
Emploi des jeunes grâce à des communautés accessibles et en santé au Canada

Rapport final de recherche

Soumis à Normes d'accessibilité Canada

31 mai 2026

Par *Childhood Disability Collaborative*, Université McGill

Keiko Shikako, Chercheuse principale

Équipe de recherche:

- Keiko Shikako, PhD, OT, Principal Investigator, McGill University
- Jinan Zeidan, PhD, Research affiliate, McGill University
- Roberta Cardoso PhD, Research Associate, McGill University Health Center Research Institute
- Linda Nguyen, PhD, Co-investigator, University of Calgary
- Amelia Hagelstam-Renshaw, MSc, McGill University
- Paul Yoo, PhD, OT, Co-investigator Colorado State University
- Laura Bownman, PhD, Collaborator, Holland Bloorview Kids Rehabilitation Center

Comité consultatif jeunesse : Mathias Castaldo, Gillian Backlin, Tommy Akinawonu

Organisations partenaires et collaborateurs :

- Tara Lavander, Inclusion Canada
- Thomas Henderson, Giant Steps
- Vanessa Sinclair, Canadian Coalition for Rehabilitation and Work (CCRW)
- Carolyn McDougall, Holland Bloorview Kids Rehabilitation Center
- Julia McEathron, Paisley Pelletier, Raylene McCreath, Indigenous Disability Canada (IDC)/BC Aboriginal Network on Disability Society (BCANDS)
- Jonathan Lai, Autism Alliance of Canada
- Maggie Lyons MacFarlane, Disabled Women's Network Canada (DAWN)

Pour toute demande d'information, veuillez contacter Keiko Shikako (denise.shikako@mcgill.ca)

Veuillez utiliser la citation suivante : Shikako, K., Zeidan, J., Cardoso, R., Nguyen, L., Hagelstam-Renshaw, A., Yoo, P., Bowman, L., Castaldo, M., Backlin, G., Akinawonu, T., Lavander, T., Henderson, T., Sinclair, V., McDougall, C., McEathron, J., Pelletier, P., McCreath, R., Lai, J., & Lyons MacFarlane, M. (2026). *Youth employment through accessible and healthy communities in Canada (YEAH Canada!): Final research report*. Childhood Disability Collaborative, McGill University. Submitted to Accessibility Standards Canada.

This project has been made possible by
Ce projet a été rendu possible grâce à



Accessibility Standards
Canada

Normes d'accessibilité
Canada

Canada

TABLE DES MATIERES

1.	Introduction.....	4
2.	Analyses environnementales	5
2.1.	Analyse environnementale des programmes d'emploi pour les jeunes au niveau fédéral	5
2.1.1.	Méthodes	5
2.1.2.	Résultats.....	6
2.2.	Analyse environnementale des programmes d'emploi au niveau international	7
2.2.1.	Méthodes	7
2.2.2.	Résultats.....	10
3.	Revue réaliste	13
3.1.	Objectifs de la revue	13
3.2.	Méthodes.....	13
3.3.	Résultats	14
3.4.	Discussion	15
4.	Évaluation en milieu communautaire	15
4.1.	Contexte : évaluation de l'Indice de santé communautaire et d'inclusion des enfants.....	15
4.2.	Méthodes.....	16
4.3.	Évaluation de l'indice	17
4.3.1.	Site 1: Centre de réadaptation pour enfants en région métropolitaine	17
4.3.2.	Site 2: Programme Communautaire.....	17
4.3.3.	Site 3: Programme en milieu scolaire.....	17
4.4.	Résultats.....	18
4.4.1.	Programme en réadaptation	19
4.4.2.	Programme communautaire	20
4.4.3.	Programme en milieu scolaire	21
4.4.4.	Fiabilité inter-évaluateurs	22
5.	Revue des programmes.....	23
5.1.	Méthodes.....	23
5.2.	Résultats.....	23
5.2.1.	SEARCH: un programme de transition école-travail	23
5.2.2.	PDC: Prêts, Disponibles et Capables.....	25
5.2.3.	TEVA: Transition de l'École vers la Vie Active	27
5.2.4.	Youth The Future (YTF).....	29

6.	Entrevues avec informateurs clés	30
6.1.	Méthodes.....	30
6.1.1.	Considérations éthiques.....	31
6.2.	Résultats.....	32
6.2.1.	Caractéristiques des programmes examinés lors des entrevues.....	32
6.2.2.	Avantages et forces perçus des programmes	39
6.2.3.	Principaux enseignements sur l'amélioration des programmes.....	43
6.2.4.	Intersectionnalité	45
6.2.5.	Facteurs macro-communautaires	47
6.2.6.	Facteurs communautaires au niveau de l'organisation hôte ou du programme	55
6.2.7.	Recommandations	65
7.	Dialogue avec les parties prenantes.....	68
7.1.	Méthodes.....	68
7.2.	Résultats.....	68
	Thème 1 : Pérennité des programmes	68
	Thème 2: Mesures d'adaptation	68
	Thème 3: Développement des compétences.....	68
	Thème 4: Inclusion des populations diverses.....	69
	Remarques finales de la table ronde constructive.....	69
8.	Limites et pistes pour recherche future	70
9.	Conclusions et recommandations	71
9.1.	Résumé des recommandations.....	76
10.	Références.....	80
11.	Annexes	84

1. Introduction

Les enfants et les jeunes en situation de handicap ainsi que leurs familles sont systématiquement marginalisés et vulnérables à l'exclusion dans de nombreux aspects de la vie quotidienne (1). Les droits des enfants en situation de handicap sont protégés au Canada par les CDPH (2) et CDE (3) de l'ONU; Cependant, les politiques, programmes, normes et règlements ne priorisent souvent pas les besoins de ce groupe.

Le manque d'action coordonnée envers les enfants et les jeunes en situation de handicap au niveau fédéral au Canada a été souligné dans les Observations finales du rapport de la CDPH (4). Ces observations ont mis en évidence que le manque de données recueillies sur les enfants en situation de handicap au Canada est alarmant, que l'absence de mécanismes de responsabilisation concernant les services essentiels offerts par les provinces est préoccupante, et que la négligence des services et des mesures adéquates pour les enfants des Premières Nations et les enfants autochtones est inacceptable.

Le modèle social du handicap et le cadre des déterminants sociaux de la santé démontrent que les résultats défavorables dans la vie, comme le manque d'emploi, peuvent être le résultat de structures sociales inadéquates et de barrières systémiques persistantes qui prolongent la marginalisation (5). Les jeunes en situation de handicap font face à des obstacles à l'inclusion dans de multiples contextes communautaires tout au long de leur vie. Les exclusions vécues durant les premières années sont souvent perpétuées dans le parcours éducatif et ont, par conséquent, un impact sur les possibilités d'emploi. Les groupes faisant face à des barrières intersectionnelles, tels que les jeunes ayant des handicaps multiples, les jeunes autistes et les jeunes autochtones en situation de handicap, peuvent subir une exclusion accrue dans plusieurs milieux communautaires (6).

La transition de l'école vers l'emploi après les études peut être particulièrement difficile pour les jeunes en situation de handicap (7-9). En 2019, le taux d'emploi des jeunes Canadiens en situation de handicap âgés de 15 à 24 ans était de 55 %. Ce taux a chuté à 39 % en juillet 2020, à la suite de la pandémie (10), ce qui témoigne de la vulnérabilité des jeunes en situation de handicap face aux changements communautaires et contextuels.

Pour répondre à cet enjeu, ce projet permettra d'identifier les données probantes sur les meilleures pratiques favorisant la transition de l'école vers le travail (p. ex., programmes, politiques, normes) qui contribuent à créer des communautés inclusives, ainsi que les principaux obstacles rencontrés par certains groupes, notamment les jeunes autochtones en situation de handicap et les jeunes vivant dans des communautés non urbaines. Nous évaluerons également des communautés à travers le Canada afin d'identifier les barrières existantes à l'inclusion des jeunes en situation de handicap.

Ce projet de recherche a été réalisé en étroite collaboration et en partenariat avec des organisations de la société civile, qui ont participé à toutes les étapes de l'élaboration de la recherche, notamment à la définition et à l'affinement des questions de recherche, au soutien de l'identification des sites et des programmes pour l'évaluation communautaire, à l'identification et au recrutement des participants aux entrevues avec des informateurs clés, ainsi qu'à l'analyse collaborative des données.

En combinant les données probantes sur les meilleures pratiques, l'évaluation des communautés elles-mêmes et l'écoute des jeunes, nous pourrions orienter la création de normes qui tiennent compte des besoins spécifiques et des capacités évolutives des jeunes en situation de handicap.

L’approbation éthique pour l’ensemble des composantes de ce projet a été obtenue auprès du comité d’éthique de la recherche institutionnel de l’Université McGill.

Objectifs de l’étude

- (1) D’identifier les meilleures pratiques en matière de transition de l’école au travail (p. ex., programmes, politiques, normes) pouvant soutenir l’accès des jeunes en situation de handicap à l’emploi.
- (2) D’évaluer les facteurs présents dans les communautés (politiques, services et programmes) qui soutiennent ou entravent les parcours vers l’emploi des jeunes en situation de handicap.
- (3) D’identifier des pistes pour le développement de normes tenant compte des besoins spécifiques et des capacités évolutives des jeunes en situation de handicap.

À cette fin, le projet a été structuré en trois phases. La phase 1 comprenait des analyses environnementales aux niveaux fédéral et national, une revue de programmes afin d’identifier les meilleures pratiques en matière d’emploi et de transition des jeunes, une revue réaliste des programmes en matière d’emploi des jeunes, ainsi qu’une évaluation des communautés des meilleures pratiques et programmes au Canada. La phase 2 consistait en des entrevues avec des informateurs clés, tandis que la phase 3 était axée sur des stratégies de mobilisation des connaissances.

2. Analyses environnementales

2.1. Analyse environnementale des programmes d’emploi pour les jeunes au niveau fédéral

2.1.1. Méthodes

L’équipe de recherche du Conseil Canadien de la Réadaptation et du travail (CCRT) a réalisé deux analyses environnementales entre juin et décembre 2024.

Critères d’inclusion : Les programmes d’emploi (y compris ceux liés à la réadaptation, au milieu scolaire et aux services associés à l’emploi ou aux environnements de travail et communautaires) visant principalement les jeunes ayant tout type de handicap, âgés de 14 à 30 ans (conformément aux recommandations de l’Organisation mondiale de la Santé (OMS), qui élargissent la définition de la jeunesse jusqu’à l’âge de 30 ans), à l’échelle nationale (programmes fédéraux au Canada). Les types de handicaps inclus comprenaient toutes les catégories de handicaps (p. ex. déficience intellectuelle, déficience physique, trouble du spectre de l’autisme, déficience visuelle, surdité ou malentendance, troubles du comportement, troubles de santé mentale).

Stratégie de recherche : Les sites Web de différents ministères, particulièrement ceux du ministère de l’Emploi et du ministère de l’Éducation, le Portail du gouvernement ouvert ainsi que la base de données de recherche CANLLI ont été consultés afin de repérer les programmes, politiques et services au Canada, suivis de recherches dans les portails des gouvernements provinciaux et territoriaux. Des recherches de programmes à l’échelle internationale ont été menées à l’aide d’une approche par échantillonnage en boule de neige auprès de partenaires internationaux connus du CCRW.

L'équipe de recherche a élaboré une grille d'extraction de données afin de recueillir les informations pertinentes concernant les programmes et les recommandations de bonnes pratiques. Une analyse de contenu a été effectuée à partir des données extraites afin d'identifier les principales caractéristiques des programmes et services liés à l'emploi des jeunes en situation de handicap au Canada et à l'international. Cette revue exhaustive comprenait des publications non scientifiques portant sur des programmes, des services et des lignes directrices relatifs à l'emploi des jeunes en situation de handicap.

2.1.2. Résultats

Un total de 36 programmes et politiques ont été initialement identifiés. Après le processus de sélection, 26 ont été exclus selon des critères précis. Les exclusions comprenaient les cas où la juridiction n'était pas fédérale (n=15) ou lorsque la juridiction n'était pas fédérale et ciblait des adultes (n=2). Les autres raisons d'exclusion étaient les suivantes : ne correspondant pas à la définition d'une politique, d'un programme ou d'une initiative (n=2), non spécifique aux jeunes en situation de handicap (n=2), non spécifique aux jeunes (n=1), axé uniquement sur l'éducation plutôt que sur l'emploi (n=1), se situant hors de la période visée et ne constituant pas un programme ou une politique (n=1), informations incomplètes (n=1), et classement comme rapport de recherche (n=1).

Aperçu des juridictions incluses

Parmi les juridictions incluses (n=10), la majorité était catégorisée comme des programmes (n=8), tandis qu'un plus petit nombre (n=2) était classé comme des politiques ou des initiatives d'élaboration de politiques. Les programmes comprenaient des initiatives telles que *Youth the Future*, *SEARCH*, *Autism CanTech!* et le *Youth Employment Program*, qui visaient toutes à offrir des interventions ciblées, de la formation aux compétences et du soutien aux jeunes en situation de handicap ainsi qu'aux employeurs potentiels.

De plus, certaines politiques et initiatives d'élaboration de politiques, telles que le *Fonds pour l'accessibilité* (FA) et la *Stratégie emploi et compétences jeunesse* (SECJ), facilitaient le financement et la mise en œuvre de divers projets favorisant l'inclusion, particulièrement dans le domaine de l'emploi.

Les fournisseurs comprenaient un mélange de ministères fédéraux (p. ex., Emploi et Développement social Canada) et d'organismes gouvernementaux (p. ex., Conseil national de recherches Canada), d'organisations régionales et nationales (p. ex., le Conseil canadien de la réadaptation et du travail), de partenariats collaboratifs avec des fondations privées (p. ex., la Fondation RBC), ainsi que des établissements postsecondaires.

Les programmes et politiques recensés répondaient à différents types de handicaps. Bien que la majorité soient inclusifs de tous les types de handicaps, certains ne précisait pas de population cible particulière. Un programme était spécifiquement destiné aux jeunes ayant une déficience développementale ou intellectuelle (*SEARCH*), tandis qu'un autre ciblait les personnes autistes (*Autism CanTech!*).

En ce qui concerne les critères d'âge, la majorité des programmes (6 sur 10) s'adressaient aux jeunes âgés de 15 à 30 ans, un programme ciblait les 18 à 30 ans et un autre les 15 à 29 ans. Un programme ne précisait pas clairement les critères d'âge, tandis qu'un autre exigeait uniquement l'âge minimal légal pour travailler.

Thèmes clés et objectifs des programmes et politiques identifiés

Une analyse des programmes et politiques recensés indique une prédominance des initiatives axées sur la formation aux compétences et la préparation à l'emploi (n=7), le mentorat et l'accompagnement (présents dans cinq programmes), ainsi que les stages ou les expériences de travail rémunérées (offerts dans sept programmes). De plus, des mesures de soutien aux employeurs — comprenant la formation, le mentorat et l'aide financière — sont intégrées dans six programmes, tandis que des services d'emploi sont identifiés dans trois programmes. Les possibilités de réseautage apparaissent dans trois programmes. À l'inverse, des éléments tels que l'élaboration de politiques, les transitions école-travail et le bénévolat sont moins fréquemment abordés.

2.2. Analyse environnementale des programmes d'emploi au niveau international

2.2.1. Méthodes

Lors de la phase 2, le projet visait à examiner les programmes et services existants dans le contexte international au sein de certains pays et juridictions sélectionnés. La phase 2 s'est déroulée entre octobre et décembre 2024.

Pour cette phase, l'équipe de recherche de la chercheuse principale à l'Université McGill a utilisé l'intelligence artificielle afin de générer une liste de pays disposant d'initiatives, de programmes et de mesures législatives spécifiques visant ou incluant des dispositions pour les jeunes en situation de handicap. À la suite de discussions avec le comité consultatif du projet, des pays prioritaires ont été identifiés, en suivant les recommandations des membres du comité afin de sélectionner des pays ayant reçu des distinctions du « Zero Project », considérant que le *Zero Project* constitue une initiative mondiale à long terme axée sur le handicap dans une perspective des droits humains, ce qui s'aligne avec le cadre de notre projet de recherche. Par la suite, l'équipe a examiné la liste des lauréats du Zero Project afin d'assurer une représentation géographique intentionnelle provenant de cinq continents.

Le dernier critère reposait sur les caractéristiques des pays ainsi que sur l'expertise de l'équipe pour examiner des documents dans des langues autres que l'anglais et le français (par exemple, le portugais pour le Brésil). L'échantillon final de pays sélectionnés, ainsi que la justification fournie par l'équipe de la chercheuse principale, sont présentés ci-dessous :

1. États Unis.
 - a. Justification :
 - i. Proximité géographique
 - ii. Nombre élevé de distinctions (9 distinctions du Zero Project)
 - iii. Présence à la fois de programmes et de législation portant sur l'emploi des jeunes en situation de handicap.
2. Union Européenne
 - a. Justification :
 - i. Regroupe plusieurs pays offrant une vaste représentation géographique, incluant certains pays comme Spain et Austria, reconnus pour leurs pratiques exemplaires et ayant reçu des distinctions importantes.
 - b. Seuls les programmes et politiques applicables à l'ensemble de l'Union européenne, et non à des pays individuels, ont été considérés.

3. Inde
 - a. Justification :
 - i. Présence de deux programmes spécifiques à l'emploi des jeunes
 - ii. Inclusion d'une perspective régionale asiatique
 - iii. Figure parmi les pays ayant reçu le plus grand nombre de distinctions du Zero Project.
4. Japon
 - a. Justification :
 - i. Présence de centres de réadaptation professionnelle pour les personnes en situation de handicap, établis dans les années 1960 et continuellement mis à jour. Ces centres offrent un soutien spécialisé aux jeunes en situation de handicap afin de les aider à trouver et maintenir un emploi.
 - ii. Le Japon compte également trois distinctions du Zero Project.
5. Australie
 - a. Justification :
 - i. Similarité de la structure de gouvernance avec celle du Canada
 - ii. Pays parmi les plus récompensés par le Zero Project.
6. Brésil
 - a. Justification :
 - i. Offre une perspective provenant de l'Amérique latine
 - ii. Compte trois distinctions du Zero Project
 - iii. Possède des dimensions continentales similaires à celles du Canada
 - iv. Capacité de l'équipe de la chercheuse principale à analyser des documents en portugais; les documents ont été transmis à l'équipe de McGill.
7. Afrique du Sud
 - a. Justification :
 - i. A introduit en 2022 la « National Youth Development Strategy on Youth with Disabilities », offrant une perspective unique provenant du continent africain.

Stratégie de recherche : L'équipe de recherche du Conseil Canadien de la Réadaptation et du travail (CCRT) a examiné des publications non scientifiques (littérature grise) portant sur l'emploi des jeunes en situation de handicap, incluant des publications sur des programmes, des services et des lignes directrices. Les sujets des publications pouvaient comprendre les programmes et services de transition école-travail, la formation aux compétences, l'emploi, le développement de carrière ou tout autre sujet lié à l'emploi des jeunes.

Nous avons utilisé plusieurs stratégies de recherche, notamment : (a) des recherches Google et des recherches effectuées à l'aide du moteur de recherche personnalisé de Google, (b) des recherches Web facilitées par Microsoft Copilot, (c) des recherches dans les bases de données de Google Scholar, (d) une recherche dans le catalogue Novanet, et (e) des recherches en boule de neige (chaînage des références) à partir de nos recherches Web initiales effectuées avec l'IA et Google. La recherche en boule de neige, ou chaînage des références, consiste à repérer des ressources connexes à partir des travaux cités dans un rapport ou une ressource. Une autre approche des recherches Google consistait à identifier des organisations liées au handicap et à explorer leurs sites Web afin d'y repérer des programmes destinés spécifiquement aux jeunes, par exemple [Women with Disabilities Australia](#) et [Physical Disability Australia](#).

Termes de recherche : Les recherches effectuées à l'aide de l'IA et de Google ont utilisé des expressions clés comprenant notamment : « jeunes en situation de handicap », « politiques, programmes ou initiatives », « organismes communautaires », « transition vers le marché du travail », « transition de l'école vers le travail » ainsi que le territoire de compétence visé (par exemple, le Canada, les États-Unis).

En raison de la nature conversationnelle des outils de recherche Web basés sur l'IA, nous avons pu utiliser des requêtes telles que : « Quels sont dix programmes ou initiatives nationales en Afrique du Sud qui soutiennent les jeunes en situation de handicap dans leur transition de l'école vers le travail ? » et « Quels programmes, politiques ou initiatives nationales existent aux États-Unis pour soutenir les jeunes en situation de handicap dans leur transition vers le marché du travail ? » Les recherches effectuées à l'aide de l'IA nécessitaient généralement des recherches en boule de neige afin d'identifier des ressources pertinentes.

Critères d'inclusion : Notre analyse environnementale portait sur les politiques, programmes, services et lignes directrices liés à l'emploi des jeunes en situation de handicap. Les éléments étaient exclus si : (a) ils ne visaient pas spécifiquement les jeunes (jusqu'à 31 ans), (b) ils n'étaient pas exclusivement destinés à soutenir les jeunes en situation de handicap (c'est-à-dire s'ils ciblaient l'ensemble des jeunes), (c) ils ne s'appliquaient pas aux territoires de compétence étudiés (Canada, États-Unis d'Amérique, Union européenne, Inde, Japon, Australie, Brésil ou Afrique du Sud), ou (d) ils se situaient en dehors de la période d'intérêt (c'est-à-dire s'ils avaient pris fin avant 2008).

Afin de distinguer les politiques des lois, les éléments étaient considérés comme des « politiques » lorsqu'il s'agissait d'instruments gouvernementaux mis en place pour : a) fournir du financement à certaines fins (dépenses publiques), b) encourager ou pénaliser certaines actions (réglementation), ou c) indiquer qu'une activité serait gérée par le gouvernement (propriété publique). Les éléments étaient classés comme des lois lorsqu'ils prenaient la forme de lois ou de normes.

Extraction des données : Trois membres du personnel de l'équipe de recherche du CCRT ont effectué de manière indépendante des recherches d'éléments à inclure dans l'analyse environnementale, en extrayant les données conformément au protocole élaboré par l'équipe de recherche de l'Université McGill.

L'équipe de recherche du CCRT a élaboré un modèle d'extraction de données pour les analyses. L'équipe de recherche a consigné les informations suivantes :

- Confirmation des critères d'inclusion
- Motif d'exclusion, le cas échéant
- Titre du programme/service
- Type (p. ex., programme, service, politique)
- Objectif du programme/service
- Niveau (c.-à-d. supranational, national, régional)
- Emplacement (nom du pays ou du territoire de compétence)
- Fournisseur (p. ex., ministère fédéral, organisation nationale)
- Durée (p. ex., en cours, années d'activité)
- Langue (p. ex., anglais, français, portugais)
- Tranche d'âge (c.-à-d. âges desservis)
- Types de handicap (c.-à-d. types de handicap desservis)
- Format (p. ex., répertoire gouvernemental, page Web, rapport)
- Année (c.-à-d. année de publication du rapport ou du document, si disponible)
- Auteurs (le cas échéant)
- Titre (le cas échéant, titre de la page Web ou du document)
- URL (c.-à-d. lien permettant d'accéder à la description du programme)

2.2.2. Résultats

Aperçu des programmes et des législations recensés

Au total, 104 ressources ont été initialement recensées, dont seulement 40 répondaient aux critères d'inclusion pour l'analyse. Le tableau 1 présente un aperçu du nombre de ressources identifiées dans les administrations sélectionnées ainsi que du sous-ensemble répondant aux critères d'inclusion.

Les États-Unis ont enregistré le plus grand nombre de ressources recensées ($n = 29$), dont 16 répondaient aux critères d'inclusion. Il convient de noter qu'une de ces ressources correspond à une initiative conjointe avec le Japon. L'Union européenne comptait 13 ressources, dont 2 répondaient aux critères. L'Inde et l'Afrique du Sud ont respectivement recensé 15 et 17 ressources, dont 4 et 6 ont été retenues pour l'analyse. Le Japon a contribué avec 4 ressources, toutes admissibles selon les critères d'inclusion, y compris l'initiative conjointe avec les États-Unis. En Australie, 13 ressources ont été identifiées, dont 4 ont été incluses, tandis qu'au Brésil, 14 ressources ont été recensées et 5 ont été jugées admissibles.

Tableau 1: Nombre de ressources recensées par administration:

	Ressources recensées	R é p o n d a n t a u x c r i t è r e s d 'i n c l u s i o n

Ad mi nis tra tio n	104	
Éta ts- Uni s	29*	
UE	13	
Ind e	15	
Jap on	4*	
Au str alie	13	
Bré sil	14	
Afri qu e du Su d	17	

* Comprend une initiative conjointe entre le Japon et les États-Unis.

La majorité des programmes et services incluaient l'ensemble des types de handicaps ou ne précisait pas de population cible particulière. Toutefois, certains programmes ciblaient des types spécifiques de handicaps, notamment les déficiences sensorielles (p. ex., déficience visuelle et auditive), les handicaps invisibles et les incapacités permanentes.

Les programmes et initiatives recensés couvraient une grande variété de groupes d'âge. La plupart précisait un âge minimal de participation fixé à 14, 15, 16 ou 18 ans, tandis que les limites supérieures variaient entre 16 et 35 ans. Certaines initiatives n'étaient pas définies selon des tranches d'âge précises, mais visaient plutôt des groupes particuliers tels que les élèves du secondaire, les étudiants du postsecondaire ou les diplômés récents.

Description des objectifs des programmes par pays

États-Unis : Les États-Unis comptaient le plus grand nombre d'interventions recensées (n = 15), comprenant deux politiques, une initiative, une stratégie (le Federal Youth Transition Plan 2020) et onze programmes ou services.

Parmi les politiques et initiatives de financement, l'initiative PROMISE visait à identifier et à mettre en œuvre des interventions destinées à améliorer les résultats scolaires et professionnels des jeunes recevant

le Supplemental Security Income (SSI) et de leurs familles. Les principales composantes comprenaient une expérience de travail rémunérée avant la fin des études secondaires, la planification des prestations, le développement des compétences financières ainsi que l'information et la formation destinées aux parents. De plus, les Equitable Transition Model Demonstration Grants accordaient un financement fédéral pour soutenir le développement de solutions fondées sur des données probantes visant à améliorer les possibilités de formation et d'emploi des jeunes et jeunes adultes en situation de handicap. L'initiative Disability Employment Initiative finançait des stratégies visant à élargir les approches efficaces de développement de la main-d'œuvre et à améliorer l'accessibilité et l'inclusivité des services d'emploi, notamment par l'amélioration de l'accessibilité des centres d'emploi, la formation du personnel et le renforcement de la collaboration intersectorielle.

Le Federal Youth Transition Plan 2020 visait à améliorer la coordination entre les organismes gouvernementaux afin d'aider les jeunes à accéder à des ressources essentielles, notamment les soins de santé, les expériences de travail et les ressources communautaires, dans le but de favoriser leur autonomie, leur préparation à l'emploi et leur bien-être général.

Les programmes et services recensés étaient principalement axés sur les stages, les expériences de travail rémunérées ou les placements en emploi (n = 6), le mentorat ou l'accompagnement (n = 5), le développement des compétences (n = 4) et la transition de l'école vers le marché du travail (n = 4). D'autres formes de soutien comprenaient la gestion coordonnée de cas, le counseling en santé mentale, les services de réadaptation, l'aide au logement, les solutions de transport (par l'intermédiaire du Disability Innovation Fund), le développement du leadership (Youth Leadership Camp), des formations en défense des droits des personnes handicapées ainsi que des événements communautaires virtuels (AAPD Internship Programs), l'autonomisation des jeunes, l'accès aux services sociaux et de santé, le counseling sur les prestations (Youth Transition Demonstration Program – YTD) et le soutien aux changements de politiques publiques par l'entremise d'assistance technique offerte aux États (Employment First State Leadership Mentoring Program).

Japon : Trois programmes ont été recensés au Japon, principalement destinés aux étudiants. Dans deux de ces programmes, le secteur privé agissait comme principal fournisseur de services, les activités étant axées sur le développement des compétences ainsi que sur des stages en technologies de l'information et en administration. Le troisième programme, DO-IT Japan, reposait sur une collaboration entre le milieu universitaire et le secteur privé. Il visait à soutenir les étudiants et les jeunes en situation de handicap dans leur transition vers les études postsecondaires et l'emploi grâce à l'utilisation des technologies. Le programme offrait un apprentissage personnalisé, du développement de compétences, des stages ainsi que d'autres formes de soutien, notamment la participation communautaire. Enfin, les États-Unis et le Japon ont collaboré dans le cadre de l'initiative TOMODACHI, un partenariat public-privé visant à développer les compétences en leadership et en entrepreneuriat des étudiants universitaires.

Union européenne : À l'échelle supranationale européenne, deux initiatives principales répondaient aux critères d'inclusion. L'initiative ALMA, dirigée par la Commission européenne, vise à soutenir les jeunes défavorisés âgés de 18 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET), en facilitant leur accès à un emploi ou à une formation afin de promouvoir leur inclusion sociale. Le projet Make it Work! offrait également un soutien ciblé en mettant à la disposition des jeunes sourds des informations sur l'emploi en langue des signes ainsi que dans des formats écrits accessibles.

Australie : Quatre programmes ont été recensés en Australie, tous comprenant une composante d'expérience de travail. Certains combinaient cette expérience avec du développement de compétences et des apprentissages afin de soutenir la transition des étudiants de l'école vers le marché du travail, comme les programmes Transition to Work et School Leaver Employment Supports (SLES). D'autres

initiatives, telles que le programme Prepare-Trial-Hire, combinaient la formation à l'employabilité pour les jeunes avec un soutien financier destiné aux entreprises offrant des stages, notamment par la prise en charge gouvernementale des assurances associées.

Inde : Quatre programmes ont été recensés en Inde. Tous étaient axés sur le développement des compétences et le placement en emploi et étaient dirigés par la Youth4Jobs Foundation, un organisme sans but lucratif spécialisé dans le développement de compétences menant à l'emploi pour les jeunes en situation de handicap. Les services offerts comprenaient également des séances de motivation, des simulations d'entrevue, des activités de développement personnel et des visites d'exposition professionnelle (programmes Samarthanam Skilling), un soutien après le placement en emploi (WISE Program) ainsi que des initiatives visant à sensibiliser les employeurs aux capacités des jeunes ayant une déficience visuelle (VI Connect Program).

Afrique du Sud : En Afrique du Sud, le programme Vava iYouth vise à soutenir les jeunes en situation de handicap par la fourniture d'aides techniques, la promotion de leur inclusion et de leur représentation dans différents espaces décisionnels, ainsi que par l'offre de formations et de stages visant à renforcer leurs compétences et leurs perspectives d'emploi. L'organisation nationale South African Deaf Youth Development Programme (SADYDP) offre également des programmes de développement destinés aux jeunes sourds, les soutenant dans la défense de leurs droits humains à travers diverses initiatives locales. Ses activités comprennent notamment des composantes de préemploi et d'emploi, telles que le développement des compétences et l'accompagnement à la création de petites entreprises. Toutefois, peu d'informations détaillées sur ces programmes sont disponibles dans les sources publiques en ligne.

3. Revue réaliste

Les passages suivants sont des extraits de l'examen réaliste publié par Hagelstam-Renshaw et al. (2026). L'article complet est disponible et peut être cité comme : : Hagelstam-Renshaw, A., Cardoso, R., Zeidan, J., Mahmoudi, E., Nguyen, L., Philippopoulos, E., & Shikako, K. (2026). Mapping community pathways to employment for youth with disabilities—a realist review. *Frontiers in Public Health*, 14, 1743478.

3.1. Objectifs de la revue

Un examen réaliste a été mené pour identifier les contextes, mécanismes et résultats décrits dans des articles examinés par les pairs, sur des programmes communautaires qui supportent l'emploi des jeunes avec des handicaps. Cet examen réaliste avait pour but: (a) d'identifier les facteurs communautaires liés à l'emploi des jeunes avec tous types d'handicaps, et (b) décrire les contextes et les mécanismes au sein des programmes de préparation à l'emploi qui contribuent à la réussite de la transition de l'école au travail.

3.2. Méthodes

Nous avons suivi le standard RAMESES, et effectué des recherches sur Medline, PsycINFO, ERIC, Policy Commons, Sociological Index, Google Scholar, REHABData et Canadian Research Index. Les termes de recherche étaient liés à l'emploi, aux handicaps, aux jeunes, et aux facteurs communautaires. Après un premier examen de 10 682 articles, nous avons recentré notre champ d'étude sur les programmes d'emploi, par opposition au champ initial plus large de la littérature sur les transitions de l'école au travail, pour des raisons de faisabilité et pour clarifier la structure Contexte-Mécanisme-Résultat (C-M-R). Au départ, 1157 articles correspondaient aux critères d'inclusion et on fait l'objet d'une sélection en vue de l'accès au texte intégral. 56 articles ont été retenus pour l'extraction et l'analyse des données.

Notre analyse s'appuie théoriquement sur deux cadres conceptuels clés : la théorie des systèmes écologiques de Bronfenbrenner (11) et l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) (12). Cette approche fondée sur un double cadre a été sélectionnée afin d'élaborer une théorie initiale de programme qui tienne en compte à la fois des influences environnementales à plusieurs niveaux sur le développement des jeunes, et des systèmes de discrimination qui produisent des expériences uniques pour les jeunes lors de la transition entre les systèmes de soins, et les structures sociales. La théorie de l'intersectionnalité aide à comprendre que les parcours vers l'emploi sont influencés par les facteurs micro de Bronfenbrenner, qui s'articulent autour des identités individuelles : femme, homme, et groupes de genres divers, ainsi que par le « plus » de l'outil ACS+, qui inclut des facteurs de l'identité tel que l'origine ethnique, l'âge, et le handicap. Se basant sur les principes de l'égalité factuelle, nous avons cherchés à comprendre comment les programmes d'emploi prennent en compte les identités différentes des jeunes, et comment les communautés considèrent, ou négligent les identités intersectionnelles des jeunes, alors qu'ils naviguent les systèmes macro et exo menant à l'emploi.

Les facteurs macro dans le Child Community Health Inclusion Index (CHILD-CHII) ont été utilisés comme cadre pour l'extraction et l'analyse des données, incluant le transport, la formation du personnel, l'aménagement urbain, les actions de sensibilisation, l'accès aux soins de santé, les programmes/services généraux, le bénévolat/le travail, l'éducation la technologie, la cartographie en ligne, les politiques d'accessibilité et les facteurs sociaux. Les données ont été regroupées en catégories de contexte, mécanisme et résultats, afin de donner un aperçu des programmes existants, dans quelles circonstances, et quels sont les types de résultats de programmes qui sont considérés comme des réussites en matière d'emploi, dans la littérature scientifique actuelle.

3.3. Résultats

La majorité des facteurs identifiés étaient liés aux environnements méso, notamment, les programmes et services généraux (n=38), l'éducation ((n=25), et les aspects sociaux (n=14). La recherche identifiée a présenté des programmes qui interviennent principalement au niveau des systèmes micro et méso, tel que l'organisation des opportunités d'activités sociales et des programmes de mentorat associés avec des placements dans des milieux d'emploi, ainsi que des formations professionnelles spécifiques. De nombreux programmes ont eu lieu au sein des écoles ou dans des hôpitaux, par contre les études présentées n'ont que peu examinés comment les *écosystèmes* tel que les politiques et le financement contribuent à la mise en œuvre, au développement, et à la configuration des programmes d'emploi destinés aux jeunes. Le processus d'analyse réaliste a conduit à définir « contextes » comme des domaines (par exemple l'éducation, la santé, ou des lieux (par exemple le pays, ou la région) où le programme ont été mis en œuvre. Les « Mécanismes » désignaient des stratégies tel que les interventions, des politiques, des mesures incitatives mises en place pour faciliter l'emploi des jeunes avec des handicaps, et « Résultats » désignaient l'ensemble des conséquences directes et indirectes décrites dans les études qui étaient liés à l'emploi. L'analyse de l'intersectionnalité a imprégné l'interprétation de la manière dont les caractéristiques individuelles interagissent dans les micro-systèmes, et influencent les expériences des jeunes, la disponibilité des programmes, et les résultats escomptés. Par contre, l'information limitée à propos de l'ACS+ a limité la profondeur de cette analyse, réduisant la généralisation de nos résultats, et mettant en évidence une lacune importante dans la littérature scientifique. Une analyse critique de la prise en compte limitée de l'intersectionnalité est proposée.

Une analyse critique des données montre que le succès des programmes n'est pas universel. Plusieurs études ont fait état des résultats négatifs, nuls, ou incohérents, ou n'ont pas mesuré ou structurés les résultats au-delà des microsystèmes, des méso-systèmes, ainsi limitant la compréhension des résultats aux niveaux des *écosystèmes* et des *macro-systèmes*. Un modèle régulièrement constaté était que les

compétences acquises dans des environnements protégés ne parvenaient pas à être transposées dans la vie réelle. Plusieurs études ont mis en œuvre des défaillances au niveau des *méso-systèmes*. Cela met en évidence un manque de coordinations entre les systèmes éducatifs, de santé et de l'emploi, où l'absence de continuité dans l'accompagnement (Contexte) compromet les progrès individuels réalisés par les jeunes (Résultat).

Cet examen réaliste a aussi identifié des résultats qui remettent en cause les hypothèses causales simplistes. Alors que certaines études ont montré que la gravité d'un handicap constituant un obstacle (13), d'autres n'ont révélés aucun lien significatif entre le niveau du handicap et le succès professionnel (14). Ces incohérences suggèrent que l'influence de ces facteurs dépend fortement du contexte, et est influencée par d'autres variables, telles que la disponibilité des mesures de soutien alternatives (par exemple le télétravail, l'accompagnement professionnel spécialisé), qui n'ont pas toujours été mesurés dans les études examinés.

3.4. Discussion

Aperçu des programmes et législations identifiés

Une conclusion majeure de cette étude est l'accent mis de manière prépondérante, dans les recherches actuelles, sur les mécanismes au niveau individuel. Les éléments de programme les plus fréquents (par exemple la formation professionnelle, la préparation à l'emploi, et le mentorat) visent toutes à transformer le jeune en tant qu'individu. Bien qu'importante, cette approche fait involontairement peser la responsabilité de l'adaptation sur les personnes handicapées, plutôt que sur les systèmes et les environnements qui créent des obstacles. Notre analyse montre que la base de données factuelles est largement muette sur les interventions visées à s'attaquer aux influences structurelles, politiques, et au niveau macro. Ce biais axé sur l'individu, est probablement le produit du contexte institutionnel dans lequel la plupart des recherches sont menées (à savoir, l'éducation et la santé), qui sont intrinsèquement centrés sur la prestation de services individuels. Cependant, il en résulte un angle mort critique. Cet examen réaliste a mis en évidence que l'échec de ces programmes n'était pas lié à des déficiences chez les jeunes, mais à des déficiences de systèmes, telles que l'arrêt brutal des aides (36), ou des lieux de travail non accommodés (38). Ces résultats supportent l'argument selon lequel, si nous ne nous occupons pas des déterminants systémiques plus larges de l'emploi, tel que la rigidité des structures [professionnelles, les pratiques d'embauche discriminatoires, l'insuffisance des politiques de protection sociale, et l'inaccessibilité des transports, l'impact des interventions au niveau individuel restera toujours limité.

4. Évaluation en milieu communautaire

4.1. Contexte : évaluation de l'Indice de santé communautaire et d'inclusion des enfants

L'Indice de santé communautaire et d'inclusion de l'enfant (Child Community Health and Inclusion Index – CHILD-CHII) est un outil de mesure complet, développé à la suite d'un processus de consensus rigoureux et fondé sur des indicateurs définis à l'échelle internationale. Il est utilisé pour évaluer les éléments d'une communauté qui favorisent un mode de vie sain et l'inclusion des jeunes en situation de handicap (15). Conçu pour être utilisé par différents acteurs communautaires, cet outil tient compte de considérations contextuelles clés dans quatre secteurs : l'éducation (p. ex., écoles et établissements d'enseignement), la santé (p. ex., hôpitaux et centres de réadaptation), les espaces publics (p. ex., parcs, terrains de jeux et jeux d'eau) ainsi que les institutions et organismes communautaires (p. ex., centres

communautaires et bibliothèques). L'outil mesure divers indicateurs offrant un portrait global de l'inclusion communautaire, notamment les programmes offerts, l'accessibilité physique des installations et d'autres caractéristiques communautaires plus larges. Il permet ainsi de cerner les aspects pouvant être améliorés afin de créer des communautés plus inclusives (15).

Le CHILD-CHII comprend trois principales composantes d'évaluation : l'évaluation macro de la communauté (Macro Community-At-Large Assessment), l'évaluation organisationnelle (Organizational Assessment) et l'évaluation sur site (On-site Assessment). L'évaluation sur site porte sur les caractéristiques physiques du lieu où se déroule l'activité, telles que l'accessibilité des salles de bain ou la largeur des portes. L'évaluation organisationnelle examine des éléments liés à l'administration et à l'organisation des activités, notamment la disponibilité de formats alternatifs et inclusifs pour la diffusion du matériel pédagogique ainsi que la formation du personnel. Enfin, l'évaluation macro de la communauté (ou évaluation au niveau macro) s'intéresse aux caractéristiques de l'environnement communautaire entourant le lieu de l'activité, par exemple la disponibilité de services de transport adapté dans le quartier, les politiques favorisant l'inclusion et la formation du personnel.

4.2. Méthodes

S'appuyant sur les résultats de la revue réaliste et sur l'importance accordée à la manière dont les contextes communautaires influencent les services des programmes, leur mise en œuvre et l'inscription des participants, notre équipe a établi des contacts avec des communautés à travers le Canada qui présentement offre des programme d'emploi. L'indice CHILD-CHII a été appliqué à des sites de programmes dans ces communautés afin de mieux comprendre les facteurs communautaires présents dans certains programmes d'emploi considérés comme des pratiques exemplaires au Canada.

Les résultats seront analysés avec une attention particulière aux dimensions contextuelles issues de l'évaluation.

Nous avons adopté un échantillonnage raisonné basé sur la localisation géographique et une stratégie de représentation maximale des communautés où les programmes sont implantés. Les sites ont été sélectionnés en collaboration avec les équipes de recherche et les comités consultatifs afin de répondre aux critères suivants : programmes reconnus comme des pratiques exemplaires en matière d'emploi des jeunes, offerts dans différents secteurs (communautaire, santé, éducation), répartis dans différentes provinces, de préférence financés publiquement, et desservant divers profils de jeunes en fonction des types de handicaps ou des programmes ouverts à tous les types de handicaps.

Chaque site a été évalué indépendamment par deux évaluateurs afin d'assurer la fiabilité inter-juges dans l'application du CHILD-CHII. Les évaluateurs ont appliqué les sections **macro** et **organisationnelle** du CHILD-CHII au site où le programme est offert ainsi qu'au programme lui-même. Les évaluations ont été réalisées en personne ou virtuellement à partir d'enregistrements vidéo, d'entretiens avec les responsables de programmes et des informations disponibles en ligne concernant les programmes et les sites. Les évaluations ont été menées entre juin et décembre 2025.

Nous avons également pour objectif initial d'évaluer des programmes destinés spécifiquement aux jeunes autochtones en situation de handicap. Toutefois, les contraintes de temps ainsi que les priorités d'accessibilité et de calendrier des communautés autochtones contactées par l'entremise de nos partenaires n'étaient pas alignées avec les objectifs actuels de ces communautés. Cette limite sera discutée dans la section des limites de ce rapport.

Les programmes sélectionnés étaient un programme développé aux niveaux national et international et offert par un centre de réadaptation en Ontario, un programme communautaire géré par une fondation à Calgary et, et un programme offert en milieu scolaire au Québec. Les résultats de chaque évaluation sont présentés ci-dessous.

4.3. Évaluation de l'indice

4.3.1. Site 1: Centre de réadaptation pour enfants en région métropolitaine

Nous avons évalué le CHILD-CHII dans un grand centre de réadaptation pour enfants situé dans une importante région métropolitaine de l'Ontario, offrant divers services aux jeunes et à leurs familles. Ce centre constitue un établissement de référence dans plusieurs domaines et met en œuvre un programme d'emploi pour les jeunes reconnu à l'échelle internationale (16). En 2025, le centre a reçu le prix des meilleurs employeurs au Canada pour les jeunes, en reconnaissance de ses milieux de travail et programmes exemplaires pour les jeunes en situation de handicap. L'établissement offre également des programmes favorisant la participation des jeunes au marché du travail. Enfin, le centre assure la coordination de la communauté de pratique nationale regroupant l'ensemble des sites du projet à travers le Canada. (17). Dans le cadre de la présente recherche, le centre a été le premier site où l'évaluation CHILD-CHII a été réalisée. L'hôpital est situé dans la région de Toronto, une ville densément peuplée de l'Ontario, avec une densité de population de 4 427,8 habitants par kilomètre carré en 2021 (18), et sa localisation lui permet de desservir plusieurs quartiers. Ainsi, l'hôpital offre des services à une diversité de communautés, dans le but de soutenir les jeunes ayant des incapacités d'origine infantile, des blessures ou une diversité développementale, tant sur le plan clinique que de la réadaptation et de la recherche (19). Depuis sa création en 1996 (20), et avec plus de 800 sites à l'échelle mondiale, le projet SEARCH a soutenu plus de 55 000 stagiaires, en accompagne environ 4 800 par année, et atteint un taux d'emploi de 70 % chez les participants (21). Le programme est un programme de formation à l'emploi destiné aux jeunes de 18 ans et plus (22), comprenant des composantes de formation en classe et de stages en milieu de travail. Ces composantes intègrent des facteurs liés aux dimensions sociales, éducatives et professionnelles, permettant aux jeunes de socialiser entre participants, d'acquérir des compétences en salle de classe et de développer une expérience de travail grâce aux stages.

4.3.2. Site 2: Programme Communautaire

Ce programme communautaire est offert et géré par une fondation en située dans un centre urbain de taille moyenne en Alberta qui offre des services visant à réduire les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap (23). Le programme de soutien à l'emploi offert par la fondation est opérationnel à travers 20 sites répartis dans plusieurs provinces canadiennes, à la fois en présentiel et en ligne (25). Depuis sa création en 2017, le programme a accueilli plus de 2 004 participants, atteignant un taux d'emploi de 50 % parmi les personnes ayant participé (26). Le programme s'adresse aux personnes autistes âgées de 15 ans et plus (27), bien que les personnes ayant tout type de handicap soient admissibles. Les éléments du programme en présentiel comprennent une formation en classe, la recherche d'emploi et le maintien en emploi, tandis que la version en ligne inclut la définition d'objectifs, le développement de compétences professionnelles et le renforcement de la confiance en soi (26).

4.3.3. Site 3: Programme en milieu scolaire

Ce programme opère en milieu scolaire, dans un cadre destiné aux jeunes autistes, offrant des soutiens individualisés aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire (28). L'école est située dans un grand centre urbain du Québec (29). Depuis sa création en 2014 (30), le programme réalisé sur ce site a facilité plus de 5 000 opportunités d'emploi pour des jeunes (31), en étant déployé dans 30 sites à travers le

Canada (32), et en atteignant un taux d'emploi d'environ 95 % de maintien en emploi parmi les jeunes recrutés par les employeurs (33). Il s'agit d'un programme de soutien à l'emploi destiné aux jeunes âgés de 16 ans et plus (34) qui met en relation des employés autistes avec des employeurs, dans le but d'augmenter l'accès à l'emploi pour les jeunes autistes (35). Le programme a également reçu le prix international Zero Project pour les politiques innovantes en matière d'emploi et de formation professionnelle en 2017 (30), une distinction reconnaissant les décideurs politiques, praticiens, chefs d'entreprise et autres experts pour leur contribution à la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (36). Le programme est déployé dans différents contextes canadiens, notamment dans une école. À travers ce programme, le modèle propose une diversité de services liés au handicap et d'éléments de formation, tant pour les employeurs que pour les employés. Les services destinés aux employeurs incluent une formation et de l'information sur la sensibilisation au handicap, ainsi qu'un accompagnement pour favoriser des milieux de travail plus inclusifs. Les services offerts aux jeunes comprennent l'aide à l'identification d'employeurs ayant déjà embauché des jeunes autistes, la mise en relation avec des organismes communautaires offrant des services liés à l'emploi, ainsi qu'un soutien sur place pour favoriser la réussite en emploi une fois embauchés (37). Le tableau 2 résume les principales caractéristiques des trois programmes d'emploi.

Tableau 2. Caractéristiques des programmes d'emploi

	Programme en réadaptation	Programme communautaire	Programme en milieu scolaire
Contexte/milieu	Urbain	Urbain	Urbain
Densité de population (par km ²)	4427.8	1592.4	4833.5
Population desservie	Jeunes ayant un handicap d'apparition durant l'enfance, une blessure ou un trouble du développement.	Personnes autistes	Personnes autistes
Age d'admissibilité au programme	18+	15+	16+

4.4. Résultats

Selon l'échantillonnage raisonné des programmes considérés comme des pratiques exemplaires, les trois programmes évalués présentaient un niveau élevé de conformité au CHILD-CHII. Les programmes et les sites étaient en grande partie accessibles, avec des programmes inclusifs généralement mis en œuvre dans des environnements macrosociaux inclusifs (c.-à-d. le cadre communautaire élargi des programmes). Les programmes étaient davantage adaptés aux caractéristiques propres à leur clientèle cible, tandis que certaines caractéristiques d'accessibilité universelle, telles que le braille et la langue des signes, étaient absentes du matériel d'information. Les scores sommaires issus des trois volets d'évaluation du CHILD-CHII (sur site, organisationnel et macrosocial) ont démontré que des caractéristiques d'accessibilité étaient présentes dans les trois sites. Ces scores ont été déterminés en calculant la somme de tous les items binaires du CHILD-CHII pour chaque sous-section de l'évaluation (sur site, organisationnelle et macrosociale). La présence de caractéristiques accessibles recevait 1 point, tandis que l'absence de

caractéristiques ainsi que les éléments jugés non applicables recevaient 0 point. Le tableau 3 présente un résumé des scores d'évaluation du CHILD-CHII pour les trois sites de programme.

Tableau 3. Résumé des scores CHILD-CHII des différents sites

	Programme en réadaptation	Programme communautaire	Programme en milieu scolaire
Sur site	84/191	79/191	75/191
Organisationnel	25/51	25/51	34/51
Macro	32/54	36/54	40/54

4.4.1. Programme en réadaptation

Un taux de fidélité inter-évaluateurs de 57 % a été obtenu pour l'évaluation CHILD-CHII au programme en réadaptation, avec un coefficient Kappa de Cohen de 0,45. Les résultats ont mis en évidence de nombreuses caractéristiques inclusives en matière d'accessibilité dans les évaluations sur site, organisationnelle et macrosociale. Sur le plan des infrastructures, le site comprenait des éléments de conception répondant aux divers besoins des personnes en situation de handicap. Parmi ces éléments figuraient des entrées de porte au niveau du sol et suffisamment larges pour les personnes utilisant un fauteuil roulant, des ascenseurs, des plateformes élévatrices pour les escaliers, des surfaces antidérapantes, des portes automatiques, ainsi que des salles de bain adaptées à différents types de handicaps dans l'ensemble du site. De plus, du matériel adapté permettant de répondre aux besoins des jeunes était disponible pour les activités. Cet équipement adapté peut être loué par les familles et essayé avant l'achat, afin de s'assurer qu'il correspond bien aux besoins de leur enfant.

L'évaluation organisationnelle a également indiqué la présence de nombreuses caractéristiques inclusives en matière d'accessibilité, avec 25 des 51 items du CHILD-CHII. Les résultats ont démontré un haut niveau d'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'élaboration des politiques de l'hôpital, la disponibilité du personnel pour aider les personnes à se déplacer sur le site, ainsi qu'une forte volonté et préparation de la part des responsables du programme à apporter de futures améliorations en matière d'accessibilité. Des adaptations telles que l'accès aux proches aidants et l'assistance du personnel étaient offertes afin de permettre aux jeunes de participer équitablement aux activités.

L'évaluation au niveau Macro, qui portait sur les quartiers environnants de l'hôpital, a révélé la présence de nombreuses caractéristiques accessibles (32 des 54 items du CHILD-CHII) dans la grande région de Toronto. En ce qui concerne le transport, Toronto dispose de trajets de transport en commun fixes, de caractéristiques d'accessibilité telles que des informations en braille ou audio fournies sur demande, ainsi que d'un personnel de transport ayant reçu une formation de sensibilisation aux handicaps, incluant des éléments liés à la communication avec des personnes présentant différents types de handicaps. D'autres caractéristiques macrosociales comprenaient une conception communautaire accessible (p. ex. infrastructures pour la marche et les déplacements en fauteuil roulant, signalisation d'orientation, programmes d'entretien des trottoirs, financement disponible pour améliorer l'accessibilité des commerces et des installations communautaires), ainsi que des services tels que des possibilités de bénévolat et d'emploi, l'accès aux soins de santé et d'autres activités communautaires destinées aux jeunes en situation de handicap. Les activités communautaires comprenaient notamment des activités sociales et récréatives adaptées, telles que des cours de danse, des ateliers d'arts plastiques et d'artisanat, ou encore des camps d'été adaptés (39). Des politiques et des initiatives visant à promouvoir l'inclusion et

l'accessibilité étaient également intégrées au sein de Toronto. Cette approche inclusive comprenait notamment des tables rondes réunissant des décideurs politiques, des enfants en situation de handicap ainsi que leurs parents et proches aidants, de même que la présence d'un comité consultatif sur le handicap représentant des enfants présentant une grande diversité de handicaps. Ces occasions de participation ont été rapportées par le gestionnaire du programme et vérifiées au moyen de recherches en ligne sur les pages Web de la ville.

Dans l'«évaluation organisationnelle» (25 des 51 items du CHILD-CHII), un aspect absent du site concernait la disponibilité de l'information (p. ex. dépliants, documents) dans des formats accessibles aux personnes présentant différents types de handicaps (p. ex. braille, gros caractères, formats audio ou langue des signes). Toutefois, des informations adaptées aux besoins d'un large éventail de personnes en situation de handicap étaient disponibles en ligne, grâce à des fonctionnalités virtuelles répondant aux besoins des utilisateurs, telles que la possibilité de modifier l'espacement du texte et la taille des caractères sur le site Web, ainsi que des options permettant de changer le contraste des informations et de l'arrière-plan (p. ex. arrière-plan noir avec texte blanc ou jaune, arrière-plan jaune avec texte noir, et arrière-plan gris avec texte gris clair).

Les gestionnaires du programme ont signalé les obstacles suivants comme étant des contraintes majeures à la promotion de l'inclusion, de la participation et de la santé des jeunes en situation de handicap dans leurs programmes : A) Le financement : des changements dans les structures de financement des fournisseurs de services d'emploi ont réduit la capacité de financer les formateurs en compétences qui accompagnent les participants du programme. Cette situation menace la fermeture du site de Project SEARCH et réduit le soutien post-programme que celui-ci est en mesure d'offrir. B) Les processus décisionnels et les priorités organisationnelles : par exemple, la priorisation des changements au niveau de l'infrastructure au centre de réadaptation (p. ex. ajout de planchers tactiles, de chaises d'évacuation et de matériel d'information accessible aux personnes non voyantes ou malentendantes), dont la mise en œuvre peut prendre du temps une fois ces priorités identifiées. D'autres défis rapportés concernaient les besoins personnels des jeunes en situation de handicap, qui évoluent au fil de leur participation au programme et nécessitent une capacité d'adaptation au niveau du programme, ainsi que des changements au niveau macrosocial (p. ex. état de santé, revenu, situation familiale).

Parmi les orientations futures mentionnées par les gestionnaires du programme figuraient l'embauche de personnel supplémentaire et l'examen de facteurs sociodémographiques (p. ex. langue parlée, race, revenu, statut de nouvel arrivant), afin de comparer les caractéristiques de la clientèle du programme d'emploi offert dans un centre de réadaptation avec celles d'autres sites ainsi que les tendances liées aux facteurs démographiques et d'explorer des moyens d'inclure davantage les groupes sous-représentés dans le programme d'emploi par rapport à la communauté élargie. Les gestionnaires souhaitent également sonder les familles afin de mieux promouvoir la santé des jeunes en situation de handicap.

4.4.2. Programme communautaire

Un taux de fiabilité inter-évaluateurs de 93 %, avec un coefficient kappa de Cohen de 0,73, a été obtenu pour l'évaluation CHILD-CHII en Alberta. Les résultats ont mis en évidence de nombreuses caractéristiques d'accessibilité à travers les trois niveaux d'évaluation. L'évaluation sur site a révélé de nombreuses caractéristiques inclusives d'accessibilité, avec 79 items sur 191 du CHILD-CHII satisfaits. Parmi les principales caractéristiques figuraient des ascenseurs, des portes automatiques, des élévateurs, des seuils de porte affleurant le sol, une signalisation en gros caractères et à fort contraste, ainsi que des panneaux visuels facilitant l'orientation dans le site, des toilettes accessibles, des espaces réservés aux chiens-guides, de l'information en gros caractères et une signalisation à fort contraste dans l'ensemble du site du

programme. D'autres services et aménagements destinés aux programmes offerts sur place pour les jeunes comprenaient des revêtements de sol absorbant le son dans les espaces communs, des surfaces antidérapantes et un éclairage ajustable.

L'évaluation organisationnelle a également montré de nombreuses caractéristiques inclusives (25/51 items du CHILD-CHII). Au sein de l'organisation, du personnel était disponible et les salles étaient codées par couleur pour aider les jeunes à se repérer dans le site. Le personnel reçoit une formation en sensibilisation au handicap, incluant des modules sur la prestation de services aux jeunes ayant différents types de handicaps et à leurs familles, l'adaptation des environnements aux personnes en situation de handicap, la communication avec les jeunes et leurs parents, ainsi que l'utilisation d'un langage à la première personne. Au niveau organisationnel, les personnes en situation de handicap étaient incluses dans la prise de décision du centre par le biais d'un groupe consultatif stratégique. La gestionnaire du programme a également rapporté une forte capacité de préparation au changement et une volonté de soutenir des efforts supplémentaires en matière d'inclusion et de promotion de la santé, démontrée par un processus de réévaluation périodique des politiques d'inclusion et d'accessibilité afin de s'assurer de leur alignement avec des pratiques solides d'inclusion et d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Une lacune identifiée était l'absence de matériel pédagogique et éducatif en braille ou en format audio, bien que l'organisation dispose de documents en gros caractères, visuels et de vidéos sous-titrées. Les obstacles mentionnés par la personne responsable du programme incluaient le délai important d'approbation pour toute modification visant à renforcer la promotion de la santé des jeunes en situation de handicap au sein de l'organisation.

Au niveau macro, 36 items sur 54 du CHILD-CHII étaient satisfaits, reflétant une accessibilité importante dans les zones environnantes du site. De nombreuses options de transport accessibles étaient disponibles dans la ville, telles que le transport adapté, les taxis accessibles aux fauteuils roulants, ainsi que des écrans et des boutons d'assistance dans les hubs de transport pour soutenir les personnes en situation de handicap. Les aménagements urbains accessibles comprenaient des infrastructures pour la marche, le vélo et la mobilité en fauteuil roulant, une signalisation en gros caractères, des pictogrammes, du braille, des programmes d'entretien des trottoirs, ainsi que des financements visant à améliorer l'accessibilité des commerces et des infrastructures communautaires. D'autres caractéristiques accessibles au niveau macro incluaient des possibilités pour les jeunes en situation de handicap de participer à des activités de loisirs et sociales, ainsi que des initiatives favorisant le dialogue entre les jeunes, les décideurs et les prestataires de services de la ville. Ces initiatives comprenaient des tables rondes réunissant des décideurs politiques, des enfants en situation de handicap et leurs parents, ainsi qu'un groupe consultatif sur le handicap représentant des enfants présentant une grande diversité de handicaps.

4.4.3. Programme en milieu scolaire

Un taux de fiabilité inter-évaluateurs de 76 % a été obtenu pour l'évaluation CHILD-CHII réalisée au programme en milieu scolaire, avec un coefficient kappa de Cohen de 0,49. Les résultats ont mis en évidence de nombreuses caractéristiques inclusives dans les trois sous-sections du CHILD-CHII. Au **niveau sur site**, 75 items sur 191 du CHILD-CHII étaient présents. Une attention particulière était accordée aux espaces larges, à un encombrement minimal et à une infrastructure ne limitant pas la mobilité ou la participation des enfants. Les caractéristiques favorisant l'accessibilité pour les jeunes comprenaient des rampes, des encadrements de portes au niveau du sol, des ascenseurs, des surfaces antidérapantes, des portes automatiques, une signalisation en gros caractères et à fort contraste ainsi que des pictogrammes pour l'orientation dans le site. Des casques antibruit étaient disponibles pour la réduction du bruit, des mesures de réduction du bruit étaient mises en place dans certaines salles, et des toilettes accessibles

étaient présentes. L'information disponible (p. ex., dépliants, brochures) n'était pas offerte en braille ou en format audio, mais pouvait être fournie en gros caractères et en texte simplifié via une version électronique.

L'évaluation organisationnelle a également révélé de nombreuses caractéristiques inclusives, avec 34 éléments sur 51 du CHILD-CHII présents. Le personnel bénéficiait d'une formation approfondie en sensibilisation au handicap, couvrant la prestation de services aux jeunes ayant différents types de handicaps et à leurs familles, l'adaptation des environnements, la communication avec les jeunes et leurs familles, ainsi que l'intervention en situation de crise. Les personnes en situation de handicap et les parents étaient étroitement impliqués dans la prise de décision organisationnelle, représentant 70 % des membres du conseil d'administration. D'autres éléments d'accessibilité comprenaient des outils de repérage personnalisés (cartes et schémas), la présence de personnel pour aider les jeunes à naviguer dans le site, ainsi qu'une forte ouverture au changement, comme l'indique la reconnaissance du caractère évolutif et individualisé des besoins des jeunes et la volonté d'adapter la formation du personnel en conséquence. Afin de favoriser la participation équitable aux activités, des mesures d'accommodement étaient offertes selon les besoins individuels des jeunes, notamment la présence d'un accompagnateur. Un obstacle identifié par l'école *À Pas de Géant* était le taux élevé de roulement du personnel.

Au niveau macro, l'environnement entourant l'école constituait un important facilitateur de l'inclusion et de la participation des jeunes en situation de handicap, avec 49 éléments sur 51 du CHILD-CHII présents. Situé dans le Technopôle Angus, ce quartier regroupe divers services communautaires tels que des centres de santé, des commerces, des écoles, des restaurants et des espaces verts (39), créant un environnement propice à l'engagement et à la participation des jeunes dans la communauté. D'autres caractéristiques inclusives incluaient des activités de loisirs adaptées aux besoins variés des personnes en situation de handicap, ainsi que des systèmes de transport accessibles tels que le transport adapté, les taxis accessibles aux fauteuils roulants et des informations accessibles en texte simple, gros caractères, pictogrammes, audio et braille. Montréal présente également de nombreuses caractéristiques urbaines accessibles, notamment des infrastructures pour la marche, le vélo et la mobilité en fauteuil roulant, une signalisation en gros caractères, des pictogrammes, du braille, des programmes d'entretien des trottoirs et des financements visant à améliorer l'accessibilité des commerces et des infrastructures communautaires.

D'autres pratiques inclusives au niveau macro comprennent des organisations facilitant les occasions pour les jeunes en situation de handicap et leurs familles de se rencontrer et de participer à des activités sociales, ainsi que des politiques et initiatives visant à promouvoir l'inclusion à Montréal. Cette promotion de l'inclusion est notamment assurée par des tables rondes réunissant des décideurs politiques, des enfants en situation de handicap et leurs parents, ainsi que par la présence d'un groupe consultatif sur le handicap représentant des enfants ayant une grande diversité de handicaps.

4.4.4. Fiabilité inter-évaluateurs

Des scores synthétiques pour les trois sites de programmes de préparation à l'emploi ont été calculés pour chacune des sous-sections du CHILD-CHII (niveau sur site, niveau organisationnel et niveau macro).

La fiabilité inter-évaluateurs pour les trois sites a été calculée à l'aide du coefficient kappa de Cohen (40) pour les questions dichotomiques. En raison de la présence limitée d'items à échelle dans le CHILD-CHII, des coefficients kappa pondérés n'ont pas pu être calculés pour l'ensemble des trois sites, bien qu'ils aient indiqué un niveau élevé d'accord entre les évaluateurs. Un score kappa de 0,41 ou plus a été jugé acceptable par les évaluateurs et considéré comme indicatif d'un accord modéré élevé entre les évaluateurs. L'ensemble des scores kappa du CHILD-CHII obtenus se situait dans une plage acceptable.

Cependant, une variabilité entre les scores des différentes évaluations CHILD-CHII a été observée. Le programme communautaire a obtenu un score de 0,73, celui en milieu scolaire un score de 0,49 et en réadaptation un score de 0,45. La fiabilité inter-évaluateurs plus faible pour le site Project SEARCH au Holland Bloorview, bien qu'indiquant un accord modéré entre les évaluateurs, peut suggérer des difficultés liées à l'évaluation de sites de programmes de grande envergure, où la marge de désaccord entre évaluateurs est plus importante en raison du nombre élevé de caractéristiques à évaluer. Le score kappa plus faible observé pour le programme en milieu scolaire pourrait être lié à la méthode de collecte des données. En effet, en raison de contraintes d'horaire pour l'accès au site de l'école, l'évaluation CHILD-CHII a été réalisée via la plateforme de visioconférence Zoom (41) pour l'évaluation organisationnelle, ainsi qu'à partir de photos et de vidéos fournies par la personne responsable du programme pour l'évaluation sur site. Le score kappa de 0,49 pourrait indiquer que l'utilisation de matériel vidéo et photographique, ainsi que d'une plateforme de visioconférence pour l'application du CHILD-CHII, pourrait ne pas constituer une méthode d'évaluation pleinement précise. Toutefois, cette approche pourrait également représenter une avenue permettant d'inclure des programmes géographiquement moins accessibles dans l'application du CHILD-CHII.

5. Revue des programmes

5.1. Méthodes

Une stratégie d'échantillonnage raisonné a été utilisée afin d'identifier des programmes d'emploi pour les jeunes desservant des personnes ayant divers types de handicaps. Pour une analyse approfondie des caractéristiques des programmes et l'identification des facteurs alignés avec le CHILD-CHII en matière d'inclusion communautaire, ainsi que des éléments associés à des trajectoires d'emploi réussies, tels qu'identifiés dans la revue réaliste de la littérature et éclairés par notre équipe consultative. L'échantillon comprenait un programme international, un programme provincial et deux programmes de niveau fédéral. Les données ont été recueillies à partir d'une analyse documentaire des matériaux de programme accessibles au public (documents d'information, rapports destinés à la communauté) et, lorsque disponible, complétées par des informations fournies par les directeurs et coordonnateurs de programmes. Les données propres à chaque programme ont été extraites et synthétisées afin de décrire un portrait global de chaque initiative, incluant son objectif, sa portée, son contexte communautaire ainsi que d'autres variables pertinentes.

5.2. Résultats

5.2.1. SEARCH: un programme de transition école-travail

Description : Ce programme de transition d'une durée d'un an est réalisé en partenariat avec des entreprises afin d'offrir aux élèves du secondaire en situation de handicap plus de 700 heures d'expérience pratique en milieu de travail à travers des rotations adaptées. Les participants développent des compétences d'employabilité et bénéficient d'un accompagnement en planification de carrière assuré par des enseignants et des formateurs, ainsi que d'adaptations telles que du coaching en milieu de travail. Un organisme local de services en emploi soutient également les finissants et les employeurs dans la transition vers l'emploi.

Population : Les élèves admissibles (âgés de 17 ans et plus) peuvent présenter une déficience intellectuelle ou développementale légère, un trouble du spectre de l'autisme, des troubles d'apprentissage, des troubles de la parole ou du langage, ou être sourds ou malentendants. Chaque site Project SEARCH définit toutefois ses propres critères d'admissibilité.

Facteurs Communautaires : Le programme est offert dans plusieurs provinces canadiennes (22 sites en 2024-2025). Les données issues de la documentation en ligne du programme mettent en évidence les facteurs communautaires suivants :

- **Formation au transport autonome** : les stagiaires apprennent à utiliser de manière autonome les transports accessibles aux adultes. Une formation initiale est offerte avant le programme ou avant la deuxième rotation de stage, avec un soutien additionnel lors de la transition vers l'emploi.
- **Initiatives de sensibilisation** : des formations périodiques sont offertes aux gestionnaires et mentors portant sur les objectifs du programme, l'accompagnement des personnes en situation de handicap, la sensibilisation au handicap ainsi que les rôles des mentors, superviseurs et formateurs.
- **Possibilités de travail et d'emploi** : Le programme met l'accent sur le développement des compétences, les objectifs de carrière et la préparation personnalisée à l'emploi. Les stagiaires participent à trois stages ciblés (20 à 25 heures par semaine), leur permettant d'acquérir des compétences transférables et concurrentielles, tout en renforçant la communication, le travail d'équipe et la résolution de problèmes. Cette approche favorise l'inclusion en milieu de travail et élargit les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap.
- **Accès à l'éducation** : Des activités de sensibilisation auprès d'ateliers protégés comprennent de la formation aux compétences, de l'exploration de carrières, des techniques d'adaptation, de l'accompagnement professionnel à long terme et une rétroaction continue fournie par les enseignants, les formateurs en compétences et les employeurs.

Les facteurs communautaires absents que le programme devrait considérer incluent la conception de l'environnement bâti, les activités sociales, les outils de cartographie en ligne, les services technologiques et les politiques d'accessibilité.

Bien que l'accès aux soins de santé ne soit pas explicitement mentionné dans la documentation publique disponible, le modèle de fidélité du programme suggère que des ressources supplémentaires seraient mobilisées au besoin afin de répondre aux besoins médicaux et de santé mentale des stagiaires.

Enfin, il est important de noter que la présence ou l'absence des facteurs mentionnés ci-dessus peut varier selon le site de mise en œuvre du programme.

Intersectionnalité : Une étude analysant les données de 3 773 stagiaires répartis sur 523 sites de programme aux États-Unis a montré que les participants reflétaient globalement la population générale, avec une légère surreprésentation des minorités raciales et ethniques, une sous-représentation des femmes, et aucune variation majeure des résultats d'emploi selon la race, le genre, l'origine ethnique ou le type de handicap¹. Aucune donnée comparable n'était disponible pour le Canada.

¹ The intersectionality of race, disability, gender, and employment through the project SEARCH lens: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-intersectionality-of-race%2C-disability%2C-gender%2C-Buncher-Daston/8a43f042a21158e8f3db3c3a9633b98ad3fc6ce1>

Résultats : Les indicateurs de résultats étaient basés sur une définition rigoureuse de l'emploi concurrentiel, incluant des environnements de travail intégrés, un emploi non saisonnier à l'année d'au moins 16 heures par semaine, et des salaires au taux du marché. Entre 2018 et 2022, les programmes Project SEARCH ont affiché un taux d'emploi d'environ 75 % au total, avec 65 à 70 % répondant aux critères complets d'emploi concurrentiel avant la pandémie de COVID-19. Une baisse a été observée en 2020 chez les diplômés ayant complété le programme au début de la pandémie, suivie d'un retour à des niveaux proches de ceux d'avant la pandémie en 2021 et 2022. Ces résultats reposent sur des données provenant de 93 % à 98 % des sites de programme, incluant les sites américains. Aucune donnée de résultats n'était disponible pour les sites canadiens.

5.2.2. PDC: Prêts, Disponibles et Capables

L'initiative PDC (*Ready, Willing, and Able (RWA)*), une collaboration entre Inclusion Canada, l'Alliance Canadienne de l'autisme et leurs membres, est financée par le gouvernement du Canada afin d'accroître la participation au marché du travail des personnes ayant une déficience intellectuelle ou étant autistes. Le programme est accessible dans plusieurs provinces et territoires du Canada et vise à :

- Connecter les employeurs, les personnes et les organismes communautaires à tous les niveaux
- Sensibiliser aux avantages économiques et sociaux de l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes
- Améliorer les services d'emploi communautaires en les reliant à une demande accrue des employeurs.

Population : Personnes ayant une déficience intellectuelle ou étant sur le spectre de l'autisme, sans critère d'âge spécifique.

À partir de la documentation en ligne du programme, complétée par les informations fournies par les directions du programme, les facteurs communautaires suivants ont été identifiés :

- **Transport** : Pour les candidats embauchés par l'entremise du programme RWA nécessitant un transport vers et depuis leur lieu de travail, un financement peut être offert pour une période allant jusqu'à trois mois, sous réserve de l'indisponibilité de ressources équivalentes au niveau provincial ou territorial.
- **Initiatives de sensibilisation** : Le programme vise à favoriser des attitudes positives dans la communauté envers les personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes, par des activités de sensibilisation incluant des panels, des événements communautaires et d'autres initiatives. Les réseaux sociaux sont utilisés pour mettre en valeur les réussites du programme et les capacités des participants sur le marché du travail. Des documents promotionnels sont également diffusés via le site de PDC et celui de *The Inclusive Workplace*.
- **Accès aux technologies et services technologiques** : Le programme fournit, au besoin, l'accès à des technologies informatiques et à des technologies adaptées afin de soutenir l'emploi. Pour les candidats embauchés, de l'équipement informatique ou des technologies adaptées peuvent être fournis pour faciliter le maintien en emploi.

- **Politiques et initiatives d’accessibilité et d’inclusion dans la communauté :** Le programme favorise l’inclusion en emploi en collaborant étroitement avec des employeurs de divers secteurs afin de soutenir le développement et la mise en œuvre de pratiques et politiques de ressources humaines inclusives.
- **Possibilités de travail et d’emploi :** Le soutien à l’emploi rémunéré constitue la mission centrale du programme. Le modèle d’intervention couvre l’ensemble du parcours d’emploi :
 - a) création de la demande d’embauche par des activités de sensibilisation auprès des employeurs ;
 - b) mise en relation entre employeurs et candidats par l’intermédiaire d’organismes communautaires partenaires ;
 - c) facilitation du processus d’embauche afin d’assurer une réponse adaptée et rapide aux besoins des employeurs ;
 - d) soutien continu aux employeurs (p. ex. pratiques RH, entrevues) et aux employés (p. ex. coaching en emploi, transport).

Essentiellement, les efforts de sensibilisation des employeurs génèrent des opportunités d’emploi, ensuite relayées aux organismes partenaires pour soutenir la mise en relation avec les candidats.

- **Accès à l’éducation :** Le programme offre un soutien financier aux étudiants inscrits dans des programmes postsecondaires nécessitant des accommodements en classe ou des services de soutien pour favoriser leur réussite.
- **Cartographie et outils web :** Le programme a développé son propre site web, *The Inclusive Workplace*, afin de diffuser des ressources et informations soutenant ses initiatives.

Le programme pourrait envisager d’élargir son champ d’action afin d’inclure la conception de l’environnement bâti, l’accès aux services de santé, les opportunités de participation sociale, ainsi que la mise en œuvre de politiques d’accessibilité plus globales pour mieux soutenir les personnes en situation de handicap.

Intersectionnalité : En 2019, le programme PDC a lancé une initiative visant à répondre aux défis spécifiques d’emploi des jeunes issus des communautés des Premières Nations et/ou des communautés BIPOC à l’échelle nationale². Cette initiative a impliqué dix partenaires communautaires situés en Colombie-Britannique, en Ontario, au Nunavut et en Saskatchewan. Ces partenaires ont été financés pour :

1. Réaliser des évaluations des besoins communautaires.
2. Développer des curriculums culturellement adaptés de pré emploi et d’emploi.
3. Mettre en œuvre des projets pilotes de formation et d’intégration à l’emploi adaptés aux besoins spécifiques des communautés.

Résultats : Le programme a soutenu 237 placements postsecondaires. En ce qui concerne les dépenses de soutien, la plus grande part a été attribuée aux soutiens postsecondaires³ (38 %), suivie du coaching en emploi (36 %), du coaching de vie (11 %) et du transport (5 %), avec des proportions plus faibles pour

² <https://readywillingable.ca/ready-willing-and-able-grows-new-opportunity/>

³ Les études postsecondaires peuvent comprendre du tutorat et du soutien scolaire, des technologies d’assistance, du coaching de vie et/ou du soutien au transport.

le travail autonome (3 %) et d'autres soutiens⁴ (7 %), incluant les technologies adaptées, les accommodements en milieu de travail et les besoins vestimentaires. Parmi les participants ayant obtenu un emploi, 36 % ont reçu un soutien en emploi financé par PDC, tandis que les autres ont été soutenus par des sources provinciales, territoriales ou autres. Le programme a collaboré avec plus de 250 organismes partenaires et a réalisé ou participé à 1 822 activités de sensibilisation. De plus, 14 % des employés embauchés par RWA ont bénéficié d'un coach en emploi, et environ 1 à 2 % ont reçu un soutien en transport financé directement par PDC. Enfin, environ 531 activités de formation destinées aux employeurs ont été réalisées.

5.2.3. TEVA: Transition de l'École vers la Vie Active

Description : Un plan d'activités planifié, coordonné et concerté visant à guider et soutenir les jeunes dans la planification et la mise en œuvre de leur projet de vie. Il est également conçu pour faciliter leur transition de l'école vers la vie active. Dans la plupart des cas, le processus correspond aux actions prévues dans le plan d'intervention individualisé et les plans de services individualisés et intersectoriels (PSI).

Population : Élèves du secondaire (tranche d'âge non précisée) au Québec répondant aux critères suivants:

- Avoir un plan d'intervention individualisé;
- Être inscrits en formation générale des adultes ou en formation professionnelle ;
- Présenter une incapacité significative et persistante liée à une déficience, ou des difficultés d'adaptation sociale sévères ou des troubles d'apprentissage.

À partir de la documentation en ligne du programme, les facteurs communautaires suivants ont été identifiés :

L'**éducation** constitue un axe central du processus de transition et des projets de vie des participants. Les directions d'école sont responsables de la mise en œuvre du processus de transition de l'école à la vie active et, avec le soutien des équipes scolaires, identifient les élèves pouvant en bénéficier ainsi que les partenaires pertinents à mobiliser.

Le guide TEVA met l'accent sur la continuité des services entre l'enseignement général au secteur des jeunes, l'éducation des adultes et la formation professionnelle. Le processus est centré sur la réussite de l'élève, en s'appuyant sur ses forces, les ressources de l'école et une approche systémique orientée vers les solutions. Les services éducatifs complémentaires jouent un rôle essentiel dans le soutien des apprentissages dans différents domaines.

Accès aux soins de santé : Le programme vise la réadaptation psychosociale, soit par la prestation directe de services, soit par l'orientation vers des partenaires communautaires, tels que des organismes répondant aux besoins de soutien ou de développement de compétences. Le guide TEVA souligne que plusieurs jeunes engagés dans ce processus ont déjà eu recours au réseau de la santé et des services sociaux. Il précise également que les personnes souhaitant accéder à l'ensemble des services disponibles doivent s'adresser à leur Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) régional. Le ministère de la

⁴ Autres soutiens: technologies d'assistance, adaptations et mesures de soutien dans l'environnement de travail, uniformes ou vêtements requis pour l'emploi, etc.

Santé et des Services sociaux est identifié comme partenaire clé du programme et s'engage, par l'intermédiaire des CISSS, à offrir des services généraux à l'ensemble de la population, y compris aux jeunes participant au programme TEVA. Dans ce cadre, les CISSS sont mandatés pour évaluer, orienter et soutenir les personnes et leurs familles, notamment les populations vulnérables, en offrant des services de santé, sociaux et spécialisés, y compris en milieu scolaire. Ces services sont adaptés aux besoins spécifiques des jeunes, incluant le soutien psychosocial.

Bénévolat et emploi : Les activités de bénévolat et de travail sont souvent intégrées aux plans individualisés, généralement planifiées vers la fin de l'année scolaire. Ces activités sont adaptées aux capacités et intérêts de chaque jeune et visent le développement de compétences ainsi que l'engagement communautaire. Par exemple, un plan d'intervention individualisé peut prévoir:

« En prévision de son départ de l'école, les intervenants feront des démarches pour inscrire [prénom d'élève] à un ou deux cours au centre d'éducation des adultes. Par ailleurs, l'organisme communautaire pourrait accueillir [prénom d'élève] deux jours par semaine dans son programme d'activités de jour. Une démarche sera aussi effectuée auprès d'un organisme de sport adapté qui a besoin de bénévoles pour des tâches simples de secrétariat. Si cela s'avère positif, quelques journées d'essai seront planifiées durant l'année pour permettre à Philippe de vérifier son intérêt et de développer un lien de confiance avec le personnel de l'organisme. »⁵

Dans d'autres cas, on pourrait prévoir une révision des plans d'action d'un autre élève vers la fin de l'année scolaire :

« À la fin de l'année scolaire, un bilan du plan d'action sera effectué. Comme inscrire [prénom d'élève] a eu des difficultés pendant ses stages scolaires (lenteur d'exécution, motivation, manque d'attention dans ses tâches), il est convenu qu'elle ne travaillera pas pendant l'été. Par contre, elle fera du bénévolat lors du festival de chansons de sa municipalité et continuera, comme l'été dernier, de participer aux activités de l'association des personnes ayant une déficience intellectuelle. »⁶

Activités sociales : La participation aux activités communautaires, aux réseaux sociaux et aux loisirs constitue une composante intégrée des plans individualisés et des interventions. Ces activités sont considérées à deux niveaux :

- **Besoins identifiés :** la participation sociale est évaluée comme un facteur clé lors de l'analyse initiale des besoins, et des actions spécifiques sont planifiées en conséquence.
- **Collaboration communautaire :** les organismes communautaires jouent un rôle essentiel dans la planification et la mise en œuvre d'activités de loisirs adaptées aux jeunes en situation de handicap, contribuant à leur inclusion et à leur qualité de vie.

Technologie : Bien que la technologie ne soit pas un axe central, elle peut être intégrée aux plans individualisés en fonction des intérêts et besoins des jeunes. Par exemple, l'utilisation d'une tablette peut être envisagée pour soutenir la communication orale ou renforcer certaines compétences scolaires :

⁵ Extrait du guide TEVA 2018, p.17. <https://santesaglac.gouv.qc.ca/medias/2018/11/TEVA-guide-2018.pdf>

⁶ Extrait du guide TEVA 2018, p.19. <https://santesaglac.gouv.qc.ca/medias/2018/11/TEVA-guide-2018.pdf>

« Compte tenu de l'intérêt de Philippe pour l'ordinateur, il est convenu de poursuivre des efforts pour qu'il améliore son français écrit. La possibilité d'utiliser davantage la tablette électronique pour pallier ses difficultés de communication verbale sera explorée par l'équipe-école, avec la collaboration de l'intervenant du CISSS. »⁷

Politiques et initiatives d'accessibilité : Le guide TEVA soutient la mise en œuvre de la politique gouvernementale « Égaux en tous points : parce que les droits doivent être exercés » ainsi que la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Il s'inscrit également dans des efforts continus liés à l'intégration socioprofessionnelle et à la participation communautaire, renforçant une approche globale d'inclusion et de soutien des personnes en situation de handicap.

5.2.4. Youth The Future (YTF)

Description : Le programme *Youth the Future* (YTF) est une initiative centrée sur le client visant à autonomiser les jeunes en situation de handicap en favorisant la conscience de soi, l'autonomie et les compétences liées à l'emploi. Sur une période de trois ans, 288 jeunes répartis dans quatre sites ont participé à une formation rémunérée de 8 semaines (30 heures/semaine), suivie de 16 semaines d'expérience de travail pratique, afin de les préparer à un emploi significatif ou à un retour aux études.

Dirigé par le Conseil Canadien de la Réadaptation et du travail (CCRT), le programme YTF a collaboré avec des partenaires locaux dans chaque ville. DAWN Canada a soutenu le site de Montréal, avec un accent particulier sur les jeunes femmes et filles en situation de handicap. Le programme est financé par Emploi et Développement social Canada.

Population : Jeunes en situation de handicap âgés de 15 à 30 ans dans différentes villes et provinces canadiennes, incluant des personnes ayant des incapacités physiques, sensorielles, médicales, d'apprentissage ou liées à la santé mentale, et recherchant un emploi à temps partiel dans le cadre d'un programme de pré-emploi.

À partir de la documentation en ligne du programme, les facteurs communautaires suivants ont été identifiés :

Participation aux activités sociales : Les jeunes participant au programme pouvaient interagir avec d'autres jeunes dans le cadre d'un modèle en cohorte, favorisant les liens sociaux et la participation collective.

Bénévolat et emploi : L'objectif principal du programme est de soutenir les opportunités d'emploi ainsi que le développement de compétences professionnelles.

Soutien au transport : Des soutiens au transport étaient offerts selon les besoins des participants dans le cadre de services globaux. Ces soutiens comprenaient des laissez-passer d'autobus et de métro, des remboursements d'essence, des cartes-cadeaux Uber et des frais de taxi. Au total, 71 clients ont reçu un soutien au transport dans le programme régional et 94 dans le programme national.

⁷ Extrait du guide TEVA 2018, p.16. <https://santesaglac.gouv.qc.ca/medias/2018/11/TEVA-guide-2018.pdf>

Initiatives de sensibilisation : Le modèle de prestation du CCRT comprend des activités de sensibilisation des employeurs et de développement de la confiance en matière d'inclusion du handicap (données non disponibles).

Politiques et pratiques inclusives : Le modèle de service du CCRT soutient les employeurs dans la mise en place d'accommodements en milieu de travail pour leurs employés.

Facteurs manquants : Éducation, accès aux soins de santé, technologies et politiques publiques détaillées.

Intersectionnalité : Deux programmes d'emploi du CCRT (régional et national), soutenant les jeunes, étaient ouverts aux candidats âgés de 16 à 31 ans entre octobre 2020 et mars 2024. Le programme régional était basé en Ontario, tandis que le programme national était offert en Colombie-Britannique, Manitoba, Ontario, Québec, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard et au Nunavut.

Aucune donnée spécifique n'était disponible sur l'intersectionnalité dans la documentation. Toutefois, les profils démographiques des participants reflètent une diversité importante de la population jeune.

À l'échelle régionale, le programme a desservi 232 participants, tous des jeunes en situation de handicap. Au sein de ce groupe, environ 50 % s'identifiaient comme membres de groupes de minorités visibles, 14 % comme membres de la communauté 2SLGBTQ+, et 30 % provenaient de ménages à faible revenu; moins de 5 % s'identifiaient comme Autochtones et moins de 5 % étaient de nouveaux arrivants au Canada et/ou des réfugiés.

À l'échelle nationale, un total de 330 participants a été desservi, tous des jeunes en situation de handicap. La répartition démographique reflétait également une diversité au sein des différents groupes, avec environ 13 % s'identifiant comme Autochtones, 24 % comme membres de groupes de minorités visibles, 23 % comme membres de la communauté 2SLGBTQ+, 38 % provenant de ménages à faible revenu, et moins de 5 % s'identifiant comme nouveaux arrivants au Canada et/ou réfugiés.

6. Entrevues avec informateurs clés

6.1. Méthodes

Nous avons utilisé des entretiens semi-structurés pour recueillir des données auprès de responsables de programmes, de coordonnateurs, d'agents de liaison avec les entreprises, d'employeurs et de jeunes en situation de handicap ayant participé à des programmes d'emploi et de transition de l'école vers le travail. Ces entretiens visaient à obtenir une compréhension approfondie des caractéristiques des programmes, des expériences des participants au sein de ces programmes, ainsi que des facteurs organisationnels et macroéconomiques qui influencent les transitions de l'école vers le travail des jeunes en situation de handicap au Canada.

Les participants ont été sélectionnés à l'aide d'une méthode d'échantillonnage raisonné et à variation maximale. Les participants retenus représentaient différents groupes de personnes en situation de handicap ainsi que divers programmes d'emploi dans plusieurs régions du Canada. Des entretiens ouverts ont été menés à l'aide d'un guide d'entretien élaboré en consultation avec nos partenaires de recherche (voir l'annexe A pour le guide d'entretien). Les questions portaient sur les caractéristiques des programmes d'emploi et de transition, les expériences personnelles des participants au sein de ces

programmes, la pertinence des facteurs communautaires pour ces programmes, ainsi que des recommandations pour leur amélioration et leur expansion (voir les guides d'entretien en annexe). Les entretiens ont été réalisés via Microsoft Teams. Ils ont été menés en anglais ou en français selon la préférence des participants; aucune demande en langue des signes américaine (ASL) n'a été formulée. Des sous-titres en direct et la transcription automatique de Microsoft Teams, offrant un texte en temps réel des propos tenus, ont été utilisés lorsque nécessaire. Les entretiens ont duré entre 30 et 90 minutes et ont été enregistrés audio puis transcrits. En plus du formulaire de consentement, un court questionnaire sociodémographique a été envoyé aux participants afin de recueillir des informations sur leurs caractéristiques sociodémographiques pouvant être liées à leurs parcours d'emploi (voir l'annexe B).

Toutes les transcriptions ont été réalisées par une seule chercheuse afin d'assurer la cohérence et l'exactitude des données. Les transcriptions générées automatiquement par Microsoft Teams ont été soigneusement vérifiées à l'aide des enregistrements audio correspondants afin de corriger les inexactitudes et de combler les omissions. Chaque transcription a également été enrichie par des notes prises pendant et immédiatement après l'entrevue, permettant de consigner des détails contextuels pertinents ainsi que des observations concernant les remarques formulées après la fin de l'enregistrement.

Les transcriptions des entrevues et les notes de terrain ont été importées dans Dedoose, un logiciel de gestion des données qualitatives (Dedoose, 2021). Deux membres de l'équipe de recherche ont codé indépendamment deux transcriptions en mettant en évidence les passages significatifs et en attribuant des étiquettes descriptives à chaque segment. Ils se sont ensuite rencontrés afin de comparer leurs interprétations, discuter des divergences et convenir d'un livre de codes qui a ensuite été appliqué aux autres transcriptions. Les codes ont été regroupés en catégories afin de constituer un cadre analytique de travail.

Nous avons utilisé la méthode du cadre analytique (Framework Method) pour analyser les données qualitatives recueillies dans cette étude. À l'aide de cette méthode, nous avons adopté une approche analytique combinée permettant aux thèmes d'émerger à la fois de manière inductive, à partir des expériences et des perspectives des participants, et de manière déductive, à partir du cadre CHLD-CHI. Des réunions régulières de l'équipe ont favorisé une réflexion critique sur les réponses des participants, la discussion des cas divergents et l'établissement d'un consensus sur les principaux thèmes récurrents.

6.1.1. Considérations éthiques

Cette étude a été approuvée par le comité d'éthique de la recherche institutionnel de l'Université McGill. Tous les participants ont reçu le formulaire de consentement éclairé avant de participer aux entrevues (voir l'annexe C). Les coordonnées du membre de l'équipe responsable des entrevues étaient incluses dans le formulaire de consentement afin de permettre aux participants de poser toute question ou de faire part de leurs préoccupations. Tous les efforts ont été déployés afin de s'assurer que les méthodes utilisées étaient adaptées aux capacités des participants et que des options d'accessibilité étaient offertes. L'intervieweuse est également demeurée attentive aux préoccupations ou à l'inconfort des participants, lesquels ont été abordés au besoin au sein de l'équipe de recherche. Les noms et affiliations des participants ont été retirés de l'analyse afin d'assurer la confidentialité, en ne conservant que les informations non identifiables pertinentes à l'analyse. Les participants ont reçu une compensation financière de 100 CAD pour le temps consacré à leur participation aux entrevues.

6.2. Résultats

Les participants comprenaient 13 directeurs de programmes d'emploi pour les jeunes, coordonnateurs, agents de liaison avec les entreprises, employeurs ainsi que des jeunes en situation de handicap ayant participé à 10 programmes d'emploi et de transition.

6.2.1. Caractéristiques des programmes examinés lors des entrevues

Portée et population cible

Les entrevues auprès des informateurs clés ont porté sur dix programmes et initiatives liés à l'emploi et à la transition de l'école vers le marché du travail. Le tableau 4 présente un aperçu des programmes d'emploi, en décrivant leur portée, les groupes d'âge ciblés ainsi que les types de handicaps visés. Ces programmes sont déployés à différents niveaux géographiques, notamment à l'échelle régionale et provinciale (programmes 4, 6, 7 et 10), à l'échelle fédérale partout au Canada (programmes 2, 3, 5, 8 et 9), ainsi qu'au sein d'un réseau international présent dans 46 États américains et neuf pays (programme 1).

Tableau 4. Caractéristiques des programmes et initiatives d'emploi examinés

Numéro du programme	Portée du programme	Groupe d'âge	Types de handicaps ciblés
Programme #1	International	18-21 ans (avec certaines exceptions)	Déficiences intellectuelles ou développementales légères, troubles du spectre de l'autisme, troubles d'apprentissage, troubles de la parole ou du langage, ou personnes sourdes ou malentendantes
Programme #2	Fédéral	NS	Personnes s'identifiant comme autistes, neurodivergentes ou en situation de handicap
Programme #3	Fédéral	NS	Déficiences intellectuelles et/ou autisme
Programme #4	Provincial (Quebec)	16-21 ans	Tout type de handicap ou difficultés d'apprentissage
Programme #5	Fédéral	15-30 ans	NS
Programme #6	Régional (Ottawa)	NS	Déficiences intellectuelles et/ou autisme
Programme #7	Régional (Montreal)	21 ans et plus	TSA
Programme #8	Fédéral	16-30 ans	Tous types de handicaps
Programme #9	Fédéral	NS	Tous types de handicaps
Programme #10	Provincial (Quebec)	16 ans et plus	Tous types de handicaps

La plupart des programmes examinés ciblent les jeunes en période de transition vers l'âge adulte, généralement âgés de 16 à 21 ans, certains élargissant l'admissibilité jusqu'à 30 ans ou, dans certains contextes, desservant également des adultes plus âgés. Toutefois, les critères d'admissibilité peuvent parfois être appliqués de manière flexible, selon les politiques du site spécifique où le programme est mis en œuvre ainsi que le contexte juridique plus large.

Lors des entrevues, les directeurs de programme et les spécialistes ont décrit leurs sites ainsi que les caractéristiques démographiques des participants aux programmes.

« Donc, à (NOM DU SITE), les élèves qui demeurent avec nous après l'âge de 16 ans présentent nécessairement une déficience intellectuelle modérée à sévère associée à leur autisme. Ainsi, la clientèle qui reste avec nous comprend des élèves que nous orientons vers d'autres milieux avant cela s'ils sont capables de retourner dans une école communautaire et de terminer leur diplôme d'études secondaires. Les élèves qui restent avec nous peuvent demeurer au secondaire jusqu'à l'âge de 21 ans en raison de leur handicap et du fait qu'ils n'ont pas complété leur diplôme d'études secondaires. » (Participant #3)

« Le programme a été initialement conçu pour les étudiants âgés de 18 à 21 ans, et c'est toujours principalement cette clientèle que nous desservons. Il s'agit ici, comme au Canada, de la tranche d'âge correspondant à la transition vers l'âge adulte, et nous sommes donc très alignés sur cette réalité dans la plupart des États. Certains États américains permettent toutefois aux personnes plus âgées de bénéficier des services de transition jusqu'à l'âge de 26 ans, par exemple au Michigan, mais de façon générale, le cœur de nos services vise les personnes âgées de 18 à 21 ans. » (Participant #8)

L'accent principal en matière de handicap porte sur les jeunes autistes ainsi que sur les personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale, bien que plusieurs programmes incluent également des personnes ayant des déficiences physiques ou sensorielles (comme la cécité ou la surdité), des troubles d'apprentissage ou des troubles de santé mentale, particulièrement lorsque ces conditions constituent des obstacles à l'emploi. Bien que certaines initiatives adoptent une approche « *pan-capacité* » ou « *tout handicap* » en matière de financement et d'admissibilité, le contenu et la prestation des services demeurent souvent adaptés aux expériences des personnes autistes et neurodivergentes.

« Nous travaillons principalement avec des jeunes et des adultes autistes et neurodivergents qui recherchent un emploi. Toutefois, le financement adopte également une approche tout handicap. Ainsi, tout le contenu est centré sur l'expérience des personnes autistes et neurodivergentes en emploi, mais il peut être appliqué de manière générale, puisque toutes les stratégies que nous utilisons sont universelles. » (Participant #9)

« Nos principales clientèles sont les personnes ayant une déficience intellectuelle et les personnes autistes. Ensuite, nous accueillons aussi, de façon plus dispersée, des personnes ayant des déficiences sensorielles, comme la cécité et la surdité — ou les deux — ainsi que certaines personnes ayant des troubles d'apprentissage lorsque ceux-ci sont suffisamment importants, bien que cela soit rare. Nous accueillons également des personnes ayant des déficiences physiques ou des troubles de santé mentale comme condition principale et, en quelque sorte... nous voulons soutenir les personnes qui ont besoin du programme pour réussir. » (Participant #8)

Les participants comprenaient quatre jeunes en situation de handicap ayant participé à divers programmes d'emploi, ainsi que neuf autres parties prenantes. Ces dernières comprenaient des directeurs ou coordonnateurs de programme, des employeurs, des gestionnaires de projet pour certains programmes ainsi que des directeurs d'organismes hôtes. Le tableau 5 présente les principales caractéristiques démographiques des jeunes interviewés (participants nos 1, 2 et 4), tandis que le tableau 6 décrit les rôles et les principales informations démographiques des autres informateurs clés ayant participé à l'étude.

Tableau 5: caractéristiques démographiques des jeunes participants

	Âge médian au moment de l'entrevue	TSA (N)	Handicap physique (mobilité, surdité ou malentendance) (N)	Genre: femmes/hommes
Jeunes	26.5	2	2	3/1

Tableau 6: rôles et les principales informations démographiques des autres informateurs clés

P a r t i c i p a n t	R ô l e	Niveau de scolarité le plus élevé	Catégorie de revenu	Typ e d e c o m m u n a u t é
P a r t i c i p a n t 3	D i r e c t e u r d e l a r e c h e r c h e e t d e l' i n i t i a t i o n	Études supérieures	Plus de 80 001 \$	Gra nd cent re de pop ulat ion (plu s de 100 000 habi tant s)

	u s e i n d' u n o r g a n i s m e h ô t e d u p r o g r a m m e			
P a r t i c i p a n t 5	E m p l o y e u r	Études supérieures	Plus de 80 001 \$	Gra nd cent re de pop ulat ion (plu s de 100 000 habi tant s)
P a r t i c i p	S p é c i al	Études supérieures	Plus de 80 001 \$ (US)	Gra nd cent re de

ant 8	is te de p r o g r a m m e			pop ulat ion (plu s de 100 000 habi tant s)
Participante 6	C o n s e i l l e r e n i n t é g r a t i o n à l' e m p l o i	Université	40 001 \$ à 60 000 \$	Gra nd cent re de pop ulat ion (plu s de 100 000 habi tant s)
Participante 7	D ir e c t e u r i p r é g i o n	Université	60 001 \$ à 80 000 \$	Gra nd cent re de pop ulat ion (plu s de 100 000

	al / agent de liaison avec les entreprises			habitants)
P a r t i c i p a n t 9	D i r e c t e u r d e p r o g r a m m e Diplôme postsecondaire/professionnel (non universitaire)		Plus de 80 001 \$	Grand centre de population (plus de 100 000 habitants)
P a	E m Études supérieures		Plus de 80 001 \$	Grand

rt ic ip a n t 1 0	pl o y e u r, g o u v e r n e m e n t			cent re de pop ulat ion (plu s de 100 000 habi tant s)
P a r t ic ip a n t 1 1	C o o r d o n n a t e u r d e p r o j e t	Études supérieures	Plus de 80 001 \$	Gra nd cent re de pop ulat ion (plu s de 100 000 habi tant s)
P a r t ic ip a n t 1 3	E m pl o y e u r	Diplôme universitaire (baccalauréat)	40 001 \$ à 60 000 \$	Gra nd cent re de pop ulat ion (plu s de 100

				000 habi tant s)
--	--	--	--	---------------------------

6.2.2. Avantages et forces perçus des programmes

Lorsqu'on leur a demandé quels étaient les aspects les plus utiles du programme, les participants ont souligné l'importance de plusieurs facteurs interreliés fonctionnant ensemble.

Le soutien individualisé et adapté — comme les plans d'emploi personnalisés et le jumelage professionnel sur mesure — a été constamment mis en évidence comme étant essentiel pour répondre à la diversité des besoins. Les participants ont insisté sur l'importance d'adapter les soutiens à chaque personne plutôt que de s'appuyer sur un modèle rigide.

« Je dirais que l'élaboration du plan d'emploi individualisé a été l'un des éléments les plus utiles. Cela permet vraiment de déterminer comment aider les personnes là où elles en sont actuellement et de préciser exactement quelles composantes elles ont besoin pour réussir. » (Participant #9)

« Cela a été très utile parce que c'était le premier programme d'emploi auquel je participais qui était spécialement conçu pour les personnes en situation de handicap... Les compétences qu'on nous enseignait n'étaient pas les compétences corporatives habituelles, mais des compétences spécialement adaptées à la façon dont une personne handicapée peut s'adapter au milieu de travail et également défendre ses droits dans cet environnement. » (Participant #1)

« J'ai aussi apprécié la façon dont ils ont réellement créé un bon jumelage d'emploi pour moi, quelque chose qui correspondait à mes intérêts. » (Participant #2)

« Certaines personnes ont besoin de beaucoup de développement de compétences, d'autres non. Certaines ont surtout besoin de plus de connexions. Nous adaptons vraiment le programme en fonction des besoins de chaque personne. » (Participant #6)

« Il faut considérer ce que les personnes veulent faire et leur potentiel dans la société, au lieu de simplement dire : "Tu ne peux pas rester à l'école à cause de tes notes" ou faire des suppositions sur leurs capacités. Il est essentiel de planifier leur parcours individuel... Il est difficile de généraliser un programme pour tout le monde parce que chaque personne est différente — tout comme chaque personne ayant une déficience intellectuelle est unique. » (Participant #11)

Les expériences de travail concrètes, incluant l'exposition pratique au milieu de travail, ont également été décrites comme les éléments les plus marquants des programmes. Cela comprenait, pour certains programmes, les premières expériences d'emploi et les stages exploratoires.

"And then another big piece would be the finding and keeping the work experience piece as well, like a lot of the people that have come to us, they would have never worked before, they might have had a really, what's the word I'm looking for here, like unsuccessful past work experience, so being able to support them in finding, you know, an inclusive opportunity, whether it's short term or long term, but just getting a chance to experience the world of work and to build that confidence." (Participant #9)

« Nous savons que le plus grand obstacle à l'emploi est de ne pas avoir d'expérience d'emploi. »
(Participant #9)

« Je pense que c'est un programme très utile parce que nos gestionnaires d'embauche peuvent observer les étudiants au travail et déterminer s'ils correspondent au département et s'ils sont réellement capables d'effectuer le travail avant même qu'ils postulent. Les étudiants travaillent donc dans ce poste pendant deux ou trois mois et, s'ils réussissent très bien et que nous pensons qu'ils pourraient être embauchés, nous les encourageons à postuler un emploi à [NOM DE L'EMPLOYEUR] Cela a été très bénéfique, car je pense que plusieurs gestionnaires se sentent plus confiants à l'idée d'embaucher une personne en situation de handicap lorsqu'ils ont réellement vu qu'elle pouvait accomplir le travail. Souvent, selon le type de handicap, il peut être intimidant pour les gestionnaires de faire ce pas et d'embaucher quelqu'un, parce qu'au moment de l'entrevue, ils s'imaginent parfois : "Je ne pense pas vraiment que cette personne puisse faire ce travail" ou "Je ne pense pas qu'elle va bien s'intégrer" ou encore "Cela va devenir un problème majeur pour moi." » (Participant #5)

Les parcours d'emploi stables et à long terme offrant des emplois de qualité ont été jugés particulièrement importants par les participants, comparativement aux placements de courte durée.

« Un autre élément important serait aussi la recherche et le maintien des expériences de travail. Beaucoup des personnes qui viennent chez nous n'avaient jamais travaillé auparavant ou avaient vécu des expériences professionnelles vraiment... comment dire... peu concluantes. Le fait de pouvoir les soutenir dans la recherche d'une occasion inclusive, qu'elle soit à court ou à long terme, leur permet simplement d'avoir la chance d'expérimenter le monde du travail et de développer leur confiance en elles. » (Participant #6)

« La rémunération est, vous savez, vraiment bonne. Elle est clairement bien au-dessus du salaire minimum. Ils ont des avantages sociaux, ils sont syndiqués. Ils peuvent développer leur ancienneté et ensuite postuler différents postes une fois dans le syndicat. Donc, je pense que les emplois qu'ils obtiennent au sein de notre organisation sont vraiment des emplois de haute qualité. » (Participant #5)

Enfin, les entreprises internes en milieu scolaire, comme les cafés et les espaces créatifs, offraient des environnements sécuritaires pour pratiquer des compétences, tandis que les placements en milieu communautaire et les opportunités liées aux employeurs permettaient une exposition au monde réel, l'application des compétences et des points d'entrée vers l'emploi.

« Nous avons une série d'entreprises sociales internes, donc nous avons un café en milieu scolaire, un espace créatif, un atelier d'arrangement floral... différentes entreprises sociales dans le bâtiment qui leur permettent d'acquérir de l'expérience de travail dans un environnement contrôlé où nous pouvons vraiment soutenir leur apprentissage. Nous avons aussi des programmes d'expérience de travail en milieu communautaire où ils vont travailler à l'extérieur ou participer à des programmes dans la communauté. Cela constitue une étape importante pour commencer à identifier leurs intérêts professionnels ainsi que leurs compétences et défis. » (Participant #3)

Les participants ont souligné l'importance de **curricula intégrés de développement des compétences** combinant les habiletés de vie, la préparation à l'emploi, la littératie financière, l'auto-représentation, les compétences relationnelles en milieu de travail et des compétences spécifiques liées au handicap. Ils ont particulièrement apprécié que ces compétences soient adaptées à leurs réalités vécues, ce qui rendait la formation à la fois pertinente et valorisante.

« Donc, là, ils font de la formation en milieu scolaire, ils ont des cours concernant plusieurs types de choses : des compétences de vie, des compétences en cuisine, toutes ces choses-là. Nous répondons aux besoins de soutien et nous essayons de prioriser l'autonomie. » (Participant #3)

« Les compétences qu'on nous enseignait n'étaient pas les compétences corporatives habituelles, mais des compétences spécialement adaptées à la façon dont une personne handicapée peut s'adapter au milieu de travail et également défendre ses droits dans cet environnement... La plupart des choses que j'ai commencé à faire dans les trois premières semaines, je les utilise maintenant. Comment s'auto-représenter et comment gérer son temps. » (Participant #1)

« Travail d'équipe, auto-représentation, santé et bien-être, et même littératie financière... comment maintenir un emploi, comment garder un emploi. » (Participant #8)

« Elle continue d'apprendre de nouvelles compétences et c'est toujours l'objectif. » (Participant #10)

« Développer des relations saines en milieu de travail, c'est-à-dire les interactions personnelles entre individus dans le milieu de travail et la façon dont nos étudiants, nos stagiaires peuvent comprendre la différence entre interagir avec un membre de la famille, un ami, un collègue ou un gestionnaire... Quel comportement est approprié? Public versus privé, tout cela peut avoir un impact important sur la réussite en emploi. » (Participant #8)

Dans l'ensemble des entrevues, les participants ont identifié de manière constante **l'accompagnement individualisé et relationnel** ainsi que l'encadrement continu en emploi — incluant le soutien humain en tête-à-tête, l'accompagnement et le suivi après le placement — comme étant parmi les aspects les plus valorisés et distinctifs des programmes.

« Le soutien humain individuel est quelque chose... qui figure parmi les trois principaux soutiens recherchés par les personnes. » (Participant #9)

« C'est vraiment l'aspect de l'accompagnement, c'est vraiment ce qui ressort le plus. » (Participant #13)

« Le programme nous est très utile parce qu'il permet de financer cet accompagnement-là, de bonifier le financement de l'accompagnement, donc de participer, ça vient, ça s'inscrit dans ce qu'on doit mettre en place pour offrir le l'accompagnement. Donc avec [Nom du programme], tu as un excellent soutien là-dedans et je dirais dans tous les emplois qui ont été soutenus, on peut dire par [Nom du programme], je dirais qu'il y a un taux de succès peut être autour de 95, 96%. » (Participant #13)

« Elle était très gentille... très patiente et elle avançait les choses progressivement, sans se presser pour moi. » (Participant #2)

« Nous faisons de la formation, de la préparation à l'emploi et à la recherche d'emploi, puis nous nous assurons qu'il y a un volet de suivi... c'est ce qui, selon nous, nous distingue. » (Participant #8)

La collaboration et les partenariats entre les écoles, les organismes d'emploi, les fournisseurs communautaires et les organisations de référence — ainsi que les efforts conjoints de préparation des employeurs, notamment la formation des intervieweurs pour mener des entrevues adaptées aux candidats neurodivergents — ont été identifiés comme une caractéristique déterminante des **modèles intégrés des programmes**.

« Nous réunissons tout le monde dans une année intensive, afin qu'ils soient vraiment prêts. »
(Participant #8)

« Mais au début, par exemple, on demande à former les intervieweurs de l'entreprise avant qu'ils rencontrent nos candidats ... sur comment, par exemple, faire une entrevue adaptée pour des personnes neurodivergentes. S'ils choisissent d'embaucher quelqu'un qu'on leur a présenté, on va préparer l'arrivée de la personne auprès de l'équipe. » (Participant #13)

« On est là pour offrir un service complémentaire au service offert par les organismes en employabilité... Il y a aussi des organismes d'insertion, qui ont déjà des programmes préétablis étalés sur 6 à 12 mois, ce sont des programmes généralement rémunérés, en général financés par service Québec et où ces personnes-là vont être formées, rodées sur différentes tâches, différents emplois. Donc à ce moment-là, ce sont surtout ces partenaires-là qui vont avoir une meilleure idée de la compétence de ces jeunes avant qu'ils soient embauchés. Nous, on se base sur l'expertise de ces organismes-là qui vont déjà être au courant de la compétence de ces jeunes avant de nous les référer, c'est à dire de nous envoyer le CV. Et puis nous, on va faire le lien avec l'employeur pour qu'ils puissent avoir accès à l'emploi. » (Participant #7)

Les programmes réussis ont également été décrits comme **favorisant la préparation à la vie adulte** :

« Je pense que nous sommes le programme le plus solide pour faire ce pont vers l'âge adulte durant cette dernière année du secondaire, afin de passer directement à la communauté et d'être prêts et confiants. Je pense que c'est l'un des éléments qui nous distingue vraiment. » (Participant #8)

Enfin, au-delà des résultats en matière d'emploi, les participants ont décrit une croissance transformationnelle en termes de confiance et d'autonomie, certains soulignant notamment l'enthousiasme associé à l'entrée dans un milieu corporatif pour la première fois.

« Cela favorise vraiment un incroyable sentiment d'indépendance et le fait de gagner leur propre argent. » (Participant #6)

« Ils sont donc censés connaître une croissance et un apprentissage constants et être tenus à des standards, peut-être pour la première fois de leur vie, au même niveau que n'importe qui d'autre dans un contexte d'emploi. C'est une véritable expérience d'apprentissage et une énorme opportunité de développement de la confiance. Ce que nous observons chez les jeunes du programme, cette explosion de leurs capacités, de leurs aptitudes, de leur confiance et de leur autonomie, est extraordinaire à voir. » (Participant #8)

« M'habituer à être dans un environnement où je dois travailler avec d'autres personnes qui ne sont pas handicapées comme moi et travailler en face à face. C'est vraiment excitant. » (Participant #1)

En conclusion, les aspects les plus utiles des programmes ne reposent pas sur des composantes isolées, mais plutôt sur une combinaison intégrée de planification individualisée, de développement structuré des compétences, d'expériences de travail réelles, de soutien continu après le placement et de solides collaborations intersectorielles, ainsi que sur un engagement actif des employeurs et une orientation vers des trajectoires de carrière à long terme. Dans l'ensemble des entrevues, les programmes semblaient être les plus efficaces lorsque ces éléments fonctionnaient en synergie — notamment par l'intégration de la formation, du développement professionnel et d'une exposition progressive et bien encadrée au milieu de travail réel, favorisant ainsi la confiance des participants au fil du temps.

« Qu'est-ce qui fonctionne le mieux selon moi? Je pense que c'est une combinaison de tous ces éléments... Ce qui rend notre programme unique, c'est l'ensemble de ces facteurs réunis. Nous faisons tout cela dans une année intensive. En ce qui concerne le volet formation, nous avons un programme de compétences en employabilité comprenant neuf composantes principales, incluant le travail d'équipe, l'auto-représentation, la santé et le bien-être, la littératie financière, la recherche d'emploi et le maintien en emploi — toutes ces composantes font partie de notre curriculum. »
(Participant #8)

6.2.3. Principaux enseignements sur l'amélioration des programmes

Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils modifieraient dans le programme, plusieurs participants ont souligné que le **financement insuffisant** constituait un obstacle majeur, et les appels à « davantage de ressources » ont été récurrents dans plusieurs réponses.

« Une chose que je changerais, c'est le financement... Certains autres programmes que nous aimerions développer de manière beaucoup plus approfondie et dans lesquels nous voudrions faire intervenir davantage de spécialistes pour enseigner ne peuvent pas être réalisés, parce que le financement n'est pas suffisant pour embaucher ce type de personnes, ou encore pour acquérir certains équipements nécessaires à la formation. Ils n'ont tout simplement pas assez de ressources pour mettre en place tout ce qui est requis. » (Participant #1)

« J'aimerais simplement que nous puissions générer davantage d'occasions d'expériences de travail, car nous avons vu l'impact. Donc, si j'avais plus de ressources ou davantage de personnel dédié à cela, ce serait idéal. » (Participant #9)

« Dans la plupart des provinces canadiennes, et certainement en Ontario, il n'existe pas de financement intégré pour les programmes d'emploi et de formation à l'emploi pendant que les jeunes sont encore au secondaire. » (Participant #8)

Les participants ont également souligné des défis liés à la **collaboration entre les secteurs** (éducation, santé, communauté et milieux de travail), ainsi que le fardeau imposé aux familles qui doivent naviguer dans des systèmes fragmentés. D'autres ont exprimé le souhait de services plus larges et plus holistiques que l'emploi seul, ainsi que de partenariats plus solides avec les écoles, les organismes communautaires et les employeurs.

« La collaboration entre l'éducation, la santé et d'autres secteurs est toujours délicate, dans le sens où, vous savez, les parents ont souvent de la difficulté à avoir un travailleur social stable et confirmé, par exemple. Les amener aux rencontres peut être difficile. Donc, il y a un certain nombre de défis liés à la collaboration intersectorielle, et le fardeau repose en quelque sorte sur les parents pour naviguer dans tout cela. Cela peut être très complexe. Nous essayons de faire notre part pour les soutenir dans ce processus, mais c'est un système complexe. Bien sûr, avec davantage de ressources, nous pourrions faire plus d'expériences d'apprentissage en milieu communautaire. Nous faisons du mieux que nous pouvons avec les ressources dont nous disposons, mais il existe toujours des occasions d'accroître la collaboration entre les écoles et la communauté, notamment avec les milieux de travail, par exemple pour développer des programmes en entreprise. Nous sommes donc constamment à la recherche de nouveaux partenaires pour permettre à nos étudiants d'avoir davantage d'expériences dans la communauté. » (Participant #3)

« J'aimerais aussi que nous puissions faire plus que de l'emploi. Je sais que c'est notre mandat et que c'est très important et significatif, mais j'aimerais qu'il soit possible d'offrir des services plus complets. En ce moment, nous utilisons des partenaires communautaires pour offrir cette sorte de soutien global. » (Participant #6)

Un participant a suggéré d'élargir les **critères d'admissibilité** afin d'inclure les jeunes titulaires d'un visa de travail ou d'un visa étudiant, soulignant ainsi la nécessité de programmes plus inclusifs.

« J'ai beaucoup de choses en tête, probablement les critères d'admissibilité. J'aimerais vraiment pouvoir servir des personnes qui sont titulaires d'un visa de travail ou d'un visa étudiant, ou encore qui se trouvent dans d'autres situations d'emploi alternatives. Ce serait vraiment bien. » (Participant #6)

Bien que certains programmes affichent de bons résultats, certains participants aspirent à des **taux de réussite** ou d'embauche encore plus élevés.

« J'aimerais avoir plus de participants dans chaque programme et augmenter nos résultats. Nos résultats sont déjà très bons, mais j'aimerais atteindre 80 à 90 % de jeunes en emploi. Nous sommes plutôt autour de 70 %, ou 65 à 70 % selon le pays. Donc j'aimerais vraiment voir encore plus de réussite en emploi. Une partie de cela est que certains jeunes sortent du programme en disant qu'ils ne veulent pas travailler, ou que leur famille dit qu'ils n'ont pas besoin de travailler. » (Participant #8)

Les participants ont également souligné les limites en matière de **sensibilisation et de rayonnement**, notamment la difficulté à rejoindre les personnes potentiellement admissibles, les budgets de promotion restreints, la dépendance à certaines plateformes et les périodes d'inscription limitées, ce qui entraîne une faible participation. Cela inclut aussi les défis liés aux régions éloignées (par ex. le Labrador) ainsi que la portée limitée auprès des communautés autochtones.

“Ce serait surtout de la publicité en fait, nous, c'est ce qui nous manque le plus. Oui, le ministère met en place des publicités ciblées sur les réseaux sociaux, etc. Mais ce n'est pas tout le monde qui suit le ministère et qui a envie forcément, de lire ou d'écouter les vidéos du ministère, parce que c'est très ciblé Mais on pourrait peut-être essayer de, si on avait à changer quelque chose, ce serait de le rendre plus publicisé pour que les gens puissent s'inscrire plus facilement, même les entreprises, surtout dans certaines régions, et pourquoi pas de le rallonger un peu.” (Participant #11)

« Trouver des moyens d'augmenter le nombre de candidatures au programme... Dans certains programmes, la cohorte moyenne est de 8 étudiants. Nous préférons vraiment avoir plutôt 10 ou 12 étudiants par cohorte, ce qui, selon nous, fonctionne très bien, mais notre groupe diminue, vous savez, il y en a de moins en moins. En fait, cette année, nous sommes à 7 en moyenne. » (Participant #8)

« Il y a clairement des groupes démographiques avec lesquels j'aimerais avoir plus de contacts. Nous sommes à St. John's, Terre-Neuve, et il est difficile de rejoindre les personnes au Labrador. Il y a certainement de la place pour nos services, mais c'est très éloigné et il faut aussi tenir compte d'un niveau de compétence culturelle. Ce serait donc bien de pouvoir offrir davantage de soutien dans les communautés autochtones et d'autres régions de ce type. À part le Labrador, je pense que nous faisons déjà un assez bon travail pour rejoindre des publics variés ici. » (Participant #6)

De plus, l'engagement provincial et corporatif a été jugé insuffisant :

“Par exemple, je pense qu’au niveau provincial, les gouvernements ne sont pas suffisamment impliqués. Donc je pense qu’il faudrait peut-être avoir un programme de plaidoirie auprès des gouvernements pour qu’ils puissent, c’est à dire les entreprises gouvernementales puissent être plus inclusives, soient plus ouverts à embaucher des personnes autistes qui ont une déficience intellectuelle... Qu’il s’agisse de jeunes qui sont en âge de travailler et ou qui peuvent avoir accès à des stages dans ces entreprises-là, parce que c’est important pour les jeunes d’avoir des stages, d’avoir aussi un pied à l’intérieur, un pied à terre, c’est à dire dans l’entreprise, avant même de de commencer à travailler. Donc je trouve qu’il y a un manque d’ouverture de la part de ces entreprises-là et aussi d’autres grandes entreprises. Donc, il y a une sensibilisation qui mériterait d’être faite à ces niveaux là pour étendre l’accessibilité de ce programme.” (Participant #7)

Un participant a exprimé sa frustration face aux exigences importantes de reddition de comptes imposées par le gouvernement fédéral, tout en reconnaissant le rôle du bailleur de fonds.

« Toute la reddition de comptes que le gouvernement fédéral nous demande de faire est l’une des choses que je soulignerais, mais en tant que bailleur de fonds, ils ont le droit de faire cela, je pense. » (Participant #9)

Enfin, un seul participant n’a identifié aucune lacune majeure :

« J’ai l’impression que, dans l’ensemble, le programme a été vraiment excellent et je ne peux pas vraiment penser à un aspect négatif. » (Participant #2)

En conclusion, les participants ont identifié plusieurs obstacles et points faibles, notamment un financement et des ressources limités, une collaboration intersectorielle insuffisante ainsi que des défis liés à l’accès et aux critères d’admissibilité des programmes. Leurs suggestions convergent vers la nécessité d’améliorations structurelles, telles qu’un financement accru, davantage de ressources, une meilleure collaboration, un assouplissement des critères d’admissibilité et un renforcement du plaidoyer, ainsi que vers des changements systémiques plus larges, incluant un engagement accru des gouvernements et des employeurs et une réduction du fardeau administratif.

6.2.4. Intersectionnalité

Lorsqu’on leur a demandé si le programme prend en compte l’intersectionnalité, les participants ont indiqué qu’elle est abordée de plusieurs façons — principalement à travers une approche générale d’inclusivité, la sensibilisation, les partenariats et certaines composantes spécifiques du programme — plutôt que par une démarche formelle ou explicitement structurée.

En particulier, les directeurs et coordonnateurs de programme font preuve d’une **sensibilité conceptuelle à l’intersectionnalité** et ont amorcé des formations et des discussions sur le sujet, tout en reconnaissant que la traduction de cette sensibilité en pratiques concrètes demeure un travail en cours.

« C’est quelque chose auquel je réfléchis personnellement beaucoup et, vous savez, c’est aussi un sujet sur lequel nous avons organisé des conférences. Nous avons donc essayé d’offrir des formations à notre personnel sur l’intersectionnalité et l’autisme, mais cela demeure à un niveau plutôt structurel. Je pense que c’est encore un aspect sur lequel nous devons davantage réfléchir,

notamment à ce que cela signifie concrètement dans notre façon de travailler et à la manière dont nous pouvons être plus sensibles et réceptifs aux différentes intersectionnalités qui existent. » (Participant #3)

Les participants ont reconnu que les barrières systémiques influencent l'accès aux services, notamment en raison des biais présents dans les parcours diagnostiques, tandis que d'autres représentants de programmes ont souligné les obstacles cumulatifs vécus par les personnes ayant des handicaps multiples ou non visibles, ainsi que la nécessité de sensibiliser davantage les employeurs et les fournisseurs de services.

« Nous voyons principalement, oui, de jeunes hommes blancs, surtout de jeunes hommes blancs, parce qu'ils ont eu la possibilité d'obtenir un diagnostic plus tôt. Et je pense que nous passons vraiment à côté de nombreux groupes pour lesquels l'accès à un diagnostic a été difficile, soit pour des raisons culturelles, soit parce que les critères diagnostiques eux-mêmes ne sont pas adaptés à différents groupes... Vous savez, nous n'exigeons pas de diagnostic officiel pour qu'une personne participe au programme, mais même cette compréhension de soi n'est pas accessible pour beaucoup de personnes. Donc, oui, je pense que nous manquons aussi un bon nombre de personnes. Nous essayons de corriger cela, mais cela demeure un défi. » (Participant #9)

« Nous travaillons avec beaucoup de personnes qui vivent des diagnostics ou des expériences de handicaps cumulatifs et intersectionnels. Il y a donc eu un important travail auprès des recruteurs et des gestionnaires afin de les aider à comprendre les handicaps épisodiques, par opposition aux handicaps constamment visibles ou apparents. Hum, vous savez, je révèle souvent moi-même que j'ai un handicap épisodique non visible, et cela a été un outil très utile lorsque je parle avec des employeurs, en leur disant : "Moi aussi, j'ai un handicap et je fais tout cela au quotidien." Cela a été très puissant. Nous rencontrons encore beaucoup de personnes qui ont une vision très binaire : soit vous avez un handicap, ce qui signifie être en fauteuil roulant ou utiliser une canne, avoir, vous savez, XYZ. Donc, nous avons beaucoup de conversations à ce sujet, et il existe encore beaucoup de biais ou, je dirais, un manque de sensibilisation aux barrières intersectionnelles auxquelles les personnes en situation de handicap sont confrontées. » (Participant #6).

De nombreux programmes abordent l'intersectionnalité à travers un engagement général envers l'inclusivité, plutôt qu'en concevant des services spécifiquement adaptés aux identités intersectionnelles. Les programmes s'appuyaient également sur des partenariats avec des organismes communautaires afin de mieux soutenir les personnes dont les expériences impliquent de multiples identités sociales, telles que les communautés autochtones ou les populations LGBTQ+.

« C'est que nous dans nos programmes c'est un peu `bienvenue à tout le monde`. Et puis si jamais on voit qu'il y a par exemple de la difficulté avec la Communauté LGBTQ, on a des partenaires donc on va aller travailler conjointement avec un partenaire pour aller sensibiliser le milieu parce qu'on voit que finalement, il y a d'autres préjugés que le handicap... On comprend, puis on comprend très bien là la problématique, puis tout ce qui peut se poser comme considération. Mais nous on fait des programmes qui sont super inclusifs de façon générale. Donc oui, on a la considération, mais ça ne s'applique pas vraiment dans le cadre de nos programmes. » (Participant #11)

« C'est que nous on était les seuls à accueillir tout le monde. À partir du moment où ils sont handicapés, ils peuvent venir chez nous, même s'ils sont ex-détenus, même s'ils sont ex-toxicomane, même s'ils sont nouvel arrivant, même s'ils sont parent monoparental, s'ils ont puis ils peuvent avoir plus qu'une condition physique, sensorielle et tout, il n'y a jamais eu d'exclusion, il n'y a pas de critère

d'exclusion. Donc au fond, oui, l'intersectionnalité pour moi personnellement, ça a été toujours quelque chose de naturel... Donc, est-ce qu'on fait des choses particulières ? Ben moi je dirais, le cas échéant, on va devoir s'éduquer un peu. » (Participant #13)

« En ce qui concerne l'intersectionnalité — notamment la race, l'origine ethnique et le genre — nous essayons d'y répondre à travers nos partenariats. Nos partenaires œuvrent dans toutes sortes de milieux; par exemple, nous desservons de manière disproportionnée les jeunes noirs et d'origine africaine dans notre programme, puisqu'ils sont surreprésentés dans les services d'éducation spécialisée. » (Participant #8)

« Nous avons ici un centre culturel autochtone appelé First Light, qui peut offrir un excellent soutien aux personnes autochtones en recherche d'emploi et qui ne trouvent peut-être pas les services dont elles ont besoin dans des milieux non autochtones. » (Participant #6)

« Nous travaillons avec plusieurs gouvernements tribaux, donc nous avons effectivement des programmes implantés dans ce que nous considérons comme des réserves autochtones ou amérindiennes. Nous travaillons très fort pour améliorer et renforcer nos relations avec les tribus aux États-Unis, ainsi qu'avec les populations et gouvernements autochtones. Nous avons eu du succès; par exemple, nous avons collaboré étroitement avec la Nation Navajo en Arizona. Donc, je pense que nous gardons toujours en tête l'importance de nous assurer que nous desservons toutes les personnes qui ont besoin de nous, et c'est notre objectif de soutenir nos programmes afin qu'ils puissent répondre aux besoins des personnes concernées. C'est aussi pourquoi nous avons développé du matériel pédagogique supplémentaire autour de ces enjeux, afin que les programmes puissent les utiliser. » (Participant #8)

Enfin, l'intersectionnalité est parfois prise en compte dans les **processus de recrutement ou de prise de décision organisationnelle**, particulièrement dans les contextes où la représentation est une priorité.

« Le processus d'embauche au gouvernement du Canada est, comme vous pouvez l'imaginer, lourd sur le plan administratif, et il existe des considérations spécifiques liées à l'intersectionnalité lorsque nous identifions des candidats pour un poste. Personnellement, en tant que gestionnaire d'embauche, j'ai tendance à rechercher avant tout la meilleure adéquation au poste, et si cela correspond à une intersection de plusieurs caractéristiques propres à une personne, tant mieux; sinon, eh bien, tant pis, mon équipe est déjà représentative. Mais tous les outils sont disponibles. Ici, à (NOM DE L'ORGANISATION), la priorité est évidemment aux peuples autochtones, donc nous essayons toujours d'aborder cela avec cette perspective. » (Participant #10)

« Dans notre processus d'admission — lorsque nous choisissons effectivement les étudiants, puisqu'ils doivent passer par une évaluation — nous prenons en compte l'intersectionnalité pendant ce processus. Par exemple, nous utilisons une sorte d'arbre décisionnel lors de l'évaluation des admissions, et nous tenons compte de l'intersectionnalité lorsque nous acceptons des personnes dans le programme. » (Participant #5)

6.2.5. Facteurs macro-communautaires

Loisirs et socialisation

Tels que définis dans les facteurs macro du cadre CHILD-CHII, les facteurs liés aux loisirs et à la socialisation renvoient aux occasions offertes aux jeunes en situation de handicap de participer à des activités avec les autres participants du programme ou avec leurs pairs dans leurs communautés.

Comme les programmes sont principalement axés sur l'emploi, les occasions de loisirs et de socialisation sont moins pertinentes ou moins mises en avant. Néanmoins, les participants reconnaissent le rôle que peuvent jouer les activités sociales dans le développement de compétences transférables à l'emploi. Ils ont rapporté certaines collaborations avec des organisations externes visant à promouvoir des activités sociales et de loisirs au-delà de leur propre programme ou milieu, en précisant que ces activités étaient souvent organisées conjointement afin de répondre aux besoins des participants :

« Nous avons réalisé des audits des services et des espaces afin de nous assurer qu'ils optimisaient leur accessibilité et leur inclusivité. Nous avons également lancé, par exemple, une visite adaptée au planétarium, où certains stimuli sensoriels ont été réduits, etc. » (Participant #3)

Les programmes semblaient s'accorder sur l'importance de mettre les jeunes en lien avec les ressources et les opportunités disponibles dans leurs communautés, afin d'élargir leurs réseaux et leur sentiment d'appartenance, tout en développant des compétences de vie essentielles :

« Nous faisons des références et nous incluons parfois dans nos infolettres des suggestions sur l'importance des liens sociaux, ou encore des endroits où ils peuvent suivre des cours, et ainsi de suite. » (Participant #11)

« Tout au long de l'année, nous parlons beaucoup d'autonomie et de participation à la vie communautaire. Donc, cela peut inclure l'acquisition d'expérience supplémentaire, par exemple du bénévolat ou la participation à des programmes récréatifs offerts par la ville, qu'ils soient accessibles ou destinés à la population générale. Ce n'est pas quelque chose sur lequel nous insistons pour réaliser toutes ces activités communautaires, parce que généralement, ils les font déjà ailleurs. » (Participant #5)

« Nous discutons des différentes avenues liées au bien-être personnel, notamment les opportunités sociales et les différentes ressources disponibles à St. John's, qui sont à la fois accessibles et abordables. » (Participant #6)

Peu de programmes semblaient offrir des activités de loisirs directement dans le cadre du programme d'emploi, ce qui suggère que le soutien à la participation des jeunes à des activités communautaires de loisirs et de socialisation pourrait également renforcer les trajectoires vers l'emploi. D'une part, les intervenants spécialisés dans les programmes d'emploi peuvent aider les organisations communautaires à améliorer leur accessibilité et leur inclusivité; d'autre part, les jeunes bénéficient d'occasions de participer à des activités dans leur environnement communautaire naturel.

Expérience de travail

L'expérience de travail est définie comme les occasions offertes aux jeunes d'accéder à des activités d'emploi à court et à long terme (par exemple, stages rémunérés, postes à temps plein). L'intégration des jeunes dans de véritables milieux de travail dans leur environnement a été présentée comme un facteur macro important lié à la réussite de l'emploi des jeunes. Cette intégration s'est réalisée grâce à des partenariats actifs avec des entreprises sociales et des employeurs du marché du travail régulier. Les participants ont évoqué des possibilités de bénévolat, des stages sur site ainsi que des placements en emploi alignés sur les besoins réels du marché du travail :

« Nous essayons certainement de collaborer avec des entreprises sociales. Donc, vous savez, même dans notre centre, le groupe qui s'occupe de l'entretien du bâtiment s'appelle Property et c'est une organisation qui embauche spécifiquement des travailleurs ayant des handicaps ou des enjeux de santé mentale [...] Notre voisin ici s'appelle Insert Tech, c'est une entreprise sociale qui travaille dans la technologie, le recyclage et la réparation pour des personnes ayant différents défis spécifiques.

Donc nous essayons aussi de collaborer avec ces groupes qui font ce type de travail dans la communauté. » (Participant #3)

« Nous collaborons avec des entreprises comme St-Hubert, Tim Hortons, Maxi. Il y a même un mini-marché sur place où les jeunes peuvent faire du bénévolat ou effectuer des stages. » (Participant #7)

“On va chercher des besoins de main d'œuvre sur le marché dans toutes sortes d'organisations, puis on fournit de la main d'œuvre spécialisée pour ces organisations-là.” (Participant #13)

L'abondance de l'offre d'opportunités de travail inclusives dans les milieux ordinaires a été présentée comme un facteur facilitant l'intégration des jeunes en situation de handicap à l'emploi :

« En Alberta en tout cas, il y a des centaines de prestataires de services qui offrent une variété de programmes d'emploi différents. » (Participant #10)

« Nous avons la chance qu'il y ait autant d'opportunités différentes. » (Participant #6)

Transport

Le transport constitue un élément important des environnements macro dans l'emploi des jeunes, en soutenant la participation et l'inclusion. L'accès aux transports publics et/ou privés peut représenter un facteur clé d'autonomie. Nous avons voulu explorer la manière dont le transport était intégré dans différents programmes à travers le Canada.

Lorsque les participants ont été interrogés sur les options de transport pour se rendre au travail, à l'école ou à d'autres sites de programme dans leurs communautés, un ensemble de barrières liées au contexte communautaire est apparu.

Le manque d'accessibilité des infrastructures de transport en commun existantes était la barrière la plus fréquemment mentionnée :

« Notre système d'autobus n'est pas accessible, pas du tout. Nous n'avons pas de métro. Nous n'avons pas... même nos autobus urbains ne sont pas accessibles. Nos trottoirs ne sont pas accessibles. » (Participant #6)

Lorsque des options accessibles étaient disponibles, elles ne répondaient souvent pas adéquatement aux besoins des jeunes pour leur permettre de participer pleinement à la communauté et aux opportunités d'emploi :

« Nous avons un seul service d'autobus physiquement accessible appelé Gobus. Il n'est pas très bon. Il est arrivé que des personnes ne soient pas récupérées après des ateliers, ou que l'autobus ne se présente pas pour différents rendez-vous. Donc ce genre de situation, ce n'est vraiment pas fiable. Mais nous essayons de faire ce que nous pouvons avec les ressources disponibles ici. Je dirais toutefois que le transport est le plus grand obstacle. » (Participant #6)

Certains participants ont souligné le manque de systèmes de transport qui répondent adéquatement aux besoins des personnes en situation de handicap, surtout à l'extérieur des zones métropolitaines :

« À St. John's et dans les environs, les transports publics ne sont disponibles que dans la région urbaine, comme la zone métropolitaine, et cela rend les choses assez difficiles. » (Participant #6)

Un autre facteur macro important influençant l'utilisation du transport dans les contextes communautaires était la combinaison de l'implication parentale et de la disponibilité du transport en commun, en interaction avec l'âge et l'autonomie des jeunes :

« Nos étudiants sont généralement transportés ici par la commission scolaire... Donc jusqu'à 21 ans. Après 21 ans, le transport passe de la commission scolaire au Transport adapté, mais nous aidons à coordonner cela avec la famille et le Transport adapté pour les participants adultes. Encore une fois, cela dépend de la commission scolaire ; certaines commissions scolaires ne transportent pas leurs étudiants, auquel cas ce sont généralement les familles qui les amènent ici. » (Participant #3)

Certains programmes ont mentionné intégrer la gestion du transport en commun parmi les compétences enseignées ou les avantages offerts dans le cadre des programmes d'emploi. Le soutien à l'apprentissage des systèmes de transport en commun par les jeunes, les occasions pratiques de remplir des formulaires de demande, de pratiquer les compétences d'orientation, ou encore la fourniture de fonds pour le transport en commun ou les partenariats avec des services de transport adapté existants, étaient perçus comme des facilitateurs mis en place au niveau méso des programmes, influençant la capacité des jeunes à naviguer dans l'environnement macro :

« Nous avons certains étudiants qui se déplacent ici de manière autonome en transport en commun, particulièrement dans le programme pour adultes. Puis lorsqu'ils vont dans la communauté, alors oui, nous coordonnons le transport. Nous facilitons aussi l'obtention de cartes Opus et ce genre de choses. Donc nous avons une journée où ils peuvent faire leurs démarches pour obtenir leur carte Opus ici à [NOM DU PROGRAMME] et ce type de services. » (Participant #3)

« Les partenaires locaux offrent généralement un accès au transport. Cela peut être un système scolaire qui le finance. Cela peut être une autre source de financement locale. Cela peut être la ville qui fournit un transport aux personnes en situation de handicap, avec un minibus ou tout autre système local de transport pour adultes, et le transport scolaire peut s'y rattacher. C'est ce que nous souhaitons, mais nous préférons qu'ils n'arrivent pas chaque jour en autobus scolaire parce que nous voulons qu'ils s'en éloignent progressivement. Mais parfois, ils sont pris en charge par un autobus scolaire adapté puis amenés quelque part avant de poursuivre le reste du trajet en minibus, en taxi ou en covoiturage. » (Participant #8)

Les communautés à travers le Canada font face à des défis systémiques, particulièrement en ce qui concerne la coordination des ressources entre les secteurs et l'intégration des jeunes dans la vie communautaire, notamment par le transport, à mesure qu'ils avancent en âge.

Éducation

L'éducation comprend la pédagogie à plusieurs niveaux (école secondaire, collège/université et/ou écoles professionnelles).

Les partenariats entre les programmes d'emploi et diverses institutions ont soutenu les objectifs éducatifs des jeunes en situation de handicap dans des contextes liés à l'emploi. L'éducation était comprise à la fois comme l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques et la poursuite d'études supérieures, et les programmes d'emploi jouaient un double rôle : préparer les jeunes participants à accéder à d'autres occasions de formation et aider les établissements d'enseignement à améliorer leurs services d'accessibilité afin de mieux répondre aux besoins de leurs participants et d'autres personnes à l'avenir :

« En partenariat avec la commission scolaire locale [...] nous avons des classes satellites que nous gérons en collaboration avec eux [...] puis, lorsque nous avons déménagé dans nos nouvelles installations, nous les avons intégrées ici. Donc, c'est un mélange à la fois de programmes

d'éducation des adultes plus de base pour les personnes ayant des niveaux de soutien plus élevés, ainsi que de programmes davantage orientés vers le travail » (Participant #3)

« Nous avons des partenariats avec des collèges et des universités, particulièrement avec leurs services d'accessibilité, pour aider ces jeunes à accéder à l'éducation » (Participant #7)

« Si quelqu'un souhaite ne pas travailler et retourner aux études, alors nous le référons à un partenaire communautaire qui peut se concentrer sur cet aspect pour lui » (Participant #6)

Les programmes de transition école-travail situés en milieu scolaire, ainsi que les programmes d'emploi pour les jeunes offerts en milieu communautaire, ont tous tenté d'établir des liens avec l'enseignement supérieur ou les ressources communautaires locales, mettant en évidence l'importance des partenariats et de la connaissance des communautés locales où vivent les jeunes afin de soutenir une réussite éducative adéquate pouvant créer des occasions d'emploi.

Accès aux soins de la santé

L'accès aux soins de santé est défini comme l'ensemble des éléments liés à la promotion de la santé. La promotion de la santé et l'accès aux soins constituent un élément clé pour garantir un accès équitable à l'emploi, car la santé peut être essentielle pour être en mesure de conserver un emploi et, par conséquent, atteindre et maintenir l'autonomie. De manière similaire aux liens avec le système éducatif, l'accès aux soins de santé dans les programmes d'emploi se faisait par le biais de collaborations et de partenariats avec des organisations externes, principalement sous forme de références visant à répondre aux divers besoins de santé des jeunes participants.

« Nous avons également mis en place des initiatives comme des cliniques mobiles d'optométrie, où des optométristes sont venus sur place pour effectuer des examens de la vue auprès de nos étudiants, lorsque cela est plus difficile pour eux de se rendre en clinique pour ce type de service. » (Participant #3)

Les consultations à distance dans les régions ont également été mentionnées comme une ressource utile pour soutenir l'accès aux soins de santé des jeunes :

« Il existe une application appelée [nom de l'application] où vous pouvez consulter des médecins virtuellement à travers Terre-Neuve, car il peut y avoir un médecin dans une communauté rurale avec une petite charge de patients, mais qui peut prendre des rendez-vous virtuels depuis Saint John, ce genre de choses » (Participant #6, intervenant en emploi)

De manière notable, un thème récurrent concernait les soins en santé mentale : de nombreux participants ont mentionné le besoin de services de santé mentale ainsi que les difficultés d'accès à ces services dans leurs communautés :

« Nous avons eu plusieurs étudiants qui avaient, par exemple, des préoccupations en santé mentale pendant le programme. Nous les orientons donc vers des services de santé mentale dans la communauté ou par l'intermédiaire du conseil scolaire. » (Participant #5)

« Nous les soutenons un peu dans ce processus, notamment pour l'orientation vers des services de counseling gratuits ou à faible coût. » (Participant #6)

« Chaque chercheur d'emploi a accès à Homewood Health, qui est un programme d'aide aux employés et à la famille. Dans ce service, [...] il y a des éléments comme du counseling en santé mentale, à court terme, mais c'est tout de même disponible [...] il y a aussi d'autres ressources en

santé, par exemple pour l'arrêt du tabac, ainsi que d'autres soutiens en santé mentale. » (Participant #9)

Aucune mention d'initiatives de promotion de la santé telles que la sensibilisation à la santé mentale ou la promotion de l'activité physique, ni de services de santé continus comme des bilans de bien-être, n'a été relevée. Même pour les programmes d'emploi situés dans le secteur de la santé (p. ex. centres de réadaptation), la notion d'« emploi » comme élément important de la santé n'était pas explicitement reconnue.

Sensibilisation

De nombreux programmes de préparation à l'emploi ont souligné leur rôle dans la sensibilisation et la promotion d'attitudes positives envers les jeunes en situation de handicap au sein des milieux de travail, considérant cet objectif comme une composante essentielle de leur mission. Les programmes ont mis en œuvre diverses initiatives communautaires, notamment des salons de l'emploi, des présentations lors de conférences et des formations destinées au personnel et aux employés des organismes partenaires. Ces activités visaient à favoriser une meilleure compréhension des handicaps et du potentiel des jeunes, à mettre en valeur leurs capacités et à faciliter leur intégration dans les milieux de travail communautaires :

« Nous organisons également des campagnes de sensibilisation — parfois des salons de l'emploi. Nous prévoyons un salon de l'emploi à [NOM DU PROGRAMME], avec des membres de la communauté, des organismes d'employabilité et des employeurs sensibilisés à l'autisme. » (Participant #7)

« J'ai présenté lors de la conférence canadienne sur le handicap — je ne me souviens plus du nom exact — en 2022. J'y suis allé avec des membres de mon équipe et xxx. Nous avons parlé de l'expérience en [NOM DU DEPARTEMENT] et je participe régulièrement à des tables de cadres supérieurs pour discuter des avantages de [NOM DU PROGRAMME] et d'autres modèles de soutien en matière de représentation dans la fonction publique. Il y a une dimension de défense des droits très importante dans ce travail. » (Participant #10)

« On a été invité par Telus santé à présenter à leurs membres ou à leurs clients, en fait je ne sais pas trop comment ils les appellent. Ben on avait au-dessus de 1000 personnes en ligne, 80 personnes dans la salle... ça veut dire qu'on a rejoint, mettons 500 ou 600 entreprises différentes. » (Participant #13)

« Chacun de nos sites partenaires offre également ses propres formations éducatives destinées aux employeurs et aux entreprises. » (Participant #9)

Ces initiatives sont complétées par la contribution des jeunes participants, des anciens participants et des ambassadeurs des programmes, qui démontrent concrètement leurs capacités grâce à leur réussite professionnelle après avoir complété leur parcours de préparation à l'emploi :

« Nos anciens participants sont d'extraordinaires ambassadeurs pour cette population. Ils sont capables d'intégrer un milieu de travail et de transformer la perception des employeurs pour lesquels ils travaillent. » (Participant #8)

Politiques d'accessibilité

Les participants ont décrit des collaborations à l'échelle nationale entre leurs organisations et les instances gouvernementales, notamment leur participation à des groupes stratégiques pancanadiens sur l'emploi, à des initiatives menées par *Normes d'Accessibilité Canada*, ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre

de stratégies liées à l'autisme. Ces activités témoignent de leur implication dans le développement et l'application des politiques en matière de handicap et d'accessibilité :

« On nous demande régulièrement notre avis, nous siégeons à des comités, même à l'échelle pancanadienne, afin d'apporter notre perspective sur l'accessibilité, principalement dans le domaine de l'emploi. Nous demeurons centrés sur l'employabilité, mais lorsque c'est pertinent, nous donnons notre opinion et tentons d'influencer les politiques lorsque cela est possible. » (Participant #11)

« Nous avons travaillé avec Accessibility Standards Canada, nous avons réalisé des projets de recherche et nous échangeons avec les gouvernements. » (Participant #9)

« Nous sommes activement impliqués, à l'échelle nationale, dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie sur l'autisme et de son cadre d'action, qui comprend notamment un volet consacré à l'emploi. » (Participant #3)

Les participants ont également mentionné leur travail de concertation entre différentes juridictions, notamment par le partage de pratiques exemplaires, de données et de résultats de programmes dans le cadre d'efforts visant à améliorer l'accès aux mesures de soutien à l'emploi :

« Je ne sais pas si [NOM DU PROGRAMME] le fait officiellement, mais il existe un groupe directeur fédéral ou un groupe de stratégie fédérale sur l'emploi qui est pancanadien. Nous partageons souvent les pratiques exemplaires; environ tous les trois mois, il y a une rencontre où nous discutons des embauches récentes, des statistiques générales concernant la population desservie par [NOM DU PROGRAMME]. Il y a également souvent des présentateurs provenant d'autres provinces qui présentent leurs programmes et leurs initiatives. » (Participant #10)

« Nous travaillons avec les fournisseurs locaux de services d'emploi dans [province]. On nous a demandé de participer à un groupe de travail visant à élaborer des politiques et à améliorer l'accès aux mesures de soutien à l'emploi pour les étudiants et, plus largement, pour les personnes en situation de handicap. » (Participant #8)

Parmi les groupes spécifiques mentionnés dans le contexte des politiques publiques, seule la population autiste a été explicitement citée. Toutefois, la prise en compte de l'intersectionnalité dans les politiques liées à l'emploi semblait peu présente. Comme l'a souligné un participant :

« Ils encouragent constamment le partage d'idées et leur diffusion [...] ils sont revenus vers moi en disant : "Pourrions-nous parler de l'autochtonie lors d'une prochaine rencontre ? Parlons de l'intégration des personnes autochtones dans les milieux de travail." Il y a donc souvent un élargissement naturel de la réflexion vers d'autres groupes marginalisés. » (Participant #10)

Technologies

La technologie est un facteur macro susceptible de transformer les trajectoires d'emploi des jeunes. Les participants ont souligné l'importance des partenariats favorisant l'accès aux ressources technologiques, telles que le matériel informatique, les logiciels, ainsi que la formation et le développement des compétences numériques. Ces initiatives contribuent à créer des passerelles communautaires vers l'emploi pour les jeunes en situation de handicap :

« Si quelqu'un a besoin d'un ordinateur, mais aussi d'un soutien technique supplémentaire ou d'une formation en littératie numérique, nous avons des partenaires avec lesquels nous travaillons qui offrent ce type de soutien. » (Participant #6)

« Insertech est une entreprise sociale située près de [NOM DU PROGRAMME]. Elle est spécialisée dans l'enseignement des compétences en technologies de l'information, notamment les bases du matériel informatique et des logiciels. » (Participant #7)

« Nous avons également un partenariat avec Microsoft, par exemple, qui soutient notre organisation et nos organismes membres. Tous nos membres n'avaient pas le même niveau de compétences numériques et ne pouvaient donc pas tous accompagner les jeunes dans l'utilisation des technologies. Aujourd'hui, les compétences numériques sont essentielles, et Microsoft nous a soutenus à cet égard. » (Participant #11)

D'autres participants ont mentionné l'existence de possibilités de financement public, notamment par l'entremise du ministère de l'Éducation et d'autres organismes gouvernementaux, afin de faciliter l'intégration des technologies dans les milieux de travail :

« Le ministère de l'Éducation dispose d'une mesure appelée Mesure Transcend [...] qui finance essentiellement l'équipement adapté et les technologies destinés aux étudiants inscrits dans certains programmes. Par exemple, si un étudiant a besoin d'un iPad à des fins de communication ou d'un ordinateur portable, ce type de soutien peut être financé. » (Participant #3)

« Je ne sais pas avec certitude si [NOM DU PROGRAMME] offre cela directement sur son site, mais ils envoient un spécialiste en emploi avec leurs participants sur les lieux de travail pour les accompagner. Le gouvernement du Canada fournit l'équipement nécessaire, puis le spécialiste en emploi ou les membres de l'équipe les aident à apprendre à l'utiliser. C'est un processus très intégré. » (Participant #10)

Un participant a également souligné l'abondance de services technologiques déjà disponibles dans sa communauté, expliquant ainsi pourquoi son programme n'offrait pas directement de services liés à la technologie, tout en demeurant en mesure de financer des ressources externes lorsque nécessaire :

« Nous avons constaté qu'il existe déjà de nombreux services offrant ce type de soutien ailleurs. Il s'agit donc davantage d'un rôle d'orientation vers les ressources appropriées. Et si une formation externe entraîne des coûts, nous pouvons financer cette dépense pour les participants. » (Participant #9)

Cartographie en ligne

Les services de cartographie web renvoient à des plateformes et répertoires de ressources pouvant faciliter l'accès à l'information, l'orientation vers les services appropriés et la collaboration entre différents secteurs et programmes. Un seul participant a mentionné l'existence d'un tel outil, soit l'application *Jooay*. Selon ce participant, il existe un besoin de développer davantage ce type de ressource afin de mieux soutenir les personnes en situation de handicap et leurs familles dans la navigation des services disponibles :

« À part Jooay, j'essaie de penser à d'autres applications ou sites web qui offrent ce genre de répertoire de ressources et de services. C'est quelque chose qui, selon moi, devrait être davantage développé dans différents secteurs. » (Participant #3)

6.2.6. Facteurs communautaires au niveau de l'organisation hôte ou du programme

Loisirs et socialisation

Lorsqu'on leur a demandé si leur programme favorisait les occasions de loisirs pour les jeunes en situation de handicap ou soutenait les activités sociales avec les familles ou les membres de la communauté, la majorité des participants ont indiqué que ce n'était pas le cas. Ils ont précisé que le programme ne comportait pas de volet formel ou spécifique consacré aux loisirs ou aux activités sociales. Ces occasions se présentent principalement par l'intermédiaire d'initiatives informelles à l'échelle des équipes, portées par certains responsables, ou sont intégrées lorsqu'elles sont pertinentes pour le développement de compétences ou les plans individualisés :

« Non, je n'ai rien de ce genre. » (Participant #2).

« En fait, on n'a pas de volet particulièrement dédié à ça. » (Participant #13)

« Je ne peux pas dire s'il existe quelque chose de ce type à l'échelle du ministère... Je ne dirais pas qu'il y a quoi que ce soit de spécifique à cet égard. Au gouvernement, il n'y aurait rien de particulier concernant les loisirs en dehors du travail. Par contre, au (NOM DU DEPARTEMENT), par exemple, j'achetais souvent des billets pour l'équipe de basketball d'Ottawa et j'invitais les membres de l'équipe à venir avec nous. » (Participant #10)

« Habituellement, cela dépend vraiment de chaque organisme partenaire. Certains peuvent offrir des programmes complémentaires davantage axés sur les activités sociales. Toutefois, dans le cadre du programme principal, je dirais que ce type d'activité n'est pas offert. Cela peut néanmoins être intégré au développement des compétences et au plan individualisé. Par exemple, si une personne bénéficiait de liens avec des groupes sociaux pour développer ses habiletés sociales, cela pourrait faire partie du plan. Mais je dirais que ce n'est ni un élément central ni une composante majeure du programme. » (Participant #9)

Dans l'ensemble, les résultats suggèrent que les loisirs et les activités sociales ne constituent généralement pas un volet central des programmes de préparation à l'emploi. Lorsqu'ils sont présents, ils sont davantage utilisés comme moyens de favoriser le développement de compétences sociales, l'intégration communautaire ou l'atteinte d'objectifs individualisés plutôt que comme objectifs programmatiques à part entière :

« Eh bien, cela leur permet de se connecter avec des personnes au sein de la communauté hospitalière, comme dans le milieu de travail... Ils ont des fêtes de fin d'année au sein de la classe et/ou de leurs départements. Donc, s'ils travaillent, disons, dans la cuisine, ils seront invités à la fête de la cuisine. S'il y a une fête ou une rencontre au sein de ces employés, ils seront invités, mais il n'y a pas d'occasions pour leurs familles d'être invitées parce que c'est un programme école-travail. Ce n'est pas un programme communautaire ou familial, n'est-ce pas? » (Participant #5)

« Peut-être que durant les semaines de transition, ils peuvent aller faire quelque chose de plaisant ou participer à une activité de bénévolat. Et ces deux semaines de transition ont lieu au début, pendant l'orientation, mais il s'agit d'un programme d'éducation et de formation qui prépare à l'emploi, et nous estimons qu'il existe déjà beaucoup d'autres opportunités dans la communauté pour ce type d'activités de développement de la vie. » (Participant #8)

“Le petit aspect social qu'on développe chez [NOM DE L'EMPLOYEUR] c'est tout simplement 2 rencontres par année, un l'été, une juste avant le temps des fêtes où les gens sont invités. Ils viennent s'ils veulent bien sûr, ils peuvent venir accompagnés de la personne de leur choix aussi.” (Participant #13)

Cependant, un jeune participant a rapporté l'existence de rencontres régulières incluant les pairs et les familles, mettant en valeur les apprentissages réalisés, notamment des sorties de fin de semaine, des activités interéquipes avec des jeunes ayant différents types de handicaps, des rencontres de groupe spécifiques et des activités axées sur la santé mentale :

« Nous avons beaucoup de rencontres où nos familles pouvaient venir... un peu comme une journée carrière où tu peux amener tes proches et leur montrer ce que tu as fait jusqu'à présent... Nous avons aussi des activités amusantes spécifiquement axées sur la santé mentale. » (Participant #1).

« Ensuite, nous avons des rencontres régulières où on se retrouvait avec nos coéquipiers et nos facilitateurs pour s'amuser un peu... on avait des sorties de fin de semaine juste pour le plaisir. Comme nous étions divisés en différents groupes selon les besoins liés au handicap, parfois on se retrouvait seulement avec notre équipe, et parfois avec d'autres équipes, avec des personnes ayant des handicaps différents. » (Participant #1).

Plus important encore, la disponibilité de ces services semblait dépendre du site partenaire du programme, de ses propres partenariats et/ou du lieu où le programme est mis en œuvre. Par exemple, deux programmes étaient offerts au sein d'une école spécialisée. L'un a bénéficié des services de l'école ainsi que de ses partenariats avec des organismes communautaires à Montréal, ce qui a permis de soutenir des occasions de loisirs accessibles et inclusives, telles que des visites adaptées de musées et du planétarium, des plages horaires sensorielles réduites dans des restaurants, ainsi que des sections réservées lors de matchs de hockey. En revanche, un autre programme associé au même site a décrit les activités de loisirs comme des activités communautaires combinant stages, sorties, participation à des événements locaux, ainsi que des camps d'été et des activités organisées en hiver, en été et autour des arts :

« Nous avons également développé des partenariats avec des organisations clés à Montréal. Par exemple, nous avons un partenariat avec Espace pour la vie, qui regroupe les cinq musées de sciences et de nature à Montréal... Avec ces partenaires, nous avons réalisé des audits des services et des espaces afin de nous assurer qu'ils optimisent leur accessibilité et leur inclusion. Nous avons aussi mis en place, par exemple, des visites adaptées au planétarium, où certains stimuli sensoriels sont réduits... Même chose dans le secteur de la restauration. Nous avons collaboré avec St-Hubert pour organiser des plages horaires adaptées le dimanche... De même, avec les Canadiens de Montréal, nous avons été invités et nous avons réservé des sections pour nos étudiants, etc. Ce sont de bons exemples d'initiatives visant particulièrement les personnes plus isolées en raison de leurs besoins de soutien, notamment lorsque les familles hésitent à les amener dans des environnements communautaires si elles ne savent pas s'ils seront bien adaptés à leurs besoins. » (Participant #3)

« Au [site du programme], par exemple, on est situé dans l'Est de la ville, [NOM DU QUARTIER]. Donc les l'objectif à long terme, c'est de rendre ce quartier inclusif, c'est à dire il y a pas mal d'entreprises, il y a aussi des entreprises d'insertion. Donc on facilite pas mal d'activités communautaires où les jeunes vont, comme je vous disais, faire des stages, des sorties grand public et pour participer dans les activités communautaires, tisser des liens avec la communauté, parce que l'idée c'est pas seulement de permettre aux jeunes d'accéder à l'emploi, mais c'est aussi qu'ils soient bien imbus de

leur environnement et aussi d'avoir des activités avec d'autres écoles, des activités qui sont organisées par la Communauté, disons le quartier...Il y a des stages où il y a un mix emploi et loisirs, il y a des participations à des camps d'été et aussi, il y a aussi des sorties qui sont organisées par le centre d'autisme, des activités pendant l'hiver du ski, pendant l'été toutes sortes de choses et même des activités artistiques aussi. » (Participant #7)

Dans certains cas, le programme soutenait la participation en orientant les personnes vers des ressources de loisirs communautaires existantes, sans offrir d'accompagnement direct.

« Puis des fois s'ils ne savent pas ce qu'ils cherchent, ils ne peuvent pas trouver. Donc nous on a une connaissance évidemment de qu'est-ce qui existe, comment ça peut s'appeler? Si tu fais du tricot ou tu veux te mettre au Tricot, le cercle des fermières c'est une bonne idée. Ainsi de suite, si tu veux aller, si tu veux aller suivre des cours de danse, si tu veux participer à un truc de sport, on va aider la personne à trouver des ressources, entre autres les ressources peu dispendieuses ou même gratuites... On va orienter les gens vers des ressources mais on ne les accompagnera pas dans des activités de loisirs. » (Participant #13)

Expérience de travail

En ce qui concerne l'expérience de travail offerte au niveau du programme ou de l'organisation, par opposition à celle réalisée par l'entremise de partenariats communautaires, les participants ont décrit des approches telles que l'observation en milieu de travail (*job shadowing*), les stages, la formation pratique et les placements en emploi dans des milieux réels du marché du travail. Ces composantes étaient souvent structurées comme une deuxième phase du programme ou de la journée, suivant une première phase axée sur le développement des compétences professionnelles et de vie quotidienne :

« Nous avons un volet du programme appelé "job sampling", essentiellement de l'observation en milieu de travail, qui n'est pas rémunéré, mais qui permet une très courte exposition à un milieu de travail. » (Participant #9)

« Ils font leurs stages pendant environ 4 à 5 heures par jour dans une optique de développement des compétences. » (Participant #8)

« Habituellement, il y a trois semaines d'orientation au début de l'année, un stage de 10 à 12 semaines, puis une semaine de transition où ils passent d'un stage à l'autre et se préparent au suivant. À ce moment-là, ils sont de nouveau ensemble en groupe et participent à des activités d'exploration communautaire. » (Participant #8)

« Donc, les deux premières semaines du programme étaient des cours en classe où on nous enseignait des compétences de vie et des compétences professionnelles nécessaires. Pour moi, en tant que personne en situation de handicap, ces compétences étaient adaptées à la façon dont je pourrais interagir dans un milieu corporatif. Ensuite, la deuxième partie du programme consistait en 12 semaines de mise en pratique, où nous étions placés en emploi comme stagiaires dans des milieux correspondant à ceux où nous souhaitions travailler. » (Participant #1)

« Dans le cadre du programme [NOM DU PROGRAMME], le spécialiste en emploi accompagne les participants sur le lieu de travail pendant plusieurs semaines afin de les aider à s'intégrer aux tâches. » (Participant #10)

« Dans le curriculum, ils apprennent la gestion de l'argent, les technologies, l'hygiène, la façon de communiquer avec un supérieur ou des collègues, la défense de leurs droits, le harcèlement sexuel, toutes ces politiques. Ils suivent aussi des formations en RCR et obtiennent leur certificat de manipulateur d'aliments. Ensuite, ils sont placés en milieu de travail... La plupart du temps, ils alternent entre la classe et les placements en milieu de travail à l'hôpital. À la fin des 10 mois, ils ont eu l'occasion de travailler dans plusieurs départements. Ils effectuent généralement trois placements différents et, à la fin de l'année scolaire, nous essayons de les aider à trouver un emploi dans la communauté. » (Participant #5)

Cependant, certains programmes excluent ce volet afin de se concentrer plus explicitement sur le développement de compétences de préemploi et sur les soutiens à la recherche d'emploi orientés vers l'obtention d'un emploi :

« Le programme pour les jeunes met un peu plus l'accent sur les compétences de préemploi, mais toujours avec l'objectif final de trouver un emploi. Il travaille davantage le développement des compétences et l'apprentissage des habiletés en milieu de travail, ainsi que la rédaction de CV, la recherche d'emploi, les entrevues, ce genre de choses. Ce sont des aspects sur lesquels nous travaillons avec tout le monde, mais de façon plus concrète et pratique avec les jeunes, toujours dans l'objectif de trouver un emploi. C'est notre priorité numéro un... Nous travaillons avec chaque personne pour trouver un emploi et nous ciblons des employeurs qui leur conviennent. Nous avons certains employeurs avec lesquels nous travaillons fréquemment, mais notre objectif principal est de trouver un emploi afin que, lorsqu'ils terminent avec nous, ils soient toujours en emploi. » (Participant #6)

« Mes compétences en communication, oui. J'ai reçu une formation sur la façon de rédiger de bons rapports. C'était très utile pour moi, et on m'a appris à communiquer la rétroaction de façon claire. Oui, ces formations m'ont beaucoup aidé... Aussi, la rédaction de rapports techniques, je ne connaissais pas vraiment ça. On m'a appris à rédiger des rapports techniques simples et à comprendre les normes en milieu de travail, ainsi que l'environnement technologique... En plus des services liés à l'emploi, ils m'ont aussi aidé à comprendre les ressources du site web sur l'emploi inclusif. J'ai pu lire des informations pour les chercheurs d'emploi et mieux comprendre les pratiques d'emploi inclusives. » (Participant #2).

Transport

Les participants ont été interrogés sur la question de savoir si les programmes offraient des options de transport vers et depuis les milieux de travail, les écoles ou d'autres sites du programme, ou s'ils disposaient de systèmes de soutien pour faciliter l'accès au transport en commun et aux autres ressources de transport communautaire. De manière similaire au contexte des environnements macro, le transport a été identifié comme le principal obstacle, en raison des difficultés liées aux systèmes de transport adaptés pour adultes et du caractère limité, souvent peu accessible, des transports publics, particulièrement en dehors des centres urbains :

« Eh bien, c'est notre plus grand enjeu. Si vous voulez savoir ce que je changerais, je changerais le système de transport, parce que dans la plupart des endroits, le transport adapté pour adultes pour les personnes en situation de handicap est très difficile. » (Participant #8)

En ce qui concerne les soutiens au transport, certains programmes s'appuyaient sur les services des commissions scolaires, l'aide des familles et les transports publics, tout en assurant une coordination entre ces différentes options :

« Nous avons des étudiants qui se déplacent de manière autonome en transport en commun, notamment pour le programme adulte. Ensuite, lorsqu'ils participent à des activités dans la communauté, nous coordonnons le transport. Nous facilitons aussi l'obtention de cartes OPUS, ce genre de choses. » (Participant #8)

« Les partenaires locaux offrent généralement un accès au transport. Il peut s'agir d'un système scolaire qui le finance, ou d'un autre budget local. Il peut aussi s'agir de la ville qui fournit du transport aux personnes en situation de handicap, par navette ou autre système de transport adapté adulte. Le transport scolaire peut aussi s'y greffer. Ce que nous préférons, c'est qu'ils ne viennent pas chaque jour en autobus scolaire, parce que nous voulons les amener à s'en détacher. Mais parfois, ils sont pris en charge par un autobus scolaire, puis transférés vers une navette, un taxi ou du covoiturage pour le reste du trajet. » (Participant #8)

Plusieurs programmes ont également mis l'accent sur la formation au transport ou à la mobilité comme élément de la préparation à l'emploi, bien que la durée et la structure de cette formation varient considérablement d'un programme à l'autre :

« La plupart des gens conduisent ici, mais les jeunes en situation de handicap peuvent ne pas être en mesure de le faire ou ne pas en avoir les moyens. Pendant qu'ils sont avec nous, généralement pendant trois à six mois, nous pouvons offrir un soutien au transport. S'ils ont besoin de taxis, de titres de transport ou d'autres moyens pour se rendre à des ateliers ou à des entrevues, nous pouvons les soutenir. Cependant, nous ne sommes pas un soutien à long terme, donc nous essayons de les orienter vers d'autres ressources plus durables. » (Participant #6)

« [NOM DU PROGRAMME] s'en est occupé pour nous. Par exemple, Live Work Play a assigné quelqu'un pour aider une participante à apprendre à utiliser le transport en commun pour se rendre à notre bureau. À Ottawa, OC Transpo inclut aussi Para Transpo pour les personnes concernées... [NOM DE LA PARTICIPANTE] n'avait pas de limitation de mobilité, donc elle devait simplement apprendre son trajet d'autobus. Aujourd'hui, elle aide même Live Work Play : elle accompagne d'autres personnes en situation de handicap pour les aider à naviguer le réseau de transport. » (Participant #10)

« L'un des critères d'admissibilité est de pouvoir se déplacer de manière autonome entre le domicile et le lieu de travail. Cela dit, il y a eu plusieurs cas de formation au transport où des intervenants ont aidé des participants à se familiariser avec le transport en commun. Dans certains cas, un laissez-passer d'autobus peut être financé pour un mois dans le cadre du soutien à l'équipement. Mais autrement, il n'y a pas de soutien structuré au-delà de cela. » (Participant #9)

Dans certains cas, le soutien se limitait à des subventions temporaires ou à une aide financière pour l'achat de titres de transport en commun :

« Le programme va financer le transport en commun de ces personnes jusqu'à une période de 3 mois, transport public, pour lui permettre de se rendre du point A au point B, c'est à dire de chez lui au lieu de travail. » (Participant #7)

« Je n'ai pas participé, mais si je devais spéculer, je pense peut-être à une forme de subvention ou d'allocation pour aider à couvrir les frais de transport. » (Participant #1)

« Dans le cadre du financement de l'équipement, les personnes peuvent obtenir un laissez-passer d'autobus pour un mois. » (Participant #9)

Dans l'ensemble, la plupart des programmes n'offraient pas de transport à long terme de manière directe, mais adoptent plutôt une combinaison de formation à la mobilité, de subventions à court terme et de coordination avec les ressources locales disponibles.

Éducation

Certains programmes accordaient une grande importance à l'éducation en offrant des services de tutorat et de soutien dédiés aux étudiants dans les établissements postsecondaires, veillant ainsi à ce que l'accès à l'éducation soit soutenu aussi activement que les parcours vers l'emploi :

« Il y a un volet étude postsecondaire où on va fournir du soutien sous forme de tutorat à travers un éducateur ou une éducatrice spécialisée qui se trouve dans l'enseignement dans le collège, le cégep ou l'université... Oui, l'accès à l'éducation est prioritaire pour nous parce que les mêmes soutiens qu'on fournit sous forme d'emploi, c'est à dire en employabilité, on va le fournir pour que les étudiants qui désirent poursuivre leurs études postsecondaires puissent le faire. » (Participant #7)

D'autres programmes intégraient l'éducation au besoin dans des plans individualisés, ou financent des formations liées à des carrières spécifiques et des certifications de courte durée, ou soutiennent occasionnellement des parcours éducatifs post-emploi pour les jeunes intéressés, tout en maintenant un objectif principal axé sur les résultats en emploi plutôt que sur l'éducation comme finalité centrale.

« Donc, en ce qui concerne l'éducation formelle, cela peut faire partie du plan d'action individualisé en emploi. Par exemple, si une personne souhaite poursuivre une carrière qui exige des études supplémentaires, nous l'accompagnons pour naviguer et se connecter à ce programme. Ce n'est pas un objectif majeur du programme, le véritable résultat attendu est l'emploi. Nous avons du financement pour des certifications, qui sont des opportunités de courte durée, comme des formations en premiers soins ou d'autres formations qui rendent immédiatement la personne plus employable, mais globalement, l'emploi reste le principal objectif. » (Participant #9)

« Nous avons 60 minutes de contenu pédagogique le matin et 30 minutes à la fin de la journée, au minimum, c'est ce qui est habituel... Je pense que c'est l'un des éléments qui nous distingue vraiment... Nous avons l'école, nous avons la réadaptation professionnelle qui correspond aux soutiens à l'emploi. Nous avons aussi des soutiens à long terme liés à la vie autonome et à l'emploi durable. Nous réunissons tout cela dans une année intensive, afin que les participants soient réellement prêts, et c'est ce qui nous distingue. » (Participant #8)

« Si les personnes ont besoin d'une formation supplémentaire pour atteindre leur objectif de carrière, nous le comprenons. Mais notre objectif n'est pas d'envoyer les gens au collège. » (Participant #8)

« Nous, on en a eu très peu des gens pour qui on a fait appel à [NOM DU PROGRAMME] pour du soutien aux études parce que les gens qui viennent nous voir viennent pas nous voir pour du soutien aux études en général... Par contre, c'est déjà arrivé. Ben on a une souplesse. Quelqu'un vient nous voir pour travailler, il fait un mandat avec nous pendant 6 mois, puis après ça il dit, je retourne aux études, pouvez-vous m'accompagner? [NOM DU PROGRAMME] permet de soutenir l'accompagnement aux études, fait qu'on l'a utilisé 2 ou 3 fois, je dirais. . » (Participant #13)

Accès aux soins de la santé

Lorsqu'on leur a demandé si le programme offrait des occasions d'accéder à des soins de santé pour des conditions de santé physique et/ou mentale, et de quelle manière cet accès était facilité, les résultats étaient mitigés. Une proportion importante de programmes ne proposait pas directement ces services, qu'il s'agisse de soins directs ou de solutions alternatives telles que des références vers des services

externes (dans la plupart des cas) ou un accompagnement dans la navigation du système de soins. De plus, certains répondants ne savaient pas si cette option était disponible :

« Non, on peut leur donner des références d'endroits où ils peuvent aller, mais c'est tout. C'est les seuls liens qu'on a. Après c'est nos conseillers en emploi qui vont avoir plus de liens locaux avec par exemple le CIUSS, le CLSC, etc. pour les aider. Mais nous, à notre niveau, non, on ne fait pas ça. » (Participant #11)

« Non, nous on n'a malheureusement pas ce volet là encore pour offrir l'assurance collective par exemple, on n'en a pas.... On n'a pas de médecin chez nous là, mais oui c'est sûr qu'on réfère comme puis c'est souvent effectivement un besoin de nos gens de connaître les ressources là. Puis surtout des fois il y en a qui disent ça existe mais ça coûte cher. Souvent ils ne savent pas qu'est-ce qui est gratuit. Donc oui on connaît bien les ressources, connaît bien les réseaux, ce qui fait que nous on les réfère. » (Participant #13)

« Navigation des ressources, comme le fait que les gens ne savent pas où se trouve la clinique sans rendez-vous la plus proche ou comment y accéder. Nous utilisons une application appelée Medicuro où il est possible de consulter virtuellement des médecins partout à Terre-Neuve, parce qu'il peut y avoir un médecin dans une communauté rurale avec une petite charge de cas qui peut tout de même prendre des rendez-vous virtuels depuis Saint John, ce genre de choses. Donc, nous offrons un certain soutien pour la navigation et des références vers des services de counselling gratuits ou à faible coût. Nous avons aussi la possibilité de financer un certain nombre de services privés de counselling, mais encore une fois, il s'agit d'un service à court terme. » (Participant #6)

Un jeune participant a indiqué que le programme offrait des services de santé et de santé mentale, mais qu'il ne les avait pas utilisés et qu'il ne savait pas précisément comment ces services fonctionnaient. Un autre participant a rapporté avoir eu recours aux services de santé mentale du programme et a décrit cette expérience comme étant bénéfique :

« Il y avait une section qui fournit des services de santé et de santé mentale pour toutes les personnes inscrites à [NOM DU PROGRAMME]. Donc, si vous aviez un besoin en santé mentale ou même en santé physique, vous pouviez vous rendre à cette section du programme et parler à quelqu'un, et ils vous fournissaient des services. » (Participant #1).

« C'était utile parce que, avec ma condition, je peux avoir des difficultés en santé mentale. Et oui, j'aimais cette option et cela m'a été très utile. » (Participant #2).

Un autre programme offrait aux participants un accès d'un an à Homewood Health, un programme d'aide aux employés et à leur famille fournissant des services de consultation en santé mentale, des soutiens connexes, des services de bien-être, ainsi qu'un financement pour l'obtention d'un diagnostic, avec un accent principalement mis sur les soins en santé mentale.

« Chaque chercheur d'emploi a accès à Homewood Health, qui est un programme d'aide aux employés et à leur famille. Dans ce service, c'est une ressource très importante, il y a notamment du counseling en santé mentale, à court terme, mais c'est tout de même disponible. Nous offrons aussi un financement pour obtenir un diagnostic. Et dans Homewood Health, comme dans tout programme d'aide aux employés, il existe d'autres ressources de santé, par exemple pour l'arrêt du tabac, ainsi que d'autres soutiens en santé mentale. Je dirais que c'est beaucoup plus axé sur la santé

mentale que sur les soins de santé généraux, mais c'est accessible à tous pendant une année complète. » (Participant #9)

Dans d'autres programmes, la santé était identifiée comme une composante centrale; toutefois, l'accès aux soins de santé n'était pas explicitement offert, et le soutien en santé mentale était plutôt assuré de manière informelle, à travers les interactions quotidiennes avec le personnel, plutôt que sous forme de service distinct ou structuré.

« Nous avons notre curriculum de compétences en employabilité qui comprend neuf composantes principales, notamment le travail d'équipe, la défense de soi, la santé et le bien-être, ainsi que la littératie financière, la recherche d'emploi, comment conserver un emploi, tous ces éléments font partie de notre curriculum de base... Le personnel sait ce que les stagiaires vivent en termes de santé mentale. Ils peuvent les soutenir dans la gestion de leurs médicaments. Ils peuvent leur rappeler, vous devez prendre ce médicament, ou les aider à mettre en place un système pour qu'ils sachent quand le prendre. Je pense que cela se fait de manière naturelle, comme un soutien informel dans la classe et dans le programme, plutôt que de façon explicite, en disant : "nous allons vous aider avec votre santé mentale." » (Participant #8)

Certains programmes s'appuyaient sur des sites partenaires, tels que des écoles spécialisées, pour offrir ces services. Dans ces milieux partenaires, les directions de programme indiquaient travailler activement à améliorer l'accès aux soins de santé par le biais de partenariats, notamment des services de consultation pédiatrique en milieu scolaire et des cliniques mobiles d'optométrie destinées aux élèves confrontés à des obstacles d'accès aux soins.

« Au [Site du Programme], oui, il y a des thérapeutes — des physiothérapeutes, des ergothérapeutes et des psychologues — qui sont là pour encadrer ces jeunes s'ils ont des problèmes de santé mentale. » (Participant #7)

« C'est quelque chose sur lequel nous travaillons activement. Nous avons justement un partenariat qui sera lancé prochainement pour offrir des services de consultation pédiatrique à l'école. Le pédiatre sera sur place au centre une fois toutes les deux semaines pour les élèves qui, pour diverses raisons, n'ont pas accès à un pédiatre familial. C'est un exemple d'initiative visant à faciliter l'accès aux soins de santé. Nous avons aussi mis en place des cliniques mobiles d'optométrie, où des optométristes viennent effectuer des examens de la vue ici, pour des jeunes qui auraient plus de difficulté à se rendre en clinique. Donc oui, nous essayons... » (Participant #3)

Les services de santé mentale étaient toutefois décrits comme plus difficiles à offrir directement dans ces sites. Le programme soutient donc principalement les familles dans leurs démarches de revendication et d'accès aux soins. Les évaluations des élèves étaient réalisées par un psychologue, mais les recommandations portent surtout sur des soutiens en milieu scolaire plutôt que sur des services cliniques de santé mentale :

« Les services de santé mentale sont plus difficiles. Nous sommes souvent là pour soutenir les parents dans leurs démarches de défense de leurs droits. Par exemple, s'ils tentent d'obtenir des soins psychiatriques, nous sommes souvent sollicités pour rédiger des lettres de soutien, fournir des données, ce genre de choses... Nous réalisons des évaluations par l'intermédiaire d'un psychologue. Nous avons un psychologue qui évalue nos élèves et fournit des commentaires et recommandations. Il recommande surtout des services en milieu scolaire. Donc, nous pouvons mettre en place ce qui est possible dans un cadre scolaire, mais nous ne faisons pas de suivi clinique en santé mentale ici. » (Participant #3)

Sensibilisation

Lorsqu'on leur a demandé si le programme vise à sensibiliser ou à favoriser des attitudes positives envers les jeunes en situation de handicap dans la communauté, la plupart des directeurs et coordonnateurs de programme ont indiqué qu'il s'agissait d'une priorité absolue. En plus des initiatives communautaires déjà mentionnées, certains programmes cherchaient à combiner des expériences inclusives, des partenariats avec des employeurs et des communications ciblées, ainsi que des projets à l'échelle de quartier visant à former les employeurs et à promouvoir l'embauche inclusive par l'apprentissage partagé et le mentorat :

« Donc je pense que l'un des domaines dans lesquels [Site du programme] a vraiment excellé, c'est que nous avons essayé de lancer des initiatives ayant une portée et une envergure capables de changer les perceptions de la communauté. Par exemple, dans les exemples que je vous ai donnés de Sentu, ceux-ci ne proposent pas seulement un programme d'expérience accessible, mais aussi des composantes liées à l'emploi. C'est la même chose que nous avons avec Tim Hortons, etc. Donc probablement tous ces programmes, mais nous avons aussi essayé de beaucoup communiquer autour de ces initiatives afin de nous assurer que nous optimisons l'impact. Nous avons également réalisé un projet financé par Sphère Québec l'an dernier, qui était axé sur une approche communautaire de la sensibilisation. Dans ce cas, il s'appelait "Neuro Inclusive Angus". Nous avons essentiellement considéré notre nouveau quartier comme un territoire d'intervention et mis en place une initiative visant à former et sensibiliser tous les employeurs de ce quartier spécifique. Nous avons aussi créé des liens entre les employeurs qui pratiquaient l'embauche inclusive afin qu'ils puissent partager des ressources et des pratiques exemplaires, etc. Cela a permis de créer une sorte de programme de mentorat ainsi qu'un partage de connaissances à l'échelle de la communauté. »
(Participant #3)

Dans le milieu de travail, les programmes ont sensibilisé les employeurs et les accompagnateurs à la divulgation et aux mesures d'accommodement, tout en favorisant un changement de culture par l'intégration de jeunes en situation de handicap dans de véritables postes et en encourageant l'adoption d'initiatives similaires au sein des organisations et des communautés :

« Donc, c'est vraiment l'une des grandes composantes du Projet [NOM DU PROGRAMME]. Notre objectif est de provoquer un changement de culture non seulement au sein de notre organisation, mais aussi dans la communauté au sens large. En incluant des jeunes en situation de handicap dans nos départements et dans nos hôpitaux, et en permettant aux gens de les voir travailler réellement et accomplir de vrais emplois dans la communauté, cela crée une culture d'acceptation et de changement au sein de notre organisation. Lorsqu'ils voient leurs collègues travailler à leurs côtés avec un handicap, et que nous essayons aussi de promouvoir davantage de projets [NOM DU PROGRAMME] en Ontario et au Canada... cela encourage d'autres entreprises et organisations à intégrer ce type de formation pour les jeunes en situation de handicap. Je pense que cela fait une énorme différence en matière de changement de culture, surtout dans la communauté élargie, lorsqu'ils voient des personnes en situation de handicap réellement incluses dans ce type d'entreprises. » (Participant #5)

« Nous faisons un peu de sensibilisation auprès des employeurs sur ce genre de questions si nous pensons que cela peut poser problème, mais en général ils sont réceptifs. Nous accompagnons aussi les clients et les personnes que nous desservons pour les aider à formuler des déclarations de divulgation et à avoir des conversations sur les demandes d'accommodement, afin qu'ils se sentent confiants dans ces échanges... Une grande partie de notre travail consiste à collaborer avec les organisations, les systèmes et les employeurs pour faire évoluer leurs idées sur le handicap et sur ce que cela peut représenter pour les jeunes qui cherchent un emploi. » (Participant #6)

Politiques d'accessibilité

Aucune politique d'accessibilité n'a été directement identifiée par les directeurs de programme, coordonnateurs ou employeurs au niveau des programmes ou des organisations, sauf lorsqu'elles étaient liées à des partenariats ou des collaborations avec des systèmes gouvernementaux.

Technologie

En ce qui concerne les possibilités offertes dans la communauté aux jeunes en situation de handicap pour accéder aux technologies informatiques et aux services connexes, certains programmes proposaient des formations technologiques à des fins d'emploi, incluant l'utilisation de l'ordinateur et d'Internet, les outils de recherche d'emploi et la communication numérique, ainsi que, de façon optionnelle, des apprentissages spécialisés en technologies de l'information. D'autres offrent un enseignement structuré, des outils adaptatifs tels que des CV vidéo, ainsi que l'accès à des appareils numériques :

« Ils ont fait une formation de base pour nous sur comment utiliser un ordinateur, comment utiliser Internet. Et pendant les trois premières semaines de la formation, oui, ils nous ont appris comment faire un CV, comment chercher des emplois, comment se présenter, comment avoir un profil LinkedIn et toutes ces choses-là. Et pour quelqu'un comme moi, dont l'intérêt était clairement lié aux technologies de l'information, on m'a amené un peu plus loin et on m'a parlé davantage, vraiment approfondi un peu plus pour me montrer : « OK, voici le matériel », et j'ai été formé en fonction du secteur vers lequel j'allais me diriger. Mais comme je l'ai dit, il y avait une formation générale sur comment utiliser un ordinateur, comment utiliser Internet, comment utiliser les logiciels pour préparer un CV et comment utiliser Internet pour se mettre en valeur. » (Participant #1)

« Donc, je veux dire, dans le curriculum des projets [nom du programme], il y a un véritable curriculum qu'ils suivent et qui inclut une formation en technologie à des fins professionnelles et d'emploi. On leur apprend à écrire un courriel approprié, et ils doivent en écrire un à la fin de chaque journée. Ils apprennent à monter un CV. Ils apprennent réellement à faire des CV, parce que beaucoup de personnes en situation de handicap ne performant pas bien dans les entrevues traditionnelles. Donc, nous aimons créer des CV vidéo afin que les employeurs puissent les regarder travailler et voir ce qu'ils sont capables de faire. Oui, ils font beaucoup d'apprentissage technologique : apprendre à chercher de l'information sur Internet, préparer des présentations, et nous fournissons des ordinateurs, des iPads et tout ce dont ils ont besoin pour faire tout cela. » (Participant #5)

Cartographie en ligne

Les services de cartographie des ressources en ligne proposés par les programmes comprenaient des sites web et des applications offrant de l'information, des ressources, des vidéothèques destinées aux jeunes et aux employeurs, ainsi que des trousseaux d'outils pour soutenir l'emploi, la formation et d'autres besoins généraux :

« Nous avons quelque chose qui s'appelle le 211. C'est un site web. Je crois qu'il existe aussi une application et on peut appeler le numéro de téléphone, et ils offrent du soutien pour toutes sortes de choses. Donc on peut aller voir : "j'ai besoin d'aide pour la sécurité alimentaire", et ils peuvent fournir des ressources. C'est un peu comme un centre de ressources. Et nous partageons cela avec les personnes avec lesquelles nous travaillons. » (Participant #6)

« (...) Une trousse de confiance en matière de handicap sur notre site web, qui vous guide à travers tous les niveaux d'emploi et les différentes étapes de l'emploi ainsi que les ressources liées au

handicap. Nous la fournissons souvent à nos employeurs. Il y a de la formation, et il y a beaucoup de très bonnes ressources sur notre site pour les employeurs, petit clin d'œil. » (Participant #6)

« Nous avons une vidéothèque avec toutes les ressources, toutes les représentations que nous considérons comme positives du programme, ainsi que certaines formations. C'est donc notre ressource pour nos sites. » (Participant #8)

« Il y a les sites [NOM DU PROGRAMME] et il y a aussi un site qui s'appelle [NOM DU SITE]. où on va trouver tous les outils que ce soit à la disposition des employeurs, des organismes en employabilité, et aussi des jeunes qui sont en recherche d'emploi ou qui auraient besoin, comment se préparer pour une embauche, que ce soit pour l'entrevue, c'est quoi les ressources qui peuvent être mises à leur disposition, donc toutes les informations sont là. » (Participant #7)

6.2.7. Recommandations

Lorsqu'on leur a demandé leurs recommandations concernant la mise en œuvre et l'amélioration des programmes d'emploi ASC, les participants ont souligné la nécessité de simplifier les normes d'accessibilité. Ils ont indiqué que ces normes devraient elles-mêmes être accessibles et rédigées dans un langage clair et simple

« La seule recommandation que j'ai concernant les normes d'accessibilité, c'est de rendre les normes elles-mêmes accessibles pour les gens. Je sais que lorsqu'il s'agit de les réviser, quand je les consulte, je ne les trouve pas très accessibles dès le départ, certaines pourraient être rédigées dans un langage plus simple. » (Participant #9)

Les recommandations ont également mis en évidence l'importance de concevoir des environnements de travail physiques inclusifs et de garantir une accessibilité universelle, afin de réduire la dépendance aux accommodements individuels :

« Tout ce qui est accessibilité universelle devrait être priorisé parce que là on parle beaucoup d'adaptation de postes, mais ça reste du cas par cas. Alors que si notre milieu est inclusif dès le début, il y en a plus à parler de d'adaptation de postes, ça va être une minorité de personne et même encore plus que minorité. Et il y aura encore moins de réticence de l'employeur. Si mon milieu il est inclusif, puis que je peux arriver à autant avec mon fauteuil qu'avec mes difficultés sensorielles, puis que je suis capable de naviguer seule là-dedans, je ne vais pas avoir besoin de mobiliser des gens dans l'équipe pour me soutenir. Donc je vais enlever des barrières puis des préjugés. » (Participant #11)

« Si nous pouvions rendre ces choses plus flexibles afin que les gens puissent adapter leurs milieux de travail dès le départ, nous pourrions réellement réduire le nombre de demandes dans le système, ce qui nous permettrait d'économiser des centaines de milliers de dollars en temps de travail des employés consacré à trier et à traiter ces demandes... Je suis particulièrement préoccupé par notre environnement physique comme première étape, car une fois que nous avons réglé l'environnement physique, je peux ensuite me concentrer sur le fait d'amener les cadres supérieurs, les gestionnaires et les leaders à comprendre pourquoi l'accessibilité est importante. » (Participant #10)

Les recommandations ont également souligné la nécessité de sensibiliser davantage les employeurs aux réalités vécues par les employés en situation de handicap, ainsi que d'accroître la sensibilisation des jeunes au marché du travail et à leurs droits, notamment par des initiatives d'engagement et de sensibilisation :

« Je pense qu'il devrait y avoir, puis c'est peut-être général là, mais tout ce qui est sensibilisation, on ne le voit pas forcément apparaître dans beaucoup d'endroits. Puis je pense que ça part de là, c'est que les jeunes doivent être sensibilisés à la réalité du marché du travail. Mais les employeurs doivent être sensibilisés à la réalité de jeunes avec différentes incapacités... ces jeunes-là, ils finissent par aller sur le milieu du travail, puis ils ne savent pas comment fonctionner. Ils n'ont pas d'outils fait que ça peut être déjà de la sensibilisation dans les 2 sens-là je pense ça peut être vraiment pertinent. » (Participant #11)

« Trouver les emplois pour les personnes. Après ça, c'est sûr que la sensibilisation est très importante, mais elle va se faire de toute façon à travers l'une ou l'autre des étapes à partir du moment où on est en conversation avec l'employeur, on en fait de la sensibilisation. » (Participant #13)

De plus, les participants ont recommandé de renforcer les programmes de transition et de soutien en assurant une continuité de l'accompagnement entre l'école secondaire et l'emploi, ainsi qu'en offrant un soutien individualisé adapté aux besoins des jeunes :

« Les jeunes quittent l'école secondaire... s'ils n'ont pas établi de liens avec les organismes communautaires de soutien à l'emploi, ils peuvent très facilement passer entre les mailles du filet. » (Participant #8)

« C'est juste que la nature exacte de l'accompagnement, puis l'intensité, la durée vont varier d'un individu à l'autre selon les besoins... Avec ça déjà, ça fait tomber beaucoup d'obstacles où ça nous permet de les contourner. » (Participant #13)

Les participants ont également souligné la nécessité que ces soutiens se poursuivent en milieu de travail :

« Je pense que les personnes ont besoin de davantage de soutien. Certainement, ce que j'ai observé en Ontario, par exemple — et c'est là où j'ai travaillé le plus étroitement au Canada —, c'est que le système d'emploi est fragmenté et n'offre pas le niveau de soutien dont, selon moi, les personnes ont besoin pour réussir. Je pense qu'il existe une perception, dans le domaine du handicap de façon générale, selon laquelle si une personne obtient un emploi et bénéficie de quelques semaines d'accompagnement en emploi, tout ira bien par la suite. Cette perception ne tient pas compte du fait que l'obtention d'un emploi ne fait pas disparaître le handicap. Les personnes vivent avec un handicap tout au long de leur vie. Je crois qu'il existe un certain biais voulant que lorsqu'une personne travaille et réussit dans son emploi, elle n'ait plus besoin de soutien. Or, selon mon expérience, c'est tout le contraire. » (Participant #8)

Des recommandations plus précises concernant les mesures d'adaptation et les soutiens comprenaient l'adoption de nouvelles approches, telles qu'un passeport d'accommodement ou des programmes fondés sur une approche sensible aux traumatismes :

« Il existe cette idée d'un passeport d'accommodement qui, selon moi, pourrait être très utile... L'idée du passeport d'accommodement est essentiellement de disposer d'un dossier des mesures d'adaptation, un peu comme un dossier en ressources humaines, mais que la personne peut conserver et transporter avec elle tout au long de ses différents emplois et étapes de vie. Par exemple, une personne pourrait bénéficier de certaines mesures d'adaptation au secondaire, notamment lors des examens. Ces mesures seraient consignées dans son passeport, qu'il soit numérique ou papier, puis reconnues comme un document valide permettant d'obtenir les mêmes accommodements dans un autre milieu. Ainsi, lors de la transition du secondaire vers l'université, de

l'université vers l'emploi, ou dans tout autre contexte, l'élaboration d'un passeport d'accommodement plus standardisé et universellement reconnu pourrait constituer une mesure très bénéfique pour les personnes qui quittent le milieu scolaire. » (Participant #6)

« Nous avons dû accorder une attention très importante aux approches de soutien sensibles aux traumatismes. Bon nombre des personnes que nous accompagnons vivent ce qu'on pourrait appeler un traumatisme lié aux services. Elles sont passées par de nombreux programmes et services de réadaptation, ont dû raconter leur histoire à maintes reprises et ont été confrontées à un stress chronique en raison de toutes ces barrières. Ainsi, la création d'un programme de soutien qui soit véritablement bienveillant et qui retraumatise pas les participants constitue une priorité majeure pour nous. » (Participant #6)

Enfin, les participants ont recommandé un investissement accru des gouvernements provinciaux ainsi qu'une meilleure coordination entre les programmes fédéraux et provinciaux. Ils ont également souligné l'importance d'un financement provincial suffisant pour les heures d'accompagnement et les services de soutien intensif, afin de s'assurer que les jeunes en situation de handicap soient non seulement embauchés, mais aussi maintenus en emploi :

“Je trouve que le Québec est quand même en retard par rapport à d'autres provinces et si on compare, par exemple avec la Colombie britannique, ou autre, et même en Ontario, je trouve que les gouvernements ne sont pas suffisamment impliqués... Donc ça, c'est le premier volet. Le 2e volet au Québec, on ne consacre pas suffisamment d'heures d'accompagnement, c'est à dire le financement pour permettre à ces jeunes de maintenir, parce que les intégrer en emploi c'est une chose, mais les maintenir en emploi, c'est aussi un autre défi. Et pour les maintenir en emploi, en fonction des cas et donc comme je vous dis d'une personne à l'autre, les besoins peuvent être différents. Les besoins sont généralement différents et ça demanderait plus de financement.” (Participant #7)

“Il devrait y avoir des accords, des partenariats entre les différents paliers de gouvernement fédéral provincial pour qu'il n'y ait pas de concurrence, parce que, en général, il y a toujours comme ... Pour éviter ce type de fausse concurrence là parce que l'idée, c'est qu'on défend les mêmes causes, c'est faciliter l'accès à ces personnes à l'emploi, aux stages, aux études, c'est diminuer le taux de chômage, c'est leur faciliter la tâche.” (Participant #7)

« Cette approche concentre essentiellement tout le financement sur une seule année, durant laquelle nous rémunérons l'enseignant, les accompagnateurs en emploi, l'agent de liaison avec les entreprises ainsi que des personnes occupant des rôles comme le mien. Tout cela vise à former les élèves afin qu'ils puissent réellement accéder à l'emploi. Il est également très important que les gouvernements provinciaux financent les accompagnateurs en emploi. Ce financement devrait provenir des secteurs des services aux personnes ayant une déficience développementale. En Ontario, par exemple, cela relèverait de Développement des services de l'Ontario. Ainsi, plutôt que d'attendre que les élèves obtiennent leur diplôme d'études secondaires avant de financer leur formation, les fonds devraient être accordés durant cette dernière année du secondaire, alors que les enseignants sont encore impliqués et que les jeunes peuvent bénéficier de cet accompagnement. » (Participant #5)

7. Dialogue avec les parties prenantes

7.1. Méthodes

La Table ronde constructive sur les parcours d'emploi inclusifs pour les jeunes a réuni des chercheurs, des jeunes ayant une expérience vécue, des membres de familles et du personnel d'organisations de la société civile (OSC) afin de présenter et de discuter les résultats du projet de recherche. Les présentations portaient sur les quatre phases de recherche examinant les parcours d'emploi des jeunes en situation de handicap à travers le Canada, suivies d'un dialogue constructif en sous-groupes animé par les partenaires du projet et les chercheurs. Après les discussions en petits groupes, les participants se sont réunis en plénière pour partager les échanges et formuler des observations finales. Des mesures d'accessibilité ont été offertes, notamment l'interprétation en langue des signes ainsi que des sous-titres en français et en anglais.

7.2. Résultats

Quatre thèmes principaux sont ressortis de ces discussions, chacun reflétant des priorités urgentes pour l'élaboration de politiques et de programmes.

Thème 1 : Pérennité des programmes

Les participants ont souligné la nécessité de solutions adaptées aux différentes régions et aux divers groupes de personnes en situation de handicap. Un fort accent a été mis sur la pérennité des programmes et la continuité du soutien, les participants insistant sur l'importance de préserver les structures de soutien existantes plutôt que de les remplacer par des alternatives moins accessibles. Les programmes d'alternance travail-études (co-op) ont notamment été mentionnés comme devant offrir des possibilités d'emploi à long terme plutôt que des placements de courte durée.

« Avant, il y avait des bureaux dans ma communauté... axés sur les jeunes. Ils avaient de véritables offres d'emploi auxquelles on pouvait accéder, et des personnes avec qui parler... qui nous aidaient à postuler. C'était excellent. Et maintenant, on a l'impression que tout cela a disparu. »

— Jeune participant·e

Thème 2: Mesures d'adaptation

Les discussions ont mis en évidence l'importance cruciale d'assurer une transition fluide des mesures d'adaptation du milieu scolaire vers le milieu de travail adulte. Les participants ont convenu que les programmes doivent soutenir à la fois le développement personnel et professionnel sans créer de nouveaux obstacles, et que les mesures d'adaptation raisonnables — qu'il s'agisse d'outils technologiques ou de stratégies d'apprentissage adaptées — sont un facteur clé de réussite.

« Les jeunes en situation de handicap veulent travailler et contribuer... Dans beaucoup de cas, cela nécessite des mesures d'adaptation raisonnables... que ce soit la technologie ou des stratégies d'apprentissage. Il faut pouvoir accéder à des mesures d'adaptation efficaces. »

— Jeune Participant·e

Thème 3: Développement des compétences

Les participants ont exprimé un fort besoin de programmes d'emploi adaptés répondant à des besoins spécifiques plutôt que de proposer des conseils génériques. Des formations spécialisées ont été jugées

essentielles afin que les personnes se sentent confiantes et réellement prêtes à accomplir des tâches professionnelles précises avant de postuler — en passant ainsi d’une confiance perçue à une preuve concrète de compétence.

« Je suis une personne ayant une déficience visuelle... lorsque je regarde les emplois traditionnels, le fait de ne pas savoir si je peux réellement accomplir ces tâches à cause de mon handicap constitue un obstacle. Il faut un volet de formation pour que, lorsqu’une personne postule, elle sache déjà qu’elle peut faire ce travail — non pas seulement en le croyant, mais parce qu’elle peut démontrer qu’elle a été formée et qu’elle sait comment faire les tâches nécessaires pour réussir. »

— Jeune Participant-e

Thème 4: Inclusion des populations diverses

Les participants ont discuté des normes d’accessibilité en lien avec la communauté sourde et les jeunes autochtones, en soulignant la nécessité d’inclure activement des perspectives, langues et modes de communication diversifiés dans les stratégies d’emploi. Une préoccupation particulière a été soulevée concernant les communautés des réserves et les personnes qui ne communiquent pas principalement par la langue orale ou écrite, lesquelles sont systématiquement exclues par les exigences traditionnelles des processus d’embauche.

« Beaucoup de groupes sur réserve qui n’ont pas de code postal traditionnel sont complètement exclus des emplois traditionnels. »

— Personnel d’OSC

« Lorsque je regarde les candidatures, une des exigences est toujours ‘excellentes compétences en communication orale et écrite’. Rien que cela, ça oblige beaucoup de personnes à s’autoexclure... Il faudrait des emplois plus en coulisses où l’on n’a pas besoin de parler à des inconnus. »

— Membre de famille

Remarques finales de la table ronde constructive

Cinq domaines clés ont été abordés par les participants lors de la séance de conclusion :

- **Recherche intersectionnelle:** approfondir l’intégration des considérations intersectionnelles dans les prochaines phases de recherche et les recommandations politiques, afin de mieux représenter les expériences des jeunes ayant des identités marginalisées multiple.
- **Plaidoyer pour un financement durable:** promouvoir des modèles de financement stables et à long terme pour les centres communautaires de soutien à l’emploi, en particulier ceux desservant les jeunes en milieux ruraux et éloignés.
- **Lignes directrices pour les employeurs en matière d’adaptation:** élaborer des lignes directrices pratiques et ciblées pour les employeurs afin de faciliter la mise en place d’accommodements technologiques et fluides favorisant l’entrée sur le marché du travail.
- **Élargissement de la portée:** assurer l’inclusion active et significative des jeunes ruraux, autochtones, vivant sur réserve et non verbaux dans les parcours d’emploi et les consultations de recherche.
- **Élaboration des normes:** traduire les résultats des quatre phases de recherche en normes d’accessibilité concrètes et applicables à soumettre à Normes d’accessibilité Canada.

8. Limites et pistes pour recherche future

Le CHILD-CHII a permis une évaluation approfondie de l'inclusivité de trois programmes de préparation à l'emploi ainsi que de leurs communautés environnantes, avec des sites situés dans trois provinces canadiennes, offrant ainsi une perspective relativement large et interprovinciale. Toutefois, certaines limites importantes doivent être prises en considération. Premièrement, tous les programmes étaient situés dans des zones métropolitaines densément peuplées disposant de ressources communautaires importantes, ce qui limite la transférabilité des résultats à des communautés plus petites ou plus éloignées, où l'accès aux services est plus restreint. De plus, les résultats suggérant que les niveaux d'inclusivité varient selon la population cible des programmes de préparation à l'emploi pourraient ne pas refléter de véritables limitations d'accessibilité au sein des centres, mais plutôt mettre en évidence la nécessité de réévaluer la pertinence de ces mesures pour les populations spécifiques desservies. En s'appuyant sur ces considérations, les recherches futures devraient inclure une gamme plus diversifiée de programmes dans des contextes géographiques variés, en particulier en milieux ruraux et éloignés, afin de mieux saisir la variabilité des ressources communautaires et de l'accessibilité. Il sera également important d'examiner des programmes desservant des jeunes présentant des caractéristiques intersectionnelles, afin de mieux comprendre comment la diversité des profils de handicap et des facteurs personnels influence les dimensions de l'inclusion, ainsi que d'évaluer la pertinence du CHILD-CHII dans différents contextes et auprès de différentes populations. Ces éléments pourraient contribuer à orienter d'éventuelles révisions du CHILD-CHII afin de mieux refléter les besoins variés des communautés et de soutenir la pleine participation des jeunes en situation de handicap dans tous les milieux communautaires.

En particulier, nous n'avons pas réussi à identifier des programmes destinés aux jeunes autochtones en situation de handicap, ni dans la revue de la littérature et les analyses de l'environnement, ni dans les programmes inclus dans les évaluations communautaires. Nous reconnaissons, et en consultation avec nos organisations autochtones partenaires, que durant la période de cette recherche, ce n'était peut-être pas une priorité pour de nombreuses communautés. Nous reconnaissons également que les communautés autochtones, en particulier celles situées en région éloignée, peuvent ne pas compter une masse critique suffisante de jeunes en situation de handicap pour justifier le développement de programmes spécifiques. Dans ces contextes, il est possible que les jeunes participent plutôt à des programmes d'emploi réguliers ou généraux, ou qu'ils soient inclus dans la vie communautaire de manière plus informelle. De même, nous n'avons pas identifié de programmes ciblant exclusivement les filles, et certains groupes de personnes en situation de handicap n'étaient pas représentés dans l'analyse de l'environnement, notamment les jeunes sourds et malentendants ainsi que les jeunes aveugles ou ayant une déficience visuelle.

Les entretiens avec des informateurs clés ont mis en évidence des obstacles importants à l'inclusion communautaire dans différents contextes canadiens. Toutefois, même en utilisant une stratégie d'échantillonnage à variation maximale, la taille réduite de l'échantillon (13 entretiens) ne permet pas de refléter toute l'hétérogénéité des communautés à travers les provinces. La majorité des programmes représentés par les personnes interrogées étaient situés dans des communautés de plus de 100 000 habitants, à l'exception d'un seul centre de population intermédiaire comptant entre 30 000 et 99 999 habitants. Les expériences communautaires et les ressources de niveau macro dans les petites communautés, les milieux ruraux et les zones à faible densité de population peuvent être très différentes et nécessitent d'être explorées davantage. Par ailleurs, les perspectives des jeunes concernant les facteurs

de niveau macro n'ont pas été captées dans les entretiens, ceux-ci ayant principalement porté sur leurs expériences personnelles au sein des programmes de préparation à l'emploi. Les résultats sont donc limités aux autres parties prenantes (directeurs de programmes, coordonnateurs, agents de liaison avec les entreprises et employeurs).

9. Conclusions et recommandations

Dans le cadre de ce projet, nous avons identifié 10 initiatives d'emploi des jeunes au Canada pouvant être considérées comme des pratiques exemplaires et pouvant éclairer les éléments que les programmes devraient prendre en compte. Les initiatives de programmes et d'élaboration de politiques ont révélé que **les collaborations et les partenariats** sont essentiels au développement et à la mise en œuvre des programmes. De nombreux programmes pouvant être considérés comme des pratiques exemplaires bénéficient d'une combinaison de financement fédéral et sont mis en œuvre par des organisations nationales en collaboration avec des établissements d'enseignement postsecondaire, des centres de réadaptation et des partenaires communautaires agissant comme employeurs. La plupart des initiatives ont adopté une approche inclusive « toutes incapacités confondues »; toutefois, seul un petit nombre ciblait des populations spécifiques telles que les jeunes sourds, malentendants et aveugles, les jeunes ayant des problèmes de santé mentale et d'autres conditions chroniques. L'analyse thématique des données a révélé que les programmes existants se concentrent sur le développement des compétences, la préparation à l'emploi, les stages en milieu de travail et le mentorat, souvent complétés par des mesures de soutien axées sur les employeurs. En revanche, une attention comparativement moindre est accordée à l'élaboration de politiques, **aux transitions structurées de l'école vers le travail, aux opportunités de bénévolat** comme moyen de développer des compétences professionnelles concrètes, ainsi qu'aux soutiens en santé mentale en milieu de travail.

Parmi les quatre programmes examinés en profondeur, les initiatives d'emploi destinées aux jeunes en situation de handicap varient en portée, mais combinent de manière constante **une expérience de travail structurée, des soutiens individualisés et un engagement des employeurs dans des modèles de transition école-travail ou de transition en milieu communautaire**. Des programmes tels que SEARCH (dans divers sites) et TEVA (QC) sont principalement intégrés aux systèmes éducatifs et mettent l'accent sur la planification de la transition, l'apprentissage en milieu de travail et des parcours de services coordonnés reliant les écoles, les organismes communautaires et les services de santé ou sociaux. En revanche, les programmes financés par le gouvernement fédéral tels que *Prêts Disponibles et Capables* et *Youth The Future* sont des initiatives axées sur le marché du travail qui fonctionnent par le biais de **partenariats avec les employeurs et de réseaux de services d'emploi**, en mettant l'accent sur la mise en relation emploi-personne, les soutiens en milieu de travail et les résultats en matière d'**emploi rémunéré**.

Les facteurs communautaires contribuant au succès des programmes examinés soulignent l'importance de **l'engagement des employeurs, de la sensibilisation et de transitions accompagnées vers des milieux de travail intégrés**, souvent complétées par de **l'aide au transport, des technologies d'assistance, des occasions de participation sociale et une planification de soutien individualisée**. Plusieurs programmes intègrent également ou coordonnent, à des degrés variables, **l'accès à l'éducation, aux soins de santé et aux services sociaux**, bien que ces éléments ne soient pas systématiquement ou uniformément intégrés dans l'ensemble des sites. Pris dans leur ensemble, les programmes reflètent **une approche intersectorielle de l'inclusion**, avec des niveaux d'accent variables sur les soutiens à la transition école-travail, le renforcement des capacités des employeurs et les services de soutien global, selon la conception des programmes et le contexte juridique.

À l'échelle internationale, nous avons examiné 40 programmes aux États-Unis, en Afrique du Sud, au Brésil, en Inde, en Australie, dans l'Union européenne et au Japon, ce dernier se distinguant par un taux d'inclusion élevé et des approches intersectorielles plus larges par rapport aux autres pays. À travers les différentes juridictions, la plupart des programmes ont adopté une approche inclusive du handicap, certains ciblant des groupes spécifiques tels que les personnes ayant des handicaps invisibles en Inde⁸, or ou des incapacités permanentes en Australie⁹. Les critères d'admissibilité variaient considérablement, couvrant généralement des âges allant de 14 à 35 ans ou se concentrant sur des populations d'étudiants et de diplômés plutôt que sur des tranches d'âge fixes. Les programmes internationaux ciblaient des domaines et des compétences similaires à ceux des programmes canadiens considérés comme des pratiques exemplaires, les interventions mettant l'accent sur les **stages en milieu de travail, les stages pratiques, le mentorat et la formation aux compétences**, souvent complétés par des mesures de soutien telles que **la gestion de cas, les services en santé mentale et l'engagement des employeurs**. Bien que les contextes nationaux diffèrent, des approches communes incluaient le renforcement des transitions de l'école vers le travail, la promotion de la collaboration intersectorielle et l'intégration de soutiens à la fois pour les jeunes et les employeurs afin d'améliorer les résultats en matière d'emploi pour les jeunes en situation de handicap.

Les résultats des évaluations CHILD-CHII représentent trois programmes d'emploi pour les jeunes considérés comme des pratiques exemplaires à travers le Canada, situés dans trois grandes zones métropolitaines de trois provinces¹⁰. Tous les programmes étaient situés en milieu urbain et ont démontré des niveaux élevés d'inclusion communautaire au niveau macro, à l'échelle de la communauté (32/54 au programme en réadaptation, 36/54 au programme communautaire et 40/54 à l'école). Ces scores indiquent la présence de nombreuses caractéristiques inclusives, telles que l'accès aux transports publics ainsi que des environnements bâtis et signalisations accessibles, ce qui peut constituer un avantage des zones métropolitaines comme Toronto, Calgary et Montréal. Le score plus élevé obtenu par le programme en milieu scolaire l'école s'explique par la localisation du site dans une technopole, regroupant des services communautaires à différents niveaux (p. ex. santé, éducation, entreprises), ce qui facilite l'accès aux systèmes de soutien pour les jeunes dans leur zone géographique.

Bien qu'il existe de nombreuses caractéristiques inclusives, les scores du CHILD-CHII mettent également en évidence des **pistes d'amélioration**. Par exemple, les **occasions de loisirs et de socialisation**, qui sont essentielles à la **santé mentale** et peuvent favoriser une meilleure intégration professionnelle, telles que les piscines ou les sentiers de randonnée accessibles dans les grands centres de réadaptation, ne sont pas toujours disponibles dans les plus petits programmes communautaires. Le CHILD-CHII comprend 191 items visant à mesurer l'inclusion sur les sites, incluant à la fois l'environnement bâti et les éléments des programmes. Sur l'ensemble des trois sites, la principale **caractéristique absente** était **l'accès à l'information (p. ex. dépliants) sur les lieux des programmes d'emploi, dans des formats adaptés aux besoins des jeunes ayant différents handicaps, tels que le braille et la langue des signes américaine et/ou québécoise, bien que des formats virtuels soient souvent proposés**. Le fait de rendre l'information disponible à une grande diversité de publics uniquement en format virtuel et non tangible peut constituer une barrière, car les formats numériques sont sujets à des difficultés technologiques et nécessitent l'accès à des appareils. Toutefois, les formats virtuels peuvent également être accessibles à certains publics,

⁸ <https://invisibledisabilities.org/ideas-invisible-disabilities-education-awareness-support/steam-ideas/>

⁹ <https://www.ndis.gov.au/applying-access-ndis/am-i-eligible>

¹⁰ Hagelstam-Renshaw A, Cardoso R, Zeidan J, Mahmoudi E, Nguyen L, Philippopoulos E and Shikako K (2026) Mapping community pathways to employment for youth with disabilities—a realist review. *Front. Public Health* 14:1743478. doi: 10.3389/fpubh.2026.1743478

inclure d'autres fonctionnalités adaptatives comme la synthèse vocale, et permettre un accès à distance à l'information.

Lorsqu'on examine l'accessibilité et l'inclusion, les variations des résultats entre les trois programmes d'emploi reflètent, en partie, les populations qu'ils desservent. Par exemple, les trois sites ne présentent pas de caractéristiques, ni au niveau organisationnel ni au niveau du site, destinées aux jeunes ayant des déficiences visuelles ou auditives, telles que des informations offertes en braille ou en langue des signes. Le fait que même d'excellents programmes considérés comme des pratiques exemplaires ne puissent répondre qu'au groupe qu'ils desservent—en l'occurrence, dans ces sites, les jeunes autistes ainsi que ceux ayant des incapacités intellectuelles et physiques—met en évidence l'absence de réglementations et de normes exigeant une **accessibilité universelle** dans l'ensemble des sites et programmes. Par exemple, les rampes, les portes à ouverture automatique et les ascenseurs sont largement disponibles dans les sites destinés aux jeunes ayant des incapacités physiques, mais sont absents, moins visibles ou parfois défectueux dans les sites qui ne desservent pas principalement ce groupe. De même, la disponibilité d'interprètes en langue des signes et d'indices visuels ne constitue pas une caractéristique par défaut des programmes et des sites lorsque ces populations ne sont pas les principales personnes desservies, et les ressources en santé mentale sont rarement intégrées aux programmes, sauf lorsqu'il s'agit de programmes spécifiquement dédiés à la santé mentale. **Ces pratiques non universellement accessibles, même au sein de programmes en matière de handicap, contribuent à l'exclusion de certains groupes de personnes en situation de handicap ou de jeunes présentant des handicaps multiples ou croisés, créant ainsi des barrières à l'inclusion dans des espaces qui devraient être pleinement accessibles. Les soutiens financiers et les cadres réglementaires des programmes devraient donc considérer les pratiques d'accessibilité et d'inclusion au-delà de groupes spécifiques de handicap.**

Lors des entretiens avec des informateurs clés, nous avons examiné en profondeur dix programmes et initiatives d'emploi ainsi que de transition de l'école vers le travail au Canada. Les résultats indiquent que l'efficacité des programmes ne repose pas sur un seul élément, mais plutôt sur l'intégration de plusieurs composantes complémentaires et mutuellement renforçantes. Celles-ci comprennent la **planification individualisée, le développement structuré des compétences, des expériences de travail significatives, un suivi continu, ainsi qu'une forte collaboration intersectorielle**, combinés à un engagement actif des employeurs et à une attention portée aux résultats d'emploi à long terme. Les programmes semblent être les plus efficaces lorsque ces composantes fonctionnent en synergie, notamment grâce à une formation coordonnée, au développement de l'emploi et à une **exposition progressive et bien encadrée à des milieux de travail réels**, favorisant au fil du temps la confiance des participants.

En même temps, les participants ont identifié plusieurs **défis** persistants, notamment un financement et des ressources limités, **une collaboration insuffisante entre les secteurs, ainsi que des obstacles liés à l'accès aux programmes et aux critères d'admissibilité**. Leurs recommandations soulignent la **nécessité d'apporter à la fois des améliorations structurelles ciblées—telles qu'un financement accru, des ressources renforcées, des partenariats plus solides, des critères d'admissibilité plus flexibles et un meilleur plaidoyer—et des réformes plus larges à l'échelle du système**. Celles-ci comprennent un engagement accru des gouvernements et des employeurs, ainsi que des efforts visant à réduire la charge administrative.

En ce qui concerne **l'intersectionnalité**, les participants ont souligné que, bien que les programmes témoignent d'un engagement général envers l'inclusion à travers la sensibilisation, les partenariats et certains éléments de programmation, cette **approche demeure largement informelle et n'est pas encore intégrée ni renforcée** de manière structurelle. Les responsables de programmes démontrent une compréhension conceptuelle claire de l'intersectionnalité et ont mis en place des formations et des

espaces de dialogue sur cette question; toutefois, la traduction de cette sensibilisation en pratiques cohérentes et opérationnalisées constitue encore un axe de développement important.

Les informateurs clés ont recommandé que les **normes d'accessibilité** utilisent **un langage clair** afin de faciliter l'accès à des milieux de travail universellement accessibles et inclusifs, et de favoriser la création de programmes réduisant la dépendance aux accommodements individuels. Ils ont souligné la nécessité de **sensibiliser davantage les employeurs** aux réalités du handicap, ainsi que les jeunes aux attentes du marché du travail et à leurs droits. **Le renforcement des parcours de transition par un soutien continu et individualisé, depuis le secondaire** jusqu'à l'emploi et au sein de celui-ci, a également été identifié comme essentiel, de même que des **approches innovantes telles que les passeports d'accommodement et les programmes sensibles aux traumatismes**. Enfin, les participants ont mis en évidence l'importance **d'un investissement accru des provinces, d'une meilleure coordination fédérale-provinciale** et d'un **financement suffisant pour le coaching et les soutiens intensifs**, afin d'assurer non seulement l'embauche, mais aussi la **rétention à long terme** des jeunes en situation de handicap.

Parmi les **obstacles** les plus fréquemment mentionnés dans les parcours communautaires vers l'emploi par les jeunes ayant participé à des programmes d'emploi figurent les enjeux liés au **transport et à la coordination des systèmes**, notamment les transitions entre systèmes lorsque les jeunes sortent des services pédiatriques, ainsi que les variations entre commissions scolaires ou régions. Sont également rapportés une offre limitée de transport en commun accessible, des systèmes peu fiables et des options restreintes en dehors des zones métropolitaines, ainsi que des obstacles à l'échelle systémique. Les différences dans la disponibilité des transports publics et dans l'accessibilité des systèmes existants ont été identifiées comme des barrières importantes à plusieurs étapes de la transition de l'enfance à l'âge adulte, constituant un frein majeur à l'autonomie et à l'inclusion communautaire des jeunes en situation de handicap, et étant déterminantes pour leur accès à l'emploi (42) ainsi que pour la conception inclusive des milieux communautaires.

Le transport et la coordination des systèmes sont reconnus comme des déterminants clés des transitions de l'école vers l'emploi et de l'acquisition de l'autonomie au début de l'âge adulte (43, 44). Pour les jeunes en situation de handicap, une trajectoire typique consistant à passer du transport scolaire ou du transport assuré par les parents vers l'école et les activités sociales est souvent confrontée à des obstacles lorsque les enfants grandissent, notamment l'impossibilité d'obtenir un permis de conduire ou une offre limitée de transports publics accessibles et sécuritaires. Ces obstacles peuvent limiter les possibilités d'emploi auxquelles les jeunes en situation de handicap postulent ainsi que les occasions de socialisation à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail, et ils sont encore plus marqués dans les régions rurales et éloignées (45, 46).

Des soutiens en santé mentale sont nécessaires pour diverses populations de jeunes et ne font souvent pas partie des considérations liées à l'emploi. Cependant, les défis auxquels sont confrontés les jeunes en situation de handicap en milieu de travail peuvent être plus importants, et les liens entre les secteurs de la santé et de l'emploi doivent être renforcés (47, 48). Un jeune en situation de handicap sur trois et un jeune sur deux ayant des handicaps multiples présentent des problèmes de santé mentale, comparativement à un jeune sur huit parmi les jeunes sans handicap (49). Une récente revue de portée des services de réadaptation destinés aux jeunes ayant des incapacités physiques et des problèmes de santé mentale a révélé que **la collaboration entre différents secteurs, notamment l'éducation et les services sociaux, ainsi qu'entre divers milieux, tels que le domicile, l'école et la communauté**, était **essentielle** à la prestation de services permettant de répondre aux besoins des jeunes (50). Parmi les exemples relevés figurent les collaborations entre les familles, les établissements d'enseignement et les milieux de soins de santé afin d'améliorer l'accès aux services, ainsi que le renforcement de la collaboration inter organisationnelle entre les services de santé pédiatriques et pour adultes grâce au partage de

données cliniques entre les établissements et à l'utilisation d'un registre de transition lors du passage vers les systèmes de soins pour adultes (50). La recherche met également en évidence l'importance des stratégies de promotion de la santé directement intégrées aux milieux de travail. Une revue systématique portant sur **les stratégies de promotion de la santé** en milieu de travail, examinant des interventions combinant des mesures favorisant une saine alimentation et des initiatives de promotion de l'activité physique, telles que des programmes d'exercice, a démontré des effets positifs sur le bien-être psychologique (p. ex. le stress et la dépression), ainsi que des effets bénéfiques pour la prévention des troubles musculosquelettiques chez les travailleurs dans l'ensemble des études examinées (51). Des recherches supplémentaires suggèrent également que les interventions efficaces pour répondre aux enjeux de santé mentale en milieu de travail reposent sur une combinaison de mécanismes d'intervention primaires, visant à réduire directement les facteurs de stress au sein du milieu de travail (p. ex. modification du lieu de travail ou des tâches), et de mécanismes d'intervention secondaires, visant à fournir aux employés des outils et des stratégies pour gérer et traiter le stress au travail (p. ex. stratégies d'adaptation face aux facteurs de stress liés à l'emploi) (52).

Dans une perspective plus large de bénéfices sociétaux et de retour sur investissement, au-delà des bénéfices individuels, le travail est reconnu comme un déterminant clé de la santé, ce qui indique que les expériences et les opportunités liées aux milieux de travail et à l'emploi influencent la qualité de vie et le bien-être des populations et des communautés. À l'inverse, de mauvaises expériences d'emploi et de travail peuvent entraîner une diminution du bien-être et avoir des effets en cascade sur des aspects tels que le logement, la sécurité alimentaire et les mécanismes de protection sociale (53-56).

Pour ce projet, nous avons utilisé le CHILD-CHII, un indice validé et fondé sur les droits de l'inclusion communautaire, afin d'obtenir une perspective approfondie sur la manière dont différents facteurs communautaires influencent les expériences des jeunes participants aux programmes d'emploi, ainsi que les perspectives des personnes développant ces programmes quant à leur influence dans la communauté, et l'influence de la communauté sur les programmes d'emploi. L'adoption d'un cadre théorique et normatif solide peut soutenir le développement de programmes et de politiques qui prennent en compte l'inclusion et l'accessibilité au-delà des seuls facteurs habituellement associés aux loisirs, et permettre de considérer d'autres indicateurs et déterminants pouvant contribuer à la santé et au bien-être, lesquels favorisent à leur tour des opportunités d'emploi inclusives. **L'utilisation d'un cadre d'indicateurs clair et complet peut également appuyer l'étalonnage et l'évaluation des programmes**, un autre domaine actuellement insuffisamment développé. De nombreux programmes financés par des fonds publics ne disposent pas d'un cadre d'évaluation clair intégrant divers résultats tels que la **satisfaction et la qualité de vie en milieu de travail**, et manquent également de **données longitudinales sur l'efficacité des programmes en matière de maintien en emploi**.

Ce projet de recherche a également mis en lumière la pertinence des partenariats intersectoriels, en cohérence avec les Objectifs de développement durable. Grâce aux processus collaboratifs mobilisant différents réseaux et ressources, ces collaborations créent des occasions d'innovation sociale, de partenariats public-privé ainsi que de mise en œuvre de politiques et de programmes (57). L'accent mis sur la collaboration intersectorielle peut également être observé à travers des systèmes offrant des ressources spécifiquement destinées aux jeunes. Par exemple, une étude de cas portant sur les soutiens intersectoriels dans un programme de curriculum d'orientation professionnelle au secondaire dans un district scolaire a révélé que la communication ouverte entre les écoles, la communauté et les leaders du secteur privé est essentielle à une collaboration intersectorielle efficace et peut améliorer les résultats scolaires. Les résultats de cette étude de cas ont mis en évidence un approfondissement de la confiance entre les partenaires, accompagné d'une démonstration durable d'engagement et d'investissement dans l'initiative, ainsi que la nécessité de maintenir des processus de communication soutenus entre les

systèmes. Par ailleurs, un projet collaboratif entre des centres d'emploi, centres de services scolaires et un Centre national sur le leadership pour l'emploi et le développement économique des personnes en situation de handicap a permis de mettre en place un processus d'emploi personnalisé pour les jeunes, en coordonnant les services de transition (entre les services de pré-emploi et l'emploi), adaptable aux horaires scolaires ou aux programmes d'emploi d'été. Les résultats rapportés incluent une meilleure compréhension des organismes de services pour adultes (p. ex. services de santé mentale, incitatifs au travail, services des centres de vie autonome) et du marché de l'emploi (p. ex. emplois disponibles), ainsi qu'un renforcement de l'autodétermination et une meilleure capacité des jeunes à communiquer leurs besoins (58). Des résultats positifs peuvent également être observés dans le cadre d'une initiative visant à mettre en œuvre un changement systémique pour les jeunes ayant des troubles du développement (59, 60).

L'intégration communautaire et l'alignement des objectifs intersectoriels, ainsi que la résilience communautaire et le capital social, peuvent être renforcés par l'intégration et la coordination des systèmes, et soutenus par des normes adéquates qui prennent en compte les besoins des jeunes et favorisent la coordination et la coopération (61).

9.1. Résumé des recommandations

Le tableau 7 ci-dessous présente les principales recommandations fondées sur les résultats du projet. La figure 1 illustre les principaux points synthétiques de notre projet de recherche, incluant des recommandations en matière de politiques et de normes, ainsi qu'une description des principaux facteurs contribuant à l'emploi des jeunes et des lacunes dans la recherche et les programmes actuels au Canada.

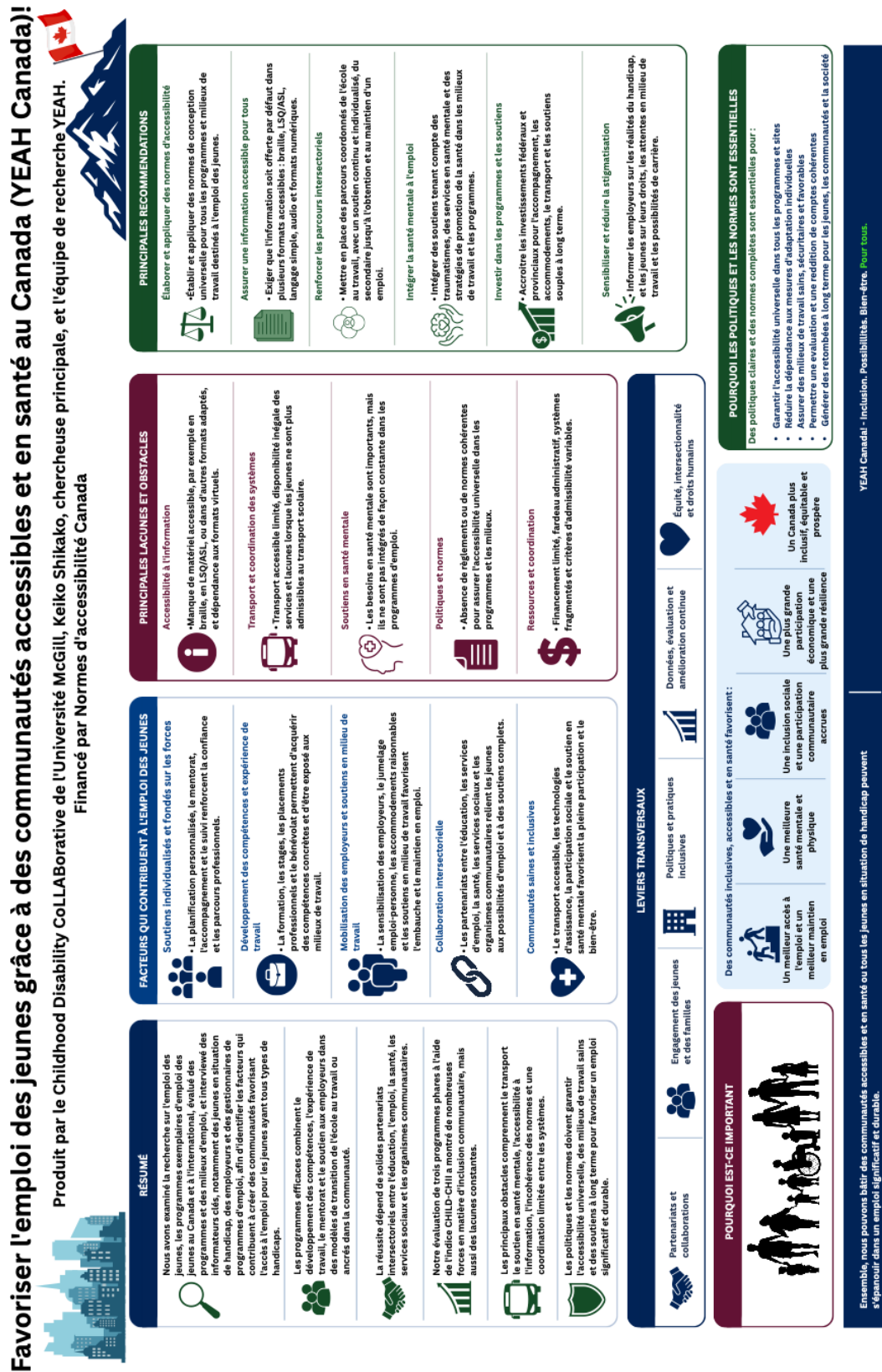
Tableau 7: Principales recommandations pour la pratique, les politiques et l'élaboration de normes

Area	Recommandation clé	Ce que cela signifie dans la pratique
. Coordination intersectorielle	Développer des parcours d'emploi intégrés plutôt que des programmes isolés.	Les programmes d'emploi des jeunes devraient relier l'éducation, l'emploi, la santé, la santé mentale, le transport, les services sociaux, les organisations communautaires, les familles et les employeurs.
2. Harmonisation fédérale-provinciale	Renforcer la coordination entre les systèmes fédéral et provinciaux.	Clarifier les rôles, harmoniser les exigences de financement, réduire la charge administrative et assurer un accès plus uniforme aux soutiens entre les provinces et territoires.
3. Accessibilité universelle	Exiger que tous les programmes et sites d'emploi pour les jeunes soient accessibles à l'ensemble des groupes de handicap.	L'accessibilité ne devrait pas dépendre du principal groupe de handicap desservi. Les programmes doivent couvrir l'accessibilité physique, communicationnelle, numérique, sensorielle, cognitive et en santé mentale.
4. Normes en langage clair	Élaborer des normes claires, pratiques et faciles à utiliser.	Les normes devraient être rédigées en langage clair et inclure des exemples, des outils et des guides pour les employeurs, les prestataires de services, les jeunes et les familles.
5. Information accessible	S'assurer que l'information sur les programmes est	L'information devrait être disponible en langage clair, en gros caractères, en formats

	disponible dans plusieurs formats accessibles.	numériques accessibles, en audio, en braille lorsque pertinent, en vidéos ou interprétation en langue des signes, ainsi qu'en formats imprimés au besoin.
6. Transitions école-travail	Renforcer un soutien continu du secondaire vers l'emploi et la vie adulte.	Les jeunes devraient bénéficier d'une planification précoce de la transition, d'apprentissages en milieu de travail, d'objectifs d'emploi individualisés, de l'implication des familles et de liens avec les services pour adultes avant la fin des soutiens scolaires.
7. Renforcement des capacités des employeurs	Soutenir les employeurs dans la création de milieux de travail inclusifs et accessibles.	Les employeurs ont besoin de formation, de conseils, de soutien au jumelage emploi-personne, d'aide à l'accommodement et d'outils pour comprendre les réalités du handicap, les droits en milieu de travail et la supervision inclusive.
8. Transport	Considérer le transport comme un enjeu central d'accessibilité à l'emploi.	Les politiques devraient soutenir le transport accessible, la formation à la mobilité, les subventions de déplacement, des options flexibles en milieu rural et éloigné, ainsi que la coordination avec les programmes d'emploi.
9. Santé mentale et approches sensibles aux traumatismes	Intégrer les soutiens en santé mentale dans les parcours d'emploi.	Les programmes devraient inclure des pratiques sensibles aux traumatismes, des stratégies de réduction du stress, l'accès à des services de santé mentale et la coordination entre les systèmes d'emploi et de santé.
10. Soutiens à long terme et maintien en emploi	Financer des soutiens allant au-delà du placement en emploi.	Les programmes devraient inclure du coaching en emploi, un suivi continu, du soutien à la résolution de problèmes en milieu de travail et des soutiens intensifs pour favoriser le maintien en emploi.
11. Intersectionnalité	Passer d'une sensibilisation informelle à une pratique intersectionnelle structurée.	Les programmes devraient tenir compte des intersections entre le handicap et la race, le genre, l'identité autochtone, la langue, la pauvreté, le statut migratoire, la ruralité, la santé mentale et les handicaps multiples.
12. Évaluation et reddition de comptes	Exiger des mesures de résultats significatives pour les programmes financés publiquement.	L'évaluation devrait inclure le placement, le maintien en emploi, la qualité de l'emploi, la satisfaction des jeunes et des employeurs, l'accessibilité, le bien-être, la participation sociale et les résultats selon les groupes de handicap.

13. Inclusion communautaire	Utiliser un cadre d'inclusion communautaire fondé sur les droits pour guider la conception des programmes.	Des outils comme le CHILD-CHII peuvent aider à évaluer si les communautés et les sites de programmes soutiennent l'accessibilité, l'inclusion, la participation et la préparation à l'emploi.
14. Financement durable	Fournir un financement adéquat et stable pour les programmes d'emploi inclusifs des jeunes.	Le financement devrait soutenir le personnel, le coaching, les améliorations d'accessibilité, le transport, les soutiens en santé mentale, l'engagement des employeurs, l'évaluation et le suivi à long terme.
15. Accommodation passports and practical tools	Développer des outils facilitant la communication et la mise en œuvre des accommodements.	Les passeports d'accommodation et outils similaires peuvent aider les jeunes à exprimer leurs besoins, réduire la nécessité de divulgation répétée et faciliter les transitions entre l'école, la formation et l'emploi.

Figure 1 – Infographie sommaire du projet YEAH Canada



10. Références

1. PALS HRaSDC. Disability in Canada: A 2006 Profile. Based on the second cycle of Canada's national survey of people with disabilities-the Participation and Activity Limitation Survey (PALS). 2006.
2. UNCRPD. United Nations General Assembly: Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol (A/RES/61/106) 2006 [Available from: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>].
3. UNCRC. United Nations General Assembly: Convention on the Rights of the Child (44/25) 1989 [Available from: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>].
4. United Nation. Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of Canada (CRPD/C/CAN/CO/1) 2017 [Available from: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?TreatyID=4&DocTypeID=5].
5. Braithwaite J, Mont D. Disability and poverty. A survey of World Bank Poverty Assessments and implications. Alter European Journal of Disability Research. 2009(3-3):219-32.
6. Gannon B, Nolan B. Disability and social inclusion in Ireland: National Disability Authority and the Equality Authority Dublin, Ireland; 2005.
7. Newman L, Wagner M, Knokey A-M, Marder C, Nagle K, Shaver D, et al. The Post-High School Outcomes of Young Adults with Disabilities up to 8 Years after High School: A Report from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2). NCSE 2011-2005. National Center for Special Education Research. 2011.
8. Samuels C. Students face uncertain paths after special education. Education Week. 2015;34(33):2-4.
9. Poppen M, Lindstrom L, Unruh D, Khurana A, Bullis M. Preparing youth with disabilities for employment: An analysis of vocational rehabilitation case services data. Journal of Vocational Rehabilitation. 2017;46(2):209-24.
10. Government of Canada. Helping young Canadians with disabilities learn lasting skills and keep quality jobs 2021 [Available from: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2021/05/ccrw-yess-project-announcement-000564.html>].
11. Guy-Evans O. Bronfenbrenner's ecological systems theory. Simply Psychology. 2020:10518-046.
12. Canada Go. Introduction to GBA+ 2026 [Available from: <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality.html>].
13. Balcazar FE, Taylor-Ritzler T, Dimpfl S, Portillo-Pena N, Guzman A, Schiff R, et al. Improving the transition outcomes of low-income minority youth with disabilities. Exceptionality. 2012;20(2):114-32.
14. Barnard-Brak L, Richman DM, Mutua K, Williamson A. Predictors of employment for adults with intellectual and developmental disabilities participating in a postsecondary transition program in the United States. Journal of applied research in intellectual disabilities : JARID. 2023;36(1):116-21.
15. Yejong Yoo P, Majnemer A, Wilton R, Ahmed S, Shikako K. Application of the child community health inclusion index for measuring health inclusion of children with disabilities in the community: a feasibility study. BMC pediatrics. 2023;23(1):86.
16. Research Info Search. Canada's Top 40 Research Hospitals 2024 2024 [Available from: <https://researchinfosource.com/cil/2024/top-40-research-hospitals/list>].

17. Holland Bloorview. Holland Bloorview named one of Canada's top employers for young people 2025 [Available from: <https://hollandbloorview.ca/stories-news-events/news/holland-bloorview-named-one-canadas-top-employers-young-people-2025>].
18. Statistics Canada. Focus on Geography Series, 2021 Census of Population Toronto, Census division 2021 [Available from: <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/Page.cfm?lang=e&topic=1&dguid=2021A00033520>].
19. Holland Bloorview. About the Bloorview Research Institute (BRI) 2026 [Available from: <https://hollandbloorview.ca/research-education/bloorview-research-institute/about-the-bloorview-research-institute>].
20. Project SEARCH Hamilton. History of Project SEARCH 2025 [Available from: <https://www.hwdsb.on.ca/project-search-hamilton/about/history-of-project-search/#:~:text=In%201996%2C%20Project%20SEARCH%20was,are%20over%2025%20sites%20national%20y%2C>].
21. Project SEARCH. Connecting young adults with disabilities to competitive employment 2024 [Available from: <https://www.projectsearch.us/>].
22. Project SEARCH Toronto. Information Night 2020 [Available from: <https://hollandbloorview.ca/sites/default/files/2019-12/Project%20SEARCH%20Toronto%20Info%20Night%20Flyer%202020.pdf>].
23. Sinneave Foundation. Services & Programs. n.d. .
24. Statistics Canada. Focus on Geography Series, 2021 Census of Population Calgary, City 2021 [Available from: <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/Page.cfm?lang=E&topic=1&dguid=2021A00054806016>].
25. EmploymentWorks. Program Locations 2026 [Available from: <https://employment-works.ca/locations/list/>].
26. EmploymentWorks. What is EmploymentWorks? 2026 [Available from: <https://employment-works.ca/>].
27. Sinneave Family Foundation. EmploymentWorks 2026 [Available from: <https://sinneavefoundation.org/services/employmentworks/>].
28. Giant Steps. About the School 2020 [Available from: <https://giantstepsmontreal.com/en/about-the-school/about-the-school/>].
29. Statistics Canada. Focus on Geography Series, 2021 Census of Population Montréal, Ville 2021 [Available from: <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/page.cfm?topic=1&lang=E&dguid=2021A00052466023>].
30. Inclusion Canada CASDA. Helping to Build Back Better: The 'Ready, Willing and Able' platform for labour force inclusion [PDF] n.d. [Available from: <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/441/FINA/Brief/BR11510850/br-external/Jointly10-e.pdf>].
31. Ready Willing and Able. Employers 2024 [Available from: <https://readywillingable.ca/employers/#:~:text=Worked%20with%20over%2020%2C000%20businesses,Project%2C%20at%20the%20United%20Nations>].
32. Ready Willing and Able. Ready Willing and Able, Building Inclusive Businesses Across Canada [PDF] n.d. [Available from: <https://readywillingable.ca/wp-content/uploads/2025/09/RWA-Who-We-Are-2025.pdf>].
33. Government of Canada. EVALUATION OF THE OPPORTUNITIES FUND FOR PERSONS WITH DISABILITIES Phase I [PDF] 2018 [Available from: <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/opportunities-fund-persons-disabilities/Evaluation-OFPD-EN.pdf?utm>].

34. Canucks Autism Network. Career Navigation: Ready, Willing & Able (RWA) 2026 [Available from: [https://canucksautism.ca/program/ready-willing-able-rwa/#:~:text=For%20Autistic%20job%20seekers%20\(16+\)%20in%20the%20Lower%20Mainland.](https://canucksautism.ca/program/ready-willing-able-rwa/#:~:text=For%20Autistic%20job%20seekers%20(16+)%20in%20the%20Lower%20Mainland.)
35. Giant Steps. Giant Steps a Leader in the Field of Autism 2021 [Available from: <https://giantstepsautismcentre.com/about/>].
36. Zero Project. Zero Project Awards 2026 n.d. [Available from: <https://zeroproject.org/research/zero-project-awards>].
37. Ready Willing and Able. Who We Are 2024 [Available from: <https://readywillingable.ca/about/>].
38. City of Toronto. Accessible Recreation 2026 [Available from: <https://www.toronto.ca/city-government/accessibility-human-rights/accessibility-at-the-city-of-toronto/city-services-for-people-with-disabilities/accessible-recreation/>].
39. Giant Steps. Our New Building
Creating A Cutting-Edge Facility 2021 [Available from: <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/opportunities-fund-persons-disabilities/Evaluation-OFPD-EN.pdf?utm.>
40. Cohen J. A coefficient of agreement for nominal scales. Educational and psychological measurement. 1960;20(1):37-46.
41. Zoom Video Communications Inc. Zoom2024.
42. Tessier A, G  linas I, Boucher N, Croteau C, Morin D, Archambault PS. Enhancing employment access for people with disabilities through transportation: Insights from workers with disabilities, employers, and transportation providers. Disabilities. 2024;4(2):384-412.
43. Delbosc A, Vella-Brodrick D. The role of transport in supporting the autonomy of young adults. Transportation research part F: traffic psychology and behaviour. 2015;33:97-105.
44. Delbosc A. The role of well-being in transport policy. Transport Policy. 2012;23:25-33.
45. Noel VA, Oulvey E, Drake RE, Bond GR. Barriers to employment for transition-age youth with developmental and psychiatric disabilities. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research. 2017;44(3):354-8.
46. Tessier A, Cl  ment M-A, G  linas I, Boucher N, Croteau C, Morin D, et al. The impact of transportation on the employment of people with disabilities: a scoping review. Transport reviews. 2024;44(1):85-111.
47. Lyons MD, Meldrum M, Daniel S, Griffith AN, Sjogren AL, Zabek F. Coordinating Mental Health Supports Across Out-of-School and In-School Providers: A Scoping Review. Education Sciences. 2025;15(6):639.
48. Senevirathna AM, Basualto P, Seth A, Dimitropoulos G, Zwicker JD. Service access for youth with neurodevelopmental disabilities transitioning to adulthood: service providers' and decision-makers' perspectives on barriers, facilitators and policy recommendations. Frontiers in public health. 2025;13:1612509.
49. McMillan JM, Jarvis JM. Mental health and students with disabilities: A review of literature. Australian Journal of Guidance and Counselling. 2013;23(2):236-51.
50. Tremblay S, Lal S, Xiang L, Ferro MA, Anaby D. Organization of rehabilitation services for youth with physical disabilities and mental health problems: A scoping review. Frontiers in Rehabilitation Sciences. 2023;4:1085827.
51. Proper KI, van Oostrom SH. The effectiveness of workplace health promotion interventions on physical and mental health outcomes—a systematic review of reviews. Scandinavian journal of work, environment & health. 2019;45(6):546-59.

52. LaMontagne AD, Martin A, Page KM, Reavley NJ, Noblet AJ, Milner AJ, et al. Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. *BMC psychiatry*. 2014;14(1):131.
53. World Health Organisation. Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health - Final report of the commission on social determinants of health. 2008.
54. Wipfli B, Wild S, Richardson DM, Hammer L. Work as a Social Determinant of Health: A Necessary Foundation for Occupational Health and Safety. *Journal of occupational and environmental medicine*. 2021;63(11):e830-e3.
55. Armenti K, Sweeney MH, Lingwall C, Yang L. Work: a social determinant of health worth capturing. *International journal of environmental research and public health*. 2023;20(2):1199.
56. Whitehead D. Workplace health promotion: the role and responsibility of health care managers. *Journal of nursing Management*. 2006;14(1):59-68.
57. Borges MA, Soares AL, Dandolini GA, editors. Collaborative networks as ways to improve cross-sector collaboration in social innovation: An exploratory study. *Working Conference on Virtual Enterprises*; 2016: Springer.
58. Salon RS, Boutot N, Ozols K, Keeton B, Steveley J. New approaches to customized employment: Enhancing cross-system partnerships. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2019;50(3):317-23.
59. Butterworth J, Christensen J, Flippo K. Partnerships in Employment: Building strong coalitions to facilitate systems change for youth and young adults. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2017;47(3):265-76.
60. Malin JR, Hackmann DG, Scott IM. Cross-sector collaboration to support college and career readiness in an urban school district. *Teachers College Record*. 2020;122(1):1-48.
61. Maulana INH, Wardah TF. Fostering community resilience through social capital. *Journal of Transformative Governance and Social Justice*. 2023;1(1):1-10.

11. Annexes

Annexe A: Guide d'entrevue

Annexe B: Formulaires démographiques

Annexe C: Formulaires de consentement

Annexe A: Guide d'entrevue

INTRODUCTION

Thank you for your time and for signing the consent form and demographic questionnaire.

The reason we are completing this project is due to the lower employment rate of youth with physical disabilities compared to their typically developing peers.

Therefore, the goal of this interview is to get your opinion on the processes, challenges, and facilitators (helping factors) for youth ages 15-30 with disabilities in Canada.

The project aims to contribute to a better understanding of employment experiences of youth with disabilities in Canada.

I know you have reviewed and signed the consent form but just wanted to mention again that what you share is confidential and that your participation is voluntary - you can choose not to answer a particular question or to withdraw from the interview at any time. This interview will be recorded with your consent for qualitative analysis, but again, as mentioned, what you share is confidential. NO information identifying you will be shared. We will send you a summary of the results and will ask for your permission before using any information that may provide any information that can be linked to you.

Do you have any questions?

Questions for Program directors

Note to interviewer: Prompts will only be asked as necessary. The probes (marked with an →) are meant to stimulate discussion.

1. Can you please tell me a little bit about the program, its objectives, scope, the intended population?
2. Can you please tell me a little bit about yourself?

→ Probes:

- What is your role in your organization?
- How long have you been in this/these role(s)?
- What is your experience in helping youth with disabilities seeking employment?

3. What is your experience with the ____ program (specific program in question)?

→ Probes:

- How do youth generally find out about the program?
- In your experience with this program, have you found it helpful for youth with disabilities seeking employment? If so, in what ways? (Examples: building skills, connecting to employers, getting hands-on experience)
- Do you think the ____ Program is reaching all youth who could benefit from it within its scope? If not, what could be done to expand the program? (Locally, Regionally)

- Would you change anything about the program?
4. Does the program provide volunteer or employment opportunities in the community for youth with disabilities? If yes, how?
 5. Do you remain connected to youth once they are employed? If so, do you find that youth with disabilities generally receive support from their employer or in their workplace?
→ What type of support? Did it correspond to their needs? Is the support provided by the employer or by the program? Have they found this support helpful?
 6. Does the program focus on improving access to education for individuals with disabilities? If yes, how?
 7. Does the program promote opportunities for families to engage in social activities together or for youth with disabilities to connect with others in the community? If yes, how?
→ opportunities to socialise e.g. holiday parties, hockey, wellness initiatives, etc.
 8. Does the program promote leisure opportunities in the community for youth with disabilities?
 9. Does the program offer transportation options from and to the employer's site for youth with disabilities, or put in place support systems to help youth with disabilities at transportation hubs in the community?
 10. Does the program offer opportunities to access healthcare for a physical and/ or a mental health condition? If yes, how?
 11. Does the program seek to raise awareness or positively influence the attitudes of community members toward youth with disabilities? If yes, how?
 12. Does the program offer opportunities in the community for youth with disabilities to access computer technology and technology services? If yes, how?
 13. Does the program make mobile apps or websites listing activities, accessible buildings, accessible routes, or adapted transit available to the community?
 14. Does the program aim to implement/foster accessibility and inclusive policies, regulations and/or initiatives in the community?
 15. Do you have any specific considerations on intersectionality?

16. Are you aware of any other programs or training that are helpful for youth with disabilities seeking employment?

→ For those who have experience with another program or training

- In your experience, is ___ program/training helpful for youth? If so, in what ways? (Examples: building skills, connecting to employers, getting hands-on experience)

17. Is there anything else you would like to add to what we talked about today?

Questions for youth

Note to interviewer: Prompts will only be asked as necessary. The probes (marked with an →) are meant to stimulate discussion.

1. Can you please tell me a little bit about yourself? For example, your age, your disability, who you live with, and where you live. Also, what are some of your interests and hobbies?

2. Can you share a bit about your work journey so far?

→ Prompts:

- Are you employed or still looking for a job?
- What do/did you find hard in finding a job? What is/was the most challenging step in finding a job?
- What type of employment are/were you looking for?
- What resource(s) are you using/did you use to find a job? (Examples: job posting websites, personal connections, school contacts, government programs...) Which resource(s) have you found most helpful?
- What skills did you find most helpful to find employment? Examples: social skills (ability to connect and communicate with people), physical skills (ability to typing, mobilize, lift things...), cognitive abilities (ability to think through problems and find solutions, do calculations, excel in a particular school subject...)
- Is there anything else that you found helpful in finding a job?

3. Have you participated in any programs or training that helped you find a job? For example, programs like YTF, RWA, or TEVA?

- How did you find out about ___ program/training?
- How was your experience with the ___ program/training? Was it helpful, and if so, in what ways? (Examples: building skills, connecting to employers, getting hands-on experience)
- Would you change anything about the ___ program?

4. Did your employer or workplace give you any help?
→ What kind of help did you get? Was it what you needed? Did you ask for it, or did they offer it to you? Was the help useful?
5. Did you get any education, training, or coaching through the program? If yes, what kind of help did you get?
6. Did the program give you and your family chances to join social activities and connect with others in the community? If yes, what kind of activities?
→ For example, holiday parties, hockey, wellness programs, or other events.
7. Did the program provide leisure activities in the community for you and other youth with disabilities who joined?
8. Did the program provide transportation to and from your workplace?
9. Did the program help you access healthcare for physical or mental health needs? If yes, how did they help?
10. Did the program help you access computer technology or related services? If yes, how did they help?
11. Did the program give you access to mobile apps or websites that show activities, accessible buildings, routes, or adapted transit options in the community?
12. Is there anything else you would like to share or add to what we talked about today?

Questions for employers

Note to interviewer: Prompts will only be asked as necessary. The probes (marked with an →) are meant to stimulate discussion.

1. Could you share some details about your company and your role there? For example, what sector does the company operate in, and what are your main duties?
2. How would you describe your involvement in the program -----?
→ Prompts: E.g. Employer in partnership with the program, collaboration? Through partner employment agencies?

3. How would you describe your overall experience with the program? Were you able to achieve the employment outcomes you were seeking?
4. How would you describe the experiences of the employees you hired through the program, and do you have any feedback from them?
5. Did you offer any supports in your workplace as a part of the program?
→ What type of support? Did it correspond to the employees' needs? Have they found this support helpful?
6. Were your employees offered any form of education, training, or coaching as part of the program? If so, in what way?
7. Does the program promote opportunities for families to engage in social activities together or for youth with disabilities to connect with others in the community? If yes, how?

→ opportunities to socialise e.g. holiday parties, hockey, wellness initiatives, etc.
8. Do you, as a part of the program, promote leisure opportunities in the community for youth with disabilities?
9. Does the program offer transportation options from and to your site for youth with disabilities, or put in place support systems to help youth with disabilities at transportation hubs in the community?
10. Do you offer opportunities to access healthcare for a physical and/ or a mental health condition as a part of the program? If yes, how?
11. Does the program seek to raise awareness or positively influence the attitudes of community members toward youth with disabilities? If yes, how?
12. Do you offer opportunities in the community for youth with disabilities to access computer technology and technology services as a part of the program? If yes, how?
13. Does the program make mobile apps or websites listing activities, accessible buildings, accessible routes, or adapted transit available to the community?
14. Does the program aim to implement/foster accessibility and inclusive policies, regulations and/or initiatives in the community?

15. Do you have any specific considerations on intersectionality?

16. Are you aware of any other programs or training that are helpful for youth with disabilities seeking employment?

→ For those who have experience with another program or training

- In your experience, is ___ program/training helpful for youth? If so, in what ways? (Examples: building skills, connecting to employers, getting hands-on experience)

17. Is there anything else you would like to add to what we talked about today?

Annexe B: Formulaires démographiques

Information about you and your identity (demographic form)

Brief Demographic Form

Please answer the following questions in the spaces provided. Circle or tick the most appropriate options. Please note: (1) this information is strictly private and confidential, (2) we are gathering this information to know who participated in the interviews, (3) your name will not be associated with this information, and (4) results will be written up in aggregate/summary form (For example: 80% of the participants were working for pay part-time) and your name will not appear anywhere.

Your Demographic information

Year of birth:

1. Gender: (Please select your choice with an X).

- ☐ Female
- ☐ Male
- ☐ Other. Please specify:
- ☐ Prefer not to say

2. Types of Disability (Please select all that apply)

- ☐ Intellectual
- ☐ Physical
- ☐ Autism Spectrum Disorder
- ☐ Visual
- ☐ Deaf or Hard-of-hearing
- ☐ Behavioral/Mental health
- ☐ Other: Please specify

3. Registered in a specialized school? (Please put X in front of your choice).

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ N/A

4. Followed at a rehabilitation centre? (Please put X in front of your choice).

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ N/A

Principal Investigator Responsible for the Study:

Dr. Keiko Shikako, Associate Professor
School of Physical and Occupational Therapy, McGill University

Demographic Form (Other stakeholders)

Please answer the following questions in the spaces provided. Please note the following:

- (i) the information you provide is strictly confidential and will be recorded as anonymous.
- (ii) we are collecting this information so we have a sense of who participated in the interviews.
- (iii) results will be collated in aggregate/percentage form (For example: 80% of the participants were working for pay part-time).

Please fill in the demographic information. Select your choice with an X:

1. Year of birth:

2. Gender:

- ☐ Female
- ☐ Male
- ☐ Other. Please specify:
- ☐ Prefer not to say

3. What is the highest level of education you have completed?

- ☐ Some High School Education
- ☐ High School Diploma
- ☐ Post-Secondary/Professional Degree (Not University)
- ☐ University Degree (Bachelor's degree)
- ☐ Post-Graduate Degree (Master's degree or higher)

4. Which of the following income categories do you fall under, before taxes and deductions?

- ☐ Less than \$20,000
- ☐ \$20,001 to \$40,000
- ☐ \$40,001 to \$60,000
- ☐ \$60,001 to \$80,000
- ☐ More than \$80,001

5. Postal code of your place of residence (first 3 digits):

6. Please specify your community type: (Please put X in front of your choice).

- ☐ Small population centre (1,001 - 29,999 inhabitants)
- ☐ Medium population centre (30,000 - 99,999 inhabitants)
- ☐ Large population centre (over 100,000 inhabitants)
- ☐ Rural

Principal Investigator Responsible for the Study:

Dr. Keiko Shikako, Associate Professor,

School of Physical and Occupational Therapy, McGill University.

Appendix C: Formulaires de consentement



RESEARCH INFORMATION AND CONSENT FORM – YOUTH WITH DISABILITIES

Research Study Title:	Youth Employment Accessibility through Health and inclusive communities (YEAH)
Researcher Responsible for the Study:	Dr. Keiko Shikako, OT, PhD Canada Research Chair in Childhood Disabilities School of Physical and Occupational Therapy, McGill University
Co-Investigators:	Mehrnoosh Movahed, MD, PhD, McGill University Roberta Cardoso PhD, McGill University Paul YOO, PhD, OT, Sick Kids Research Institute
Funding Source:	Accessibility Standards Canada, Government of Canada

Introduction

We invite you to join this research project. Before you decide, please take some time to read and understand the information below and sign the consent form. The form explains the purpose of the study, what will happen, the benefits and risks, and who to contact if you have questions.

This form may contain words that you do not understand. We invite you to speak to the researchers responsible for this project if you have any questions or if any parts of this consent form are not clear to you.

Background

Persons with disability in Canada experience systemic barriers to full participation in society, such as unequal participation in the labour force, workplace, and education, social services and support needs. The transition from school to post-school employment can be particularly challenging for youth with disabilities. In 2019, youth with disabilities ages 15 to 24 in Canada had an employment rate of 55%. The rate dropped to 39% in July 2020, following the pandemic.

Purpose

The purpose of this study is to:

1. Identify the best ways (like programs, policies, and standards) to help youth with disabilities move from school to work and find jobs.
2. Understand which community factors (such as policies, services, and programs) help or make it harder for youth with disabilities to get jobs.

Description of the Project

We will talk to the following people:

1. Youth with disabilities and caregivers of children and youth with disabilities who took part in school-to-work transition and employment programs identified in our study, as well as their employers.
2. Program directors and managers at places like schools and rehabilitation centers.

If you agree to join this project, we will ask you questions about:

1. The employment or school-to-work program you participated in and your experience with it.
2. How some community factors (like rules, services, and programs) are included in this program.

We will conduct a one-on-one interview with you remotely using your preferred communication method (phone, internet, or other platforms). You can choose to have the interview in English or French. If needed, we will provide disability accommodations such as sign language interpretation, captioning, large print, plain language, or other supports.

The interview will last about 60 to 90 minutes and will be audio-recorded and written out later. A member of our research team will lead the interview and take notes.

After the interview, we will ask you to fill out a short demographic form with 7 questions (about your age, gender, types of disabilities, education level, work status, etc.). Completing the form should take no more than 5 minutes.

After removing your name and your organization's name, we will review the information you share and create a report for Accessibility Standards Canada. This report may help improve federal accessibility rules for youth employment. The information will also be used for research and to create simple materials like posters and videos to share with the community.

Benefits

You won't receive any major personal benefits from participating in this interview. However, your contribution will benefit the broader disability community by helping to improve employment opportunities for youth with disabilities in Canada.

Risks

There are no known risks associated with participating in this research project.

Voluntary Participation and the Right to Withdraw

Taking part in this study is your choice. You can say no to joining, and you can stop at any time without giving a reason. If you decide to stop, just let a member of the research team know. You can also ask us to remove your information from the study. Unless you ask us to delete it, we will keep and use the information we collected. However, if we've already used your information in our analysis, that part can't be undone.

Confidentiality

All the information collected during the research project will be kept private and confidential. All audio-recordings will be transcribed (your words will be written down) in a de-identified fashion. We will do this by taking out the names of organizations and participants from the transcripts and replacing them with random number codes. These codes will not be connected to any personal information, so everyone stays anonymous. Audiotapes and typed notes will be safely kept in a password-protected files for 7 years. Only people on this research team (whose names are listed above) will have access to it. It is possible that direct quotes of what you said will be presented in publications and/or conferences. However, the research team will make sure that if your quote is used, no-one will know that it was you who said those words.

For auditing purposes, the research study files could be looked at by the institution (McGill University), or the Research Ethics Board. These files could include information that may identify your name or other private information. All the people who work for McGill University or the Research Ethics Board have to follow policies and rules to keep this information private and confidential.

Compensation

People who participate in an interview for this research will be given \$100 as an honorarium.

Contact Information

If you have any questions or problems about your participation in this study, or if you would like to withdraw, please contact Dr. Roberta Cardoso, a research team member, at roberta.cardoso@muhc.mcgill.ca.

If you have any ethical concerns or complaints about your participation in this study, and want to speak with someone not on the research team, please contact the Research Ethics Board Office, daniel.tesolin@mcgill.ca or 514-398-5410, citing REB file number A00-M60-24A (24-08-022).

If you have questions about your rights as a participant in this study, have any comments, or want to make a complaint, you can contact Ms. Ilde Lepore, Ethics Officer at McGill University Faculty of Medicine, at 514-398-8302 or ilde.lepore@mcgill.ca.

Consent (Your agreement to participate in this research project)

Title of this research project: Mapping accessible employment pathways for youth with disabilities: National and International best-practices

I understand all the information in this form. I understand what this research project is about, and how I can participate. I have had a chance to ask all my questions about this research project. I agree to participate in this research project

☐ I consent to participate in this research study.

Do you give us permission to audio-record your interview and store the recordings with your research data? We will do our best to keep all information collected during the interview confidential.

☐ Yes, I do

☐ No, I do not

Do you agree to allow the researchers to use the information collected for research purposes, including publications and materials like posters and videos?

☐ Yes, I do

☐ No, I do not

If you agree to participate in this research project, you are not giving up your legal rights. The sponsor or the institution still has their legal or professional responsibilities if you are harmed in any way.

Name of adult participant
(Print)

Signature

Date

Name of the parent giving consent
(Print)

Signature

Date

I have explained to the participant and/or his parent/legal guardian all the relevant aspects of this study. I answered any questions they asked. I explained that participation in a research project is free and voluntary and that they are free to stop participating at any time they choose.

Name of Person obtaining consent
(Print)

(signature)

Date



RESEARCH INFORMATION AND CONSENT FORM – EMPLOYERS

Research Study Title:	Youth Employment Accessibility through Health and inclusive communities (YEAH)
Researcher Responsible for the Study:	Dr. Keiko Shikako, OT, PhD Canada Research Chair in Childhood Disabilities School of Physical and Occupational Therapy, McGill University
Co-Investigators:	Mehrnoosh Movahed, MD, PhD, McGill University Roberta Cardoso PhD, McGill University Paul Yoo, PhD, OT, Sick Kids Research Institute
Funding Source:	Accessibility Standards Canada, Government of Canada

Introduction

We are inviting you to take part in this research project. Before you agree to take part, please take the time to read and understand the following information and sign the consent form. This consent form explains the purpose of this study, the procedures, advantages, and risks, as well as the persons to contact, if necessary.

This form may contain words that you do not understand. We invite you to speak to the researchers responsible for this project if you have any questions or if any parts of this consent form are not clear to you.

Background

Persons with disability in Canada experience systemic barriers to full participation in society, such as unequal participation in the labour force, workplace, and education, social services and support needs. The transition from school to post-school employment can be particularly challenging for youth with disabilities. In 2019, youth with disabilities ages 15 to 24 in Canada had an employment rate of 55%. The rate dropped to 39% in July 2020, following the pandemic.

Purpose

The purpose of this study is to:

1. Identify best practices for school-to-work transitions (e.g., programs, policies, standards) that can support access to employment for youth with disabilities.
2. Evaluate the factors in the communities (policies, services, and programs) that support or hinder pathways to employment for youth with disabilities.

Description of the Project

We will conduct interviews with the following participants:

1. Youth with disabilities and/or caregivers of children and youth with disabilities who took part in school-to-work transition and employment programs identified in our study, along with their employers.
2. Program directors and managers at various implementation sites, such as schools and rehabilitation centers.

If you agree to participate in this project, you will be invited to respond to questions about:

- 1- The employment or school-to-work transition program your organisation is involved in, including its objectives, scope, and intended audience.
- 2- To assess how specific community factors (including policies, services, and programs) are incorporated into your implementation of this employment program.

We will use your preferred method of communication to conduct a remote individual interview (by phone/internet or alternative communication platforms). Interviews will be in English or French, as you prefer. Disability accommodations such as sign language communication, captioning, large print, plain language and others will be provided upon request.

Interviews will take 60 to 90 minutes and be audio-recorded and transcribed. A research team member will conduct the interviews and take notes. Following the interview, we will send you a demographic form (7 questions including age, gender, types of disabilities (if any), level of education, work status, etc.). This form will take no more than 5 minutes to complete.

After removing your name and your organization's name, the information you share will be analyzed and included in a report for Accessibility Standards Canada. This report could help guide the development of federal accessibility standards for youth employment. The de-identified information will also be used for academic articles and materials designed to share knowledge with the community, such as infographics and informational videos.

As a participant of this research study, you will have the option to review the transcript of your interview to ensure accuracy and clarify your responses before the final version is used in the study.

Benefits

You will not receive any major direct benefits for participating in this interview. However, the disability community at large will benefit because of your contribution, given that your decisions will help to advance the employment of youth with disabilities in Canada.

Risks

There are no expected risks associated with taking part in this research project.

Voluntary Participation and the Right to Withdraw

Your participation in this study is voluntary, therefore, you may refuse to participate. You may also

withdraw at any time, without giving any reason, by informing a member of the research team. If you withdraw from the study, you may also request that the research team remove your data from the study. Your data will be kept and used unless you specifically ask us to destroy it. In that case, any analysis already done using the data will be kept.

Confidentiality

All the information collected during the research project will be kept confidential. Any audio recordings will be transcribed, meaning your words will be written down, without including names or identifiable details. Names of organizations and participants will be replaced with randomly assigned numerical codes that cannot be traced back to you, ensuring your anonymity. The audiotapes and typed notes will be stored safely in password-protected files for a period of 7 years following the end of the study, after which it will be destroyed. Only the members of the research team listed above will have access to it. It is possible that direct quotes of what you said will be presented in publications and/or conferences. However, all considerations will be taken to ensure that it will not be possible to identify you.

For auditing purposes, the research study files which could include documents that may identify you may be examined by the institution, or the Research Ethics Board. However, all these individuals and organizations adhere to policies on confidentiality.

Compensation

Participants will be offered \$100 compensation for their participation.

Contact Information

If you have any questions or if you have a problem you think may be related to your participation in this research study or if you would like to withdraw, you may communicate with Dr. Roberta Cardoso, a research team member, at roberta.cardoso@muhc.mcgill.ca.

If you have any ethical concerns or complaints about your participation in this study, and want to speak with someone not on the research team, please contact the Research Ethics Board Office, daniel.tesolin@mcgill.ca or 514-398-5410, citing REB file number A00-M60-24A (24-08-022).

For any question concerning your rights as a research participant taking part in this study or if you have comments, or wish to file a complaint, you may communicate with Ms. Ilde Lepore, Ethics Officer at McGill University Faculty of Medicine, at 514-398-8302 or ilde.lepore@mcgill.ca.

Consent

Title of this research project: Mapping accessible employment pathways for youth with disabilities: National and International best-practices

I declare that I have read the consent form and understood this project. I have had the opportunity

to ask all my questions regarding the different aspects of the study and to receive answers to those questions.

☐ I consent to participate in this research study.

Do you authorize us to audio-record your interview and store the recordings with your research data? We will make every effort to ensure that all information collected during the interview remains confidential.

☐ Yes, I do

☐ No, I do not

Do you agree to allow the researchers to use the information collected for research purposes, including academic publications and knowledge translation materials such as infographics and informational videos?

☐ Yes, I do

☐ No, I do not

In no way does consenting to participate in this research study waive your legal rights nor release the sponsor or the institution from their legal or professional responsibilities if you are harmed in any way.

Name of adult participant
(Print)

Signature

Date

I have explained to the participant and/or his parent/legal guardian all the relevant aspects of this study. I answered any questions they asked. I explained that participation in a research project is free and voluntary and that they are free to stop participating at any time they choose.

Name of Person obtaining consent
(Print)

(signature)

Date



RESEARCH INFORMATION AND CONSENT FORM – PROGRAM DIRECTORS

Research Study Title:	Youth Employment Accessibility through Health and inclusive communities (YEAH)
Researcher Responsible for the Study:	Dr. Keiko Shikako, OT, PhD Canada Research Chair in Childhood Disabilities School of Physical and Occupational Therapy, McGill University
Co-Investigators:	Mehrnoosh Movahed, MD, PhD, McGill University Roberta Cardoso PhD, McGill University Paul YOO, PhD, OT, Sick Kids Research Institute
Funding Source:	Accessibility Standards Canada, Government of Canada

Introduction

We are inviting you to take part in this research project. Before you agree to take part, please take the time to read and understand the following information and sign the consent form. This consent form explains the purpose of this study, the procedures, advantages, and risks, as well as the persons to contact, if necessary.

This form may contain words that you do not understand. We invite you to speak to the researchers responsible for this project if you have any questions or if any parts of this consent form are not clear to you.

Background

Persons with disability in Canada experience systemic barriers to full participation in society, such as unequal participation in the labour force, workplace, and education, social services and support needs. The transition from school to post-school employment can be particularly challenging for youth with disabilities. In 2019, youth with disabilities ages 15 to 24 in Canada had an employment rate of 55%. The rate dropped to 39% in July 2020, following the pandemic.

Purpose

The purpose of this study is to:

3. Identify best practices for school-to-work transitions (e.g., programs, policies, standards) that can support access to employment for youth with disabilities.
4. Evaluate the factors in the communities (policies, services, and programs) that support or hinder pathways to employment for youth with disabilities.

Description of the Project

We will conduct interviews with the following participants:

3. Youth with disabilities and/or caregivers of children and youth with disabilities who took part in school-to-work transition and employment programs identified in our study, along with their employers.
4. Program directors and managers at various implementation sites, such as schools and rehabilitation centers.

If you agree to participate in this project, you will be invited to respond to questions about:

- 3- The employment or school-to-work transition program you oversee or manage, along with its objectives, scope, and intended audience.
- 4- To evaluate how specific community factors (including policies, services, and programs) are considered in the employment program you oversee and how they contribute to its success.

We will use your preferred method of communication to conduct a remote individual interview (by phone/internet or alternative communication platforms). Interviews will be in English or French, as you prefer. Disability accommodations such as sign language communication, captioning, large print, plain language and others will be provided upon request.

Interviews will take 60 to 90 minutes and be audio-recorded and transcribed. A research team member will conduct the interviews and take notes. Following the interview, we will send you a demographic form (7 questions including age, gender, types of disabilities (if any), level of education, work status, etc.). This form will take no more than 5 minutes to complete.

After removing your name and your organization's name, the information you share will be analyzed and included in a report for Accessibility Standards Canada. This report could help guide the development of federal accessibility standards for youth employment. The de-identified information will also be used for academic articles and materials designed to share knowledge with the community, such as infographics and informational videos.

As a participant of this research study, you will have the option to review the transcript of your interview to ensure accuracy and clarify your responses before the final version is used in the study.

Benefits

You will not receive any major direct benefits for participating in this interview. However, the disability community at large will benefit because of your contribution, given that your decisions will help to advance the employment of youth with disabilities in Canada.

Risks

There are no expected risks associated with taking part in this research project.

Voluntary Participation and the Right to Withdraw

Your participation in this study is voluntary, therefore, you may refuse to participate. You may also withdraw at any time, without giving any reason, by informing a member of the research team. If you withdraw from the study, you may also request that the research team remove your data from the study. Your data will be kept and used unless you specifically ask us to destroy it. In that case, any analysis already done using the data will be kept.

Confidentiality

All the information collected during the research project will be kept confidential. Any audio recordings will be transcribed, meaning your words will be written down, without including names or identifiable details. Names of organizations and participants will be replaced with randomly assigned numerical codes that cannot be traced back to you, ensuring your anonymity. The audiotapes and typed notes will be stored safely in password-protected files for a period of 7 years following the end of the study, after which it will be destroyed. Only the members of the research team listed above will have access to it. It is possible that direct quotes of what you said will be presented in publications and/or conferences. However, all considerations will be taken to ensure that it will not be possible to identify you.

For auditing purposes, the research study files which could include documents that may identify you may be examined by the institution, or the Research Ethics Board. However, all these individuals and organizations adhere to policies on confidentiality.

Compensation

Participants will be offered \$100 compensation for their participation.

Contact Information

If you have any questions or if you have a problem you think may be related to your participation in this research study or if you would like to withdraw, you may communicate with Dr. Roberta Cardoso, a research team member, at roberta.cardoso@muhc.mcgill.ca.

If you have any ethical concerns or complaints about your participation in this study, and want to speak with someone not on the research team, please contact the Research Ethics Board Office, daniel.tesolin@mcgill.ca or 514-398-5410, citing REB file number A00-M60-24A (24-08-022).

For any question concerning your rights as a research participant taking part in this study or if you have comments, or wish to file a complaint, you may communicate with Ms. Ilde Lepore, Ethics Officer at McGill University Faculty of Medicine, at 514-398-8302 or ilde.lepore@mcgill.ca.

Consent

Title of this research project: Mapping accessible employment pathways for youth with disabilities: National and International best-practices

I declare that I have read the consent form and understood this project. I have had the opportunity to ask all my questions regarding the different aspects of the study and to receive answers to those questions.

☐ I consent to participate in this research study.

Do you authorize us to audio-record your interview and store the recordings with your research data? We will make every effort to ensure that all information collected during the interview remains confidential.

☐ Yes, I do

☐ No, I do not

Do you agree to allow the researchers to use the information collected for research purposes, including academic publications and knowledge translation materials such as infographics and informational videos?

☐ Yes, I do

☐ No, I do not

In no way does consenting to participate in this research study waive your legal rights nor release the sponsor or the institution from their legal or professional responsibilities if you are harmed in any way.

Name of adult participant
(Print)

Signature

Date

I have explained to the participant and/or his parent/legal guardian all the relevant aspects of this study. I answered any questions they asked. I explained that participation in a research project is free and voluntary and that they are free to stop participating at any time they choose.

Name of Person obtaining consent
(Print)

(signature)

Date