Préparation à l'emploi – Tendances et pratiques exemplaires : une analyse environnementale des programme et une collaboration entre les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi dans les collèges et les universités à l'échelle du Canada

Préparé par :
L'initiative READ (Research, Education, Accessibility, Design)
Université Carleton

Août 2016

Auteurs :
Dale Stevenson
Dean Mellway

Ce projet a reçu un soutien financier du Bureau de la condition des personnes handicapées, Emploi et Développement social Canada.

Table des matières

1. Introduction 1
1.1. Processus d'analyse environnementale 2
1.2. Limites 3
2. Examen des documents 5
2.1. Introduction aux problèmes d'emploi chez les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires handicapés 7
2.2. Conclusion de l'examen de la documentation 12
3. Résultats de l'analyse environnementale 13
3.1. Programmes de préparation à l'emploi offerts aux étudiants handicapés 15
3.1.1 Programmes d'intervention intensifs 15
3.1.2 Collaboration entre les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi 18
3.1.3 Ressources d'information en ligne 19
3.1.4 Babillards d'offres d'emploi en ligne 20
3.1.5 Employeurs pour la diversité 21
3.1.6 22
4. Discussion d'entrevue 24
4.1. Pratiques prometteuses en matière de collaboration dans les établissements postsecondaires canadiens 24
4.2. Difficultés repérées par les intervenants 25
4.3. Intervenants externes et internes 26
5. Moyens d'augmenter la coordination et la collaboration 27
6. Conclusion 29
Remerciements 30
Annexe 1 : Programmes et pratiques exemplaires repérés dans le sondage en ligne 31
Annexe 2 : Présentation au congrès de l'Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada 39
Annexe 3 : questions initiales du sondage 42
Annexe 4 : questions d'entrevue approfondies 47
Annexe 5 : Liens vers des ressources de préparation à l'emploi 48
Références 49

ISBN NUMBER: 9780770909996

1. Introduction

La portée du présent projet consiste à repérer les pratiques exemplaires en matière de préparation à l'emploi pour les étudiants handicapés dans les universités et les collèges canadiens en communiquant avec les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi. L'initiative READ (Research, Education, Accessibility, Design) lancée en 2012, vise à appuyer tous les groupes universitaires et les unités de service à l'Université Carleton, dans le but d'améliorer l'accès et l'intégration pour les personnes handicapées à l'échelle locale, nationale et internationale. L'un des premiers problèmes soulevés par le comité consultatif de l'initiative READ était l'écart de réussite en matière d'emploi entre les étudiants handicapés et les étudiants compétents. Face à ce problème, le comité consultatif de l'initiative READ a créé le groupe de discussions sur des problèmes d'emploi constitué de représentants d'un éventail de départements intéressés par la transition réussie vers l'emploi y compris le centre Paul Menton pour les étudiants handicapés, les services d'emploi et du programme d'enseignement coopératif, les services d'équité, les services aux diplômés, les ressources humaines, les services aux étudiants internationaux, la Sprott School of Business et le bureau CUPE 2424.

Le principal objectif de ce groupe était de discuter des services et des programmes de soutien visant à appuyer la transition réussie des étudiants de l'université Carleton et des anciens étudiants handicapés vers le marché du travail. Conformément au mandat du comité consultatif de l'initiative READ d'explorer au-delà du campus de l'université Carleton, ce comité a entrepris cette analyse environnementale pour examiner et partager les pratiques

exemplaires dans tout le Canada dans l'espoir d'augmenter finalement le taux d'emploi chez les diplômés atteints d'un handicap.

1.1. Processus d'analyse environnementale

Cette analyse a commencé par la recherche sur le Web pour recueillir des coordonnées des bureaux de services aux personnes handicapées et des bureaux de services d'aide à l'emploi dans chaque collège et université au Canada sur le site Web de l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS). Des liens obsolètes ont été corrigés et de nouveaux renseignements ont été fournis à la NEADS. La collecte de données sur des pratiques exemplaires dans les établissements d'enseignement postsecondaire s'est faite en quatre étapes. Dans le cadre de la première étape, une analyse du site Web des bureaux de services d'aide à l'emploi et des bureaux de services aux personnes handicapées a été effectuée, cherchant à déterminer les programmes et les liens actifs entre ces deux principaux intervenants dans la préparation à l'emploi.

Ensuite, un examen de la documentation existante relative à l'emploi chez les étudiants et les diplômés souffrant d'un handicap a été mené. En particulier, la recherche portant sur les programmes de préparation à l'emploi dans les établissements d'enseignement postsecondaire a été examinée, ainsi que la façon dont ces programmes ont une incidence sur la réussite en matière d'emploi.

La deuxième étape comprenait la distribution d'un sondage en ligne au moyen d'une liste établie/vise les employés des bureaux de services aux personnes handicapées et des bureaux de services d'aide à l'emploi, ainsi qu'une distribution directe à leurs directeurs respectifs de

partout au Canada. Dans le cadre de la troisième étape, les personnes qui ont manifesté un intérêt ont été invitées à participer à un entretien téléphonique plus détaillé visant à décrire les résultats du sondage en ligne.

La dernière étape de la collecte de données comprenait une séance de la conférence de l'Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada (ASEUCC) de 2016 à Winnipeg le 21 juin 2016, y compris une présentation préliminaire des résultats et la collecte de commentaires supplémentaires au moyen de petites séances de discussions en groupe.

1.2. Limites

Le présent projet vise à repérer les pratiques exemplaires en matière de préparation à l'emploi pour les étudiants handicapés dans les universités et les collèges canadiens en communiquant avec les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi. Bien que seulement 30 sondages complets ont été remplis, d'autres idées provenant de l'examen du site Web et des participants prenant part aux discussions de la conférence de l'ASEUCC de 2016 donnent une vue d'ensemble raisonnable des pratiques exemplaires à l'échelle du Canada. Il ne s'agit en aucun cas d'un examen exhaustif de l'ensemble des programmes et des initiatives au Canada et nous espérons que la distribution du présent rapport engendrera la définition des autres pratiques exemplaires et un dialogue continu parmi les établissements d'enseignement postsecondaire concernant la question de la préparation à l'emploi pour les étudiants et les diplômés souffrant d'un handicap.

Des recherches futures pourraient comprendre le suivi des réussites des étudiants qui ont reçu ces soutiens et services, en nouant des relations avec les bureaux de placement qui se

spécialisent dans l'emploi pour les personnes handicapées, et en discutant avec les employeurs qui ont embauché des diplômés atteints d'un handicap. En outre, étant donné l'application et le pouvoir de l'*Americans with Disabilities Act* touchant les politiques et les lois, il serait instructif d'effectuer des recherches sur les pratiques exemplaires dans les établissements d'enseignement postsecondaire des États-Unis.

2. Examen des documents

La présente analyse environnementale est un examen des pratiques exemplaires dans les collèges et les universités au Canada visant à augmenter les taux d'emploi chez les étudiants souffrant d'un handicap. Elle tente aussi de trouver des moyens d'augmenter la coordination et la collaboration dans le milieu d'enseignement postsecondaire qui vise cette augmentation.

Malgré des efforts indispensables en faveur d'une diversité accrue en milieu de travail, les personnes souffrant de handicap demeurent toujours sous-représentées sur le marché du travail (NEADS, 2013; Prince, 2014; Crawford, 2013; McCloy et DeClou, 2013; Statistique Canada, 2014; Turcotte, 2014). Les personnes handicapées qui possèdent un diplôme d'études postsecondaires affichent un taux plus élevé d'emploi; toutefois, en comparaison avec les personnes handicapées ne détenant pas de diplôme d'études postsecondaires, il existe toujours un écart du taux d'emploi (McCloy et DeClou, 2013). Il s'agit d'une occasion excellente pour les services au sein des établissements d'enseignement postsecondaire afin d'examiner les programmes et les pratiques exemplaires qui peuvent favoriser la réussite en matière d'emploi des diplômés souffrant d'un handicap.

Un excellent résumé des difficultés éprouvées par les personnes handicapées en milieu de travail est présenté dans le rapport final s'adressant à la province de l'Ontario qui a été rédigé par le Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées (Stark, 2016) :

« La situation de l'emploi pour les personnes handicapées correspond à une triste litanie de besoins non satisfaits. Un pourcentage élevé de personnes handicapées souhaite travailler. Bon

nombre d'entre elles sont très compétentes et fiables. Dans la plupart des cas, il est facile et peu coûteux d'adapter les lieux de travail pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Malgré cela, un grand nombre, voire la majorité de ces personnes disposées à travailler sont exclues de la population active.

Voici les statistiques largement acceptées :

- 1,9 million d'Ontariennes et d'Ontariens ont un handicap, soit 15 % de la population.
- Étant donné ce pourcentage, on pourrait raisonnablement évaluer que les handicaps touchent environ 35 % de la population.
- Selon une enquête réalisée en 2012 par Statistique Canada, le taux de chômage chez les personnes handicapées en Ontario s'élevait à 16 %, contre 7,6 % pour les personnes sans handicap. Évidemment, ces deux pourcentages excluent les personnes qui ont cessé de chercher du travail. Le taux de participation des adultes ontariens en âge de travailler dans la population active était de seulement 46 %, seulement deux tiers du taux de participation de 69 % des personnes n'ayant pas déclaré de handicap.
- Les personnes handicapées veulent travailler. Selon une étude de 2010 fondée sur l'U.S. General Social Survey de 2006, 80 % des personnes handicapées qui n'avaient pas de travail voulaient être employées. (À titre comparatif, seulement 77,5 % des adultes sans handicap qui n'avaient pas de travail voulaient être employés.)
- Les personnes handicapées qui travaillent gagnent en moyenne 31 000 $ par année, par rapport à 44 000 $ pour celles qui ne présentent pas de handicap.
- 90 % des personnes handicapées ont un rendement égal ou supérieur à la moyenne du rendement de leurs collègues n'ayant déclaré aucun handicap.
- 90 % des Canadiens croient que les personnes handicapées ne sont pas pleinement intégrées à la société.
- 70 % des propriétaires de petites entreprises canadiennes n'ont jamais embauché de personne handicapée.
- 55 % des Canadiens handicapés croient qu'en cachant leur handicap, ils augmentent leurs chances d'obtenir un emploi et une promotion.
- Concernant les mesures d'adaptation des lieux de travail requises pour permettre aux employés handicapés de fonctionner de manière sécuritaire et efficace, l'organisme américain Job Accommodation Network affirme que 57 % des mesures d'adaptation dont ont besoin les employés ne coûtent rien, alors que 36 % nécessitent des dépenses

ponctuelles moyennes de 500 $. Les mesures d'adaptation les plus courantes consistent en une modification ou une réduction des heures de travail et en une redéfinition des tâches.

- Le pourcentage de personnes handicapées augmentera probablement à mesure que la population vieillira, comme l'a indiqué Statistique Canada dans son Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012. Au sein de la population en âge de travailler, 4,4 % des personnes âgées de 15 à 24 ans ont déclaré un handicap, par rapport à 6,5 % des personnes âgées de 25 à 44 ans et à 16,1 % des personnes âgées de 45 à 64 ans.

Les données sont claires. Les Ontariennes et les Ontariens handicapés sont impatients de travailler et prêts à contribuer à la société. Les employeurs ont besoin de leurs compétences, de leur bonne éthique de travail et de leur passion pour réussir. Tragiquement, toutefois, aucune partie ne se rend compte à quel point elle a besoin de l'autre. »

2.1. Introduction aux problèmes d'emploi chez les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires handicapés

Existence d'un écart

Bien qu'une amélioration importante des taux d'emploi chez les personnes handicapées ait été observée, il existe toujours un écart considérable. De nombreuses études ont montré que les personnes handicapées sont toujours sous-représentées sur le marché du travail (NEADS, 2013; Prince, 2014; Crawford, 2013; McCloy et DeClou, 2013; Statistique Canada, 2014; Turcotte, 2014). En particulier, une étude réalisée par Turcotte (2011) a révélé que seulement 55 % des personnes handicapées âgées de 25 à 64 ans étaient employées par rapport à 84 % de la population générale. En outre, dans le cadre de l'analyse de la qualité du travail des personnes qui sont employées, une étude menée par Prince (2014) a indiqué que les personnes handicapées étaient employées souvent dans le cadre d'un atelier distinct ou d'un programme d'une journée, plutôt qu'au sein de la main-d'œuvre générale. On a récemment observé une

recherche accrue des facteurs contribuant à l'écart de réussite en matière d'emploi, ainsi que des facteurs qui aident à réduire cet écart.

Facteurs qui augmentent l'écart de réussite en matière d'emploi

La documentation montre de nombreux facteurs qui contribuent à creuser l'écart du taux d'emploi chez les personnes handicapées; la grande majorité de ces facteurs peuvent être attribuables à la stigmatisation et aux fausses idées courantes concernant les mesures d'adaptation, la productivité des travailleurs, et les répercussions juridiques (Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 2013; Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire, 2015; Shier *et al*., 2009; Kaye *et al*., 2011; Houtenville et Kalargyrou, 2012; Scheid, 2005). D'autres facteurs comprennent la gravité du handicap et le manque de préparation de la main-d'œuvre.

Les obstacles comportementaux peuvent être plus contraignants que les obstacles liés à l'environnement physique. Bon nombre de fausses idées courantes sur les employés souffrant d'un handicap peuvent contribuer à un taux élevé de chômage (Gillies, J. 2012; Jorgensen, *et al*., 2015). En ce qui concerne les mesures d'adaptation en milieu de travail, des études ont révélé que les employeurs sont souvent mal informés et préoccupés par le coût (Jorgensen, M., *et al*., 2013; Kaye et al., 2011; Houtenville et Kalargyrou, 2012). Ces mêmes études montrent aussi que les employeurs sont préoccupés par la productivité et craignent que les employés souffrant d'un handicap afficheront un rendement faible, et un absentéisme plus élevé, et certains employeurs ont exprimé leur inquiétude concernant les poursuites judiciaires possibles

s'ils doivent congédier un employé atteint d'un handicap (Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 2013; Kaye *et al*., 2011). Non seulement ces préoccupations sont injustifiées, mais il est aussi prouvé que les employés souffrant d'un handicap sont plus fidèles, prennent moins de jours de congé de maladie, et sont plus productifs lorsque des mesures d'adaptation en milieu de travail sont prises (Barile, M., 2013).

La gravité d'un handicap ne doit pas être ignorée dans ces conversations sur les handicaps et l'emploi. Malheureusement, il a été prouvé que la gravité influence de façon considérable le taux d'emploi des diplômés souffrant d'un handicap qui proviennent des établissements d'enseignement postsecondaire (Jorgensen, *et al*., 2015; NEADS, 2014). Les diplômés universitaires souffrant d'un handicap grave ou très grave affichaient un taux d'emploi beaucoup plus faible, soit de 59 % par rapport à 79 % pour les diplômés universitaires souffrant d'un handicap léger ou moyen (Statistique Canada, 2014). Ces statistiques se reflètent dans une étude qui a pris en considération le taux d'emploi global pour les personnes atteintes d'un handicap. Turcotte (2014) a constaté que le taux d'emploi est de 68 % pour les personnes souffrant d'un handicap léger, de 54 % pour les personnes souffrant d'un handicap moyen, de 42 % pour les personnes souffrant d'un handicap grave, et de 26 % pour les personnes souffrant d'un handicap très grave.

Une étude a montré qu'il existe des facteurs dans les établissements d'enseignement postsecondaire qui peuvent contribuer au taux élevé de sous-emploi/chômage chez les diplômés atteints d'un handicap. Gillies (2012) propose que l'absence de programmes et

services d'emploi s'adressant particulièrement aux étudiants souffrant de handicap peut être un facteur contributif.

Facteurs qui augmentent le taux d'emploi des personnes handicapées

Il existe plusieurs facteurs qui augmentent le taux d'emploi des personnes handicapées comme les études postsecondaires, une meilleure compréhension de l'importance de la diversité en milieu de travail, et la préparation au milieu de travail.

Avantages des études postsecondaires pour les personnes handicapées

Les études ont montré que les personnes handicapées qui ont obtenu un diplôme d'études postsecondaires ont un taux d'emploi beaucoup plus élevé que celles qui n'en ont pas (Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 2013; Madaus, Grigal et Hughes, 2014; Barile, M., *et al.*, 2012. En fait, les taux d'emploi des Canadiens âgés de 25 à 64 ans qui sont atteints d'un handicap léger ou moyen ne diffèrent pas considérablement des taux d'emploi des diplômés universitaires non handicapés (Fichten, C. S., *et al*. 2012; Statistique Canada, 2014).

Avantages de la diversité en milieu de travail

Plusieurs grandes organisations ont commencé à comprendre à quel point il est important que la démographie du milieu de travail reflète la diversité de la société. Les dirigeants des secteurs privé et public promeuvent l'embauche de personnes handicapées en faisant valoir que cette pratique accroît la rentabilité de l'entreprise (Chambre des communes, Comité permanent des

ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 2013; Canada, 2014). De fait, un indice pour les entreprises appelé le Retour sur le handicap a été créé pour montrer les avantages qu'il y a à embaucher des personnes handicapéeshttp://www.rod-group.com/

Programme au sein des établissements d'enseignement postsecondaire pour accroître l'emploi chez les diplômés

Une étude s'harmonise mieux que les autres avec le mandat de l'initiative READ et particulièrement avec la visée de cette analyse environnementale. Après avoir mené une étude sur l'emploi chez les diplômés handicapés, Gillies (2012) conclut par une série de recommandations pour hausser le taux d'emploi des diplômés des établissements d'enseignement postsecondaire handicapés. L'auteur suggère que les universités pourraient « fournir une aide de transition plus officielle, comme des ateliers sur l'écriture de curriculum vitæ, les entrevues d'embauche, la recherche d'emploi, qui seraient tous conçus pour répondre aux problèmes particuliers auxquels font face les personnes handicapées ». Il ajoute : « un employé de l'aide de transition pourrait être embauché comme agent de liaison entre l'université et le marché du travail; un programme de mentorat, du soutien social et des options de réseautage pourraient également être précieux. »

2.2. Conclusion de l’examen de la documentation

La documentation montre que les personnes handicapées, dans l’ensemble, ont un taux d’emploi considérablement plus bas que celui de la population générale. Il a été constaté que plusieurs facteurs liés à la stigmatisation contribuaient à cet écart. D’un autre côté, dans certains milieux de travail, on commence à se rendre compte de l’importance de constituer un personnel qui soit représentatif de l’ensemble de la population. De plus, les étudiants handicapés qui se sont préparés à entrer sur le marché du travail sont plus susceptibles que les autres de réussir.

Les établissements d’enseignement postsecondaire sont bien placés pour contribuer à resserrer cet écart. Les deux principales manières d’y parvenir sont les suivantes. Tout d’abord, des recherches ont montré que le taux de chômage chez les personnes ayant un handicap léger à moyen et détenant un diplôme postsecondaire était semblable à celui de la population générale. Les établissements d’enseignement postsecondaire devraient stimuler le recrutement et l’obtention de diplôme des étudiants handicapés. Deuxièmement, les établissements d’enseignement postsecondaire sont en mesure d’augmenter le taux d’emploi chez les diplômés handicapés en adaptant leurs services d’emploi et leurs services aux personnes handicapées tout au long de la carrière universitaire de leurs étudiants, par exemple en offrant des services et des programmes qui les préparent au marché du travail et en établissant des contacts avec les employeurs potentiels.

3. Résultats de l'analyse environnementale

Les questions du sondage ont été créées par l'initiative READ et examinées par le groupe de discussions sur des problèmes d'emploi de l'initiative READ qui compte des représentants d'une vaste gamme d'unités de service de l'Université Carleton. (les questions qui ont été approuvées et constitueront la version définitive figurent à l'annexe 5). Un sondage en ligne a été créé à l'aide de qualtrics.com le 1er février 2016 et a été envoyé par courriel à tous les directeurs des bureaux de services aux personnes handicapées et des bureaux de services d'aide à l'emploi des collèges et des universités au Canada. De plus, une description du sondage et le lien ont été envoyés sur des serveurs de liste de diffusion en ligne à l'intention de tous les bureaux de services aux personnes handicapées et bureaux de services d'aide à l'emploi au Canada.

Le sondage s'est terminé le 15 mars 2016. Pendant cette période, le sondage a été consulté 105 fois. En tout, 58 personnes ont répondu à une question ou plus et 30 personnes ont pris le temps de répondre à toutes les questions. De ces 30 personnes, 28 ont indiqué les pratiques exemplaires qu'elles utilisent actuellement pour aider les étudiants et les diplômés handicapés dans leur recherche d'emploi. Sept réponses complétées sont parvenues de bureaux de services d'aide à l'emploi, 20 de bureaux de services aux personnes handicapées, et trois d'autres départements au sein d'établissements enseignement postsecondaire.

Les résultats du sondage, combinés avec les autres entrevues, les discussions de la conférence de l'ASEUCC de 2016, et l'examen indépendant d'autres sites Web d'établissements constituent le contenu visé par cette analyse environnementale. L'ébauche finale a été transmise à toutes les personnes qui ont contribué au processus afin de s'assurer que notre interprétation des

résultats représentait fidèlement les opinions exprimées par les participants. Les recommandations et les conclusions reflètent les opinions des auteurs.

3.1. Programmes de préparation à l'emploi offerts aux étudiants handicapés

L'analyse environnementale a découvert un niveau de sensibilisation élevé dans les établissements d'enseignement postsecondaire à l'égard du fort taux de chômage des diplômés handicapés. Plusieurs écoles ont tissé des liens avec d'autres départements, collaborent avec des organisations de l'extérieur qui travaillent sur l'emploi, et ont créé des programmes visant à hausser le taux d'emploi de leurs diplômés. L'annexe 1 présente toutes les pratiques exemplaires que les institutions participantes ont indiquées. Comme nous avons ajouté les commentaires reçus lors de la séance de discussion de la conférence de l'ASEUCC de 2016, les entrevues téléphoniques détaillées et les examens de contenu de sites Web d'autres collèges et universités, nous avons choisi de classer les résultats en six thèmes généraux :

1. programmes d'intervention intensifs;
2. collaboration entre les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi;
3. ressources d'information en ligne;
4. babillards d'offres d'emploi en ligne;
5. employeurs pour la diversité;
6. vastes initiatives sur les campus.

3.1.1 Programmes d'intervention intensifs – Divers programmes d'intervention intensifs sont offerts au pays, certains par le personnel des services d'orientation, d'autres par le personnel des services d'aide aux personnes handicapées; en outre, certains programmes sont offerts en collaboration avec des organisations de services d'aide à l'emploi local ou national.

Une des pratiques exemplaires les plus remarquables dans ce domaine est l'outil d'évaluation DICE (disability impact on career/employment : incidence du handicap sur la carrière ou l'emploi), qui est utilisé à l'Université Brock. https://brocku.ca/career-services/bridge-to-success/students DICE est un outil d'évaluation personnalisé conçu pour que l'étudiant détermine, au terme d'un processus de réflexion et de découverte de soi, comment le handicap influence ses possibilités de carrière et son rendement au travail, et les mesures d'adaptation en milieu de travail qui sont nécessaires pour qu'il fasse efficacement son travail.

L'Accessible Career Transition Program (programme accessible de transition de carrière), un projet pilote mené à l'Université McMaster, était un autre programme individualisé efficace. Il s'agit d'une collaboration entre les services d'orientation et le Centre for Student Development (centre de perfectionnement des étudiants), de concert avec Lime Connect. Le programme offre aux étudiants handicapés la possibilité d'interagir avec le personnel des services d'aide à l'emploi, les conseillers et les orienteurs. Le projet pilote, qui avait été lancé en 2009, avait eu un franc succès si l'on en juge par le soutien intensif et individualisé qui avait été fourni aux étudiants participants, mais, même si les services d'orientation continuent d'offrir un soutien individualisé, le programme n'a pas reçu un financement permanent.

Le Disability Service Office (Bureau des services aux personnes handicapées) de l'Université Mount Allison, au Nouveau-Brunswick, offre un soutien intensif et individualisé en collaboration avec le personnel local du Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT), un fournisseur de services national qui collabore avec plusieurs collèges et universités

au Canada. La liste des services d'aide à l'emploi qui œuvrent avec les personnes handicapées au Canada est bien trop longue pour que nous la détaillions dans le présent document.

Dans ce rapport, les organisations nationales qui ont été mentionnées le plus souvent par les établissements participants sont le CCRT, Lime Connect, la Société Neil Squire et la Marche des dix sous du Canada. Plusieurs organisations de services d'aide à l'emploi communautaires ont été mentionnées, particulièrement par les collèges qui ont répondu au sondage.

Le Collège Saint-Laurent propose une pratique exemplaire notable appelée From HERE to HIRE, qui est un atelier de transition qui se tient en avril et met en contact les étudiants handicapés avec des ressources spécialisées d'aide à l'emploi dans chacune des principales communautés de la zone que le collège dessert.

Une autre pratique exemplaire digne de mention est LEADS Employment Services, à London, en Ontario, qui travaille directement avec les étudiants handicapés du Collège Fanshawe.

Tous ces programmes obtiennent de bons résultats auprès des étudiants et des diplômés qu'ils servent, mais le nombre d'étudiants bénéficiant de ces interventions intensives est très restreint en comparaison avec le nombre grandissant d'étudiants handicapés dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Les collèges et les universités qui ont participé aux entrevues sur les programmes d'intervention intensifs ont évalué que la population d'étudiants handicapés constituait entre 7 et 11 % de l'ensemble de la population étudiante, soit quelques centaines à quelques milliers de personnes. Or, les étudiants et les diplômés qui

bénéficient d'interventions intensives sont au nombre de 10 par établissement par année ou moins.

3.1.2 Collaboration entre les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi - Les résultats de notre sondage indiquent clairement que les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi travaillent en collaboration partout au pays. Il existe plusieurs excellentes pratiques exemplaires, mais le principal problème est de disposer des ressources financières nécessaires pour se doter d'un personnel auxiliaire adéquat. Les bureaux de services aux personnes handicapées sont généralement débordés et peinent à répondre aux besoins en matière de mesures d'adaptation en milieu universitaire d'une population d'étudiants handicapés sans cesse grandissante, tandis que les bureaux de services d'aide à l'emploi sont confrontés à des défis lorsqu'ils s'efforcent de fournir des services ciblés à certains groupes particuliers, comme celui des étudiants handicapés.

Une des principales pratiques exemplaires conçues en collaboration est un programme élaboré en 2007 à l'Université Wilfrid Laurier. Grâce à un financement de RBC Fondation, le Centre des carrières et les services d'accessibilité ont conçu en collaboration le programme de transition de carrière pour les étudiants et les diplômés handicapés RBC Career Transitions. Depuis, le programme a pris de l'ampleur et offre des services spécialisés à d'autres groupes particuliers. Pour de plus amples renseignements sur le programme, consulterhttps://navigator.wlu.ca/career/student/distinct.htm (en anglais). Une autre pratique exemplaire est le programme Bridge to Success de l'Université Brock (consulter https://brocku.ca/career-services/bridge-to-success – en anglais). Ces deux programmes sont exhaustifs et fonctionnent à partir des bureaux de services d'aide à l'emploi, en collaboration étroite avec les bureaux de services aux personnes handicapées.

Une autre pratique exemplaire qui a été signalée lors de la séance de discussion de la conférence de l'ASEUCC de 2016 par l'Université Cape Breton consiste à intégrer le centre pour les personnes handicapées dans le centre de ressources éducatives, ce qui facilite la collaboration avec les autres services aux étudiants, comme les services d'orientation, de conseil pédagogique, d'encadrement pour la réussite universitaire, d'aide à la rédaction, etc.

3.1.3 Ressources d'information en ligne – Les universités Wilfrid Laurier et Brock, qui ont été mentionnées plus haut, pourraient bien aussi être élues championnes des pratiques exemplaires en matière de richesse et de qualité des ressources en ligne mises à la disposition des étudiants et des diplômés. Les deux sites sont étoffés et bien organisés.

Un site Web rivalise avec ceux-ci et, de l'avis des auteurs, constitue la meilleure pratique exemplaire en matière d'information en ligne : le site de l'enseignement coopératif et des services d'orientation de l'Université de Guelph (Co-operative Education & Career Services – en anglais). Les ressources pour les étudiants handicapés sont exhaustives, faciles à trouver, bien organisées et faciles à personnaliser selon le type de handicap.
https://www.recruitguelph.ca/cecs/students-alumni/students-disabilities

Une autre présentation très efficace des ressources, Your Career Path to Success (« Votre cheminement de carrière vers la réussite » – en anglais), a été conçue à l'Université Mount Saint Vincent. Ce tableau qui présente les étapes de préparation à l'emploi réparties annuellement est mis à la disposition de tous les étudiants, mais est présenté aux étudiants qui s'inscrivent aux services accessibilité, dans le cadre même du processus d'admission.

http://www.msvu.ca/site/media/msvu/Documents/Your Career Path To Success - FINAL.pdf (en anglais)

Enfin, une excellente ressource en ligne est mise à la disposition de tous les établissements d'enseignement par l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs (ACSEE). http://www.cacee.com/er_disabilities_Fr.html

Une liste sommaire des ressources en ligne axées sur la préparation à l'emploi pour les étudiants handicapés est présentée à l'annexe 7.

3.1.4 Babillards d'offres d'emploi en ligne – En général, les collèges et les universités au Canada ont des babillards d'offres d'emploi en ligne efficaces, qui donnent aux étudiants et aux employeurs la possibilité de s'inscrire pour entrer en contact. La plupart de ces systèmes en ligne peuvent permettre la divulgation par l'étudiant de son handicap, mais pourtant la majorité des collèges et des universités n'utilisent pas cette fonctionnalité.

La plateforme de babillards d'offres d'emploi la plus courante au Canada est fournie par Orbis Communications. Le système serait capable d'assurer le suivi des étudiants et de les associer à des employeurs potentiels, mais cela nécessiterait une meilleure coordination entre les bureaux de services d'aide à l'emploi et les bureaux de services aux personnes handicapées.

Une pratique exemplaire en matière de babillards d'offres d'emploi en ligne est Magnet, une initiative sans but lucratif de l'Université Ryerson et de la Chambre de commerce de l'Ontario qui vise à lutter contre le chômage et le sous-emploi. Magnet utilise une technologie d'appariement sophistiquée et offre aux chercheurs d'emploi handicapés la possibilité d'entrer en contact avec

des employeurs qui sont au fait des questions de handicap et cherchent à employer une main-d'oeuvre diversifiée. http://www.magnet.today/

Une autre ressource nationale axée sur la préparation à l'emploi et les employeurs pratiquant la discrimination positive est Workink (en anglais), un programme du CCRT qui fournit une gamme complète de services d'aide à l'emploi aux chercheurs d'emploi handicapés et aux employeurs. http://www.workink.com/

3.1.5 Employeurs pour la diversité – De plus en plus de sociétés, et notamment de grandes entreprises réglementées par le gouvernement fédéral (comme les banques), ont pris conscience que l'embauche de personnes handicapées se justifiait par une analyse de rentabilisation. Les efforts qui sont soutenus par le gouvernement fédéral et plusieurs gouvernements provinciaux visent à promouvoir le caractère rentable de l'embauche de personnes handicapées en s'adressant aux employeurs individuellement. Entreprises Canadiennes SenseAbility (http://www.senseability.ca/fr/accueil) est un organisme national mis sur pied par des entreprises pour aider les autres entreprises à comprendre ce qu'implique l'embauche de personnes handicapées et à en tirer profit. Le Conference Board du Canada, grâce à un financement du programme InterActions pour le changement du gouvernement de l'Ontario, a élaboré une trousse à outils complète pour aider les employeurs à être au fait des questions de handicap. http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=7174

Ce bassin d'employeurs qui sont au fait des questions de handicap s'élargit, et un nombre croissant d'entre eux tendent la main aux collèges et aux universités pour trouver des candidats handicapés qualifiés. Les établissements d'enseignement qui ont bâti une relation de

collaboration entre leur bureau de services aux personnes handicapées et leur bureau de services d'aide à l'emploi sont mieux outillés que les autres pour soutenir le processus d'embauche et apparier les chercheurs d'emploi qualifiés avec ces employeurs. Brock, Laurier et Guelph montrent la voie à suivre en termes de pratiques exemplaires en fournissant aux employeurs tous les renseignements relatifs à l'analyse de rentabilité qui justifie l'embauche d'étudiants et de diplômés handicapés.

Dans le cadre de l'initiative READ, l'Université Carleton a ciblé des employeurs qui sont au fait des questions de handicap pour les convier à des activités de préparation à l'emploi sur mesure qu'elle avait organisées, et qui connurent un franc succès. Certains de ces événements avec des employeurs pour la diversité étaient réservés aux étudiants et aux diplômés de certains programmes universitaires précis, tandis que d'autres étaient plus généraux. Ces événements sont organisés en collaboration avec les services d'orientation et le centre Paul Menton pour les étudiants handicapés. Plusieurs de ces événements ont été organisés en collaboration avec les employeurs pour la diversité associés au Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE), une initiative communautaire de Centraide Ottawa-Carleton http://earn-paire.ca/fr/. Le Collège algonquin et l'Université d'Ottawa sont également des participants actifs du PAIRE. L'Université du Manitoba entretient une relation semblable avec l'organisation Reaching E-Quality Employment Services, à Winnipeg http://www.re-es.org/

3.1.6 Vastes initiatives sur les campus – L'initiative READ à l'Université Carleton est un exemple de pratique exemplaire consistant à mobiliser l'intégralité du campus à la préparation à l'emploi pour les étudiants et les diplômés souffrant d'un handicap. Depuis sa création en

2012, l'initiative READ a créé un groupe de discussions sur les problèmes liés à l'emploi, comprenant notamment deux principaux intervenants, le bureau de services aux personnes handicapées et le bureau de services d'aide à l'emploi, ainsi qu'un vaste éventail de départements, y compris les services aux diplômés, les ressources humaines, les services d'équité, la Sprott School of Business, les services aux étudiants internationaux, les syndicats et des représentants de la communauté. Le Comité a joué un rôle de leadership en agissant à titre d'hôte du Sommet international sur l'accessibilité 2014, a mené de nombreux projets pilotes avec des employeurs pour la diversité et la Commission de la fonction publique, et a négocié cette analyse environnementale avec le Bureau de la condition des personnes handicapées. Le Comité a hâte d'examiner les constatations tirées de cette initiative et d'aider l'Université Carleton à tirer des leçons de nombreuses pratiques exemplaires repérées.

Notre seule initiative digne d'être mentionnée est la conférence d'une journée complète tenue le 1er avril 2016 par l'Université Mount Allison, intitulée « Intersections and Connections 2016 » (intersections et connexions 2016), mettant l'accent sur la transition vers l'emploi pour les étudiants souffrant d'un handicap. La conférence a permis de réunir des étudiants, des employeurs, des fournisseurs de services, des praticiens et des universitaires de la région afin d'en apprendre sur la recherche la plus récente et d'explorer les pratiques exemplaires en matière d'augmentation de l'accessibilité au marché du travail pour les étudiants au niveau postsecondaire souffrant d'un handicap, axées sur des solutions pratiques et efficaces qui avantagent les diplômés et les employeurs. On prévoit qu'un guide sera créé pour aider les étudiants souffrant d'un handicap à naviguer dans le monde de l'emploi. Pour obtenir d'autres renseignements : https://www.mta.ca/intersections2016/

4. Discussion d'entrevue

Des entrevues approfondies ont permis aux participants d'en savoir plus sur les pratiques exemplaires décrites dans le sondage et de se pencher sur des difficultés ayant contribué au faible taux de réussite en matière d'emploi pour les personnes souffrant d'un handicap pour trouver des façons d'améliorer la situation. Des questions similaires ont été préparées pour orienter la discussion à la conférence de l'ASEUCC de 2016. Les thèmes principaux abordés dans ces discussions sont décrits ci-dessous.

4.1. Pratiques prometteuses en matière de collaboration dans les établissements postsecondaires canadiens

La collaboration entre les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi dans les établissements postsecondaires du Canada sur la question de la préparation à l'emploi est beaucoup plus prévalente qu'anticipé. Les programmes qui connaissent le plus grand succès sont intégrés aux bureaux de services d'aide à l'emploi et offrent des liens visibles et faciles à naviguer sur les deux sites Web. L'importance des ressources en ligne de préparation à l'emploi ciblant les étudiants et les diplômés souffrant d'un handicap est également considérable, tout comme les ressources de préparation à l'emploi accessibles à tous les étudiants. Les programmes les plus prometteurs ont été en mesure d'organiser ces ressources de façon conviviale et d'encourager la préparation active à l'emploi tôt dans les études universitaires.

4.2. Difficultés repérées par les intervenants

Les difficultés les plus importantes auxquelles font face les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi sont le manque de ressources financières nécessaires pour la mise sur pied d'un personnel dédié à la préparation des étudiants et des diplômés souffrant d'un handicap, ainsi que le préjugé et la peur injustifiés d'embaucher des personnes souffrant d'un handicap, prévalant dans la vaste majorité des entreprises du Canada.

Les programmes individualisés intensifs, quoique efficaces, atteignent une très faible proportion de la population croissante d'étudiants souffrant d'un handicap.

Bien que la plupart des provinces offrent une enveloppe de financement réservée aux services d'accessibilité et d'adaptation en milieu universitaire, il n'existe aucun financement gouvernemental réservé aux établissements postsecondaires ciblant la préparation à l'emploi pour les étudiants souffrant d'un handicap. Dans certains cas, des organisations communautaires peuvent avoir accès à un financement important, toutefois, bon nombre d'entre elles ne sont pas équipées pour appuyer des diplômés postsecondaires. La formation liée au handicap pour les professionnels des services d'aide à l'emploi ainsi que l'accès à un financement continu destiné au personnel pourraient nettement améliorer la situation.

D'importants progrès ont été réalisés au cours des dernières années dans l'analyse de rentabilité de l'embauche de personnes souffrant d'un handicap, mais il reste beaucoup de travail à faire. Les participants à ce sondage appuient fortement le leadership fédéral en contribuant à la promotion de l'analyse de rentabilité.

4.3. Intervenants externes et internes

Bien que la collaboration entre les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi soit essentielle pour améliorer les résultats en matière d'emploi pour les étudiants souffrant d'un handicap, une mobilisation à l'échelle du campus contribuerait à la réussite. Les collèges et universités doivent adopter cette analyse de rentabilité pour l'embauche de personnes souffrant d'un handicap et augmenter le nombre de possibilités d'emploi à temps partiel et d'emploi d'été sur le campus et dans la communauté.

5. Moyens d'augmenter la coordination et la collaboration

Une discussion portant sur les futurs travaux devrait avoir lieu au niveau national pour maintenir la coordination et la collaboration entre les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi et pour contribuer à l'adoption des pratiques exemplaires repérées dans l'analyse environnementale. Il est impératif que l'ASEUCC et l'ACSEE continuent d'appuyer les discussions et la collaboration en vue de maintenir la promotion des pratiques exemplaires dans ce secteur.

Un financement servant à l'augmentation de la coordination et de la collaboration pourrait potentiellement émaner du gouvernement du Canada, notamment, le Fonds d'intégration ou la composante Personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social, en plus de programmes provinciaux ou territoriaux comme la Stratégie ontarienne d'emploi pour les jeunes de 250 millions de dollars.

Les projets financés dans le cadre de ces initiatives pourraient contribuer à l'intégration de compétences et de qualifications fondamentales chez les étudiants souffrant d'un handicap tout au long de leurs études. Par exemple, des projets multidisciplinaires dans les établissements postsecondaires pourraient contribuer à la présentation d'idées émanant d'étudiants souffrant d'un handicap à un comité d'experts offrant un mentorat ou un soutien pour le peaufinage de ces idées, leur mise en œuvre ou leur présentation à un public élargi. Cet exemple (en plus de programmes d'enseignement coopératif ou autres stages en milieu de travail pour étudiants postsecondaires) pourrait fournir aux étudiants souffrant d'un handicap une application dans le monde réel de leurs qualifications et compétences bien avant

l’obtention du diplôme, contribuant ainsi à renforcer leur confiance en eux et leur capacité de faire la transition des études postsecondaires au marché du travail.

6. Conclusion

Bien que cette étude environnementale n'ait pas atteint tous les collèges et universités du Canada, elle a permis de recueillir des faits et des opinions de la part d'un vaste éventail d'établissements d'enseignement. Le rapport met en évidence le fait que les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d'aide à l'emploi collaborent de plus en plus et présente plusieurs excellentes pratiques exemplaires. Nous espérons que ce rapport augmentera le potentiel pour toutes les écoles d'atteindre de meilleurs résultats en manière de transition à l'emploi pour leurs étudiants souffrant d'un handicap.

Remerciements

Nous désirons souligner le soutien fourni par le Bureau de la condition des personnes handicapées d'EDSC, dont le soutien financier a permis la réalisation du présent rapport Nous remercions tout particulièrement Shane Rhodes et Kheng Tan, de l'équipe du Bureau de la condition des personnes handicapées, qui ont contribué considérablement à chaque phase du projet. Les membres du groupe de discussions sur des problèmes d'emploi de l'initiative READ ont également contribué tout au long du processus. Nous remercions également tout spécialement Darren Mundt, Somei Tam, Vilma Coutina-Hill, Matthew Cole et Zahra Karimi pour leur examen de l'ébauche finale et les commentaires pendant l'élaboration du questionnaire. Nous adressons des remerciements particuliers à Boris Vukovic, Amanda Bettencourt, Larry McCloskey et Jocelyn van Wynsberghe pour leur appui dans la présentation et la discussion tenues dans le cadre de la conférence de l'ASEUCC de 2016. Enfin, nous sommes redevables à l'égard des professionnels des services de soutien ayant accordé le temps nécessaire à la réalisation du sondage, à la participation à des entrevues, ainsi qu'à la discussion de la conférence de l'ASEUCC de 2016.

Annexe 1 : Programmes et pratiques exemplaires repérés dans le sondage en ligne

Établissement	Bureau	Pratiques exemplaires
Collège algonquin	Bureaux de services aux personnes handicapées	Liens vers des ressources d'emploi sur le site Web de notre bureau de services aux personnes handicapées Les étudiants peuvent accéder à de l'information et à certains postes affichés (limité) à partir du portail en ligne et à des événements liés à l'emploi Atelier sur la transition généralement offert une fois par année pour discuter des mesures d'aménagement en milieu de travail et de la divulgation Membre du Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE) de Centraide (Ottawa) – recevez des avis concernant des salons de l'emploi pertinents et autres services et événements qui sont ensuite affichés pour les étudiants, au besoin.
Université Brock	Bureaux de services d'aide à l'emploi	Service Bridge to Success Évaluation DICE Ateliers sur la divulgation organisés en collaboration avec Lime Connect Canada Événements de recrutement des employeurs pour la diversité
Collège Cambrian	Bureaux de services aux personnes handicapées	Par le truchement du Centre d'évaluation et de ressources du Nord de l'Ontario, nous appuyons la transition vers des stages du programme coop ou autres stages en milieu de travail pour aider les personnes souffrant d'un handicap à faire valoir leur cause et à informer les employeurs de leurs besoins en matière d'aménagements. Ce projet comprend une composante de recherche Des événements liés à l'emploi sont généralement offerts à tous les

		étudiants, sans qu'il n'y ait d'information propre aux personnes souffrant d'un handicap; toutefois, tous les organismes sont invités à participer afin d'attirer les employés et les employeurs.
Université Cape Breton	Bureaux de services aux personnes handicapées	Nous venons tout juste de mettre sur pied un Centre de carrière où les étudiants peuvent consulter des possibilités et des secteurs d'emploi potentiels. Parfois, la province a désigné des programmes pour repérer des occasions d'emploi pour les étudiants handicapés (subventions salariales), mais on les trouve intégralement, ou presque, dans la région de Halifax.
Carleton	READ	Groupe de discussions sur des problèmes d'emploi Programmes de préparation à l'emploi Salons des carrières
Collège Durham	Bureaux de services aux personnes handicapées	Terminer les évaluations professionnelles Annoncer les possibilités d'emploi ciblant les chercheurs d'emploi atteints d'un handicap et les étudiants inscrits au bureau de services aux personnes handicapées
Collège Humber	Bureaux de services aux personnes handicapées	Nous en sommes qu'à nos débuts et n'avons pas de pratique exemplaire.
Université MacEwan	Bureaux de services aux personnes handicapées	Notre bureau participe à la formation des conseillers en orientation et est disponible aux fins de consultation.

Université MacEwan2	Bureaux de services d'aide à l'emploi	Nous adoptons une philosophie d'intégration des étudiants handicapés. Nous travaillons en étroite collaboration avec les services offerts aux étudiants handicapés pour veiller à ce que nous fournissions les mêmes services à leurs étudiants comme tous les étudiants de l'université MacEwan. Bien entendu, nous apportons des modifications à notre approche et personnalisons notre service en fonction de chaque étudiant; toutefois, nous n'avons pas de programme spécifique s'adressant aux étudiants handicapés. Nous encourageons aussi les employeurs à recruter des étudiants dans un salon, puisqu'il s'agit d'un moyen d'intégration sans les isoler ou les faire sentir différents.
Université McMaster	Bureaux de services aux personnes handicapées	ACT (programme de transition accessible) - Organiser des ateliers avec LIME Connect pour les étudiants handicapés - Entrevues personnalisée avec LIME Connect - Promouvoir les possibilités d'emploi et les salons de l'emploi Brèves consultations avec les autres établissements postsecondaires dans notre zone de recrutement pour une collaboration possible, mais ces initiatives n'ont pas ciblé de financement à l'heure actuelle pour une mise en œuvre complète Brèves consultations avec les employeurs pour évaluer les difficultés/lacunes qui existent pour orienter les étudiants handicapés vers un travail utile sur le marché du travail

Collège Mohawk	Bureaux de services aux personnes handicapées	Les services d'apprentissage accessible facilitent l'autonomie sociale et la transition vers l'atelier sur l'emploi. Cet atelier porte sur plusieurs différents sujets liés aux domaines de l'autonomie sociale et de la transition vers l'emploi pour les étudiants handicapés. Nous discutons de sujets comme les ressources de recherche d'emploi, la divulgation du handicap en milieu de travail, et l'autonomie sociale dans les collèges et dans le lieu de travail.
Université Mount Allison	Bureaux de services aux personnes handicapées	- conférence tenue le 1er avril https://www.mta.ca/intersections2016/ - recherche sur la transition vers l'emploi (membre du personnel – soumise pour publication) - séances en groupe ou individuelles du CCRT. http://www.ccrw.org/programs-services/
Université Mount Royal	Bureaux de services aux personnes handicapées	Nous n'avons pas de programme précis, mais nous avons un lien vers des ressources que nous avons créées en collaboration pour des employés et des étudiants. https://www.mtroyal.ca/cs/groups/public/documents/pdf/ssdat_carsev_disabilitworkstud.pdf
Université Mount Royal3	Transitoire, professionnel	www.mtroyal.ca/tvp
Université Nipissing	Bureaux de services aux personnes handicapées	En raison de coupures, notre bureau de services d'aide à l'emploi n'a plus d'interaction permanente avec les étudiants, et ceux-ci sont plutôt dirigés vers une ressource Web. Par conséquent, il existe peu d'occasions de collaboration à quelque titre que ce soit.
Northern Alberta Institute of Technology	Bureaux de services aux personnes handicapées	Il existe certains programmes d'études qui comprennent des stages en milieu de travail, auquel cas certaines mesures d'adaptation de l'école sont conservées en milieu de travail, et ce, de façon ponctuelle.

Collège communautaire de Nouvelle-Écosse	Bureaux de services aux personnes handicapées	Les étudiants handicapés participent aux mêmes événements sur la carrière, stages en milieu de travail, que ceux disponibles pour tous les étudiants. Les conseillers en carrière et/ou les fournisseurs de services aux personnes handicapées complètent ces occasions avec des conversations individuelles en informant les étudiants handicapés de leurs droits et responsabilités en tant que personne handicapée sur le marché de l'emploi et en appuyant les étudiants concernant les décisions sur le moment et la façon de se définir comme personne handicapée.
Collège Saint-Laurent	Bureaux de services aux personnes handicapées	Événements de transition pour les étudiants diplômés : From Here to Hire. Aide apportée chaque année, en avril. Regroupement des bureaux de services d'aide à l'emploi/ressources humaines et d'un fournisseur de services pour discuter des prochaines étapes visant à trouver un emploi. Inclure aussi la divulgation et les éléments connus
Université St. Thomas	Bureaux de services d'aide à l'emploi	Cette année, nous avons un nouveau programme d'emploi sur le campus pour les étudiants handicapés, des Premières Nations, à faibles revenus ou de première génération, qui s'intitule STUworks. Celui-ci se concentre sur la rétention des étudiants à l'université et moins sur la transition vers l'emploi après leurs études. Toutefois, en théorie, ils devraient aussi y apprendre des compétences utiles au travail et qui favorisent l'employabilité. Nous n'avons pas vraiment de programme de transition vers l'emploi autre qu'un camp d'entraînement à la recherche d'emploi à la fin de chaque semestre. Ceux-ci sont ouverts à tous les étudiants, handicapés ou non.
Université Trinity Western	Bureaux de services aux personnes handicapées	Le centre d'aide à la réussite (en particulier le centre des carrières) est ouvert à tous les étudiants.
Université Sainte-Anne	Bureau des stages	Nous n'en avons pas, il est clair que nous avons des lacunes dans ce domaine.

Université Sainte-Anne	Bureaux de services aux personnes handicapées	Nous tenons quelques journées d'orientation lors desquelles les étudiants sont encouragés à rencontrer et discuter avec des employeurs potentiels.
Université de Guelph	Bureaux de services aux personnes handicapées	Bureaux de services d'aide à l'emploi a certaines ressources
Université de Guelph	Bureaux de services aux personnes handicapées	Le personnel des services d'enseignement coopératif et d'orientation est formé pour travailler avec des étudiants handicapés, peut leur prévoir des aménagements lors des programmes d'apprentissage par l'expérimentation, et offre de l'encadrement selon les besoins. Le personnel des services d'accessibilité offre de l'encadrement aux étudiants sur les compétences requises pour la transition vers l'emploi. Des renseignements sont disponibles à https://www.recruitguelph.ca/cecs/students-alumni/students-disabilities
Université de Lethbridge	Bureaux de services d'aide à l'emploi	Nous n'avons pas vraiment mis en place d'activité ou de ressource pour soutenir spécifiquement les étudiants handicapés. Nos services généraux (activités, relations avec les employeurs, etc.) sont conçus pour tous les étudiants, et nous nous penchons sur le soutien aux étudiants handicapés de façon ponctuelle lorsque le besoin se présente.
Université du Nouveau-Brunswick	Bureaux de services d'aide à l'emploi	Nous avons accueilli des exposés donnés par la Société Neil Squire concernant leurs programmes d'emploi https://www.neilsquire.ca/ La Banque de Montréal et la Banque TD offrent toutes deux des programmes visant à soutenir la transition des étudiants handicapés vers l'emploi. Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province offre des programmes visant à soutenir la transition des étudiants handicapés vers l'emploi.

Université de Toronto à Scarborough	Bureaux de services d'aide à l'emploi	Lime Connect réunit des employeurs bienveillants avec des candidats (présélectionnés par les employeurs) qui s'identifient comme handicapés lors de rencontres de réseautage en personne.
Université de Winnipeg	Bureaux de services aux personnes handicapées	salon des carrières Nous avons une petite équipe et n'avons donc malheureusement pas la main d'œuvre pour aider avec la transition entre les études et le travail. Nous invitons nos étudiants à profiter des services d'orientation sur le campus afin de les aider dans leur recherche d'emploi et la rédaction de leur curriculum vitae.
Windsor	Bureaux de services aux personnes handicapées	Nos services d'orientation offrent de nombreux services de préparation à l'emploi sous forme d'ateliers, de rencontres individuelles, d'aide à la rédaction de CV par les pairs et d'entrevues simulées. Toutefois, rien n'est offert aux étudiants handicapés en particulier.

Université de York	Bureaux de services d'aide à l'emploi	Le comité handicaps et carrières, qui est un partenariat entre le Centre des carrières de l'Université York et les services d'orientation et d'aide aux personnes handicapées de l'université. Ce comité composé de quatre employés de York (un du Centre des carrières, trois des services d'orientation et d'aide aux personnes handicapées) collabore pour soutenir le mieux possible les étudiants et récents diplômés handicapés et les diriger vers les services, les ateliers et les activités du Centre des carrières appropriés. Les ateliers conçus spécialement pour les étudiants et récents diplômés handicapés de York comprennent : - Divulguer ou ne pas divulguer? Atelier pour les étudiants handicapés de York concernant les préoccupations en milieu de travail - Qui suis-je? Un atelier d'autoévaluation ludique pour les étudiants handicapés de York - Discussion par Lime Connect sur la divulgation : Atelier à propos des raisons, de la manière et du moment pour divulguer ou discuter de son handicap Activité annuelle : Réussite professionnelle : Activité annuelle de soutien à l'emploi pour les étudiants handicapés de York. Description de l'activité : Réseauter et discuter avec des employeurs, fournisseurs de services communautaires et employés handicapés de divulgation et d'aménagements en milieu de travail pour les personnes avec différents handicaps (p.ex. physique, d'apprentissage, mental). Cet événement annuel permet d'en apprendre sur l'aide à l'emploi en milieu de travail pour les personnes handicapées.

Annexe 2 : Présentation au congrès de l'Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada

Titre : Le soutien professionnel aux étudiants de niveau postsecondaire handicapés – tendances et meilleures pratiques

Résumé du programme

L'initiative READ (Research, Education, Accessibility, Design) de l'Université Carleton entreprend une analyse environnementale des meilleures pratiques en collaboration avec les bureaux de services aux étudiants handicapés et de services d'aide à l'emploi des collèges et université à travers le Canada. L'étude sera menée au cours de la session d'hiver 2016. Le but de cette séance est de présenter d'en présenter les résultats préliminaires et d'obtenir les commentaires et réflexions des participants de l'ASEUCC avant la publication du rapport final.

Description du programme

Avec le soutien du Bureau de la condition des personnes handicapées, l'initiative READ mène actuellement une analyse environnementale des programmes et meilleures pratiques des collèges et universités canadiens en matière de préparation à l'emploi des étudiants handicapés. Notre recherche préliminaire est menée pendant cette session d'hiver ci et l'objectif de cette séance est d'en présenter les résultats préliminaires et d'obtenir des commentaires et rétroactions des participants avant de finaliser le rapport.

L'emploi des personnes handicapées est un enjeu crucial pour le pays et les provinces. Le 16 janvier 2013, le gouvernement du Canada publiait le rapport du Groupe de travail spécial sur

les possibilités d'emploi des personnes handicapées, intitulé Repenser l'inCapacité dans le secteur privé. Le rapport révélait que 340 000 titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires handicapés étaient sans-emploi ou sous-employés. Les jeunes handicapés peinent souvent à faire la transition des études vers le marché du travail. D'après l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012, le taux d'emploi des jeunes avec une incapacité était de 32,2 %, comparé à 51,9 % pour les jeunes sans incapacité. Il s'agit d'un écart important, particulièrement lorsqu'on considère que les étudiants handicapés obtiennent un diplôme dans la même proportion, et en plus grande proportion dans certaines universités, que leurs camarades sans handicap.

La recherche a démontré l'importance des expériences de travail avant l'obtention du diplôme (p.ex. les stages coopératifs et les emplois d'été) pour permettre aux jeunes avec une incapacité de réussir leur transition des études vers l'emploi. Cette constatation s'est aussi reflétée dans le rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées qui soulignait l'importance des expériences de travail pour aider les jeunes titulaires d'un diplôme postsecondaire handicapés à trouver un emploi plus rapidement.

L'expérience de travail permet aux étudiants de prendre confiance et de développer leurs compétences interpersonnelles, de mieux comprendre les exigences d'un travail, de se sentir plus à l'aise de divulguer leur handicap et de demander un aménagement, et de se sentir plus inclus socialement et économiquement.

Les établissements postsecondaires canadiens sont nombreux à offrir des services aux étudiants handicapés et des services d'aide à l'emploi; toutefois, il apparaît que ces services travaillent en général séparément et se coordonnent et collaborent peu.

L’initiative READ effectue actuellement une analyse environnementale des programmes et services offerts par les collèges et universités à travers le Canada afin de dresser un portrait des meilleures pratiques et de la collaboration entre les bureaux de services aux personnes handicapées et les bureaux de services d’aide à l’emploi en matière d’offre de programmes de préparation à l’emploi.

Cette séance présentera les résultats préliminaires de l’analyse environnementale, en soulignant les meilleures pratiques et en montrant comment les bureaux de services peuvent collaborer pour augmenter les chances de réussite des étudiants handicapés. Un examen approfondi du sujet aidera les décideurs, les établissements postsecondaires et les étudiants handicapés à mieux comprendre les différentes facettes de cet enjeu.

Nous serions très heureux d’avoir l’occasion de présenter nos résultats à l’ASEUCC et de gagner une meilleure compréhension du sujet grâce à la réflexion collective lors de la séance.

Annexe 4 : questions d'entrevue approfondies

Avant tout, je voudrais vous remercier d'avoir rempli notre sondage et d'avoir offert de continuer à participer à cette analyse environnementale. Permettez-moi de simplement prendre un moment pour vous rappeler que ce projet vise à découvrir les meilleures pratiques au sein des bureaux de services aux personnes handicapées et bureaux de services d'aide à l'emploi des établissements postsecondaires dans l'optique d'accroître les chances des étudiants handicapés d'obtenir un emploi après leurs études. Le rapport final comprendra une discussion sur les défis et possibilités de même que des prochaines étapes envisageables.

J'aimerais commencer par examiner vos réponses au sondage préliminaire et ensuite j'aurai pour vous quelques questions ouvertes afin de recueillir plus de renseignements sur vos programmes et vos impressions concernant le domaine de la préparation à l'emploi. Ensuite, si vous avez d'autres commentaires ou questions à propos de l'analyse, ils sont les bienvenus. Est-ce que ça vous va? Parfait, allons-y.

Établissement :

1. Examiner les réponses et noter les clarifications ou additions voulues, si nécessaire.
    a. Programmes particuliers?
    b. Collaboration?
    c. Comité?
    d. Autres bureaux?
    e. Externe?
2. En cas de meilleure pratique, veuillez donner des détails.
3. Quelles sont les pratiques prometteuses en matière de collaboration entre les services d'aide aux étudiants handicapés et d'aide à l'emploi visant à favoriser la réussite en emploi des étudiants handicapés après leurs études au sein des établissements postsecondaires canadiens?
4. Quels sont les défis et les possibilités qui se présentent aux établissements postsecondaires canadiens en matière de collaboration entre les services d'aide aux étudiants handicapés et d'aide à l'emploi?
5. Qu'est-ce qui pourrait expliquer l'écart de réussite en matière d'emploi entre les étudiants handicapés et les étudiants sans handicap, d'après vous?
6. Quels efforts supplémentaires pourraient être faits à l'échelle nationale pour améliorer la coordination et la collaboration entre les fournisseurs de services d'aide aux étudiants handicapés et d'aide à l'emploi au sein des établissements postsecondaires?

Annexe 5 : Liens vers des ressources de préparation à l'emploi

Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale

http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12541&section=html

L'obligation d'instaurer des mesures d'adaptation

http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/guides/assessment-evaluation/apwd-eph/ch2-fra.htm

Promotion de la réussite du personnel

https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/pdf/Supporting_Employee_Success_fr.pdf

Job Accommodation Network

http://askjan.org/

Mesures d'adaptation pour les problèmes de santé mentale

https://www.strategiesdesantementale.com/gerer-les-problemes-en-milieu-de-travail/mesures-dadaptation

Canada's Best Diversity Employers

http://www.canadastop100.com/diversity/

Useful resources for people with disabilities related to employment and access

https://ccla.org/useful-resources-for-people-with-disabilities-related-to-employment-and-access/

Commission ontarienne des droits de la personne – Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement

http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-concernant-le-handicap-et-lobligation-daccommodement

Conseil canadien de la réadaptation et du travail

http://www.ccrw.org/

WORKink – Online career development AND employment portal for Canadians with disabilities.

http://workink.com/

CNIB – CareerConnect Canada

http://www.cnib.ca/en/services/CareerConnect-Canada/Pages/default.aspx

Références

Barile, M. (2013). « De l'idéalisme à la réalité : d'hier à aujourd'hui », dans Conseil des Canadiens avec déficiences, *Obtenir et conserver un emploi : les clés de la réussite*. Winnipeg (Manitoba). Accès : http://www.ccdonline.ca/fr/socialpolicy/employment/Getting.

Barile, M., Fichten, C.S., Ferraro, V., Jorgensen, S., Havel, A. (2012). « Employment opportunities for graduates with disabilities: A step forward ». *Review of Disability Studies: An International Journal*, vol. 8, n° 4, p. 46-56. Accès : http://www.adaptech.org/sites/default/files/EmploymentOpportunitiesForGraduatesBarile.pdf.

Canada. Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences. (2013). *Repenser l'incapacité dans le secteur privé. Nous avons tous des capacités. Certaines sont seulement plus apparentes que d'autres : Rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées.* Ottawa (Ont.) : Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Crawford, C. (2013). *La pauvreté dans tous ses états : Sources de revenus pour les Canadiens handicapés pauvres*. Toronto : Institut de recherche et de développement sur l'intégration et la société (IRIS) et Conseil des Canadiens avec déficiences.

Fichten, C.S., Jorgensen, S., Havel, A., Barile, M., Ferraro, V., Landry, M.-E., Fiset, D., Juhel, J.-C., Chwojka, C., Nguyen, M. N. et Asuncion, J. V. (2012). « What happens after graduation? Outcomes, employment, and recommendations of recent junior/community college graduates with and without disabilities ». *Disability and Rehabilitation*, vol. 34, n° 11, p. 917-924. Accès : http://www.adaptech.org/sites/default/files/abWhatHappensAfterGraduationEmployment_1.pdf.

Gillies, J. (2012). « University graduates with a disability: The transition to the workforce ». *Disability Studies Quarterly*, vol. 32, n° 3. Accès : http://dsq-sds.org/article/view/3281/3115.

Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. (2013). *Explorer les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité*. Accès : http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Mode=1&Parl=41&Ses=1&DocId=6213884&File=18&Language=F.

Houtenville, A. et Kalargyrou, V. (2012). « People with disabilities employers' perspectives on recruitment practices, strategies, and challenges in leisure and hospitality ». *Cornell Hospitality Quarterly*, vol. 53, n° 1, p. 40-52.

Jorgensen, M., Fichten, C.S., Martiniello, M., Nguyen, M.N., Barile, M., Budd, J. et Amsel, R. (2013). « Employment of postsecondary graduates with disabilities: Some myths and realities ». *Communiqué*, vol. 13, n° 2, p. 15-17. Accès : http://www.adaptech.org/sites/default/files/abEmploymentCommuniqueArticle.pdf.

Jorgensen, M., Fichten, C.S., Nguyen, M.N., Budd, J., Barile, M., Asuncion, J., Amsel, R., Tibbs, A., Jorgensen, S. (2015). « Employment realities of recent junior/community college and university graduates and premature leavers with disabilities ». *International Journal of Disability, Community, and Rehabilitation,* vol. 14, n° 1. Accès : http://www.ijdcr.ca/VOL14_01/articles/jorgenson.shtml.

Kaye, H.S., Jans, L.H. et Jones, E.C. (2011). « Why don't employers hire and retain workers with disabilities? ». *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 21, n° 4, p. 526-536.

Madaus, J.W., Grigal, M. et Hughes, C. (2014). « Promoting access to postsecondary education for low-income students with disabilities ». *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, vol. 37, n° 1, p. 50-59.

McCloy, Ursula et DeClou, Lindsay. (2013). *Disability in Ontario: Postsecondary education participation rates, student experience and labour market outcomes*, Issue Paper No. 14. Toronto (Ont.) : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur de l'Ontario.

NEADS. (31 juillet 2015). *Le gouvernement du Canada aide à accroître les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées et les Autochtones*. Accès : http://www.neads.ca/fr/about/media/index.php?id=273.

NEADS. (3 décembre 2014). *Education and Employment Rates Lower Amongst Canadians With Learning Disabilities and Mental Health Disabilities: Canadian Survey on Disability (2012).* Accès : http://www.neads.ca/en/about/media/index.php?id=211.

NEADS. (3 mai 2013). *Job Prospects Favorable for Recent Canadian College and University Graduates with Disabilities: Preliminary Results of an Adaptech Research Network Cross-Canada Study.* Accès : http://www.neads.ca/en/about/media/index.php?id=76.

Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées. (2016). *Dernier rapport du Conseil recommandant au gouvernement des manières d'améliorer les perspectives d'emploi pour les personnes handicapées*. Accès : https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-du-conseil-de-partenariat-pour-les-perspectives-demploi-des-personnes-handicapees.

Prince, M.J. (2014). « Locating a Window of Opportunity in the Social Economy: Canadians with Disabilities and Labour Market Challenges ». www. anserj.ca, p. 6.

Scheid, T.L. (2005). « Stigma as a barrier to employment: mental disability and the Americans with Disabilities Act ». *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 28, n° 6, p. 670-690.

Shier, M., Graham, J.R. et Jones, M.E. (2009). « Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada ». *Disability & Society*, vol. 24, n° 1, p. 63-75.

Statistique Canada. (3 décembre 2014). « Étude : Les personnes avec incapacité et l'emploi ». *Le Quotidien*. Accès : http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/141203/dq141203a-fra.htm.

Turcotte, M. (2014). « Les personnes avec incapacité et l'emploi ». *Regard sur la société canadienne*, Statistique Canada. Accès : http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/14115-fra.pdf.