# Réseau canadien d’accessibilité

# RESSOURCE SUR LA CONFIANCE À L’ÉGARD DU HANDICAP

# Confiance à l’égard du handicap

La confiance à l’égard du handicap fait référence à la connaissance du handicap et à l’inclusion des personnes qui sont en situation de handicap. L’expression « disability confident » (confiance à l’égard du handicap) a d’abord été utilisée dans le cadre d’une campagne du ministère du Travail et des Pensions du Royaume-Uni faisant la promotion des avantages d’embaucher des personnes en situation de handicap et d’éliminer les obstacles à l’emploi.

Le Réseau canadien d’accessibilité (RCA) a créé cette page afin de renseigner les employeur(euse)s du Canada sur la confiance à l’égard du handicap.

Les employeur(euse)s qui démontrent de la confiance à l’égard du handicap valorisent l’emploi des personnes en situation de handicap, sont conscient(e)s des obstacles auxquels se heurtent ces personnes et prennent des mesures concrètes pour les éliminer afin de leur assurer un accès et des possibilités équitables. Les employeur(euse)s confiant(e)s à l’égard du handicap utilisent également des pratiques inclusives tout au long du processus d’emploi (recherche de talents, entrevue, embauche, formation sur le lieu de travail, maintien en poste).

Pour exprimer cette confiance, ces employeur(euse)s ne se contentent pas de respecter les normes minimales d’accessibilité ou de proposer des accommodements et des ajustements uniquement lorsqu’ils sont nécessaires. Leur organisation s’efforce plutôt de créer un environnement inclusif et accessible à tous les membres du personnel.

Les sites suivants contiennent des définitions de la confiance à l’égard du handicap :

[Disability Confident Campaign (UK)](https://disabilityconfident.campaign.gov.uk/)

[Disabled World Disability Confident: Definition and Information](https://www.disabled-world.com/disability/employment/uk/confident.php)

[Australian Federation of Disability Organisations](https://www.afdo.org.au/what-does-disability-confident-mean/)

# Ressources

De nombreuses ressources ont été élaborées au Canada et dans d’autres pays afin d’aider les employeur(euse)s à accroître leur confiance à l’égard du handicap. Voici quelques-unes de ces ressources, présentées en ordre alphabétique, selon les noms des organismes d’attache.

## Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT)

Le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT) est une organisation nationale visant à promouvoir et à soutenir l’emploi équitable et la valorisation des personnes en situation de handicap. Le [Programme de services d’emploi du CCRT](https://ccrw.org/fr/about-us/programs/) aide les personnes en situation de handicap à trouver un emploi et soutient les entreprises qui souhaitent les embaucher. Le CCRT met à la disposition du public des ressources, des expériences et des rapports qui reflètent les travaux visant à éliminer les obstacles à l’emploi qu’il effectue à l’échelle nationale. Le site Web de l’organisation contient également des renseignements sur [l’initiative « Handicap et travail au Canada » (HTC)](https://ccrw.org/fr/dwc-initiative/) et sur la [Stratégie pancanadienne concernant l’invalidité et le travail](https://ccrw.org/fr/dwc-initiative/dwc-strategy/).

## Community of Accessible Employers through Presidents Group BC

La [Community of Accessible Employers](https://accessibleemployers.ca/member-type/cae/) est une initiative du Presidents Group, une équipe composée de 25 gestionnaires d’entreprise qui travaillent à rendre la Colombie-Britannique plus accessible et inclusive en matière d’emploi. La Community of Accessible Employers vient agrandir le réseau du Presidents Group et offre aux employeur(euse)s de la Colombie-Britannique des outils liés à l’emploi de personnes en situation de handicap. Elle propose également des formations et des événements sur les techniques d’embauche, de recrutement et de rétention des personnes en situation de handicap. On retrouve sur le [site Web de la communauté un éventail de ressources (en anglais seulement),](https://accessibleemployers.ca/resource/) dont [un rapport sur l’accessibilité](https://accessibleemployers.ca/resource/access-ability-strategy-report/) [en anglais].

## Disability Confidence Campaign (Royaume-Uni)

La [Disability Confidence Campaign](https://disabilityconfident.campaign.gov.uk/) (campagne sur la confiance à l’égard du handicap) est un programme auquel les entreprises et les organisations du Royaume-Uni peuvent participer gratuitement sur une base volontaire. Cette initiative vise à accroître la confiance à l’égard du handicap et à susciter des changements culturels et comportementaux dans la société afin de rendre les milieux de travail plus inclusifs pour les personnes en situation de handicap. Pour obtenir plus d’information, visitez le [site Web de la Disability Confidence Campaign](https://disabilityconfident.campaign.gov.uk/) [en anglais].

## Eviance

Anciennement connu sous le nom de Centre canadien d’études sur le handicap, [Eviance](https://www.eviance.ca/fr/) et ses partenaires font avancer l’éducation et les emplois postsecondaires inclusifs et de haute qualité pour les jeunes adultes en situation de handicap, en prenant appui sur le Programme de développement durable des Nations Unies et du gouvernement du Canada. Eviance s’appuie sur la recherche communautaire intersectionnelle qui vise à trouver des solutions durables et ancrées dans l’action pour accomplir son travail. L’organisme s’attaque aux questions de handicap croisé et s’emploie à entraîner des changements comportementaux et systémiques aux échelles locale, nationale et mondiale.

## Gouvernement du Canada

Le [site Web du gouvernement du Canada](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/embauche-personne-handicap.html) contient des renseignements sur l’embauche de personnes en situation de handicap et la création d’environnements de travail inclusif. Ces ressources assemblées dans le cadre de campagnes menées par Emploi et Développement social Canada présentent des faits sur l’embauche de personnes en situation de handicap ainsi que des outils et du soutien pour aider les gestionnaires à favoriser un milieu de travail inclusif et accessible.

## Initiative David C. Onley pour l’emploi et l’entrepreneuriat (DCOI)

L’initiative David C. Onley pour l’emploi et l’entrepreneuriat (DCOI) était un projet de recherche appliquée mené dans le cadre de l’initiative Recherche, Éducation, Accessibilité et Design (READ) de l’Université Carleton. L’équipe de la DCOI a créé un rapport exhaustif qui présente des mesures à prendre pour favoriser activement les occasions de préparation au marché du travail et de développement des compétences relatives à l’employabilité pour les étudiant(e)s en situation de handicap. La page Web des [ressources du DCOI](https://onleyinitiative.ca/fr/resources/) comprend des outils destinés aux employeur(euse)s, aux étudiant(e)s et aux prestataires de services. On y propose également des vidéos et des liens vers des ressources externes.

## Nunavummi Disabilities Makinnasuaqtiit Society

La Nunavummi Disabilities Makinnasuaqtiit Society (NDMS) est la seule organisation axée sur le handicap croisé du Nunavut, au Canada. On retrouve sur le site Web de la NDMS une [liste de ressources sur les pratiques inclusives en matière d’emploi](https://nuability.ca/resources/). Certains documents sont disponibles en anglais, en français et en inuktitut.

## Ontario Disability Employment Network (ODEN)

Formé par des entreprises et des prestataires de services d’emploi, l’Ontario Disability Employment Network (ODEN) est un organisme provincial qui vise à accroître les possibilités d’emploi pour les personnes en situation de handicap. Le site Web de l’ODEN propose des ressources à l’intention des [entreprises](https://www.odenetwork.com/businesses/article-series-resources/) (comme une série [d’articles](https://www.odenetwork.com/businesses/article-series-resources/) et de [vidéos](https://www.odenetwork.com/businesses/video-resources/)) et des [prestataires de services d’emploi](https://www.odenetwork.com/employment-service-providers/) (comme des renseignements sur des possibilités de [formation](https://www.odenetwork.com/employment-service-providers/training-info/) et des services de [conseils](https://www.odenetwork.com/employment-service-providers/consulting-info/)) [en anglais].

Partenariat en accès, informations et ressources d’emploi (PAIRE)

Le [Partenariat en accès, informations et ressources d’emploi (PAIRE)](https://earn-paire.ca/fr) est une initiative qui s’adresse à toute la communauté. Elle réunit les employeurs et prestataires de services dans le but d’accroître les possibilités d’emploi pour les personnes en situation de handicap et de promouvoir des milieux de travail inclusifs et accessibles. Le PAIRE offre une [série d’ateliers virtuels](https://earn-paire.ca/fr/ateliers/) en quatre parties pour améliorer les compétences et renforcer la confiance dans l’élaboration de pratiques accessibles de recrutement et de rétention de personnel. Le site Web du PAIRE propose également des [outils et ressources](https://earn-paire.ca/fr/employeurs/outils-et-ressources/) pour les employeurs en ce qui a trait à l’emploi, au handicap et aux mesures d’adaptation.

## #PrêtÀ

#PrêtÀ est une campagne dont l’objectif est de combler l’écart d’emploi à Ottawa. Cette initiative encourage les entreprises à rendre les lieux de travail accessibles et aide les étudiant(e)s ainsi que les diplômé(e)s en situation de handicap à trouver un emploi. On retrouve sur le site Web de #PrêtÀ une [série d’apprentissage](https://ableto.ca/fr/apprendre/)s et des [ressources](https://ableto.ca/fr/resources/) promouvant la confiance à l’égard du handicap et l’inclusivité en milieu de travail.

# Formations et ateliers

Voici une liste de plusieurs projets et formations liés à la confiance à l’égard du handicap, présentés en ordre alphabétique, selon les noms des organismes d’attache.

Accessibrand — Service de formation accessible

[Accessibrand](https://accessibrand.com/) est un collectif formé de spécialistes en conception, rédaction, marketing, communication et stratégie qui vivent avec un handicap. Il offre des ateliers en personne et en ligne pour aider les entreprises et les particuliers à rendre leurs communications internes et externes accessibles et inclusives. De plus, le collectif aide les entrepreneurs à rejoindre les personnes en situation de handicap en leur qualité de clientèle cible et d’employé.e.s potentiel.le.s.

Coût : payant

## Creating Accessible Neighbourhoods – Atelier de sensibilisation au handicap

Creating Accessible Neighbourhoods est un organisme à vocation multiple de la Colombie-Britannique, au Canada. Cet organisme est soutenu par ses membres, les communautés qu’il représente et des allié(e)s de l’accessibilité. Initialement axée sur l’accessibilité des transports en commun, Creating Accessible Neighbourhoods offre aujourd’hui également des conseils en matière d’accessibilité, d’équité et de diversité dans le cadre d’ateliers publics et privés. Le catalogue d’ateliers de l’organisme comprend [trois ateliers en anglais sur le handicap](https://www.canbc.org/workshops/) : [Breaking Barriers, Disability Awareness et Disability Justice.](https://www.canbc.org/workshops/)

Coût : payant

## Disability Awareness Australia

Disability Awareness Australia propose [cinq formations gratuites en ligne](https://disabilityawareness.com.au/elearning/) [en anglais] sur le thème du handicap. Cette série de formation a été élaborée par le programme National Disability Co-ordination Officer (NDCO) et l’Australian Disability Clearinghouse on Education and Training (ADCET). Elles peuvent être suivies par toute personne souhaitant élargir ses connaissances sur le handicap. Trois des cinq formations s’adressent spécifiquement aux éducateur(trice)s et à ceux et celles qui travaillent avec les personnes en situation de handicap.

Coût : gratuit

## Enhance the UK – Formation en ligne sur la sensibilisation au handicap

[Enhance the UK](https://disabilityawareness.training/virtual-disability-awareness-training/) propose aux organisations des formations interactives de sensibilisation au handicap sur Zoom. Ces dernières peuvent être adaptées aux différents besoins et niveaux de connaissances de l’organisation. Le site Web d’Enhance the UK contient des [ressources](https://disabilityawareness.training/free-resources/) accessibles gratuitement aux personnes abonnées à l’infolettre.

Coût : gratuit pour les personnes abonnées à l’infolettre

## Fondation Rick Hansen – Diverses formations et certifications

La [Fondation Rick Hansen](https://www.rickhansen.com/fr/notre-sujet) est un organisme canadien dont la mission est de créer et de fournir des solutions novatrices à l’échelle mondiale afin d’éliminer les obstacles et de libérer le potentiel des personnes en situation de handicap. La vision de la fondation est de créer un monde inclusif dans lequel les personnes en situation de handicap peuvent s’épanouir pleinement. La Fondation Rick Hansen offre une variété de [programmes](https://www.rickhansen.com/fr/about-us/programs), y compris des formations et des certifications visant à évaluer le degré d’accessibilité des entreprises et à aider ces dernières à rendre leurs installations plus accessibles.

Coût : payant

## Gouvernement du Canada – Série d’apprentissages sur l’accessibilité

Dans le cadre de la série d’apprentissages sur l’accessibilité, l’École de la fonction publique du Canada offre au personnel du gouvernement un cours intitulé [« Favoriser l’inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l’accessibilité »](https://www.csps-efpc.gc.ca/accessibility-learning-fra.aspx) (INC115). D’une durée d’environ deux heures, il est offert en ligne en anglais et en français. À noter que seules les personnes qui travaillent pour le gouvernement du Canada peuvent suivre ce cours.

Coût : gratuit

## The Education People – Formation sur la confiance à l’égard du handicap

L’organisme The Education People propose aux employeur(euse)s et aux organisations [une formation en ligne sur la confiance à l’égard du handicap](https://www.theeducationpeople.org/products/specialist-employment/disability-confident-training/) [en anglais]. L’objectif de cette formation de sensibilisation est de renforcer la confiance à l’égard de collègues et de client(e)s en situation de handicap. L’organisme étant basé au Royaume-Uni, une partie des sujets abordés sont spécifiques à ce pays, tandis que d’autres ont une portée internationale.

Coût : payant

# Trousses d’outils et guides

En plus de formations, il existe également des trousses d’outils et des guides visant à accroître la confiance à l’égard du handicap en milieu de travail et l’accessibilité. Ces ressources sont mises à la disposition des employeur(euse)s qui souhaitent renforcer leur confiance à l’égard du handicap.

## Association canadienne de soutien à l’emploi – Guide de l’employeur sur le télétravail et Trousse d’outils de politiques inclusives en matière de ressources humaines

L’Association canadienne de soutien à l’emploi a publié un [Guide de l’employeur sur le télétravail](https://supportedemployment.ca/fr/remote-work-employer-guide), qui présente les avantages de l’embauche de personnes en situation de handicap et les moyens d’améliorer l’accessibilité dans les lieux de travail. Le guide peut être téléchargé gratuitement sur le site Web de l’association. La [Trousse d’outils de politiques inclusives en matière de ressources humaines](https://supportedemployment.ca/fr/hrtoolkit/) a été conçue pour faire connaître les politiques et procédures inclusives aux petites et moyennes entreprises. Cette trousse aide les employeur(euse)s à se familiariser avec le cadre inclusif et à créer un milieu de travail accessible pour les personnes en situation de handicap.

## Disability Inclusive Employer Self-Assessment

Le [Disability Inclusive Employer Self-Assessment](https://disabilityinclusion.ca/) [en anglais] est un questionnaire d’auto-évaluation que les employeur(euse)s peuvent remplir pour mesurer les efforts de leur entreprise en matière d’inclusion des personnes en situation de handicap. Cet outil d’évaluation a été créé par le [Open Door Group](https://www.opendoorgroup.org/) et le [Presidents Group](https://accessibleemployers.ca/member-type/pg/), deux organisations canadiennes dont l’objectif est d’améliorer la situation d’emploi des personnes en situation de handicap. Le questionnaire d’évaluation gratuit prend environ 15 minutes à remplir. Une fois qu’elle a soumis ses réponses, l’organisation reçoit un rapport qui contient des recommandations concrètes sur les domaines cibles à améliorer. Les employeur(euse)s de la Colombie-Britannique qui souhaitent créer un plan de mise en œuvre peuvent obtenir de l’aide gratuite pour ce faire en communiquant avec Open Door Group à [info@opendoorgroup.org](mailto:info@opendoorgroup.org).

## PEATworks – Trousse d’outils sur l’accessibilité numérique

Le [Partnership on Employment & Accessible Technology (PEAT)](https://www.peatworks.org/) est une initiative gérée par le Wheelhouse Group et financée par le bureau de la politique d’emploi des personnes en situation de handicap (Office of Disability Employment Policy) du ministère du Travail des États-Unis. Le PEAT fournit des trousses d’outils et des ressources axées sur les technologies émergentes et inclusives pour aider les employeur(euse)s à embaucher des employé(s) en situation de handicap. On retrouve notamment sur le site Web du PEAT de [nombreuses trousses d’outils](https://www.peatworks.org/digital-accessibility-toolkits/), [un guide pour l’achat de technologies accessibles](https://www.peatworks.org/digital-accessibility-toolkits/buy-it/), [du matériel lié à l’embauche](https://www.peatworks.org/digital-accessibility-toolkits/talentworks/) et des [formations sur l’accessibilité destinées aux employé(e)s occupant divers postes](https://www.peatworks.org/digital-accessibility-toolkits/staff-training-resources/) [en anglais].

## Sask Abilities

Par l’intermédiaire de Partners in Employment, [Sask Abilities](https://www.saskabilities.ca/) offre des services gratuits aux entreprises de la Saskatchewan. Ces services comprennent du soutien pendant le processus de recrutement, d’entrevue et d’embauche. L’organisme répond également aux questions des employeur(euse)s concernant l’embauche d’une personne en situation de handicap. Il offre aussi des stratégies de formation et du soutien continu aux employeur(euse)s et aux employé(e)s afin d’assurer le maintien en poste [en anglais].

## The Saskatchewan Human Rights Coalition

La Saskatchewan Human Rights Coalition a mis au point un [guide pour la préparation de formulaires de candidature et d’entretiens](https://saskatchewanhumanrights.ca/for-employers/resources/) [en anglais] afin d’aider les employeur(euse)s à éviter la discrimination fondée sur les stéréotypes. Le guide indique quand et comment certaines questions doivent être posées à des personnes issues de groupes protégés, comme les personnes en situation de handicap. La coalition met également à la disposition des employeur(euse)s d’autres ressources pour les aider à créer une politique de lutte contre la discrimination.

# Renseignements supplémentaires et soutien

Le Réseau canadien d’accessibilité (RCA) réunit des organisations et des personnes de partout au Canada ayant l’expérience vécue d’un handicap et une expertise en matière de confiance à l’égard du handicap. Si vous souhaitez communiquer avec le réseau pour en savoir plus, écrivez au bureau national du RCA à [can@carleton.ca](mailto:can@carleton.ca).