



À propos de la diversité *au sein* de la population handicapée

Les Canadiens handicapés représentent **environ 27 %** de la population, et au sein de ces 27 %, le niveau de soutien requis pour accéder au marché du travail et faire l'expérience de l'inclusion en milieu de travail varie considérablement. Certains n'ont besoin que de peu ou pas d'aide pour progresser dans une carrière à vie, tandis que **d'autres ont de longues chances** d'atteindre n'importe quel niveau d'emploi. C'est dans ce contexte à l'esprit que nous cherchons à attirer l'attention sur la réalité que la population des personnes handicapées est très diversifiée, certaines sous-populations d'incapacité connaissant des niveaux d'exclusion plus graves que d'autres.

Pourquoi se concentrer sur les personnes ayant une déficience intellectuelle?

- Ce sous-groupe au sein de l'ensemble de la population d'incapacités est mal desservi dans tous les systèmes ; ils sont laissés de côté dans les conversations de DEI (Diversité, Équité et Inclusion) et l'élaboration de politiques conçues pour l'ensemble de la communauté des personnes handicapées.
- Dans le contexte de l'équité en matière d'emploi, ce problème est très aigu, car l'expérience des personnes ayant une déficience intellectuelle et des personnes autistes montre qu'elles sont beaucoup **plus éloignées du marché du travail**

Pourquoi les initiatives visant les personnes handicapées croisées ne fonctionnent-elles pas bien pour toutes les personnes handicapées ?

- Il est utile de créer des politiques, d'établir des cibles et de suivre les résultats des initiatives d'inclusion en matière d'emploi axées sur les handicaps, mais lorsque ces cibles sont généralisées à toutes les personnes handicapées, cette approche garantit que les disparités existantes au sein de la communauté des personnes handicapées.
- En établissant des cibles qui ne font référence qu'aux « personnes handicapées », cela signifie que les employeurs de n'importe quel secteur (y compris les grandes sociétés du secteur privé ou les employeurs du gouvernement qui tentent d'atteindre ces cibles) sont susceptibles de répéter les mêmes tendances discriminatoires du passé – c'est-à-dire à l'exclusion des demandeurs d'emploi ayant une déficience intellectuelle et des personnes autistes à un taux beaucoup plus élevé que toute autre population handicapée.

Que pouvez-vous faire ?

- Le fait de ne pas tenir compte de la « diversité au sein d'un handicap » n'est pas intentionnel et est corrigé en en apprenant davantage sur les demandeurs d'emploi ayant une déficience intellectuelle et les personnes autistes.
- Comprenez vos propres habitudes d'embauche et apprenez comment les processus d'embauche pourraient être adaptés pour être plus inclusifs de cette population.
- Apprenez d'autres employeurs qui ont connu du succès en employant des personnes ayant une déficience intellectuelle et des personnes autistes.
- Assurez-vous que votre équipe des RH accorde la priorité à la diversité au sein du handicap en mettant en œuvre des changements, en surveillant les progrès et en s'adaptant au besoin.
- Contactez VivreTravaillerJouer pour organiser une réunion ou une présentation. Nous sommes toujours heureux de discuter de notre modèle de soutien de l'emploi et de la façon dont nous pouvons vous aider. Anna Nelson anna@liveworkplay.ca ou (613) 702-0324.