

SURMONTER LES BARRIÈRES

**Recruter et retenir des personnes
en situation de handicap**

Guide institutionnel 2024

Centre universitaire
de santé McGill
Institut de recherche



McGill University
Health Centre
Research Institute



Textes

Diego Herrera, Ph.D.
Spécialiste en équité, diversité et inclusion, IR-CUSM

François Bernier
Consultant, Cabinet d'études Axel Consulting

Georgia LaPierre
Agente en équité, diversité et inclusion, IR-CUSM

Remerciements

Julie Gaudreault Rémillard, CRHA
Gestionnaire, Ressources humaines, IR-CUSM

Nathalie Humbert, CRHA
Conseillère en acquisition de talents, Direction des ressources humaines et de la santé, de la sécurité et de l'environnement, IR-CUSM

Sonia Rea, CRHA
Directrice, Direction des ressources humaines et de la santé, de la sécurité et de l'environnement, IR-CUSM

Annabel Fan
Membre du groupe de travail sur l'accessibilité du Comité consultatif en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'IR-CUSM

Jini John
Membre du Comité consultatif en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'IR-CUSM

Shiva Shahiri
Membre du Comité consultatif en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'IR-CUSM

Julia Burnier
Membre du Comité consultatif en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'IR-CUSM

Marie-Claude Gingras
Gestionnaire du programme de recherche sur le cancer, IR-CUSM

Suzanne Bazin
Commis senior, IR-CUSM

Céline Singh
Graphisme

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
Partie I : Concepts et Pratiques	4
1/ Comprendre la nature du handicap	5
2/ Où commence la route vers l'inclusion ?	6
2.1/ Préparer des offres d'emploi inclusives	6
2.2/ Trouver des candidates et des candidats en situation de handicap	7
2.3/ Se préparer pour une embauche inclusive	8
3/ À propos de l'intégration	9
3.1/ Recommandations à l'intention de l'équipe de travail	9
3.2/ Recommandations à l'intention de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat	10
3.3/ Recommandations pour l'accompagnement à l'intégration	10
Autres exemples d'adaptations pendant l'intégration selon les différents types de handicaps	11
Recommandations additionnelles	12
Glossaire	13



Partie II : Ressources Additionnelles	14
Ressources ou partenaires pour approfondir	15
Annexe 1/ Logiciels pour l'accessibilité	15
Annexe 2/ Programmes de subventions	16
Annexe 3/ Instances où vous pourriez obtenir du soutien pour embaucher et intégrer des personnes en situation de handicap	17
Annexe 4/ Formulaire d'accommodements	19
Références	20

Introduction

Être en situation de handicap est une expérience que la plupart des gens vivront au cours de leur vie (OMS, n.d.). Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité, réalisée en 2017, 6,2 millions de Canadiennes et de Canadiens âgés de plus de 15 ans vivaient alors avec un handicap, soit environ 22 % de la population (Morris, Fawcett, Brisebois et Hughes, 2017). Ce pourcentage non négligeable devrait augmenter au cours des années à venir; le monde du travail et de la recherche doit par conséquent être ouvert à la contribution des personnes en situation de handicap.



L'embauche de personnes en situation de handicap contribue à créer une culture de travail inclusive et positive. Des études démontrent que l'intégration de ce segment de la population améliore les taux de rétention, renforce l'innovation, la productivité et l'éthique du travail (Lindsay et al., 2018). Dans le monde de la recherche, la diversité des voix élargit le champ d'action; elle offre aussi de nouvelles visions et de nouvelles manières de résoudre des problèmes, ce qui amène à se poser des questions de recherche nouvelles et originales (Nature, 2018). Par conséquent, les équipes sont mieux outillées pour prévoir des situations imprévisibles (Swartz et al, 2019). De plus, il a été prouvé que les recherches menées par des équipes diversifiées recevaient davantage de citations par article, avec un accroissement de 5 à 10 % (Swartz et al, 2019). Enfin, des équipes de recherche diversifiées auront une pratique de recherche éclairée par des questions sociales contemporaines plus larges (Swartz et al, 2019, p. 34).

Le présent guide est une contribution de L'Institut de recherche du Centre universitaire de santé McGill (IR-CUSM) pour comprendre les personnes en situation de handicap, afin de mieux les intégrer dans nos milieux de travail et de recherche. Dans la **Partie I**, nous présentons une définition du terme handicap et de ses types, les démarches pour une embauche inclusive ainsi que les bonnes pratiques pour assurer l'intégration de ce groupe de personnes. On y formule des recommandations à l'intention des gestionnaires, des membres de la direction de l'organisation, des chercheuses et des chercheurs ainsi que des membres de leurs équipes. On trouvera aussi à la fin du Guide un glossaire permettant aux lectrices et aux lecteurs de reconnaître que le langage évolue et qu'il est important d'utiliser des termes



précis dans une démarche d'inclusion authentique. Nous fournissons également une liste de ressources permettant aux lectrices et aux lecteurs d'approfondir leurs connaissances sur le sujet. Dans la **Partie II**, les annexes présentent des programmes et ressources pour l'adaptation ergonomique, l'intégration et l'accessibilité des documents, de même qu'une liste des organismes offrant des subventions salariales et/ou soutenant le recrutement ou l'intégration de personnes en situation de handicap.

Le Guide est conçu de façon à ce qu'il ne soit pas nécessaire de le lire en entier pour passer à l'action. Il est en effet possible de naviguer dans les différentes sections selon ses intérêts et ses besoins.

Avec ce guide, nous espérons contribuer à créer des équipes de travail et de recherche diversifiées et équitables, et à éliminer les barrières sociales qui empêchent de voir le handicap comme une condition à laquelle nous pouvons et devons toutes et tous nous adapter. Ce guide est une contribution de l'Institut de recherche du Centre universitaire de santé McGill (IR-CUSM) afin de mieux comprendre les personnes handicapées, afin d'assurer leur meilleure intégration dans les milieux de travail et de recherche.

PARTIE I

CONCEPTS ET PRATIQUES

1. Comprendre la nature du handicap

Les conditions de handicap peuvent être présentes dès la naissance, à la suite d'un accident ou se développer au fil du temps (CCDI, 2022). Une situation de handicap est également une condition sociale dans laquelle des facteurs personnels et environnementaux interagissent, ce qui se traduit par des attitudes négatives, l'inaccessibilité des transports et des bâtiments publics, de même que par un soutien social limité (OMS, 2023). Par conséquent, ce ne sont pas leurs capacités qui limitent les personnes en situation de handicap, mais les conditions sociales qui les entourent (OMS, n.d.).



Le handicap varie en type et en sévérité. Ces conditions ont des répercussions sur les capacités physiques, entraînent des déficiences sur le plan du développement, des difficultés d'apprentissage, des problèmes de santé mentale et des déficiences sensorielles (CCDI, 2022). Le terme générique de handicap se décline de plusieurs façons :

Le handicap visible décrit des conditions perceptibles par la population. Les personnes ayant un handicap visible se heurtent à de multiples obstacles sociaux, notamment l'accès aux bâtiments et aux transports. Elles doivent aussi franchir des barrières sociales, comme des attitudes de condescendance et de pitié, la sous-valorisation de leurs capacités, l'exclusion du monde du travail ou l'exclusion des activités sociales et sportives. Cette situation résulte de stéréotypes et de préconceptions qui réduisent la valeur de la personne à sa condition de handicap.

Le handicap invisible décrit des conditions qui ne sont pas apparentes à première vue. Les lésions cérébrales, les maladies chroniques, la malvoyance, les différents degrés de surdité et les troubles mentaux appartiennent à cette catégorie. Plusieurs tabous entourent le handicap invisible; ils sont attribuables à divers facteurs : méconnaissance de la condition, crainte de la personne en situation de handicap invisible à dévoiler l'existence de son handicap et association fréquente d'un handicap invisible à une incapacité à assumer des responsabilités. Plusieurs handicaps invisibles exigent un changement de rythme ou d'horaire de travail, sans que cela n'affecte pour autant la productivité de la personne.

Les personnes en situation de handicap invisible subissent plusieurs préjugés associés à ce tabou. Le fait que leur handicap ne soit pas visible peut laisser croire qu'il s'agit d'un choix personnel et non d'une condition qu'il faut traiter avec professionnalisme. Par exemple, il faut prendre au sérieux la dépression, car elle peut s'aggraver si elle n'est pas prise en charge par des

professionnelles ou des professionnels de la santé. De même, le trouble du spectre de l'autisme (TSA) n'est pas synonyme d'incapacité à travailler. On doit plutôt le considérer comme un spectre touchant une diversité de conditions et de capacités, qui peuvent évoluer au sein d'un continuum et auxquelles les employeurs peuvent s'adapter par un choix avisé dans les tâches assignées (Autisme Infoservice, 2023).

Le terme **neurodiversité** regroupe différentes capacités mentales. Il désigne les « différences neurologiques qui composent le genre humain » (Leduc, 2020). La neurodiversité met de l'avant la défense des droits humains des personnes présentant ces différences neurologiques. La neurodiversité inclut les particularités que le monde médical désigne par les troubles d'apprentissage, les troubles de santé mentale, le trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité et les troubles du spectre de l'autisme.

Il est important d'éviter des termes comme « handicap mental » ou « retard mental », qui peuvent donner lieu à la stigmatisation. On pourrait plutôt parler de personnes neuroatypiques ou neurodivergentes.



SURMONTER LES BARRIÈRES:
Recruter et retenir des personnes
en situation de handicap
Guide institutionnel 2024

Centre universitaire
de santé McGill
Institut de recherche



McGill University
Health Centre
Research Institute

L'adaptation à cette diversité de conditions visibles et invisibles élargira les compétences actuelles de l'équipe de travail.

Pour désigner la diversité des conditions et des capacités que ces personnes représentent, des auteurs proposent l'expression « diversité capacitaire ».

Cette expression désigne la diversité des personnes sourdes, en situation de handicap et les personnes neurodivergentes.

Les sections suivantes aideront à créer des offres d'emploi inclusives, à convoquer des candidates et des candidats ayant ces différentes capacités, et à assurer une intégration adaptée à leur condition.

2. Où commence la route vers l'inclusion ?

2.1. PRÉPARER DES OFFRES D'EMPLOI INCLUSIVES

Pour attirer des personnes de la diversité capacitaire, les offres d'emploi doivent être inclusives. Il est crucial d'éviter toute formulation ou description discriminatoire; il est aussi important de démontrer son engagement en faveur de l'inclusion, en mettant de l'avant les valeurs de notre organisation. Il est préférable de faire preuve de concision et de mettre l'accent sur les compétences requises primordiales. Il faut par conséquent éviter d'indiquer que certaines tâches sont nécessaires, alors qu'il est rare de devoir les accomplir ou qu'elles peuvent être déléguées.

Le tableau ci-contre présente des exemples de bonnes pratiques et de pratiques à éviter lors de la rédaction d'une offre d'emploi inclusive.



BONNE PRATIQUE

À l'IR-CUSM, toutes nos offres d'emploi portent la mention suivante :

« Les personnes vivant avec un handicap qui prévoient avoir besoin de mesures d'adaptation pour toute partie du processus de candidature peuvent contacter, en toute confidentialité, edi.ri@muhc.mcgill.ca ».

COMPÉTENCES RECHERCHÉES	
Offre d'emploi inclusive	Offre d'emploi NON inclusive
▶ Fait preuve d'adaptabilité <i>L'adaptabilité est une notion large; les personnes en situation de handicap développent continuellement cette capacité dans tous leurs environnements.</i>	▶ Doit être capable de soulever des objets lourds <i>Mentionner cette condition, alors qu'elle s'avère rarement nécessaire et peut être déléguée à quelqu'un d'autre, peut décourager les personnes en situation de handicap et les empêcher de postuler.</i>
▶ Maintient une communication continue avec son équipe <i>Le type de communication n'est pas spécifié ici. Cela signifie que la manière de procéder est laissée à la discrétion de l'employée ou de l'employé.</i>	▶ Aptitudes marquées pour la communication (à l'écrit et à l'oral) <i>Si l'on inclut cette mention dans les offres d'emploi, les personnes qui communiquent de manière différente sont dissuadées de postuler. Il faut plutôt offrir des possibilités d'accommodements pour des personnes sourdes ou avec des difficultés d'expression.</i>
▶ Travaille avec les équipes des études afin d'obtenir tous les documents nécessaires pour préparer les soumissions. <i>Le travail d'équipe peut se faire de différentes manières, en fonction des capacités de chacun.</i>	▶ Capacité à travailler dans un environnement social et dynamique <i>Tout le monde socialise d'une manière différente. L'utilisation de ces termes peut dissuader certaines personnes, notamment les personnes neurodivergentes, de poser leur candidature si elles ne s'épanouissent pas dans ce type d'environnement.</i>
▶ Des aménagements ou accommodements du poste de travail seront offerts, au besoin. <i>Cette mention montre d'emblée l'ouverture de l'employeuse ou de l'employeur à s'adapter aux réalités de l'employée ou de l'employé potentiel).</i>	▶ Doit rester en position assise pendant de longues périodes <i>Il s'agit d'une condition temporaire, qui ne tient pas compte des personnes qui ont besoin de se déplacer en raison de blessures, d'agitation ou d'autres conditions.</i>

**CONSEILS SUPPLÉMENTAIRES
POUR RENDRE UNE OFFRE
D'EMPLOI PLUS INCLUSIVE**

1. Mettre l'accent uniquement sur les compétences nécessaires pour le poste. Mentionner d'autres compétences générales pourrait exclure involontairement certaines candidates ou candidats.
2. Manifester de l'ouverture à écouter la candidate ou le candidat et à mener une entrevue inclusive (par Internet, avec une personne accompagnatrice, en communiquant un plan qui présente des entrées accessibles) ainsi qu'une intégration adaptée (voir [Section 3](#)).
3. Inclure dans l'offre les options de travail à distance, d'horaires flexibles ou les accommodements qui peuvent être envisagés pour les personnes en situation de handicap. P. ex. : interprète en langue des signes, logiciels ou outils informatiques adaptés, équipement ergonomique.
4. Utiliser un langage approprié pour éviter les stéréotypes. Par exemple, éviter des expressions comme personne avec des besoins spéciaux, personne paralysée, personne avec un retard mental. Voir le [Glossaire](#) à la fin du Guide.
5. Utiliser un langage inclusif et non sexiste dans l'offre d'emploi, de manière à inclure toutes les personnes. À cet égard, il est recommandé de consulter le [Guide de rédaction inclusive de l'IR-CUSM](#).

**2.2. TROUVER DES
CANDIDATES ET DES
CANDIDATS EN SITUATION
DE HANDICAP**

Ne pas attendre que des personnes en situation de handicap viennent à nous et manifestent leur intérêt pour nos offres d'emploi. Il faut plutôt les chercher, créer des partenariats avec des organismes spécialisés dans leur recrutement et diffuser les offres d'emploi dans leurs médias ou regroupements. Il est possible de trouver les coordonnées de ces organismes sur le site Web du réseau [Roseph](#). Ce réseau spécialisé regroupe tous les organismes québécois pour l'emploi des personnes vivant avec un handicap. La liste de ces organismes figure à [l'Annexe 3](#).

2.3. SE PRÉPARER POUR UNE EMPLOI INCLUSIVE



AVANT L'ENTREVUE

- Fournir des renseignements précis sur le déroulement de l'entrevue, comme le nom et le rôle des personnes présentes à l'entrevue. Dans la mesure du possible, faire parvenir au préalable une liste de questions, afin que les candidates et les candidats se préparent et se sentent plus à l'aise.
- Au moment de fixer la date de l'entrevue, demander à la candidate ou au candidat si elle ou il a besoin d'un accommodement quelconque pour s'y présenter ou pour en assurer le bon déroulement.
- Lors de la confirmation de l'entrevue, demander à la candidate ou au candidat si des mesures d'accommodement sont nécessaires pendant l'entrevue. Voici quelques exemples d'accommodements :
 - Proposer plusieurs entrées pour accéder au bâtiment, y compris les entrées accessibles en fauteuil roulant.
 - Offrir la possibilité de faire des pauses pendant l'entrevue.
 - Proposer divers services, selon les capacités de l'institution, comme avoir recours aux services d'une ou d'un interprète en langue des signes, un accès aux logiciels adaptés pour des personnes non voyantes, sourdes ou malentendantes, ou à mobilité réduite.
 - Mentionner la possibilité de venir à l'entrevue avec une personne accompagnatrice ou avec un animal d'assistance (par exemple un chien-guide), au besoin.

PRÉPARER LES QUESTIONS À POSER LORS DE L'ENTREVUE

Préparer des questions qui portent sur les habiletés que la personne doit avoir pour accomplir les tâches du poste. Ces questions devraient être semblables aux questions posées à toutes les candidates ou à tous les candidats, peu importe si elles ou ils sont ou non en situation de handicap. Voici quelques exemples de questions :

- Comment vos expériences professionnelles contribueraient-elles à votre travail dans ce poste ?
- Cet emploi comporte des tâches comme celle-ci. Comment l'effectuez-vous ?
- Êtes-vous disposée ou disposé à travailler à temps plein ?

BONNE PRATIQUE

Un formulaire comprenant une liste des accommodements offerts pourra aider la candidate ou le candidat à se sentir plus à l'aise d'en faire la demande, au besoin. À cet égard, voir la suggestion de l'IR-CUSM à l'Annexe 4.



En tant qu'employeuse ou employeur, il n'est pas nécessaire d'ajouter des questions ou de modifier sa façon de mener des entrevues en présence d'une personne en situation de handicap. Le processus d'embauche doit toujours être inclusif et fonctionnel, tant pour les candidates et les candidats sans handicap que pour celles et ceux en situation de handicap.



RAPPEL

Ce ne sont pas tous les handicaps qui sont visibles. C'est conseillé de demander à la personne ce dont elle pourrait avoir besoin, afin de lui offrir les meilleures conditions possibles pour passer une bonne entrevue.

IMPORTANT

Les béquilles, les fauteuils roulants, les prothèses auditives et autres aides doivent être considérés comme des parties du corps de la personne vivant avec un handicap. Ne jamais y toucher sans avoir reçu l'autorisation préalable de le faire.

PENDANT L'ENTREVUE

Il est important de se concentrer sur le potentiel et non sur les limitations de la personne.

- Dans la mesure du possible, organiser une entrevue virtuelle avec la candidate ou le candidat.
- Toujours s'adresser directement à la candidate ou au candidat, et non à la personne de soutien qui pourrait être présente à l'entrevue.
- Apporter des précisions.
- Éviter de présumer de la capacité d'une personne à accomplir une tâche ou à assumer une responsabilité. Il est préférable de lui demander si les tâches conviennent et si des adaptations s'avèrent nécessaires pour qu'elle les accomplisse.
- Avec les personnes neurodivergentes, faire l'effort de poser des questions précises, tout en essayant d'éliminer les ambiguïtés.
- Ne jamais compléter les phrases de la personne reçue en entrevue, la laisser s'exprimer à son propre rythme.
- Miser sur les réalisations et sur les capacités de la personne reçue en entrevue, s'adapter à sa façon de décrire son expérience.
- Inviter la personne reçue en entrevue à poser des questions.

- Permettre à la personne reçue en entrevue de consulter ses notes, lui laisser le temps de réfléchir avant qu'elle réponde.
- Reformuler les questions, au besoin.
- Au moment de décrire le poste, parler de l'environnement physique et de l'environnement de travail, des déplacements requis et des conditions d'exercice des tâches. Cette description des conditions de travail permettra à la personne reçue en entrevue de s'exprimer sur les aménagements nécessaires et sur les contraintes auxquelles elle fait face pour assumer certaines responsabilités.

IMPORTANT

Ne jamais poser de questions sur le handicap comme tel. Éviter les questions telles que : « Comment allez-vous faire pour utiliser un équipement de laboratoire avec seulement un bras ? Comment gérez-vous votre déficit d'attention et votre productivité au travail ? »

RAPPEL

Une bonne entrevue est surtout un échange enrichissant entre pairs et repose sur un climat de confiance. Faites des efforts pour qu'il en soit ainsi avec les personnes vivant avec un handicap.



À LA FIN DE L'ENTREVUE

- Remercier la personne reçue en entrevue pour les efforts déployés dans le but de se présenter à l'entrevue et l'aider à indiquer ses références, au besoin.
- Accompagner la personne reçue en entrevue à une sortie accessible et s'assurer qu'elle dispose d'un moyen de transport adapté pour rentrer chez elle.

3. À propos de l'intégration

IMPORTANT
La personne
sélectionnée pour le poste
peut faire des demandes
d'accommodements avant ou à
tout moment après son embauche.
Il est important de créer des
conditions favorables et faire
preuve d'ouverture afin qu'elle
puisse bien assumer ses
responsabilités.

Si la personne en situation de handicap est sélectionnée pour le poste, lui demander s'il y a des accommodements nécessaires susceptibles de l'aider à atteindre les objectifs du poste. La réponse à cette question peut avoir un lien avec la capacité de cette personne à rester debout, à accomplir des tâches lourdes ou à se concentrer pendant de longues périodes.



Faire preuve d'ouverture lors de la discussion portant sur les accommodements; voici quelques exemples de questions qu'il est possible de poser :

- Ce milieu de travail répond-il à vos besoins ?
- Avez-vous besoin de pauses, d'un logiciel spécialisé, de pièces de mobilier spécifiques pour assumer correctement vos responsabilités ?
- De quel type d'aménagement disposiez-vous dans votre emploi précédent ?
- Y a-t-il des tâches qui vous placeraient dans une situation à risque ?

Expliquer ce que l'organisation ou l'équipe de travail peut faire à court terme, à moyen terme ou à long terme pour répondre aux besoins de la personne en situation de handicap.

« Lorsqu'une personne déclare ouvertement un handicap visible ou invisible, c'est à ce moment que le gestionnaire a l'occasion de démontrer empathie, ouverture et capacité d'adaptation afin de trouver des solutions pour rendre la vie de l'employée ou employé plus simple et œuvrer le plus possible à ce qu'elle réalise ses objectifs avec ce handicap »

Nathalie Humbert, conseillère en acquisition de talents, IR-CUSM

3.1. RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DE L'ÉQUIPE DE TRAVAIL

Sensibiliser les membres de l'équipe lors de l'arrivée de la nouvelle personne embauchée. Dans le respect du caractère confidentiel de l'état de la personne en situation de handicap, faire en sorte que tous les membres du personnel comprennent les bonnes façons d'interagir avec cette personne. Voici quelques exemples illustrant cette recommandation :

- Se montrer disponible et à l'écoute, même si cela exige de faire preuve de patience.
- Éviter de dévisager la personne, être naturel.
- Considérer la personne vivant avec un handicap comme toute ou tout autre collègue.
- L'infantilisation de la personne vivant avec un handicap est une pratique courante et une forme de capacitisme ([voir Glossaire](#)). Toujours traiter la personne vivant avec un handicap comme une ou un adulte capable.
- Veiller à tenir des rencontres où l'employée ou l'employé vivant avec un handicap se sent à l'aise et qui permettent d'établir des liens de confiance.
- Proposer, mais ne jamais imposer son aide.



3.2. RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DE LA SUPERVISEURE IMMÉDIATE OU DU SUPERVISEUR IMMÉDIAT

Il est important d'être clair avec la nouvelle employée ou le nouvel employé en ce qui a trait à ses tâches ou à ses projets.

Il est important de prendre en compte les différentes capacités et les divers besoins des membres de l'équipe pour faciliter la collaboration et pour s'assurer que chaque membre de l'équipe puisse participer pleinement à l'atteinte des objectifs du groupe. Par exemple, au lieu d'envoyer des documents standards à une collègue ou à un collègue ayant des difficultés de lecture, la gestionnaire ou le gestionnaire de projet pourrait envoyer des documents audio ou vidéo, des graphiques clairs et simples, ou des descriptions textuelles pour accompagner les images. Consulter [l'Annexe 1](#) sur les logiciels d'accessibilité des documents.

Nous recommandons au personnel de supervision d'avoir des entretiens à intervalles réguliers avec la nouvelle employée ou avec le nouvel employé, afin d'exercer un suivi étroit sur sa progression dans le nouveau milieu de travail, pour s'assurer que les collègues de travail suivent les consignes en matière d'intégration et dans le but de procéder aux ajustements nécessaires, au besoin.



3.3. RECOMMANDATIONS POUR L'ACCOMPAGNEMENT À L'INTÉGRATION

- Les personnes en situation de handicap sont fréquemment victimes de préjugés, de stigmatisation, d'incompréhension, ce qui peut entraîner des situations de harcèlement. Il est primordial d'inclure dans les **codes de conduite ou manuels** de votre groupe de recherche ou de travail les mesures prises dans le but de prévenir le harcèlement ou les agressions. Pour des renseignements complémentaires à cet égard, consulter la politique de [Prévention du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire sur les lieux de travail et de recherche de l'IR-CUSM](#) (seulement pour le personnel de l'IR-CUSM).
- S'assurer que toutes les **mesures d'adaptation** discutées et convenues au moment de l'embauche de la personne en situation de handicap seront mises en œuvre dans un délai convenable. Au cours des semaines suivant l'entrée en fonction, vérifier si les modifications nécessaires ont été apportées et si d'autres besoins ont été identifiés.
- Mentionner de nouveau le respect du **caractère confidentiel de tous les renseignements personnels** divulgués lors de l'entretien avec la personne en situation de handicap.
- Si c'est possible, envisager la possibilité de désigner un ou une membre de l'équipe comme « **mentore ou mentor** » pour apporter un soutien supplémentaire.
- Donner à la nouvelle recrue les coordonnées des services accessibles au sein de l'équipe de travail : la direction de ressources humaines, le [Programme d'aide aux employées et employés](#) (seulement pour le personnel de l'IR-CUSM) et le régime d'assurance offert.
- Donner à la nouvelle recrue les coordonnées du [service de prévention et de santé au travail](#) (SPST), du réseau de protection de la santé des travailleuses et travailleurs au Québec.
- Mettre en place des **mesures d'aide personnelle au travail** (des chiens-guides/animaux d'assistance). À l'IR-CUSM, ces animaux sont permis dans certaines installations. Consulter la politique du CUSM relative à la [visite d'animaux d'assistance](#) dans nos installations.
- Faire le **point régulièrement** pour éviter l'isolement de l'employée ou de l'employé et dans le but d'identifier les éventuelles difficultés que cette personne pourrait éprouver pour assumer ses responsabilités.
- Respecter les **aménagements organisationnels** mis en place (p. ex. : aménagement de l'horaire, mobilier et logiciels adaptés, etc.) et parler de la possibilité d'en offrir d'autres, au besoin.
- S'assurer de vérifier si un **changement d'environnement** de travail nécessite une formation (p. ex. : l'utilisation de nouveaux logiciels) ou une modification de l'aménagement du poste de travail (p. ex. : un changement d'horaire).

Consulter [l'Annexe 2](#) pour des précisions relatives aux demandes de subventions pour l'embauche d'une personne en situation de handicap.

EXEMPLES DE MESURES D'ADAPTATION



HORAIRE DE TRAVAIL

- Souplesse dans les horaires de travail ou les pauses, réduction du nombre d'heures de travail ou travail à temps partiel.



CONDITIONS DE TRAVAIL

- Espace de travail calme, éclairage adéquat, moyens de communication adaptés, y compris les enregistreurs vocaux (« *voice memos* »), documents en grand format, courriels vidéos, courriels, etc.
- Silence ou espaces silencieux pour les personnes neurodivergentes.



ADAPTATIONS TECHNIQUES

- Formats accessibles, comme les gros caractères, le braille ou les grands formats.
- Claviers en braille.
- Téléphone mains libres.
- Amélioration de l'éclairage, panneaux indicateurs en grosses lettres tactiles et en braille.
- Il est également possible de rendre accessible un document Word ou Powerpoint. Voici quelques exemples :
 - Utiliser l'option « Vérifier l'accessibilité », qui proposera des suggestions et des points à éclaircir.
 - Utiliser un logiciel d'agrandissement de texte.
 - Utiliser des liens hypertextes pour ne pas fragmenter les documents.

- Ajouter des descriptions pour accompagner les images dans les documents/les présentations.

Consulter d'autres ressources sur l'adaptation de documents à [l'Annexe 1](#).



ADAPTATIONS ERGONOMIQUES

- Adapter des chaises et des tables à la taille ou aux conditions de la personne vivant avec un handicap. Veuillez consulter le [Guide d'ajustement ergonomique pour le travail du bureau de l'IR-CUSM](#) ainsi que le [Guide de bureaux ergonomiques du CUSM](#).
- Fournir l'équipement nécessaire pour le travail. Rappelons qu'il existe des programmes gouvernementaux pour couvrir les frais associés à l'équipement spécialisé.
- Les membres du personnel peuvent demander une évaluation ergonomique de l'espace de travail à l'adresse ri.ehs@muhc.mcgill.ca.

Voir [l'Annexe 2](#) pour des renseignements sur les subventions disponibles pour des adaptations ergonomiques.

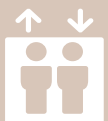


CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

- Mettre à disposition des équipements de protection individuels spécialisés en fonction des besoins de la personne. Par exemple : des sarraus de laboratoire pour les personnes en fauteuil roulant qui offrent autant de couverture que ceux portés par une personne debout.
- S'assurer que l'équipement d'urgence est accessible à toutes les personnes. Par exemple, s'assurer que

RAPPEL
Le principal moyen de s'adapter à une personne en situation de handicap est de miser sur l'ouverture d'esprit de l'équipe pour comprendre la situation de cette personne, afin de ne jamais sous-estimer ses capacités et de favoriser son épanouissement.

les douches oculaires sont accessibles à toutes les personnes en cas d'exposition accidentelle.



ADAPTATIONS ARCHITECTURALES

- Portes automatiques, installation de dispositifs d'ouverture automatique sur les portes lourdes, couloirs, ascenseurs, escaliers, rampes, trottoirs, barres de soutien, planchers, murs, fenêtres, salles de bain et toilettes ergonomiques et adaptées aux fauteuils roulants ou aux personnes non voyantes.
- Ajout de sons d'avertissement ou de signes en braille aux ascenseurs et aux rampes, etc.

Voir [l'Annexe 3](#) pour de plus amples renseignements sur les subventions accessibles pour l'adaptation des infrastructures.



ADAPTATIONS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

- **Une tierce personne** : pour aider l'employée ou l'employé à se rendre à son poste de travail, pour lui prêter assistance dans la salle de bain ou pour communiquer.

AUTRES EXEMPLES D'ADAPTATIONS PENDANT L'INTÉGRATION SELON LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAPS



HANDICAP PHYSIQUE OU LIÉ À LA MOBILITÉ

- Si la personne en situation de handicap utilise un fauteuil roulant, se présenter à elle pour entamer la conversation et s'asseoir près d'elle.
- S'adresser à la personne en situation de handicap et non à son accompagnatrice ou à son accompagnateur.
- Parler à la personne en situation de handicap comme avec toute autre personne : ne pas avoir un ton condescendant.
- Offrir à la personne en situation de handicap la possibilité d'utiliser du mobilier ergonomique ou plus adapté à sa condition.
- Gérer les situations inhabituelles avec calme et respect.
- Faire preuve de patience, d'empathie et de souplesse.



HANDICAP VISUEL

- Se présenter d'abord, puis présenter les autres personnes se trouvant en présence de la personne en situation de handicap. Serrer la main de la personne en situation de handicap en se présentant, comme ce serait le cas avec toute autre personne. Il est important de donner une description physique de la personne qui parle ainsi que de sa tenue vestimentaire.
- Parler d'un ton de voix normal.
- S'adresser directement à la personne, même si elle est accompagnée.
- Si un chien-guide est présent, ne pas lui parler et ne pas y toucher. Il est là pour la personne qui en a besoin, et non pour les autres.
- Nommer la personne non voyante avant de lui poser une question, afin qu'elle sache que c'est à elle qu'on s'adresse.
- Demander à la personne non voyante ou malvoyante si elle désire être guidée et lui offrir son bras. Si elle refuse cette aide, ne pas insister.
- Demander à la personne en situation de handicap si elle a besoin d'un meilleur endroit pour les rencontres ou les présentations.

HANDICAP AUDITIF

- Rencontrer la personne en situation de handicap dans une pièce calme.
- Réduire les bruits de fond dans la mesure du possible et éteindre la radio ou tout autre appareil sonore.
- S'asseoir face à la personne en situation de handicap; parler clairement et lentement en

s'assurant que rien ne cache les lèvres de la personne qui parle.

- Avoir des stylos et du papier à portée de la main.
- S'adresser à la personne en situation de handicap et non à son interprète, si elle a recours à l'aide d'un interprète ou d'un interprète.
- Si la personne porte une prothèse auditive, lui parler du côté de sa prothèse.



HANDICAP INTELLECTUEL

- Parler à la personne en situation de handicap comme à toute autre personne.
- Donner des directives claires, simples et précises. Donner un seul élément d'information à la fois.
- S'assurer que la personne en situation de handicap comprend bien ce qu'on lui dit.
- Vérifier si la personne en situation de handicap a bien compris et répéter l'information, au besoin.
- Passer en revue les indicateurs de rendement avec la personne et les adapter en fonction de ses capacités.



TROUBLES DU LANGAGE ET DE LA PAROLE

- Écouter attentivement, faire preuve de patience et ne pas finir les phrases de la personne en situation de handicap.
- Si la personne en situation de handicap ne comprend pas ce qu'on lui dit la première fois, formuler sa phrase autrement en utilisant des phrases courtes et simples, et en parlant plus lentement.
- Éviter de parler trop fort.

- Demander à la personne en situation de handicap si elle se sent plus à l'aise de fournir ses réponses par écrit plutôt qu'oralement.
- Fournir un ordinateur personnel ou portable à la personne en situation de handicap.
- Fournir à la personne un logiciel pour l'orthographe, la lecture et la grammaire.
- Dans la mesure du possible, privilégier les questions auxquelles il faut répondre par « Oui » ou par « Non ».
- Demander à la personne en situation de handicap de répéter si on n'a pas compris ce qu'elle a dit.
- Ne pas présumer que l'on connaît les réponses que va donner la personne en situation de handicap; faire preuve de patience.

En guise de conclusion, toujours mettre la personne de l'avant et non son handicap. Ne pas oublier que, dans un processus de recrutement et d'intégration au travail ou à la recherche, ce sont les capacités, le talent, l'engagement au travail et l'éthique qui comptent avant tout.



RECOMMANDATIONS ADDITIONNELLES

- Créer des forums, organiser des réunions d'équipe ou prévoir d'autres espaces sécuritaires où les personnes en situation de handicap peuvent discuter de leurs besoins et de leurs préoccupations.
- Être sensible aux différentes façons de voir les choses. Il est possible d'apprendre beaucoup du point de vue des personnes en situation de handicap.
- Miser sur l'équité (l'adaptation aux besoins différents) plutôt que sur l'égalité (la même mesure ne s'applique pas à tout le monde).
- Être fier de ses efforts, les analyser et en parler avec les autres. En prenant soin de respecter le caractère confidentiel des renseignements communiqués, il est possible de parler dans les médias de l'institution des efforts déployés et des succès en matière d'intégration des personnes en situation de handicap. Il est également possible de démontrer que l'on est en plein processus d'apprentissage. Des images et témoignages des personnes en situation de handicap dans son laboratoire ou au sein de sa division peuvent encourager d'autres personnes dans la même situation à s'intégrer aux équipes.

Glossaire

Accessibilité universelle : Par « accessibilité universelle », on entend « la caractéristique d'un produit, procédé, service, information ou environnement qui, dans un but d'équité et dans une approche inclusive, permet à toute personne de réaliser des activités de façon autonome et d'obtenir des résultats équivalents ». Il existe un ensemble de pratiques d'accessibilité universelle qui, par souci d'équité, visent à assurer la participation et l'inclusion sociale de tout un chacun (Leduc, 2020).

Capacitisme : Ce terme décrit la discrimination ou l'exclusion des personnes en situation de handicap. Il est fondé sur la croyance selon laquelle les personnes en situation de handicap ont moins de valeur et sont moins capables de contribuer à notre société (CCDI, 2022). Le capacitisme est présent dans les croyances individuelles, dans nos institutions et dans notre société, et limite de nombreuses possibilités pour les personnes en situation de handicap (CCDI, 2022). Le capacitisme peut restreindre les possibilités offertes aux personnes en situation de handicap et réduire leur participation à la vie collective (Leduc, 2020).

Diversité corporelle, capacitaire, linguistique et neurodiversité : L'expression nomme la diversité des personnes sourdes et en situation de handicap, afin de les regrouper sous une dénomination commune. À l'instar des expressions « diversité sexuelle » et « diversité culturelle », qui sont concises, l'expression « diversité capacitaire » est parfois utilisée (Leduc, 2020).

Langues des signes : En 2019, le Canada a officiellement reconnu les langues des signes québécoise, américaine et autochtones comme langues premières des personnes sourdes. Les expressions telles que « langage des signes » ou « langue des signes gestuelle » sont erronées et à bannir (Leduc, 2020).

Personne en situation de handicap ou personne handicapée : Il est préférable d'utiliser l'expression « personne en situation de handicap » plutôt que « personne handicapée » ou « personne avec un handicap ». On met ainsi l'accent sur la personne avant le handicap, ce qui est plus respectueux et inclusif. Dès la fin des années 1980, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) définissait alors le handicap comme un « désavantage individuel insuffisamment compensé par la société » en mettant l'accent sur la dimension situationnelle du handicap et les discriminations afférentes. En 1998, Patrick Fougeyrollas proposait une nouvelle conception du handicap nommée « Processus de Production du Handicap (PPH) ». Selon cette approche « le handicap n'est pas une caractéristique de la personne mais le résultat situationnel de l'interaction entre une personne différente sur le plan corporel ou fonctionnel et un environnement physique et social spécifique ». Certaines personnes préfèrent le terme « personne handicapée », parfois dans une posture qui politise cette appartenance (Leduc, 2020).

Personnes sourdes et malentendantes : « Les personnes sourdes et malentendantes forment une diversité de gens : Sourdes, personnes devenues sourdes, personnes malentendantes, personnes sourdes oralistes, personnes signeuses, personnes sourdes-aveugles, ainsi que les personnes vivant avec différentes conditions, telles que le syndrome de Usher, des acouphènes ou une mobilité réduite » (Leduc, 2020). Le terme « sourd » ou « sourde » décrit quelqu'un qui ne peut pas entendre du tout, et « malentendant » ou « malentendante » fait référence à quelqu'un qui a une perte auditive partielle. Le terme « sourd-muet » est considéré comme stigmatisant et inexact.

Personne non voyante ou malvoyante : Ce sont les termes les plus couramment utilisés pour décrire une personne ayant une perte de vision partielle ou totale.

Personne avec des besoins spéciaux est une expression à éviter, car elle efface une partie de l'identité de la personne en situation de handicap. Qualifier les besoins d'une personne de « spéciaux » est infantilisant, et cette expression est souvent utilisée pour éviter le terme « handicap ». Il est important de se rappeler que nous avons toutes et tous des besoins différents et que les besoins des personnes en situation de handicap doivent être pris en compte en tant que besoins de la personne (The Micropedia of Microaggressions, n.d.)

Personne en fauteuil roulant ou personne à mobilité réduite : Il faut éviter d'utiliser les expressions « handicapé moteur » ou « paralysé » pour décrire une personne utilisant un fauteuil roulant, car on met ainsi l'accent sur le handicap plutôt que sur la personne.

Personne neurodivergente : Cette expression décrit une personne ayant des différences dans le fonctionnement cérébral, telles que l'autisme, le trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), le syndrome de la Tourette, etc. Les termes « handicap mental » ou « retardé mental » sont stigmatisants et inexacts.

Stigmatisation : « Le concept désigne les processus de stéréotypie, de mises à l'écart et de marginalisation d'individus, généralement issus de groupes sociaux minorisés » (Leduc, 2020).



PARTIE II
RESSOURCES
ADDITIONNELLES

Ressources ou partenaires pour approfondir

Accessibilité au CUSM

Ressources et plans d’action pour l’accessibilité au Centre universitaire de santé McGill.

Association canadienne d’études sur le handicap (Organisme bilingue)

L’Association canadienne d’études sur le handicap-Canadian Disability Studies Association (ACÉH-CDSA) est une organisation bilingue interdisciplinaire qui cherche à offrir une tribune pour l’échange d’idées; elle offre des bourses d’études d’une importance cruciale en ce qui a trait aux invalidités. Elle soutient les éducatrices et les éducateurs ainsi que les professionnelles et les professionnels dont les travaux se concentrent sur les invalidités dans l’ensemble du Canada. Ses membres sont engagés dans la recherche universitaire, l’apprentissage, les initiatives communautaires, l’activisme et la production artistique.

Canadian Hearing Services (CHS)

(En anglais seulement)
Cet organisme offre des services spécialisés pour soutenir les personnes sourdes et malentendantes en ce qui a trait à leurs objectifs d’emploi.

Canadian Centre on Disability Studies (CCDS)

(En anglais seulement)
Cet organisme a pour objectif de redéfinir la participation des personnes en situation de handicap dans tous les aspects de la société, grâce à la recherche, l’éducation et le développement en ayant recours à des pratiques collaboratives.

Chaire de recherche du Canada sur la citoyenneté culturelle des personnes sourdes et les pratiques d’équité culturelle

Cette chaire de recherche vise à favoriser la pleine participation sociale et culturelle des personnes sourdes. Ses objectifs sont de comprendre la citoyenneté des personnes sourdes, de développer des pratiques d’équité et d’élaborer des lignes directrices en éthique de la recherche avec les personnes sourdes.

Contrat d’intégration au travail Emploi Québec

Cette mesure vise à faciliter l’embauche et le maintien en emploi d’une personne en situation de handicap dans un milieu de travail standard.

Discover Ability Network

(En anglais seulement)
Ce réseau facilite le contact avec des personnes en situation de handicap à la recherche d’un emploi sur Magnet, outil avancé d’appariement en emploi.

Les pratiques artistiques des personnes sourdes et handicapées au Canada

Ce rapport brosse un vaste tableau des artistes sourds et des artistes ayant un handicap au Canada, de leurs pratiques artistiques et de leurs plus récentes innovations, ainsi que des constats liés à l’accessibilité, à l’équité, à l’autodétermination et au soutien.

Annexe 1

LOGICIELS POUR L’ACCESSIBILITÉ

Logiciel	Description	Gratuité
<u>Zoom text</u>	Logiciel compatible avec le système d’exploitation Windows, qui offre de nombreuses options de personnalisation comme l’ajustement du niveau d’agrandissement et du schéma de couleurs	Non
<u>Magic</u>	Logiciel compatible avec le système d’exploitation Windows, qui offre diverses fonctionnalités, comme la synthèse vocale et le support tactile en braille	Non
<u>KOBA Vision Magnifiers</u>	Logiciel compatible avec le système d’exploitation Windows, qui offre de nombreuses options de personnalisation, comme la possibilité d’ajuster les niveaux d’agrandissement et les schémas de couleurs	Non
<u>Apple Zoom</u>	Fonctionnalité intégrée aux ordinateurs Macintosh, qui permet d’agrandir l’affichage jusqu’à 20 fois sa taille normale	Oui (avec l’achat d’un ordinateur Macintosh)
<u>Loupe Windows</u>	Fonctionnalité intégrée au système d’exploitation Windows, qui permet d’agrandir l’affichage jusqu’à 16 fois sa taille normale	Oui (Avec l’achat d’un progiciel Windows)

Annexe 2

PROGRAMMES DE SUBVENTIONS

1. **Contrat d'intégration au travail du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale** : Il s'agit d'une subvention destinée à faciliter le recrutement et la rétention de personnes en situation de handicap. Les frais remboursables comprennent un soutien au salaire et la couverture de certaines dépenses visant l'adaptation ergonomique nécessaire pour rendre le lieu de travail accessible.
2. **Subvention salariale pour employés du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale** : Elle couvre une partie du salaire d'une personne en situation de handicap, généralement pendant 30 semaines, mais parfois pendant une période pouvant aller jusqu'à 52 semaines.
3. **Programme d'adaptation d'un poste de travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)** : Il s'agit d'une mesure de réadaptation professionnelle pouvant être accordée à une travailleuse ou à un travailleur pour lui permettre d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable. Ce programme offre une aide financière pour l'adaptation du lieu de travail, telle que l'installation de rampes, de barres d'appui, de sièges ergonomiques, etc.
4. **Programme de soutien aux organismes de promotion de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)** : Ce programme offre une subvention aux organismes de promotion pour réaliser un projet qui favorise la participation sociale des personnes en situation de handicap, comme des projets utilisant les technologies de l'information et de la communication qui respectent le Standard sur l'accessibilité des sites Web.
5. **Programme d'adaptation ou achat d'un véhicule pour personne à mobilité réduite de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)** : Ce programme offre le remboursement de certains frais liés à l'adaptation d'un véhicule destiné aux personnes en situation de handicap physique.



Annexe 3

INSTANCES OÙ VOUS POURRIEZ OBTENIR DU SOUTIEN POUR EMBAUCHER ET INTÉGRER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Service externe d'assistance aux employeurs (Emploi-Québec)

Service d'accès à des informations et à des ressources pertinentes pour les employeurs.

Conseil des Canadiens avec déficiences (CCD)

Organisation nationale de défense des droits des personnes en situation de handicap.

Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE)

Association qui travaille avec des employeurs afin de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap (seulement en anglais).

Office des personnes handicapées du Québec

Organisme gouvernemental qui contribue à accroître la participation sociale des personnes vivant avec un handicap.

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) - ressources sur la diversité et l'inclusion

Ce dossier spécial présente des articles, des études et des statistiques ainsi que des outils et des liens utiles pour l'inclusion des personnes vivant avec un handicap.

ROSEPH

- Réseau qui regroupe tous les organismes québécois spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Le site Web du ROSEPH offre des outils pratiques et des mises en situation pour assurer un processus d'embauche inclusif.

SPHERE

Offre des services adaptés aux besoins de main-d'œuvre des entreprises, comportant de la formation, de l'accompagnement et de l'aide financière.

Conseil Québécois des entreprises adaptées

Offre de multiples formations utiles pour l'inclusion des personnes vivant avec un handicap.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse - Programmes d'accès à l'égalité en emploi

Les programmes d'accès à l'égalité visent à lutter contre la discrimination systémique en emploi.

ORGANISMES DANS LA RÉGION DE MONTRÉAL

Aim Croit

Aide à démystifier les stéréotypes concernant les personnes en situation de handicap dans l'optique d'éliminer les barrières artificielles à l'emploi.

Agence Ometz

Organisme juif qui offre des services sociaux, d'emploi et d'immigration pour aider les gens à réaliser leur potentiel et pour assurer la croissance et le dynamisme de la communauté montréalaise.

Moelle épinière et motricité Québec

Cet organisme facilite l'intégration sociale des personnes ayant une lésion à la moelle épinière, fait la promotion de leurs droits et soutient la recherche. Son action vise également le développement de l'employabilité des personnes ayant des limitations physiques et neurologiques.

L'étape

Organisme qui offre des services gratuits d'accompagnement en employabilité pour les personnes en situation de handicap.

L'arrimage

Service d'aide à l'emploi destiné aux personnes vivant avec un trouble de santé mentale.

Action Main-D'oeuvre

Organisme qui offre des services spécialisés d'aide à l'accès et au maintien à l'emploi pour des personnes autistes ou ayant des limitations intellectuelles.



**ORGANISMES À L'EXTÉRIEUR
DE LA RÉGION DE MONTRÉAL**

Semo Saguenay-Lac-St-Jean

Organisme qui offre des services spécialisés de main-d'œuvre à des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi afin de les intégrer sur le marché du travail de façon durable.

Semo L'envol SRT

Organisme communautaire qui favorise l'accès, l'intégration et le maintien au travail et aux études des adultes vivant avec une problématique de santé mentale.

Vision-Travail

Vision-Travail accompagne toute personne dans la quête de son emploi idéal. Cet organisme travaille avec les entreprises dans le but de créer un marché du travail inclusif par l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

Groupe Inclusia

Organisme qui offre des services personnalisés d'accompagnement et de formation sur mesure aux entreprises qui visent le développement de leurs ressources humaines et aux personnes qui aspirent à l'amélioration continue de leur employabilité.

La Relance Outaouais

An organization committed to offering every person the opportunity to integrate into a job that suits them. It works mainly in the Outaouais region.

Semo Montérégie

Organisme qui guide et accompagne de façon personnalisée la recherche d'emploi des personnes vivant avec une limitation fonctionnelle. Cet organisme assiste aussi les employeurs pour l'intégration et la rétention des personnes en situation de handicap.



Semo Mauricie

Organisme qui se spécialise dans le développement de l'employabilité, l'accompagnement vers le milieu de travail et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

L'arrimage Laval

Organisme qui favorise l'intégration ou la réintégration socioprofessionnelle des personnes aux prises avec des troubles de santé mentale importants et persistants.

L'étape Laval

Organisme qui se spécialise dans le développement de l'employabilité, l'accompagnement vers le milieu de travail et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Intégration Travail Laurentides

Organisme qui vise l'intégration, le suivi et le maintien en emploi ou le retour aux études; il accompagne les personnes en situation de handicap et les personnes ayant des problèmes neurologiques.

Service spécialisé de main-d'oeuvre essor 2

Organisme qui vise à accompagner les personnes ayant des limitations fonctionnelles pour les aider à obtenir et à conserver un emploi, en offrant et en développant une gamme d'activités personnalisées, une assistance aux chercheurs d'emploi et un soutien particulier aux employeurs.

Semo Gaspésie-les-îles

Organisme spécialisé dans le développement de l'employabilité, l'accompagnement vers le marché du travail et le maintien en emploi des personnes vivant avec un handicap.

Orientation travail

Organisme qui aide à la recherche d'emploi et offre des services à l'employeur pour la gestion des ressources humaines.

Équitravail

Organisme qui favorise l'intégration, la réintégration et le maintien sur le marché du travail des personnes qui font face à des obstacles en raison d'un problème de santé mentale, de limitations intellectuelles ou d'un trouble du spectre de l'autisme.

Semo Côte-Nord

Organisme qui offre des services d'employabilité aux personnes éloignées du marché de l'emploi en raison de diverses problématiques.

Semo Chaudière-Appalaches

Organisme qui vise à favoriser l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes faisant face à des obstacles dans la réalisation de leurs activités quotidiennes.

Semo Centre-du-Québec

Organisme dont la mission est d'accompagner les personnes vivant avec un handicap et de faciliter leur intégration et leur maintien en emploi.

Les services de Main-d'oeuvre L'appui

Organisme spécialisé dans l'insertion sociale et professionnelle de diverses populations, y compris les personnes en situation de handicap.

La croisée

Organisme qui offre aux personnes en situation de handicap physique des services spécialisés d'aide à l'insertion socioprofessionnelle. Ces services s'adressent aux personnes présentant une déficience d'ordre physique tant sur le plan moteur, sensoriel, organique que neurologique, ou présentant des troubles sévères du langage.

SSMO L'élan

Organisme qui offre des services d'aide à l'emploi aux personnes vivant avec des limitations fonctionnelles, ainsi que du soutien aux employeurs lors d'un processus d'intégration ou de maintien en emploi d'une personne en situation de handicap au sein de leur équipe.

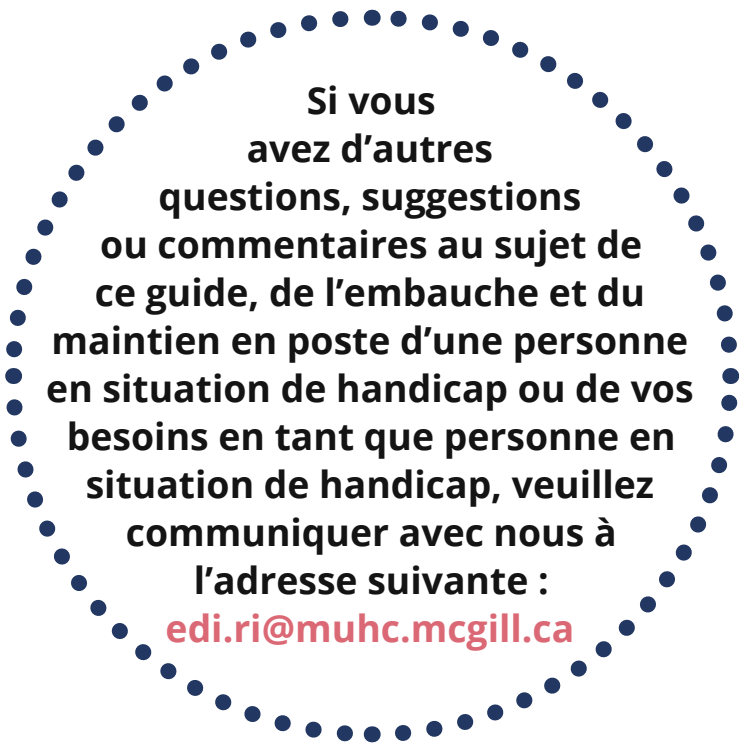
Emploi-Services

Organisme qui agit comme intervenant en matière de développement de l'employabilité, qui offre des services d'aide à la recherche d'emploi et d'intégration au travail et qui favorise l'accès au marché du travail.



Annexe 4

FORMULAIRE D'ACCOMMODEMENTS



Nom de l'employée ou de l'employé, ou de la candidate ou du candidat :

Titre du poste :

Division, programme ou centre :

Lieu de travail :

Quels accommodements liés à l'infrastructure (rampe, espace silencieux, portes automatiques, etc.) estimez-vous nécessaires pour accomplir vos tâches ?

Quels accommodements technologiques (c.-à-d. clavier en braille, téléphone mains libres, etc.) estimez-vous nécessaires pour accomplir vos tâches ?

Quels autres accommodements (horaire flexible, pauses, etc.) pourraient être nécessaires dans l'accomplissement de vos tâches ?

Commentaires ou suggestions pour faciliter l'accessibilité de votre poste de travail ?

Références



- Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI). (2022). *Glossaire des termes*. ccdi-glossary-of-terms-fr.pdf
- Gouvernement du Québec. (s.d.). *Fiche synthèse : Gestion de la diversité - Favoriser l'inclusion et la gestion de la diversité* [Fiche]. Portail Québec. Accessible à l'adresse suivante : <https://www2.gouv.qc.ca/portail/quebec/ressourcesh?lang=fr&g=ressourcesh&s-g=personnel&t=s&e=3347993444> (Consulté le : 18 janvier 2023).
- Leduc, Véro et al. 2020. *Les pratiques artistiques des personnes sourdes ou handicapées au Canada* - Glossaire. Montréal : Conseil des arts du Canada.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). *A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities*. *Journal of occupational rehabilitation*, 1-22.
- Ministère des Solidarités et de la Santé. (2018). *Guide pour la mise en ligne des contenus éditoriaux des sites internet et des applications mobiles des services du Premier ministre, des ministères et de leurs établissements publics* [PDF]. Ministère des Solidarités et de la Santé. Accessible à l'adresse suivante : <https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/Guide-pour-mise-en-ligne.pdf> (Consulté le : 20 janvier 2023).
- Nature Publishing Group. (2018, June 6). *Science benefits from diversity*. Nature News. <https://www.nature.com/articles/d41586-018-05326-3>
- New Brunswick Association for Community Living. (s.d.). *Quelles sont les expressions appropriées à utiliser pour désigner une ou plusieurs personnes ayant un handicap intellectuel?* New Brunswick Association for Community Living. Accessible à l'adresse suivante : <https://nbacl.nb.ca/faq/quelles-sont-les-expressions-appropriees-a-utiliser-pour-designer-une-ou-plusieurs-personnes-ayant-un-handicap-intellectuel/?lang=fr> (Consulté le : 21 janvier 2023).
- RosePH. (s.d.). *La santé des personnes handicapées*. RosePH. Accessible à l'adresse suivante : <https://roseph.ca/> (Consulté le : 10 janvier 2023).
- Statistique Canada. (2018). *Recensement de la population de 2016 - Profil de la santé, des incapacités et du vieillissement au Canada: les tableaux de données*. Statistique Canada. Accessible à l'adresse suivante : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.html> (Consulté le : 20 janvier 2023).
- Swartz, T.H.; Palermo, A.G.S.; Masur, S.K.; Aberg, J.A. (2019). *The Science and Value of Diversity: Closing the Gaps in Our Understanding of Inclusion and Diversity*. *Science and Value of Diversity*. 33-41.
- The Micropedia. (n.d.). *The micropedia of microaggressions – the first encyclopedia of Microaggressions*. The Micropedia. <https://www.themicropedia.org/#/entry/3bfc16cf-9d66-409e-b8a8-119fd012571f>
- Vivre avec la fibrose kystique. (s.d.). « Le lexique » et « FAQ ». Vivre avec la fibrose kystique. Accessible à l'adresse suivante : <https://vivreaveclafibrosekystique.com/421-2/> (Consulté le : 20 janvier 2023).
- World Health Organization. (n.d.). *Disability*. World Health Organization. https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1

