



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Milieux de travail inclusifs – Sondage en ligne auprès de petites et moyennes entreprises

Rapport

Préparé pour Emploi et Développement social Canada

Nom du fournisseur : Environics Research

Numéro de contrat : CW22236197

Valeur du contrat : 138 871,35 \$ (TVH incluse)

Date d'attribution des services : 13 juillet 2022

Date de livraison des services : 28 novembre 2022

Numéro d'enregistrement : POR 015-22

Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec Emploi et Développement social Canada à l'adresse : nc-por-rop-gd@hrsdcc-rhdcc.gc.ca.

This report is also available in English.

Canada

Milieus de travail inclusifs – Sondage en ligne auprès de petites et moyennes entreprises

À propos de ce rapport

Préparé pour Emploi et Développement social Canada par Environics Research

NOVEMBRE 2022

Emploi et Développement social Canada a retenu les services d'Environics Research afin de mener un sondage quantitatif auprès de 1 001 petites et moyennes entreprises canadiennes visant à explorer les attitudes à l'égard d'un milieu de travail inclusif et de l'embauche de personnes en situation de handicap.

Permission de reproduire

La présente publication peut être reproduite à des fins non commerciales seulement. Il faut avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite d'Emploi et Développement social Canada. Pour de plus amples renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@hrsc-rhdcc.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre de Services publics et Approvisionnement Canada, 2022.

N° de catalogue : Em4-34/2023F-PDF

ISBN 978-0-660-46610-1

This publication is also available in English under the title *Inclusive Workplaces – Online Survey of Small and Medium Sized Enterprises*

Table des matières

Résumé du rapport	i
Introduction	1
Résultats détaillés	3
I. Enjeux liés au recrutement et aux ressources humaines	3
II. Recrutement de personnes en situation de handicap	5
III. Politiques d’adaptation du milieu de travail.....	15
IV. Profil des répondants	25
Annexe A : Méthodologie	27
Annexe B : Instrument de la recherche quantitative	30

Résumé du rapport

1. Contexte et objectifs

Le mandat d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) comprend la prise de mesures pour inciter et aider les entreprises canadiennes à offrir un milieu de travail inclusif, une approche dont la pierre angulaire est l'inclusion de personnes en situation de handicap.

Ce projet comporte une recherche quantitative et une recherche qualitative. Les objectifs du volet quantitatif décrit dans le présent rapport sont les suivants :

- déceler les principaux obstacles perçus par l'employeur quant à l'embauche de personnes en situation de handicap;
- déterminer où s'inscrivent les employeurs dans le modèle de changement des comportements (préréflexion, réflexion, préparation, action) pour élaborer des stratégies qui amèneront le public cible à agir et à embaucher des personnes en situation de handicap;
- établir un point de référence des attitudes, des perceptions et des comportements des employeurs relativement à l'embauche de personnes en situation de handicap.

Les résultats du volet qualitatif sont présentés dans un document distinct.

2. Méthodologie

Dans le cadre du volet quantitatif, Environics Research a mené un sondage en ligne auprès de 1 001 Canadiens qui sont des décideurs au sein de petites et moyennes entreprises (PME), définies comme des organisations comptant de 1 à 499 employés. Le sondage a été réalisé du 9 au 28 septembre 2022 et les participants ont été sélectionnés par l'entremise d'un fournisseur de panel en ligne. Comme il s'agit d'un échantillon non probabiliste, aucune marge d'erreur ne peut être calculée.

3. Coût de la recherche

La valeur globale de ce contrat s'élève à 138 871,35 \$ (TVH incluse).

- Valeur de la recherche quantitative : 85 315,00 \$ (TVH incluse)
- Valeur de la recherche qualitative : 53 556,35 \$ (TVH incluse)

4. Principaux résultats

Enjeux liés au recrutement et aux ressources humaines

- La plupart des entreprises disent éprouver des difficultés à trouver des employés qualifiés en ce moment.
- À l'heure actuelle, le réseautage informel et le recrutement en ligne constituent les méthodes les plus couramment adoptées par les organisations pour trouver du personnel.

Milieus de travail inclusifs – Sondage en ligne auprès de petites et moyennes entreprises

Emploi et Développement social Canada

- En guise de politiques et de protocoles de recrutement relatifs aux personnes en situation de handicap, les organisations proposent le plus souvent des formations en matière d'accessibilité et d'inclusion, des politiques d'embauche fondées sur l'équité et des politiques pour un milieu de travail inclusif. L'application de quotas et d'incitatifs se fait plus rare.

Recrutement de personnes en situation de handicap

- La plupart des organisations sont au moins plutôt à l'aise d'embaucher une personne en situation de handicap, et un peu moins de la moitié affirment être très à l'aise de le faire.
- Les organisations tendent à se donner des notes élevées en ce qui a trait aux mesures d'adaptation offertes aux employés en situation de handicap.
- Une proportion importante d'organisations s'accordent à dire que l'embauche d'une personne en situation de handicap entraînerait divers défis, comme le fait qu'il serait plus difficile de la congédier, plus difficile de la former.
- Les organisations sondées ont manifesté un vif intérêt à en apprendre davantage sur la façon d'embaucher une personne en situation de handicap. Elles souhaitent également apprendre comment créer un milieu de travail inclusif et accessible.
- La plupart des organisations emploient actuellement des personnes en situation de handicap ou l'ont fait dans le passé, alors qu'un tiers ne l'ont jamais fait. Les raisons les plus couramment invoquées par les organisations pour expliquer l'absence de personnes en situation de handicap au sein de leur effectif sont qu'aucune personne ayant les études ou les qualifications requises n'a postulé, ou qu'aucun candidat n'a déclaré volontairement être en situation de handicap.
- La plupart des organisations s'avèrent à tout le moins susceptibles d'embaucher une personne en situation de handicap au cours des deux prochaines années.
- Quatre entreprises sur dix signalent avoir mis en place des mesures favorisant l'embauche ou le recrutement de personnes en situation de handicap, par exemple, en formulant leurs offres d'emploi de manière invitante et en y intégrant une déclaration relative à l'inclusion, en adoptant une approche informelle ou par bouche-à-oreille pour joindre les candidats, et en affichant des offres d'emploi dans les publications liées aux personnes en situation de handicap.

Politiques d'adaptation du milieu de travail

- La plupart des organisations n'ont jamais eu à traiter une demande de mesures d'adaptation en milieu de travail. Celles qui ont eu à le faire affirment qu'elles ont toujours ou généralement accordé les mesures demandées.
- Selon les organisations sondées, les mesures d'adaptation les plus difficiles à offrir sont celles pour les déficiences visuelles, les troubles de la mémoire et les déficiences intellectuelles.

- Les employeurs estiment que les meilleurs moyens de créer un milieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap sont de proposer des modalités de travail flexibles, d’offrir au personnel des programmes de formation en matière d’accessibilité et d’inclusion, et de promouvoir une culture de gestion axée sur le soutien.
- En ce qui a trait aux principaux bienfaits associés à l’embauche d’une personne en situation de handicap, on retrouve l’idée que cette personne est un atout pour la société, qu’elle soutient la capacité d’adaptation d’une entreprise et qu’elle favorise une culture de milieu de travail inclusif.
- Les organisations, pour la plupart, offrent déjà un vaste éventail de mesures d’adaptation et d’intégration, ou se disent prêtes à le faire à l’avenir.
- Les trois quarts des organisations affirment qu’elles envisageraient, à tout le moins, d’embaucher une personne en situation de handicap dans l’avenir.
- La plupart des organisations affirment qu’elles ont déjà créé un milieu de travail inclusif ou qu’elles souhaitent le faire.
- Les outils les plus utiles pour aider les organisations à se préparer à embaucher un plus grand nombre de personnes en situation de handicap sont les ressources pratiques pour rendre les milieux de travail plus accessibles et plus inclusifs, la collaboration avec des organismes communautaires et les renseignements sur les incitatifs financiers.

5. Énoncé de neutralité politique et coordonnées

Par la présente, je certifie, en tant que cadre supérieur d’Environics, que les produits livrables sont entièrement conformes aux exigences du gouvernement du Canada en matière de neutralité politique, comme elles sont définies dans la Politique sur les communications et l’image de marque et la Directive sur la gestion des communications. Plus précisément, les produits livrables ne comprennent pas d’information sur les intentions de vote électoral, les préférences quant aux partis politiques, les positions des partis ou l’évaluation de la performance d’un parti politique ou de ses dirigeants.

Derek Leebosh
Vice-président, Affaires publiques
Environics Research Group
derek.leebosh@environics.ca
416 820-1963

Nom du fournisseur : Environics Research
Numéro de contrat : CW22236197
Valeur globale du contrat : 138 871,35 \$ (TVH incluse)

- Valeur de la recherche quantitative : 85 315,00 \$ (TVH incluse)
- Valeur de la recherche qualitative : 53 556,35 \$ (TVH incluse)

Date d’attribution des services : le 13 juillet 2022
Date de livraison des services : le 28 novembre 2022

Pour de plus amples renseignements, veuillez écrire à nc-por-rop-gd@hrsc-rhdcc.gc.ca.

Introduction

1. Contexte

L'un des mandats d'EDSC est d'inciter et d'aider les entreprises canadiennes à avoir un milieu de travail plus inclusif. La pierre angulaire de cette approche est l'inclusion des personnes en situation de handicap. Dans le discours du Trône de 2020 et le budget fédéral de 2022, le gouvernement s'est engagé à atteindre les objectifs suivants :

- accroître la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail et rendre les milieux de travail plus inclusifs et plus accessibles;
- assurer des conditions de travail équitables et inclusives qui éliminent les obstacles à l'accessibilité pour les Canadiens et Canadiennes en situation de handicap, et permettre à l'ensemble de la population de contribuer à un marché du travail inclusif et efficace;
- élaborer une solide stratégie d'emploi pour les Canadiens et Canadiennes en situation de handicap, dans le cadre de son plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le quatrième volet de la campagne d'EDSC pour un milieu de travail inclusif comprend un plan visant à soutenir ces engagements en prenant appui sur les réussites initiales et les leçons tirées des trois volets antérieurs (2019-2022). Celui-ci contribuera à réduire les obstacles culturels à l'emploi et à créer des milieux de travail plus inclusifs pour les personnes en situation de handicap. Un programme publicitaire limité ciblant les PME canadiennes verra le jour au début de l'année 2023. Cette campagne servira à sensibiliser et à conscientiser davantage les employeurs à l'effet 1) qu'ils devraient embaucher des personnes en situation de handicap et 2) qu'ils ont à leur disposition les outils et les ressources nécessaires pour les aider à créer un milieu de travail inclusif. Avant d'élaborer les concepts publicitaires pour la campagne, EDSC souhaite mener un sondage auprès des PME afin de mieux comprendre les obstacles perçus par ces employeurs quant à l'embauche d'une personne en situation de handicap. Les résultats viendront façonner la stratégie de communication avec les employeurs lors de prochaines campagnes. En outre, puisque le changement d'attitude des employeurs à l'égard de l'accessibilité, de l'inclusion et de l'embauche de personnes en situation de handicap requiert un engagement à long terme, et que de futures campagnes visant à influencer les comportements sont prévues, le sondage mené auprès des employeurs se veut également un point de référence à partir duquel il sera possible de mesurer les variations de ces éléments clés au fil du temps.

2. Motifs et objectifs de la recherche

Cette recherche guidera les stratégies de communication avec les PME au sujet de l'embauche de personnes en situation de handicap dans le cadre du quatrième volet de la campagne pour un milieu de travail inclusif, ainsi que pour des campagnes futures. Elle servira également de point de référence à partir duquel mesurer les changements d'attitudes des employeurs.

La recherche visait à explorer les thèmes suivants :

- déceler les principaux obstacles perçus par un employeur quant à l'embauche d'une personne en situation de handicap;
- déterminer où s'inscrivent les employeurs dans le modèle de changement des comportements (préréflexion, réflexion, préparation, action) pour élaborer des stratégies qui amèneront le public cible à agir et à embaucher une personne en situation de handicap;
- établir un point de référence des attitudes, des perceptions et des comportements des employeurs relativement à l'embauche d'une personne en situation de handicap.

3. À propos de ce rapport

Le présent rapport présente tout d'abord un résumé analytique exposant les principaux résultats et les conclusions, suivi d'une analyse détaillée des résultats. Une description exhaustive de la méthodologie utilisée pour mener à bien cette recherche est présentée à l'annexe A, tandis que l'instrument de recherche se trouve à l'annexe B.

Remarque : Il se peut que la somme des colonnes et des rangées ne soit pas égale à 100 % en raison de l'arrondissement ou de mentions multiples. Lorsque la taille de l'échantillon n'est pas indiquée, c'est qu'il s'agit de l'échantillon total.

Résultats détaillés

I. Enjeux liés au recrutement et aux ressources humaines

1. Difficultés à trouver des employés qualifiés

La plupart des entreprises disent éprouver des difficultés à trouver des employés qualifiés en ce moment.

Les trois quarts des organisations (74 %) ont indiqué que le recrutement d'employés qualifiés représente un certain défi, la moitié (50 %) affirmant qu'il est plutôt difficile et un quart (24 %), qu'il est très difficile d'en recruter.

Difficultés à trouver des employés qualifiés

Difficulté	Total (n = 1 001)
NET : Difficile	74 %
Très difficile	24 %
Plutôt difficile	50 %
NET : Pas difficile	17 %
Pas très difficile	14 %
Pas du tout difficile	3 %
Je ne sais pas, je n'ai pas eu à le faire récemment	10 %

Q13. Dans quelle mesure est-il difficile pour vous et votre organisation, en général, de recruter des employés qualifiés?

Les organisations des secteurs manufacturier, des ressources naturelles ou de la construction, celles assujetties à la réglementation fédérale, et celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap sont en tête des employeurs pour lesquels trouver des employés qualifiés représente généralement un important défi.

2. Méthodes de recrutement

Le réseautage informel et le recrutement en ligne constituent les méthodes les plus couramment adoptées aujourd'hui par les organisations.

Les méthodes de recrutement les plus courantes sont le réseautage ou le bouche-à-oreille (61 %), suivies par les médias sociaux (47 %), les sites d'emploi en ligne (40 %) et le site Web de l'entreprise (35 %).

Méthodes de recrutement

Méthode	Total (n = 1 001)
Réseautage ou bouche-à-oreille	61 %
Médias sociaux (p. ex., LinkedIn)	47 %
Forums d'emploi en ligne (p. ex., Guichet-Emplois)	40 %
Candidatures en ligne par l'entremise du site Web de l'entreprise	35 %
Agences de personnel ou de recrutement	25 %
Publications du secteur	21 %
Candidatures non sollicitées	13 %
Autre	1 %
Aucune méthode, rien ne s'applique, nous ne faisons pas de recrutement	4 %
Je ne sais pas/pas de réponse	0 %

Q14. Comment votre entreprise ou organisation recrute-t-elle habituellement de nouveaux employés?

Les employeurs les plus susceptibles d'avoir recours au réseautage ou au bouche-à-oreille sont, notamment, les petites entreprises comptant deux à quatre employés, celles où le répondant est âgé de 55 ans et plus, les organisations non assujetties à la réglementation fédérale et celles du secteur privé.

Les médias sociaux sont plus susceptibles d'être utilisés par les moyennes entreprises, les organisations des secteurs de l'éducation et des soins de santé, celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap, celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans, celles situées en Ontario, et celles qui sont dans une ville de plus de 100 000 habitants. Les organisations des secteurs des loisirs et du tourisme sont moins portées à utiliser les médias sociaux pour recruter.

Les sites d'emploi en ligne sont plus souvent utilisés par les moyennes entreprises, les employeurs des secteurs de la vente au détail, de la vente en gros et du transport, les employeurs qui exercent leurs activités en anglais, les organisations où le répondant est plus jeune, ceux situés en Ontario, ceux dans une ville de plus d'un million d'habitants et ceux qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap.

Les répondants qui s'identifient comme étant en situation de handicap sont moins susceptibles que les autres d'avoir recours au réseautage ou au bouche-à-oreille et aux sites d'emploi en ligne.

3. Politiques et protocoles de recrutement

Les organisations misent le plus souvent sur la formation en matière d'accessibilité et d'inclusion, des politiques d'embauche fondées sur l'équité et des politiques pour un milieu de travail inclusif. L'application de quotas et d'incitatifs se fait plus rare.

Milieus de travail inclusifs – Sondage en ligne auprès de petites et moyennes entreprises
Emploi et Développement social Canada

La plupart des organisations offrent à leur personnel des formations en matière d’accessibilité et d’inclusion (58 %), et la moitié disent également s’être dotées de politiques d’embauche fondées sur l’équité et de politiques pour un milieu de travail inclusif (51 % pour chaque approche). Il est moins courant pour les organisations de demander à leurs employés de déclarer volontairement s’ils sont en situation de handicap (37 %) ou d’instaurer des quotas ou des incitatifs en matière d’embauche de personnes en situation de handicap (26 %).

Méthodes de recrutement

Est-ce que vous...	Oui	Non	Je ne sais pas
... offrez une formation sur l’accessibilité et l’inclusion à tous les employés?	58 %	36 %	6 %
... avez des politiques d’embauche fondées sur l’équité (pas précisément en ce qui a trait aux personnes handicapées, mais tenant compte de ces dernières et d’autres groupes en quête d’équité)?	51 %	41 %	8 %
... avez une politique d’inclusion en milieu de travail (précisément en ce qui a trait aux personnes en situation de handicap)?	51 %	42 %	7 %
... demandez à vos employés d’indiquer volontairement s’ils sont en situation de handicap (tous types d’invalidité confondus)?	37 %	57 %	6 %
... avez des quotas ou des incitatifs pour l’embauche de personnes en situation de handicap?	26 %	68 %	7 %

Q15. Veuillez répondre aux questions suivantes portant sur votre organisation ou entreprise.

Les organisations les plus susceptibles d’adopter toutes ces mesures sont celles qui comptent 25 employés ou plus, celles qui exercent leurs activités en anglais, celles du secteur à but non lucratif, celles où le répondant est plus jeune (18 à 34 ans), celles situées dans une ville de plus d’un million d’habitants, celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap ou qui l’ont fait dans le passé, et les répondants qui s’identifient comme étant en situation de handicap.

En revanche, les organisations les moins susceptibles de prendre ces mesures sont celles où le répondant est âgé de 35 ans ou plus, celles qui exercent leurs activités en français, celles situées en région rurale ou dans une petite ville de 1 000 à 30 000 habitants, et les employeurs qui n’ont jamais embauché une personne en situation de handicap.

II. Recrutement de personnes en situation de handicap

1. Niveau d’aisance à l’égard de l’embauche d’une personne en situation de handicap

La plupart des organisations sont au moins plutôt à l’aise d’embaucher une personne en situation de handicap, et un peu moins de la moitié affirment être très à l’aise de le faire.

En effet, la vaste majorité des organisations (85 %) se disent au moins plutôt à l’aise de procéder à l’embauche d’une personne en situation de handicap, et près de la moitié affirment être très à l’aise de le faire (46 %). Seule une organisation sur dix évoque un certain inconfort à cet égard.

Niveau d'aisance

Aisance	Total (n = 1 001)
NET : À l'aise	85 %
Très à l'aise	46 %
Plutôt à l'aise	40 %
NET : Pas à l'aise	9 %
Plutôt mal à l'aise	6 %
Très mal à l'aise	3 %
Je ne sais pas	6 %

Q16. Dans quelle mesure seriez-vous à l'aise d'engager une personne en situation de handicap?

La réponse à cette question ne varie pas beaucoup d'un sous-groupe à l'autre. Cela dit, les organisations des secteurs de la vente au détail, de la vente en gros et du transport, ou celles des secteurs des loisirs et du tourisme, et celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap ou dont le répondant s'identifie comme étant en situation de handicap sont plus susceptibles de se dire très à l'aise d'embaucher une personne en situation de handicap. À l'opposé de ce groupe figurent les employeurs des secteurs manufacturier, des ressources naturelles ou de la construction, et ceux qui n'ont jamais embauché de personnes en situation de handicap.

2. Mesures d'adaptation offertes aux employés en situation de handicap

Les organisations tendent majoritairement à se donner des notes élevées pour les efforts qu'elles déploient afin d'offrir des mesures d'adaptation aux employés en situation de handicap.

Elles estiment, à raison de plus de six sur dix (65 %), qu'elles font d'excellents (25 %) ou de bons (40 %) efforts afin d'adapter leur milieu de travail aux besoins d'employés en situation de handicap. Seulement 15 % disent faire des efforts passables (13 %) ou mauvais (3 %) sur ce plan. Enfin, 19 % des répondants disent que cette question ne les concerne pas, car ils n'ont pas d'employés en situation de handicap.

Efforts déployés pour offrir des mesures d'adaptation aux employés en situation de handicap

Évaluation	Total (n = 1 001)
NET : Note élevée	65 %
Excellents	25 %
Bons	40 %
NET : Note faible	15 %
Passables	13 %
Mauvais	3 %
Ne s'applique pas, nous n'avons aucun employé en situation de handicap	19 %

Q17. Comment évalueriez-vous les efforts de votre lieu de travail pour ce qui est d'offrir des mesures d'adaptation aux employés en situation de handicap?

Les organisations les plus susceptibles de qualifier leurs efforts comme étant « excellent » ou « bon » sont les moyennes entreprises, les organismes à but non lucratif, les organisations assujetties à la réglementation fédérale, celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans ou est un homme, les organisations de l'Alberta et des provinces de l'Atlantique, et les personnes en situation de handicap.

3. Attitudes à l'égard de l'embauche d'une personne en situation de handicap

Un grand nombre d'organisations s'accordent à dire que l'embauche d'une personne en situation de handicap entraînerait divers défis, comme le fait qu'il serait plus difficile de la congédier, plus difficile de la former.

Une proportion importante d'entre eux sont d'accord avec les énoncés sur les difficultés d'embaucher une personne en situation de handicap. Environ quatre organisations sur dix considèrent qu'il serait plus difficile de la congédier (46 %), que leur organisation ne possède pas les outils nécessaires pour lui offrir des mesures d'adaptation (44 %) et qu'il serait plus difficile de la former une (43 %). D'autre part, un pourcentage considérable d'employeurs croient également que leurs activités ne pourraient pas être effectuées par une personne en situation de handicap (38 %), qu'elle aurait besoin de plus de congés (37 %), que l'embauche d'une personne en situation de handicap pourrait entraîner des problèmes de responsabilité civile (36 %) ou qu'il serait trop coûteux de lui offrir des mesures d'adaptation (34 %). Plus d'un quart (28 %) pensent que leurs autres employés ne seraient pas à l'aise de travailler avec une personne en situation de handicap.

Énoncés relatifs à l'embauche d'une personne en situation de handicap

Énoncé	NET : En accord	Fortement en accord	Plutôt en accord	NET : En désaccord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord	Je ne sais pas
Il serait plus difficile de congédier un employé en situation de handicap.	46 %	15 %	31 %	40 %	23 %	16 %	14 %
Notre organisation ne possède pas les connaissances, l'expertise ou les outils nécessaires pour offrir des mesures d'adaptation à une personne en situation de handicap.	44 %	15 %	29 %	48 %	26 %	22 %	8 %
Il serait plus long et plus difficile de former une personne en situation de handicap.	43 %	13 %	30 %	48 %	28 %	19 %	9 %
Nos activités ne peuvent pas être effectuées par une personne en situation de handicap.	38 %	15 %	23 %	56 %	24 %	32 %	6 %
Une personne en situation de handicap aurait besoin de plus de congés et devrait s'absenter davantage.	37 %	11 %	26 %	49 %	29 %	20 %	14 %
L'embauche d'une personne en situation de handicap pourrait entraîner des problèmes de responsabilité civile.	36 %	12 %	24 %	50 %	24 %	26 %	14 %
Il serait trop coûteux d'offrir des mesures d'adaptation à un employé en situation de handicap.	34 %	13 %	21 %	57 %	30 %	27 %	9 %
Nos employés qui ne sont pas en situation de handicap ne seraient pas à l'aise de travailler avec une personne en situation de handicap.	28 %	11 %	17 %	62 %	22 %	40 %	10 %

Q18. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?

Les organisations les plus susceptibles d'être en accord avec l'ensemble ou la majorité de ces énoncés sont les moyennes entreprises, les organisations des secteurs manufacturier, des ressources naturelles ou de la construction, celles assujetties à la réglementation fédérale, celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans ou est un homme, et celles situées dans une ville de plus d'un million d'habitants. Il convient également de souligner que les personnes en situation de handicap tendent également à faire écho à tous ces énoncés.

Il existe également des différences sur des aspects précis de cette question. Il est à noter que les moyennes entreprises sont nettement plus portées que les petites entreprises à croire que leurs employés ne seraient pas à l'aise de travailler avec une personne en situation de handicap (39 % contre 25 %). Les entreprises qui exercent leurs activités en français sont plus susceptibles d'être d'accord pour dire qu'elles ne possèdent pas les connaissances, l'expertise ou les outils nécessaires pour offrir des mesures d'adaptation à une personne en situation de handicap. Elles sont toutefois moins portées à être d'accord avec bon nombre des autres énoncés.

4. Intérêt à en apprendre davantage sur la façon d'embaucher une personne en situation de handicap

Les organisations sondées ont exprimé un vif intérêt à en apprendre davantage sur la façon d'embaucher une personne en situation de handicap.

Un tiers affirment qu'en apprendre davantage sur la façon d'embaucher une personne en situation de handicap les intéressent beaucoup (31 %), et près de la moitié affirment que cela les intéresse un peu (45 %). Près d'un quart n'ont aucun intérêt à cet égard (23 %).

Niveau d'intérêt

Niveau d'intérêt	Total (n = 1 001)
NET : Cela m'intéresserait	77 %
Cela m'intéresserait beaucoup	31 %
Cela m'intéresserait un peu	45 %
NET : Cela ne m'intéresserait pas	23 %
Cela ne m'intéresserait pas vraiment	16 %
Cela ne m'intéresserait pas du tout	7 %

Q19. Dans quelle mesure souhaiteriez-vous en apprendre davantage sur les moyens d'embaucher des personnes en situation de handicap?

Au tableau des groupes les plus susceptibles de vouloir fortement en apprendre davantage sur ce sujet, notons les moyennes entreprises, les organismes à but non lucratif, les organisations assujetties à la réglementation fédérale et celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans ou affirme être en situation de handicap.

Le niveau d'intérêt tend à être inférieur chez les 55 ans et plus, les employeurs qui sont situés en région rurale, les organisations exerçant leurs activités en français et celles qui ne sont pas assujetties à la réglementation fédérale.

Il convient également de mentionner que plus de la moitié (52 %) des organisations qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap ont affirmé avoir un vif intérêt à cet égard, alors que seulement 10 % des entreprises n'ayant jamais embauché une personne en situation de handicap ont donné la même réponse.

5. Intérêt à en apprendre davantage sur la façon de créer un milieu de travail inclusif et accessible

On relève un intérêt marqué pour ce qui est d'apprendre comment créer un milieu de travail inclusif et accessible.

Milieus de travail inclusifs – Sondage en ligne auprès de petites et moyennes entreprises

Emploi et Développement social Canada

Près de huit employeurs sur dix (78 %) ont déclaré qu'apprendre comment créer un milieu de travail inclusif et accessible les intéressent beaucoup (35 %) ou un peu (43 %), alors que deux sur dix (22 %) se disent pas vraiment (15 %) ou pas du tout (7 %) intéressés par cette possibilité.

Niveau d'intérêt

Niveau d'intérêt	Total (n = 1 001)
NET : Cela m'intéresserait	78 %
Cela m'intéresserait beaucoup	35 %
Cela m'intéresserait un peu	43 %
NET : Cela ne m'intéresserait pas	22 %
Cela ne m'intéresserait pas vraiment	15 %
Cela ne m'intéresserait pas du tout	7 %

Q20. Dans quelle mesure souhaiteriez-vous en apprendre davantage sur les moyens de créer un milieu de travail inclusif et accessible?

Les plus susceptibles de souhaiter en apprendre davantage à ce sujet sont les moyennes entreprises, les organisations assujetties à la réglementation fédérale, et celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans ou affirme être en situation de handicap.

Cet intérêt tend à être plus faible chez les répondants plus âgés, ceux situés en région rurale et ceux issus d'une organisation exerçant ses activités en français.

6. Emploi actuel de personnes en situation de handicap

La plupart des organisations emploient actuellement des personnes en situation de handicap ou l'ont fait dans le passé, alors qu'un tiers ne l'ont jamais fait.

Dans le cadre du sondage, quatre organisations sur dix (41 %) ont indiqué qu'elles emploient actuellement une ou plusieurs personnes en situation de handicap, et un autre 22 %, qu'elles ne le font pas actuellement, mais l'ont fait dans le passé. Un tiers des organisations (32 %) ont déclaré n'avoir jamais embauché une personne en situation de handicap.

Emploi actuel de personnes en situation de handicap

Énoncé	Total (n = 1 001)
Nous employons actuellement une ou plusieurs personnes en situation de handicap.	41 %
Nous n'employons pas actuellement de personnes en situation de handicap, mais l'avons déjà fait dans le passé	22 %
Nous n'avons jamais employé de personnes en situation de handicap	32 %
Je ne sais pas	6 %

Q21. À votre connaissance, votre organisation emploie-t-elle actuellement des personnes en situation de handicap, ou l'a-t-elle déjà fait dans le passé?

Au tableau des organisations les plus susceptibles d'employer une personne en situation de handicap figurent les moyennes entreprises, les organisations des secteurs des loisirs et du tourisme, celles assujetties à la réglementation fédérale, celles situées dans une ville de plus d'un million d'habitants, celles qui exercent leurs activités en anglais et celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans.

À l'opposé, les organisations les moins susceptibles d'employer une personne en situation de handicap sont ceux des petites entreprises comptant moins de cinq employés, et des organisations qui exercent leurs activités en français, qui ne sont pas assujetties à la réglementation fédérale, qui sont situées en région rurale ou celles où le répondant est âgé de 55 ans ou plus.

L'écart entre les deux groupes linguistiques est particulièrement marqué sur cette mesure. En effet, plus de la moitié (55 %) des organisations exerçant leurs activités en français affirment n'avoir jamais embauché une personne en situation de handicap, comparativement à seulement 26 % pour celles exerçant en anglais.

7. Raisons invoquées pour expliquer l'absence de personnes en situation de handicap au sein de leur effectif

Les raisons les plus couramment invoquées par les organisations pour expliquer l'absence de personnes en situation de handicap au sein de leur effectif sont qu'aucune personne ayant les études ou les qualifications requises n'a postulé, ou qu'aucun candidat n'a déclaré volontairement être en situation de handicap.

Lorsqu'invitées à préciser pourquoi leur effectif n'a pas de personnes en situation de handicap, les organisations affirment le plus souvent qu'aucune personne ayant les études ou les qualifications requises n'a postulé (35 %), puis qu'aucun candidat n'a déclaré volontairement être en situation de handicap (28 %). Deux entreprises sur dix estiment que leurs activités ne conviennent pas à une personne en situation de handicap (23 %) ou que l'embauche d'une personne en situation de handicap n'est simplement pas une priorité (22 %). D'autres ont également indiqué, en petits nombres, être préoccupées par un impact négatif sur la culture d'entreprise, par les répercussions juridiques ou en matière de responsabilité civile, par la fiabilité de ces employés, ou par la mise en place de supervision supplémentaire et la prestation de formation supplémentaire.

Raisons invoquées pour expliquer l'absence de personnes en situation de handicap au sein de leur effectif

Raisons	Organisations qui n'emploient pas de personnes en situation de handicap (n = 534)
Nous n'avons jamais reçu la candidature d'une personne en situation de handicap et possédant la formation ou les qualifications requises.	35 %
Aucun candidat/employé n'a jamais indiqué être en situation de handicap.	28 %
Le type d'activités que nous exerçons ne conviendrait pas à une personne en situation de handicap.	23 %
Nous n'y avons jamais pensé/ce n'est pas une priorité.	22 %
Les questions de santé et sécurité seraient source de préoccupation.	15 %
Le rendement ou l'efficacité au travail serait source de préoccupation.	12 %
Nous ne savons pas comment faire/où aller pour recruter des personnes en situation de handicap.	11 %
Nous avons engagé dans le passé des personnes en situation de handicap qui ont quitté leur emploi ou pris leur retraite, et nous n'avons pas eu besoin de les remplacer.	10 %
Les coûts associés aux mesures d'adaptation devant être offertes aux personnes en situation de handicap seraient source de préoccupation.	9 %
Le besoin accru de supervision ou de soutien serait source de préoccupation.	9 %
Les répercussions juridiques ou en matière de responsabilité civile seraient source de préoccupation.	8 %
La fiabilité de l'employé serait source de préoccupation.	8 %
L'effet négatif sur le lieu de travail ou la culture de travail serait source de préoccupation.	6 %
L'entreprise n'a aucun poste à combler actuellement/pas de personnel/pas d'autres employés que moi-même	5 %
Autre raison	1 %
Aucune de ces réponses	9 %
Je ne sais pas	2 %

Q22. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre organisation n'emploie pas ou n'a jamais employé de personnes en situation de handicap?

Échantillon : Organisations qui n'emploient pas actuellement ou n'ont jamais employé de personnes en situation de handicap (n = 534)

Les organisations des secteurs manufacturier, des ressources naturelles ou de la construction sont plus susceptibles que celles d'autres secteurs de juger que le type de travail qu'elles effectuent ne conviendrait pas à une personne en situation de handicap ou d'invoquer des préoccupations quant aux questions de santé et sécurité.

8. Embauche de personnes en situation de handicap au cours des prochaines années

Une organisation sur cinq affirme qu'il est très probable qu'elle embauche une personne en situation de handicap au cours des prochaines années.

Six répondants sur dix (60 %) affirment qu'il est très (22 %) ou plutôt (38 %) probable que leur organisation embauche une personne en situation de handicap au cours des prochaines années. En outre, un quart des répondants (26 %) jugent qu'il est peu probable (15 %) ou qu'il n'est pas du tout probable (10 %) que cela se produise, et 14 % ont dit ignorer cette probabilité.

Probabilité que l'organisation embauche une personne en situation de handicap

Probabilité	Total (n = 1 001)
NET : Probable	60 %
Très probable	22 %
Plutôt probable	38 %
NET : Pas probable	26 %
Pas très probable	15 %
Pas du tout probable	10 %
Je ne sais pas	14 %

Q23. Quelle serait la probabilité que votre organisation embauche des personnes en situation de handicap au cours des prochaines années?

Les moyennes entreprises, les organisations des secteurs des loisirs et du tourisme, celles assujetties à la réglementation fédérale, celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans, et celles qui exercent leurs activités en anglais tendent le plus à juger comme très probable la possibilité qu'elles ajoutent une personne en situation de handicap à leur effectif au cours des prochaines années.

La probabilité de tels efforts est plus faible chez les petites entreprises comptant moins de cinq employés, celles exerçant leurs activités en français, celles où le répondant est âgé 55 ans ou plus, et celles situées en région rurale.

Il est à noter que l'imposante majorité des organisations qui emploient actuellement (92 %) ou qui ont déjà employé (68 %) des personnes en situation de handicap déclarent qu'elles y procéderaient probablement de nouveau dans les prochaines années. En revanche, seulement 21 % des organisations n'ayant jamais embauché une personne en situation de handicap jugent probable qu'elles en engagent dans les années à venir.

9. Prise de mesures pour embaucher ou recruter des personnes en situation de handicap

Quatre organisations sur dix déclarent avoir pris des mesures pour embaucher ou recruter des personnes en situation de handicap. La plupart, toutefois, n'ont pas agi en ce sens.

Les organisations, à raison de quatre sur dix (38 %), ont affirmé avoir pris des mesures pour favoriser l'embauche ou le recrutement de personnes en situation de handicap. Toutefois, la moitié (52 %) ont admis n'avoir pas agi en ce sens et 9 % ne pouvaient répondre.

Prise de mesures pour embaucher ou recruter des personnes en situation de handicap

Prise de mesures	Total (n = 1 001)
Oui, nous l'avons fait.	38 %
Non, nous ne l'avons pas fait.	52 %
Je ne sais pas.	9 %

Q24. Votre organisation a-t-elle déjà pris des mesures pour embaucher ou recruter des personnes en situation de handicap?

Les plus susceptibles d'avoir déjà pris des mesures pour embaucher ou recruter des personnes en situation de handicap sont les moyennes entreprises, les organisations des secteurs des loisirs et du tourisme, celles qui exercent leurs activités en anglais, celles du secteur à but non lucratif, celles assujetties à la réglementation fédérale, celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans ou est un homme. De celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap, 72 % disent avoir déployé des efforts à cet effet.

Au chapitre des employeurs les moins susceptibles d'avoir pris des mesures pour embaucher et recruter des personnes en situation de handicap, notons les petites entreprises comptant moins de cinq employés, les organisations exerçant leurs activités en français, celles situées en région rurale, celles non assujetties à la réglementation fédérale, celles où le répondant est âgé de 55 ans ou plus ou est une femme.

10. Mesures précises prises pour embaucher ou recruter des personnes en situation de handicap

Les organisations rapportent avoir mis en œuvre un éventail de mesures favorisant l'embauche ou le recrutement de personnes en situation de handicap, par exemple, en formulant leurs offres d'emploi de manière invitante et en y intégrant une déclaration relative à l'inclusion, en adoptant une approche informelle ou par bouche-à-oreille pour joindre les candidats, et en affichant des offres d'emploi dans les publications liées aux personnes en situation de handicap.

Les mesures prises et les stratégies mises de l'avant par ces dernières sont très variées. À titre d'exemple, elles disent formuler leurs offres d'emploi de manière invitante et y intégrer une déclaration relative à l'inclusion (44 %), adopter une approche informelle ou par bouche-à-oreille pour joindre les candidats (38 %), afficher des offres d'emploi dans les publications liées aux personnes en situation de handicap (36 %), offrir des mesures d'adaptation pendant le processus d'entrevue (33 %), faire appel à des agences de placement pour les personnes en situation de handicap (32 %) ou offrir des stages rémunérés et des programmes de mentorat destinés aux jeunes en situation de handicap (29 %).

Mesures prises pour embaucher ou recruter des personnes en situation de handicap

Mesures	Organisations ayant pris des mesures pour embaucher ou recruter des personnes en situation de handicap (n = 384)
Nous avons formulé nos offres d'emploi de manière invitante, et y avons intégré une déclaration relative à l'inclusivité.	44 %
Nous adoptons une approche informelle/par bouche-à-oreille pour joindre les candidats en situation de handicap.	38 %
Nous avons affiché des offres d'emploi auprès de publications, de sites Web et de forums d'emplois liés aux personnes en situation de handicap.	36 %
Nous offrons des mesures d'adaptation et du soutien aux candidats pendant le processus d'entrevue.	35 %
Nous avons mis au point un programme de recrutement ou des politiques d'embauche qui ciblent les personnes en situation de handicap.	33 %
Nous avons utilisé un service de jumelage d'emploi ou une agence de placement pour les personnes en situation de handicap.	32 %
Nous offrons des stages d'été rémunérés et des programmes de mentorat destinés aux jeunes en situation de handicap.	29 %
Autres mesures	1 %
Je ne sais pas	2 %

Q25. Lesquelles des mesures suivantes avez-vous prises dans le but de recruter ou d'embaucher des personnes en situation de handicap?

Échantillon : Organisations ayant pris des mesures pour embaucher ou recruter des personnes en situation de handicap

Les moyennes entreprises figurent le plus souvent au premier rang, et ce, pour la plupart des mesures indiquées.

III. Politiques d'adaptation du milieu de travail

1. Expérience en lien avec une demande de mesures d'adaptation en milieu de travail

La plupart des organisations n'ont jamais eu à traiter une demande de mesures d'adaptation en milieu de travail.

Un tiers des organisations déclarent avoir déjà reçu une demande de mesures d'adaptation en milieu de travail de la part d'un employé ou d'un candidat en situation de handicap (34 %), alors que six sur dix n'en ont jamais reçu (60 %).

Demande de mesures d'adaptation en milieu de travail de la part d'un candidat ou d'un employé

Demande reçue	Total (n = 1 001)
Oui	34 %
Non	60 %
Je ne sais pas	6 %

Q26. Est-ce qu'un candidat ou un employé en situation de handicap a déjà demandé une mesure d'adaptation du lieu de travail au sein de votre organisation?

Au chapitre des organisations les plus susceptibles d’avoir déjà reçu une demande de mesures d’adaptation en milieu de travail de la part d’un employé ou d’un candidat, on retrouve les moyennes entreprises, les organisations des secteurs de l’éducation et des services de santé, ou des loisirs et du tourisme, celles exerçant leurs activités en anglais, celles du secteur à but non lucratif, celles assujetties à la réglementation fédérale, et celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans ou une personne en situation de handicap.

À l’inverse, les petites entreprises comptant moins de 25 employés, celles exerçant leurs activités en français, les organisations non assujetties à la réglementation fédérale, celles où le répondant est âgé de 55 ans ou plus, et celles situées en région rurale sont les moins susceptibles d’avoir déjà reçu une telle demande.

2. Consentir à une demande de mesures d’adaptation en milieu de travail

Les organisations déclarent avoir toujours ou habituellement consenti à une demande de mesures d’adaptation de la part d’une personne en situation de handicap.

Les organisations ayant déjà reçu une demande de mesures d’adaptation en milieu de travail de la part d’un employé ou d’un candidat en situation de handicap affirment y avoir toujours (54 %) ou généralement (39 %) consenti.

Consentir à une demande de mesures d’adaptation en milieu de travail

Consentement aux mesures d’adaptation	Organisations ayant reçu une demande d’adaptation du lieu de travail (n = 338)
NET : Oui	98 %
Oui, toujours	54 %
Oui, généralement	39 %
Oui, mais parfois seulement	4 %
Non	2 %
Je ne sais pas	0 %

Q27. Lorsque cela s’est produit, avez-vous consenti à la mesure d’adaptation requise sur le lieu de travail?

Échantillon : Organisations ayant déjà reçu une demande d’adaptation du milieu de travail (n = 338)

Les organisations du secteur des loisirs et du tourisme, celles du secteur privé, celles situées dans les collectivités de plus de 100 000 habitants, et celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap sont les employeurs les plus souvent appelés à répondre à une demande de mesures d’adaptation.

3. Raisons de refuser une demande de mesures d’adaptation en milieu de travail

Quand une demande de mesures d’adaptation entre en conflit avec la nature des activités ou qu’elle n’est pas accessible, elle se voit refusée.

Le refus de la demande de mesures d’adaptation de la part d’un employé ou d’un candidat s’explique le plus souvent par le fait qu’elle n’est simplement pas compatible avec la nature des activités (35 %) ou qu’elle n’est pas accessible (28 %). Un petit nombre d’organisations ont mentionné l’information insuffisante sur la mise en place des mesures d’adaptation requises, les coûts trop élevés ou les problèmes potentiels que les mesures pourraient entraîner avec les autres employés.

Raisons de refuser une demande de mesures d'adaptation en milieu de travail

Raisons	Organisations qui n'ont pas toujours consenti à une demande de mesures d'adaptation en milieu de travail (n = 153)
Ce n'était pas compatible avec la nature de l'emploi.	35 %
Les mesures d'adaptation n'étaient pas accessibles.	28 %
Nous n'avions pas suffisamment d'informations sur les façons de mettre en place des mesures d'adaptation.	25 %
Les coûts étaient trop élevés.	23 %
Cela aurait entraîné des problèmes avec les autres employés.	21 %
Les mesures d'adaptation ne semblaient pas nécessaires.	19 %
Nous ne savions pas ce que cela supposerait, ni par où commencer.	18 %
Cela présentait trop de problèmes ou aurait pris trop de temps.	16 %
Autre raison	1 %
Je ne sais pas	4 %

Q28. Quelles ont été les principales raisons pour lesquelles votre organisation n'a pas toujours été en mesure de consentir à ux demandes de mesures d'adaptation ou de soutien d'employés ou de candidats en situation de handicap?

Échantillon : Organisations qui n'ont pas toujours consenti à une demande de mesures d'adaptation en milieu de travail (n = 153)

4. Degré de difficulté perçue pour ce qui est de la mise en place de mesures d'adaptation pour un employé en situation de handicap

Les organisations perçoivent comme très difficile de mettre en place des mesures d'adaptation pour une personne ayant une déficience visuelle, des troubles de la mémoire ou une déficience intellectuelle.

En effet, il est perçu comme étant très difficile d'offrir des mesures d'adaptation pour une déficience visuelle ou un trouble de la mémoire (chacun d'eux étant regardé comme très difficile par 40 % des répondants) ou une déficience intellectuelle (30 %). Environ un quart des répondants considèrent qu'il serait très difficile de mettre en place des mesures pour un employé ayant un trouble de santé mentale, un trouble d'apprentissage, une déficience auditive ou des problèmes de mobilité. À l'inverse, des mesures d'adaptation pour des douleurs chroniques ou une déficience liée à la dextérité sont perçues comme étant les moins difficiles à offrir.

Difficulté perçue quant à la mise en place de mesures d'adaptation

Une personne...	NET : Difficile	Très difficile	Plutôt difficile	NET : Pas très/pas du tout difficile	Pas très difficile	Pas du tout difficile/nous pourrions le faire	Je ne sais pas
Ayant un handicap visuel	77 %	40 %	37 %	19 %	13 %	6 %	4 %
Ayant un trouble de la mémoire	75 %	40 %	36 %	19 %	13 %	6 %	6 %
Ayant une déficience développementale	65 %	30 %	35 %	28 %	19 %	9 %	7 %
Ayant un trouble d'apprentissage	60 %	22 %	38 %	34 %	21 %	13 %	5 %
Ayant un handicap auditif	60 %	24 %	35 %	36 %	23 %	13 %	4 %
Ayant un trouble de santé mentale	59 %	25 %	34 %	35 %	22 %	13 %	6 %
Ayant un handicap de mobilité	49 %	24 %	25 %	47 %	29 %	19 %	4 %
Atteinte de douleur chronique	45 %	16 %	29 %	49 %	30 %	18 %	6 %
Ayant un handicap de souplesse ou de dextérité.	43 %	14 %	28 %	52 %	32 %	20 %	5 %

Q29. D'après vous, dans quelle mesure serait-il difficile de mettre en place des mesures d'adaptation pour un employé présentant chacune des incapacités suivantes au sein de votre organisation?

En général, on n'a relevé qu'une variation relativement faible entre les segments démographiques pour ce qui est du degré de difficulté qu'associent les organisations à l'adaptation du milieu de travail en fonction des diverses incapacités. Les personnes âgées de 55 ans ou plus ont tendance à percevoir toutes ces situations comme présentant un défi de taille. Les incapacités physiques comme celles liées à la mobilité sont perçues comme plus complexes par les organisations des secteurs manufacturier, des ressources naturelles ou de la construction, alors que celles des secteurs de la vente au détail, de la vente en gros et du transport, ont retenu les déficiences visuelles ou les troubles de la mémoire à cette question. Les répondants en situation de handicap affirment, quant à eux, qu'il leur serait plus difficile de répondre à la mise en place de mesures d'adaptation pour une personne ayant une déficience auditive ou des problèmes de mobilité.

5. Moyens les plus utiles pour aider à créer un milieu de travail inclusif

Les employeurs estiment que les meilleurs moyens pour créer un milieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap sont de proposer des modalités de travail flexibles, d’offrir au personnel des programmes de formation en matière d’accessibilité et d’inclusion, et de promouvoir une culture de gestion axée sur le soutien.

Outre de proposer des modalités de travail flexibles (25 %), les approches les plus utiles pour créer un milieu de travail inclusif se rapportent habituellement à l’idée d’inculquer un certain degré de sensibilisation au sein de l’entreprise, souvent au niveau de la direction; à cet effet, 25 % indiquent des programmes de formation du personnel, 21 %, la promotion d’une culture de gestion axée sur le soutien, 20 %, le recours à des professionnels en ressources humaines ayant des connaissances en gestion des incapacités, et 19 %, l’offre de formation aux gestionnaires. Une organisation sur dix déclare toutefois estimer qu’aucune approche ne s’avérerait utile (11 %) ou n’a pas d’opinion à cet égard (11 %).

Moyens favorisant la création d’un milieu de travail inclusif

Ressources	Total (n = 1 001)
Offre de modalités de travail flexibles	25 %
Programmes de formation et de sensibilisation du personnel sur l’accessibilité et l’inclusion	25 %
Culture organisationnelle de soutien	21 %
Professionnels des RH ayant des connaissances et une expertise en gestion des incapacités	20 %
Formation pour les gestionnaires	19 %
Discussions proactives sur les mesures d’adaptation au travail pour tous les employés	17 %
Accès aux programmes de mentorat	14 %
Embauche d’un plus grand nombre de personnes en situation de handicap au sein de l’organisation	13 %
Nomination de plus de personnes en situation de handicap à des postes de cadres	10 %
Accès aux programmes de développement de carrière	10 %
Nomination de champions pour les personnes en situation de handicap au sein de la haute direction	8 %
Rien n’aiderait	11 %
Je ne sais pas	11 %

Q30. À votre avis, lesquels des énoncés suivants seraient les plus utiles à votre organisation dans la création d’un lieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap?

Les organisations les plus susceptibles de considérer ces approches comme étant utiles afin de créer un milieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap sont les moyennes entreprises, celles qui exercent leurs activités en anglais, les organisations assujetties à la réglementation fédérale, celles situées en Ontario, et celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap ou l’ont fait dans le passé. L’idée d’embaucher un plus grand nombre de personnes en situation de handicap a été plus souvent retenue comme approche bénéfique par les répondants en situation de handicap.

6. Bienfaits associés à l'embauche de personnes en situation de handicap

En ce qui a trait aux principaux bienfaits associés à l'embauche d'une personne en situation de handicap, on retrouve l'idée que la personne en situation de handicap est un atout pour la société, qu'elle soutient la capacité d'adaptation d'une entreprise et qu'elle nourrit une culture de milieu de travail inclusif.

En ce qui a trait aux principaux bienfaits associés à l'embauche d'une personne en situation de handicap, les entreprises perçoivent que cette personne est un atout pour la communauté et la société (35 %), qu'elle soutient la capacité d'adaptation d'une entreprise (31 %), qu'elle favorise une culture de milieu de travail inclusif pour tous (31 %) et que les employés en situation de handicap apportent une perspective novatrice à leur milieu de travail (29 %). Un autre 23 % déclarent que cette démarche leur permet d'accéder à un bassin de main-d'œuvre inexploité. De faibles pourcentages de répondants ont souligné d'autres bienfaits, notamment, que cette stratégie est un atout pour l'image de leur organisation (17 %), que ces personnes ont tendance à occuper plus longtemps leur emploi (15 %) et qu'une entreprise peut recevoir des incitatifs financiers lorsqu'elle embauche une personne en situation de handicap (11 %). Seulement 10 % croient que cette approche ne présente aucun avantage, et 7 % ont indiqué n'avoir aucune opinion.

Bienfaits associés à l'embauche d'une personne en situation de handicap

Bienfaits	Total (n = 1 001)
L'embauche de personnes en situation de handicap est avantageuse pour la communauté et la société.	35 %
Les employés en situation de handicap aident les entreprises à apprendre à s'adapter.	31 %
Cela favorise une culture de travail inclusive pour tous.	31 %
Les employés en situation de handicap apportent une perspective novatrice à leur lieu de travail.	29 %
Cela nous permet d'accéder à un bassin de main-d'œuvre inexploité.	23 %
Cela est bon pour l'image de notre organisation.	17 %
Les employés en situation de handicap ont tendance à occuper plus longtemps leur emploi.	15 %
Les entreprises peuvent recevoir des incitatifs financiers lorsqu'elles embauchent des personnes en situation de handicap.	11 %
Aucun, cela ne présente aucun bienfait	10 %
Je ne sais pas	7 %

Q31. S'il y a lieu, quels sont les principaux bienfaits d'embaucher des personnes en situation de handicap?

On rapporte des écarts considérables entre les PME pour ce qui est des bienfaits perçus qu'amène l'embauche d'une personne en situation de handicap. En effet, les moyennes entreprises sont plus susceptibles que les petites entreprises d'affirmer que cette approche les aide à soutenir leur capacité d'adaptation, qu'elles peuvent accéder à un bassin de main-d'œuvre inexploité, et que les employés en situation de handicap ont tendance à occuper plus longtemps leur emploi.

Les répondants âgés de 18 à 34 ans sont plus susceptibles que ceux de 55 ans et plus de percevoir comme avantageux le fait que ces employés amènent l'entreprise à concevoir une meilleure capacité d'adaptation et qu'ils apportent une perspective novatrice à leur milieu de travail. Les répondants de 55 ans et plus sont le plus portés à n'y voir aucun bienfait.

Milieus de travail inclusifs – Sondage en ligne auprès de petites et moyennes entreprises
Emploi et Développement social Canada

Les répondants en situation de handicap ont le plus tendance à penser que l'embauche de personnes issues de ce même groupe est un atout pour la communauté et la société, et que ces employés aident les entreprises à soutenir leur capacité d'adaptation, qu'ils apportent une perspective novatrice à leur milieu de travail, et qu'ils ont tendance à occuper plus longtemps leur emploi.

7. Types de mesures d'adaptation en milieu de travail

Les organisations, pour la plupart, offrent déjà un vaste éventail de mesures d'adaptation et d'intégration, ou se disent prêtes à le faire à l'avenir.

Près des trois quarts des organisations affirment avoir déjà mis en place des mesures d'adaptation, ou être ouvertes à cette idée, notamment, en fournissant une supervision et une formation supplémentaires (75 %), en accordant plus de temps pour l'exécution de tâches (74 %), en offrant une formation de sensibilisation sur l'accessibilité à l'intention des superviseurs et des collègues (74 %) et en adaptant les postes de travail (73 %). Elles affirment également, en grande majorité, qu'elles offrent actuellement ou qu'elles accepteraient d'offrir des mesures d'adaptation telles que permettre la présence d'un animal d'assistance au travail (68 %), accroître l'accessibilité des édifices (66 %), de fournir des logiciels spécialisés (65 %) et d'offrir un soutien humain (59 %).

Mesures d'adaptation en milieu de travail (qui sont offertes et ne sont pas offertes)

Mesures d'adaptation	NET : Nous l'offrons/accepterions de l'offrir	Nous l'offrons actuellement	Nous accepterions de l'offrir à l'avenir	Nous ne pourrions pas l'offrir	Je ne sais pas
Fournir une supervision et une formation supplémentaires	75 %	27 %	48 %	17 %	8 %
Accorder plus de temps pour l'exécution de tâches	74 %	30 %	43 %	19 %	7 %
Offrir une formation de sensibilisation à l'accessibilité aux superviseurs et aux collègues.	74 %	23 %	50 %	16 %	10 %
Adapter les postes de travail	73 %	27 %	46 %	20 %	7 %
Permettre la présence d'animaux d'assistance au travail	68 %	25 %	43 %	24 %	8 %
Accroître l'accessibilité des édifices	66 %	32 %	35 %	26 %	7 %
Offrir des logiciels spécialisés, des technologies d'assistance ou des aides à la communication	65 %	19 %	46 %	25 %	9 %
Offrir un soutien humain (p. ex., interprète gestuel ou formateur en milieu de travail)	59 %	19 %	39 %	31 %	10 %

Q32. Voici une liste des mesures d'adaptation que les employeurs peuvent mettre en œuvre à l'embauche d'une personne en situation de handicap. Veuillez indiquer pour chacune d'elles si vous l'offrez actuellement, si vous accepteriez de l'offrir à l'avenir ou s'il vous serait impossible de l'offrir.

Au nombre des organisations qui offrent actuellement ou accepteraient d'offrir la plupart de ces mesures d'adaptation, on retrouve les moyennes entreprises, les organisations des secteurs de l'éducation et des services de santé, celles exerçant leurs activités en anglais, celles assujetties à la réglementation fédérale, celles situées dans une ville de plus d'un million d'habitants, celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap ou qui l'ont fait, et celles où le répondant a moins de 55 ans.

À l’opposé, les entreprises comptant moins de cinq employés, celles exerçant leurs activités en français, les organisations non assujetties à la réglementation fédérale, celles où le répondant est un décideur de 55 ans ou plus, celles situées dans de petites villes ou en région rurale, et celles qui n’ont jamais employé de personnes en situation de handicap sont les moins portées à offrir ces mesures d’adaptation.

8. Attitudes à l’égard de l’embauche d’une personne en situation de handicap

Les trois quarts des organisations affirment qu’elles envisageraient, à tout le moins, d’embaucher une personne en situation de handicap dans l’avenir.

Les répondants se disent pour la plupart ouverts à l’idée, déclarant qu’ils envisageraient d’embaucher une personne en situation de handicap (44 %) ou qu’ils souhaiteraient recevoir des renseignements supplémentaires au sujet du processus (24 %). Environ un quart des organisations ont déjà recruté et embauché des personnes en situation de handicap (26 %), alors qu’une sur dix cherche actuellement à le faire (13 %). Celles qui ne se voient pas embaucher une personne en situation de handicap prochainement regroupent le quart des organisations (23 %).

Attitudes à l’égard de l’embauche d’une personne en situation de handicap

Énoncé	Total (n = 1 001)
J’ai déjà recruté et embauché des personnes en situation de handicap.	26 %
Je cherche actuellement à recruter et à embaucher des personnes en situation de handicap.	13 %
J’envisagerais d’embaucher une personne en situation de handicap dans le futur si un tel candidat se présentait.	44 %
Je souhaiterais recevoir des renseignements supplémentaires sur les moyens de recruter et d’embaucher des personnes en situation de handicap.	24 %
Je ne me vois pas embaucher de sitôt une personne en situation de handicap.	23 %

Q33. Pensez à l’embauche de personnes en situation de handicap; lequel des énoncés suivants vous interpelle le plus?

Au chapitre des organisations les plus portées à affirmer qu’elles ne se voient pas embaucher une personne en situation de handicap prochainement, on rencontre les entreprises des secteurs manufacturier, des ressources naturelles ou de la construction, les organisations menées par un répondant de 55 ans ou plus, celles qui ne sont pas assujetties à la réglementation fédérale, celles qui exercent leurs activités en français et celles situées en région rurale.

9. Attitudes à l’égard de l’accessibilité et d’un milieu de travail inclusif

La plupart des organisations affirment qu’elles ont déjà créé un milieu de travail inclusif ou qu’elles souhaitent apprendre comment le faire.

Un quart (25 %) disent avoir déjà mis en place un tel environnement, alors que 23 % affirment avoir pris les mesures nécessaires pour apprendre comment le faire. Environ un tiers (34 %) croient qu’avoir un milieu de travail inclusif et accessible présente des avantages et souhaitent mettre en place un tel environnement à leurs activités. En outre, un tiers des entreprises (32 %) s’accordent pour dire que cette réalisation serait bénéfique, mais ne constitue pas une priorité, et un quart (23 %) jugent que la création d’un milieu de travail inclusif et accessible ne revêt aucune importance pour leur organisation.

Attitudes à l'égard de l'inclusivité et de l'accessibilité en milieu de travail

Énoncé	Total (n = 1 001)
J'ai déjà mis en place un milieu de travail inclusif et accessible.	25 %
Je prends des mesures pour apprendre comment mettre en place un milieu de travail inclusif et accessible.	23 %
Il y a des bienfaits associés au fait d'avoir un lieu de travail inclusif et accessible, et je souhaite mettre en place un tel environnement.	34 %
Le fait d'avoir un lieu de travail accessible et inclusif serait bénéfique, mais n'est pas une priorité pour mon entreprise.	32 %
Les notions d'inclusivité et d'accessibilité au travail ne sont pas importantes pour mon entreprise, et je n'y pense pas beaucoup.	23 %

Q34. Pensez à votre lieu de travail; lequel des énoncés suivants vous interpelle le plus?

Les organisations des secteurs de l'éducation et des soins de santé, les moyennes entreprises, celles qui exercent leurs activités en anglais, celles où le répondant est plus jeune (18 à 34 ans ou 35 à 54 ans), celles situées dans une ville de plus d'un million d'habitants, et celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap ou l'ont fait dans le passé figurent parmi les organisations les plus portées à juger qu'il est avantageux et souhaitable d'avoir un milieu de travail inclusif et accessible.

Certaines affirment être déjà parvenues à concrétiser cet objectif; les plus susceptibles d'abonder en ce sens sont les organisations assujetties à la réglementation fédérale, celles qui exercent leurs activités en anglais et celles où le répondant s'identifie comme étant une personne en situation de handicap.

D'autres, notamment, les organisations du secteur des services professionnels ou d'information admettent que l'établissement d'un milieu de travail inclusif et accessible ne constitue pas une priorité, même s'ils y voient des avantages.

Au tableau des organisations qui s'efforcent d'apprendre comment mettre en pratique ces principes au travail, on remarque celles où le répondant est un membre de la haute direction, des ressources humaines ou occupe un autre rôle décisionnel, les moyennes entreprises, les organisations exerçant leurs activités en anglais, celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans, celles situées dans une collectivité de plus de 30 000 habitants, et celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap.

10. Outils qui permettent aux organisations de recruter et d'embaucher des personnes en situation de handicap

Les outils les plus utiles pour aider les organisations à se préparer à embaucher un plus grand nombre de personnes en situation de handicap sont les ressources pratiques pour rendre les milieux de travail plus accessibles et plus inclusifs, la collaboration avec des organismes communautaires et les renseignements sur les incitatifs financiers.

Les organisations sondées sont surtout intéressées par des ressources pratiques leur permettant d'apprendre comment créer un milieu de travail plus accessible et plus inclusif (48 % ont choisi cette option comme l'une des trois approches les plus utiles). Elles ont également affirmé que de pouvoir établir des liens avec des organismes communautaires locaux pour les aider à embaucher des personnes en situation de handicap leur serait particulièrement utile (41 %). Enfin, un nombre équivalent de répondants estiment que recevoir de l'information sur les incitatifs financiers favorisant ce type d'embauche (36 %), des renseignements sur les bienfaits commerciaux associés à la mise en place d'un milieu de travail inclusif et accessible (35 %), et des témoignages d'autres employeurs qui ont embauché des personnes en situation de handicap (35 %) leur serait particulièrement bénéfique.

Approches les plus utiles pour les organisations

Approches	NET : Utile	Approche la plus utile	Approche utile – 2 ^e rang	Approche utile – 3 ^e rang
Accéder à des ressources pratiques pour apprendre comment rendre votre lieu de travail plus inclusif et plus accessible (p. ex., modèles d'offre d'emploi, etc.)	48 %	15 %	16 %	17 %
Communiquer avec les organismes communautaires locaux qui vous aideraient à embaucher et à maintenir en poste des employés en situation de handicap.	41 %	13 %	15 %	12 %
Recevoir des renseignements sur les incitatifs financiers destinés aux employeurs qui embauchent des personnes en situation de handicap.	36 %	14 %	11 %	10 %
Recevoir des témoignages d'autres employeurs ayant embauché des personnes en situation de handicap.	35 %	11 %	11 %	13 %
Recevoir des informations sur les bienfaits commerciaux associés à la mise en place d'un lieu de travail inclusif et accessible.	35 %	12 %	11 %	13 %
Apprendre où faire la promotion de vos offres d'emploi auprès de candidats en situation de handicap.	31 %	10 %	11 %	11 %
Aucune de ces réponses; vous vous sentez déjà bien outillé pour embaucher des personnes en situation de handicap	7 %	7 %	7 %	7 %
Rien n'aiderait	11 %	11 %	11 %	11 %
Je ne sais pas	7 %	7 %	7 %	7 %

Q35. À partir de la liste ci-dessous, veuillez choisir les trois principales approches qui aideraient votre organisation à recruter et à embaucher plus de personnes en situation de handicap.

Les organisations les plus susceptibles de penser que des ressources pratiques pour apprendre comment rendre leur milieu de travail accessible et inclusif seraient les plus utiles sont celles des secteurs de l'éducation et des soins de santé, les organismes à but non lucratif, les organisations assujetties à la réglementation fédérale, celles où le répondant est âgé de 18 à 34 ans, et celles qui emploient actuellement des personnes en situation de handicap.

IV. Profil des répondants

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur la composition de l'échantillon de répondants au sondage en fonction de leur rôle professionnel, de la taille de leur entreprise ou de leur organisation, de leur secteur d'activités, de leur assujettissement ou non à la réglementation fédérale, et de leur type d'entreprise.

Profil	Total (n = 1 001)
Rôle	
Président/propriétaire/partenaire	54 %
Cadre supérieur (p. ex., directeur/chef de la direction/vice-président)	26 %
Ressources humaines	10 %
Autre rôle de direction	10 %
Taille de l'entreprise	
<i>NET : Moins de 100 employés (petite entreprise)</i>	82 %
1, juste moi-même	19 %
De 2 à 4 employés	16 %
De 5 à 24 employés	21 %
De 25 à 49 employés	14 %
De 50 à 99 employés	12 %
<i>NET : De 100 à 499 employés (moyenne entreprise)</i>	18 %
De 100 à 249 employés	12 %
De 250 à 499 employés	5 %
Secteur	
Secteur privé	90 %
Secteur à but non lucratif	10 %
Cadre réglementaire	
Oui, nous sommes assujettis à la réglementation fédérale	38 %
Non, nous ne sommes pas assujettis à la réglementation fédérale	59 %
Je ne sais pas	3 %

Milieux de travail inclusifs – Sondage en ligne auprès de petites et moyennes entreprises
Emploi et Développement social Canada

Secteur d'activité	
<i>NET : Services professionnels et d'information</i>	29 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	14 %
Finances et assurances	7 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	3 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	2 %
Information et culture	2 %
Technologies/TI	1 %
<i>NET : Secteurs manufacturier, des ressources naturelles ou de la construction</i>	21 %
Construction	10 %
Secteur manufacturier	7 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3 %
Mines, carrières et extraction de pétrole et de gaz	1 %
<i>NET : Vente au détail, vente en gros ou transport</i>	15 %
Commerce de détail	10 %
Commerce de gros	3 %
Transport et entreposage	2 %
Services publics	1 %
<i>NET : Loisirs et tourisme</i>	13 %
Arts, spectacles et loisirs	7 %
Services d'hébergement et de restauration	6 %
<i>NET : Secteur de l'éducation et des soins de santé</i>	10 %
Services d'enseignement	6 %
Soins de santé et assistance sociale	5 %
<i>NET : Autres secteurs</i>	10 %
Autres services (hormis les administrations publiques)	5 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	3 %
Administration publique	0 %
Autre	2 %
Région	
Atlantique	6 %
Ontario	38 %
Québec	23 %
Manitoba/Saskatchewan/Nunavut	7 %
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	11 %
Colombie-Britannique/Yukon	13 %

Annexe A : Méthodologie

Les travaux de recherche ont été menés sous forme de sondage en ligne mené auprès de 1 001 Canadiens décideurs au sein de petites et moyennes entreprises (PME), définies comme des organisations comptant de 1 à 499 employés.

Conception et pondération de l'échantillon

La sélection des répondants a été réalisée en fonction d'un cadre d'échantillonnage proportionnel régional en vue de mener les 1 001 entrevues de sondage auprès de décideurs au sein de PME.

Entrevues par région	Total	Atlantique	Québec	Ontario	Man./Sask.	Alberta	C.-B./Terr.
N ^{bre} d'entrevues achevées	1 001	65	235	383	67	110	141
% d'entrevues achevées	100 %	6 %	23 %	38 %	7 %	11 %	14 %
% de la population canadienne	100 %	6,5 %	21 %	37 %	6,5 %	13 %	16 %

Conception du questionnaire

Environics a collaboré avec EDSC dans l'élaboration d'un questionnaire de façon à ce que celui-ci réponde aux objectifs de la recherche. Une fois le questionnaire en anglais approuvé, Environics a fait les démarches nécessaires pour le traduire en français.

La version définitive du questionnaire se trouve à l'annexe B.

Administration du sondage

Le sondage a été mené du 9 au 28 septembre 2022, et les répondants ont mis en moyenne 14,5 minutes pour le remplir.

Environics a assumé la responsabilité générale de tous les aspects du sondage sur le terrain. Le sondage a été effectué selon les étapes suivantes :

- Environics a programmé les versions anglaise et française du questionnaire dans sa plateforme de sondage en ligne une fois celles-ci approuvées par EDSC dans les deux langues. L'instrument de recherche a été hébergé sur un serveur sécurisé situé au Canada (tous les aspects de la collecte et du traitement des données ayant lieu au pays, et n'étant accessibles qu'en sol canadien). Les sondages en ligne ont été hébergés sur la plateforme Decipher.
- Les répondants ont été invités à choisir la langue officielle dans laquelle ils souhaitaient répondre au sondage. Environics a chapeauté la programmation rigoureuse du sondage en ligne pour en garantir la fonctionnalité, et a fourni un lien temporaire vers les versions anglaise et française de l'instrument aux fins d'examen par EDSC.

- Des invitations par courriel où figuraient le lien URL et un mot de passe unique (afin qu'une seule version du sondage puisse être acceptée par répondant) ont été envoyées aux répondants admissibles recrutés par l'entremise d'un fournisseur de panel en ligne.
- Environics a offert un soutien technique aux participants au sondage en ligne qui en faisaient la demande.
- Toutes les réponses au sondage ont été saisies électroniquement par Environics à mesure qu'elles étaient soumises et regroupées dans un fichier de données électronique qui a ensuite été codé et analysé (y compris pour les questions ouvertes et les précisions entrées aux options « Autre »).
- Environics a informé les participants de leurs droits en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, et elle veille à ce que ces droits soient protégés tout au long du processus de recherche. Pour ce faire, elle a informé les participants de l'objectif de la recherche, a nommé le ministère ou l'organisme commanditant la recherche ainsi que la société d'étude de marché et a avisé les répondants que leur participation à la recherche était volontaire et que les renseignements fournis seraient traités conformément aux exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Tous les travaux de recherche ont été menés conformément aux *Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada – Sondages en ligne* <https://www.tpsqc-pwqsc.gc.ca/rop-por/enligne-online-fra.html>. Dans les cas où il n'existe aucune norme pertinente du gouvernement du Canada, Environics respectera ou surpassera les normes de l'industrie. Environics est l'un des membres fondateurs du Conseil de recherche et d'intelligence marketing canadien (CRIC) et a inscrit le sondage auprès du Service de vérification des recherches du CRIC. Celui-ci permet au public de vérifier la légitimité d'un sondage, de se renseigner sur les sondages en général et de déposer une plainte. Pour en savoir plus sur le CRIC : <https://www.canadianresearchinsightscouncil.ca/?lang=fr>

Codage et dépouillement des données

Après la collecte des données, mais avant leur analyse, des analystes ont procédé à un processus de nettoyage et de validation des données, conformément aux normes les plus rigoureuses du secteur. Les réponses aux questions ouvertes ont été codées, et Environics a mis sur pied des tableaux croisés de concert avec le chargé de projet.

Les données n'ont pu être pondérées en fonction de caractéristiques démographiques parce que ces facteurs ne sont pas connus pour ce qui est de la population du monde des affaires.

Profil des répondants

Le tableau suivant présente la répartition pondérée des participants au sondage, en fonction des principales données démographiques et d'autres variables.

Variable	Tous les répondants %
Âge	
De 18 à 34 ans	29
De 35 à 44 ans	32
De 45 à 54 ans	19
De 55 à 64 ans	13
65 ans ou plus	6
Genre	
Femme	42
Homme	57
Autre identité de genre	1
Répondants se déclarant être en situation de handicap	
Oui	26
Non	72
Je préfère ne pas répondre	2
Taille de la communauté (rapportée par les répondants)	
Région urbaine	87
Région rurale	13
Langue d'exercice des activités	
Anglais	78 %
Français	22 %*
Autre	< 1 %

* La vaste majorité des entreprises exerçant leurs activités en français étaient situées au Québec (190 sur 218).

Annexe B : Instrument de la recherche quantitative

6 septembre 2022

SONDAGE QUANTITATIF AUPRÈS DE PME (EMPLOYEURS)

Emploi et Développement social Canada
Environics Research

N = 1 000 décideurs au sein de petites et moyennes entreprises canadiennes qui jouent un rôle important dans les activités quotidiennes, la gestion et les pratiques d'embauche d'une micro, petite ou moyenne entreprise (définie comme toute entreprise comptant moins de 500 employés). Cela comprend les propriétaires, les administrateurs/membres de la haute direction, les employeurs, les cadres supérieurs et les responsables de l'embauche et des ressources humaines.

PRÉSENTATION

Merci de prendre le temps de répondre à ce sondage sur les enjeux que doivent affronter les petites et moyennes entreprises canadiennes. *If you would prefer to complete this survey in English, please click on **English** [PASSER À LA VERSION ANGLAISE]*

Votre participation est volontaire, et vos réponses demeureront entièrement anonymes et confidentielles. Le sondage est mené par Environics Research pour le compte du gouvernement du Canada. Votre décision d'y participer n'aura aucune incidence sur vos relations avec le gouvernement du Canada ou les services qu'il vous fournit. Pour consulter la politique de confidentialité d'Environics, veuillez [cliquer ici](#).

Le sondage prendra environ 12 minutes; il est enregistré auprès du Service de vérification des recherches du Conseil de recherche et d'intelligence marketing canadien. Veuillez [cliquer ici](#) pour vérifier son authenticité. Le numéro de vérification est **20220905-EN255**.

Le présent sondage a été conçu pour être rempli à l'aide d'un ordinateur ou d'une tablette électronique. Si vous utilisez votre téléphone intelligent pour y répondre, nous vous recommandons de le faire en mode paysage (écran à l'horizontale) afin que toutes les questions s'affichent correctement.

LANCER LE SONDAGE – QUESTIONS DE SÉLECTION

Pour obtenir de l'aide, veuillez envoyer un courriel à l'adresse ergonlinesurveysupport@Environics.ca.

1. Faites-vous partie de l'équipe de direction (p. ex., président, propriétaire, partenaire, cadre supérieur ou directeur des ressources humaines) d'une entreprise ou d'une organisation canadienne, quelle que soit sa taille?

- 01 - Oui, je suis président/propriétaire/partenaire
- 02 - Oui, je suis cadre supérieur (p. ex., directeur/chef de la direction/vice-président)
- 03 - Oui, je travaille en ressources humaines (p. ex., responsable de l'embauche)
- 04 - Oui, j'exerce un autre rôle de direction
- 05 - Non, aucune de ces réponses

TERMINER

2. En vous comptant, environ combien d'employés à temps plein votre organisation compte-t-elle au Canada? (Si vous êtes une entreprise franchisée, veuillez tenir compte du nombre d'employés de votre propre franchise.)

01 – 1, juste moi-même

02 – De 2 à 4

03 – De 5 à 24

04 – De 25 à 49

05 – De 50 à 99

06 – De 100 à 249

07 – De 250 à 499

08 – 500 ou plus

TERMINER

3. Prenez-vous des décisions sur les politiques d'embauche ou de ressources humaines, ou les influencez-vous dans le cadre de votre travail?

01 - Oui

02 - Non

TERMINER

4. Dans quel secteur votre entreprise ou organisation exerce-t-elle ses activités?

01 - Secteur privé

02 - Secteur à but non lucratif

03 - Secteur public

TERMINER

5. Votre entreprise ou organisation est-elle assujettie à la réglementation fédérale? (Les milieux ou secteurs relevant de la compétence fédérale comprennent, par exemple, le transport aérien, les banques, les services portuaires, les services postaux et de messagerie, les chemins de fer, le transport routier, les télécommunications.)

01 – Oui, nous sommes assujettis à la réglementation fédérale

02 – Non, nous ne sommes pas assujettis à la réglementation fédérale

99 – Je ne sais pas

CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET PROFIL D'ENTREPRISE

REMARQUE : Dans le cadre de ce sondage, les mots suivants feront référence à vous ou à votre organisation ou entreprise : Je/moi, nous/notre, vous/votre.

6. Dans quelle province ou quel territoire se trouve le siège social de votre entreprise?

01 – Alberta

02 – Colombie-Britannique

03 – Manitoba

04 – Nouveau-Brunswick

05 – Terre-Neuve-et-Labrador

06 – Territoires du Nord-Ouest

07 – Nouvelle-Écosse

08 – Nunavut

- 09 – Ontario
- 10 – Île-du-Prince-Édouard
- 11 – Québec
- 12 – Saskatchewan
- 13 – Yukon

7. Lequel des énoncés suivants décrivent le mieux le domaine ou le secteur d'activités de votre entreprise ou organisation? Si vous exercez des activités dans plus d'un secteur, veuillez indiquer le secteur principal.

- 01 - Services d'hébergement et de restauration
- 02 - Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement
- 03 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse
- 04 - Arts, spectacles et loisirs
- 05 - Construction
- 06 - Services éducatifs
- 07 - Finances et assurances
- 08 - Soins de santé et assistance sociale
- 09 - Secteurs de l'information et de la culture
- 10 - Gestion d'entreprises et de sociétés
- 11 - Secteur manufacturier
- 12 - Mines, carrières et extraction de pétrole et de gaz
- 13 - Autres services (hormis les administrations publiques)
- 14 - Services professionnels, scientifiques et techniques
- 15 - Administration publique
- 16 - Immobilier, location et location à bail
- 17 - Commerce de détail
- 18 - Transport et entreposage
- 19 - Services publics
- 20 - Commerce de gros
- 98 – Autre (veuillez préciser) : _____

8. À quel genre vous identifiez-vous?

- 01 – Homme
- 02 – Femme
- 03 – Autre identité de genre
- 99 – Je préfère ne pas répondre

9. Auquel des groupes d'âge suivants appartenez-vous?

- 01 – De 18 à 24 ans
- 02 – De 25 à 34 ans
- 03 – De 35 à 44 ans
- 04 – De 45 à 54 ans
- 05 – De 55 à 64 ans
- 06 – 65 ans et plus
- 99 – Je préfère ne pas répondre

10. Quelle est la population de la communauté où est situé le siège social de votre entreprise?

- 01 – Ville de plus d'un million d'habitants
- 02 – Ville de 100 000 à un million d'habitants
- 03 – Ville ou petite agglomération de 30 000 à 99 999 habitants
- 04 – Petite agglomération de 1 000 à 29 999 habitants
- 05 – Région rurale comptant moins de 1 000 habitants

11. Dans quelle langue votre entreprise exerce-t-elle principalement ses activités?

- 01 – Anglais
- 02 – Français
- 03 – Autre langue

12. Vous identifiez-vous comme une personne en situation de handicap? (*Une personne en situation de handicap* correspond à tout individu présentant une incapacité qui, lorsque conjuguée à un obstacle, empêche la pleine et égale participation de cette personne à la société. Il peut s'agir d'une incapacité physique, mentale, intellectuelle, cognitive, pédagogique, communicationnelle ou sensorielle ou d'une limitation fonctionnelle. Elle peut être permanente, temporaire ou épisodique, et elle peut être évidente ou non.)

- 01 – Oui
- 02 – Non
- 99 – Je préfère ne pas répondre

ENJEUX LIÉS AU RECRUTEMENT

POSER LES QUESTIONS À TOUS : Voici maintenant quelques questions sur le recrutement et les ressources humaines à votre lieu de travail.

13. Dans quelle mesure est-il difficile pour vous et votre organisation, en général, de recruter des employés qualifiés?

- 01 – Très difficile
- 02 – Plutôt difficile
- 03 – Pas très difficile
- 04 – Pas du tout difficile
- 99 – Je ne sais pas, je n'ai pas eu à le faire récemment

14. Comment votre entreprise ou organisation recrute-t-elle habituellement de nouveaux employés?

Veillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

- 01 – Réseautage ou bouche-à-oreille
- 02 – Publication du secteur
- 03 – Médias sociaux (p. ex., LinkedIn)
- 04 – Candidatures en ligne par l'entremise du site Web de l'entreprise
- 05 – Forums d'emploi en ligne (p. ex., Guichet-Emplois)
- 06 – Agences de personnel ou de recrutement
- 07 – Candidatures non sollicitées

98 – Autre (veuillez préciser) : _____

15. Veuillez répondre aux questions suivantes portant sur votre organisation ou entreprise. **RÉPARTIR ALÉATOIREMENT – COLONNES ET LIGNES**

01 – Oui

02 – Non

99 – Je ne sais pas

- a. Demandez-vous à vos employés d'indiquer volontairement s'ils sont en situation de handicap (tous types d'invalidité confondus)?
- b. Offrez-vous une formation sur l'accessibilité et l'inclusion à tous les employés?
- c. Avez-vous une politique d'inclusion en milieu de travail (précisément en ce qui a trait aux personnes en situation de handicap)?
- d. Avez-vous des politiques d'embauche fondées sur l'équité (pas précisément en ce qui a trait aux personnes handicapées, mais tenant compte de ces dernières et d'autres groupes en quête d'équité)?
- e. Avez-vous des quotas ou des incitatifs pour l'embauche de personnes en situation de handicap?

RECRUTEMENT – PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

16. Dans quelle mesure seriez-vous à l'aise d'engager une personne en situation de handicap?

01 – Très à l'aise

02 – Plutôt à l'aise

03 – Plutôt mal à l'aise

04 – Très mal à l'aise

99 – Je ne sais pas

17. Comment évalueriez-vous les efforts de votre lieu de travail pour ce qui est d'offrir des mesures d'adaptation aux employés en situation de handicap?

01 – Excellents

02 – Bons

03 – Passables

04 – Mauvais

05 – Ne s'applique pas/nous n'avons pas d'employés en situation de handicap

18. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?

RÉPARTIR ALÉATOIREMENT... COLONNES ET LIGNES

01 – Fortement en accord

02 – Plutôt en accord

03 – Plutôt en désaccord

04 – Fortement en désaccord

99 – Je ne sais pas

- a. Nos activités ne peuvent pas être effectuées par une personne en situation de handicap.
 - b. Une personne en situation de handicap aurait besoin de plus de congés et devrait s'absenter davantage.
 - c. Il serait trop coûteux d'offrir des mesures d'adaptation à un employé en situation de handicap.
 - d. Notre organisation ne possède pas les connaissances, l'expertise ou les outils nécessaires pour offrir des mesures d'adaptation à une personne en situation de handicap.
 - e. Il serait plus long et plus difficile de former une personne en situation de handicap.
 - f. L'embauche d'une personne en situation de handicap pourrait entraîner des problèmes de responsabilité civile.
 - g. Il serait plus difficile de congédier un employé en situation de handicap.
 - h. Nos employés qui ne sont pas en situation de handicap ne seraient pas à l'aise de travailler avec une personne en situation de handicap.
19. Dans quelle mesure souhaiteriez-vous en apprendre davantage sur les moyens d'embaucher davantage de personnes en situation de handicap?
- 01 - Cela m'intéresserait beaucoup
 - 02 - Cela m'intéresserait un peu
 - 03 - Cela ne m'intéresserait pas vraiment
 - 04 - Cela ne m'intéresserait pas du tout
20. Dans quelle mesure souhaiteriez-vous en apprendre davantage sur les moyens de créer un milieu de travail inclusif et accessible?
- 05 - Cela m'intéresserait beaucoup
 - 06 - Cela m'intéresserait un peu
 - 07 - Cela ne m'intéresserait pas vraiment
 - 08 - Cela ne m'intéresserait pas du tout
21. À votre connaissance, votre organisation emploie-t-elle actuellement des personnes en situation de handicap, ou l'a-t-elle déjà fait dans le passé?
- 01 – Nous employons actuellement une ou plusieurs personnes en situation de handicap
PASSER À Q23
 - 02 – Nous n'employons pas actuellement de personnes en situation de handicap, mais l'avons déjà fait dans le passé
 - 03 – Nous n'avons jamais employé de personnes en situation de handicap
 - 99 – Je ne sais pas **PASSER À Q23**

SI L'ORGANISATION N'EMPLOIE PAS ACTUELLEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP OU NE L'A JAMAIS FAIT DANS LE PASSÉ, POSER LA QUESTION SUIVANTE :

22. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre organisation n'emploie pas ou n'a jamais employé de personnes en situation de handicap? **RÉPARTIR ALÉATOIREMENT LA LISTE – Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.**
- 01 - Nous ne savons pas comment faire/où aller pour recruter des personnes en situation de handicap.

- 02 - Aucun candidat/employé n'a jamais indiqué être en situation de handicap.
- 03 - Le type d'activités que nous exerçons ne conviendrait pas à une personne en situation de handicap.
- 04 - Nous n'avons jamais reçu la candidature d'une personne en situation de handicap et possédant la formation ou les qualifications requises.
- 05 - Les coûts associés aux mesures d'adaptation devant être offertes aux personnes en situation de handicap seraient source de préoccupation.
- 06 - Les questions de santé et sécurité seraient source de préoccupation.
- 07 - Les répercussions juridiques ou en matière de responsabilité civile seraient source de préoccupation.
- 08 - Le rendement ou l'efficacité au travail serait source de préoccupation.
- 09 - Le besoin accru de supervision ou de soutien serait source de préoccupation.
- 10 - L'effet négatif sur le lieu de travail ou la culture de travail serait source de préoccupation.
- 11 - La fiabilité de l'employé serait source de préoccupation.
- 12 - Nous avons engagé dans le passé des personnes en situation de handicap qui ont quitté leur emploi ou pris leur retraite, et nous n'avons pas eu besoin de les remplacer.
- 13 - Nous n'y avons jamais pensé/ce n'est pas une priorité.
- 14 - Aucune de ces réponses
- 98 – Autre raison (veuillez préciser) : _____
- 99 – Je ne sais pas

POSER LES QUESTIONS À TOUS

23. Quelle serait la probabilité que votre organisation embauche des personnes en situation de handicap au cours des prochaines années?

- 01 - Très probable
- 02 - Plutôt probable
- 03 - Peu probable
- 04 - Pas du tout probable
- 99 – Je ne sais pas

24. Votre organisation a-t-elle déjà pris des mesures pour embaucher ou recruter des personnes en situation de handicap?

- 01 – Oui, nous l'avons fait
- 02 – Non, nous ne l'avons pas fait
- 99 – Je ne sais pas

PASSER À Q26

PASSER À Q26

SI « Oui, nous l'avons fait », POSER LA QUESTION SUIVANTE :

25. Lesquelles des mesures suivantes avez-vous prises dans le but de recruter ou d'embaucher des personnes en situation de handicap? **RÉPARTIR ALÉATOIREMENT – Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.**

- 01 - Nous avons utilisé un service de jumelage d'emploi ou une agence de placement pour les personnes en situation de handicap.

- 02 - Nous avons affiché des offres d'emploi auprès de publications, de sites Web et de forums d'emplois liés aux personnes en situation de handicap.
- 03 - Nous avons formulé nos offres d'emploi de manière invitante, et y avons intégré une déclaration relative à l'inclusivité.
- 04 - Nous offrons des mesures d'adaptation et du soutien aux candidats pendant le processus d'entrevue.
- 05 - Nous offrons des stages d'été rémunérés et des programmes de mentorat destinés aux jeunes en situation de handicap.
- 06 - Nous avons mis au point un programme de recrutement ou des politiques d'embauche qui ciblent les personnes en situation de handicap.
- 07 - Nous adoptons une approche informelle/par bouche-à-oreille pour joindre les candidats en situation de handicap.
- 98 – Autres mesures (veuillez préciser) : _____
- 99 – Je ne sais pas **EXCLUSIF**

POLITIQUES D'ADAPTATION ACTUELLES - POSER LES QUESTIONS À TOUS

Voici quelques questions sur les mesures d'adaptation au travail. Par « adaptation », nous entendons l'adaptation de l'environnement et des tâches pour que les personnes en situation de handicap puissent participer pleinement dans leur lieu de travail et à leurs activités professionnelles.

26. Est-ce qu'un candidat ou un employé en situation de handicap a déjà demandé une mesure d'adaptation du lieu de travail au sein de votre organisation?

- 01 - Oui **POSER Q27**
- 02 - Non **PASSER À Q29**
- 03 - Je ne sais pas **PASSER À Q29**

27. Lorsque cela s'est produit, avez-vous consenti à la mesure d'adaptation requise sur le lieu de travail?

- 01 - Oui, chaque fois **PASSER À Q29**
- 02 - Oui, généralement
- 03 - Oui, mais parfois seulement
- 04 - Non
- 05 - Je ne sais pas **PASSER À Q29**

POSER LES QUESTIONS À TOUS, SAUF À CEUX QUI ONT RÉPONDU « OUI, CHAQUE FOIS » À LA Q27

28. Quelles ont été les principales raisons pour lesquelles votre organisation n'a pas toujours été en mesure de consentir aux demandes de mesures d'adaptation ou de soutien d'employés ou de candidats en situation de handicap? **RÉPARTIR ALÉATOIREMENT – Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.**

- 01 - Les coûts étaient trop élevés.
- 02 - Nous n'avions pas suffisamment d'informations sur les façons de mettre en place des mesures d'adaptation.
- 03 - Cela aurait entraîné des problèmes avec les autres employés.

- 04 - Ce n'était pas compatible avec la nature de l'emploi.
- 05 - Les mesures d'adaptation ne semblaient pas nécessaires.
- 06 - Les mesures d'adaptation n'étaient pas accessibles.
- 07 - Cela présentait trop de problèmes ou aurait pris trop de temps.
- 08 - Nous ne savons pas ce que cela supposerait, ni par où commencer.
- 98 – Autre raison (veuillez préciser) : _____
- 99 – Je ne sais pas **EXCLUSIF**

POSER LES QUESTIONS À TOUS

29. D'après vous, dans quelle mesure serait-il difficile de mettre en place des mesures d'adaptation pour un employé présentant chacune des incapacités suivantes au sein de votre organisation?

COLONNES ET LIGNES

- 01 – Très difficile
- 02 – Plutôt difficile
- 03 – Pas très difficile
- 04 – Pas du tout difficile/nous pourrions le faire
- 99 – Je ne sais pas

- a. Une personne ayant un handicap auditif (p. ex., personne sourde ou malentendante)
- b. Une personne ayant un handicap visuel (p. ex., une personne aveugle ou ayant une déficience visuelle)
- c. Une personne ayant un handicap de mobilité (p. ex., une personne utilisant un fauteuil roulant)
- d. Une personne ayant un handicap de souplesse ou de dextérité (p. ex., arthrite)
- e. Une personne atteinte de douleur chronique (p. ex., arthrite, myalgie)
- f. Une personne ayant un trouble d'apprentissage (p. ex., dyslexie)
- g. Une personne ayant un trouble de santé mentale (p. ex., trouble déficitaire de l'attention, trouble obsessionnel-compulsif, dépression, schizophrénie)
- h. Une personne ayant un trouble de la mémoire (p. ex., maladie d'Alzheimer, démence, amnésie, lésions cérébrales, etc.)
- i. Une personne ayant une déficience développementale (p. ex., syndrome de Down, trouble du spectre autistique)

30. À votre avis, lesquels des énoncés suivants seraient les plus utiles à votre organisation dans la création d'un lieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap? **RÉPARTIR ALÉATOIREMENT – Veuillez sélectionner jusqu'à trois réponses.**

- 01 - Formation pour les gestionnaires
- 02 - Culture organisationnelle de soutien
- 03 - Discussions proactives sur les mesures d'adaptation au travail pour tous les employés
- 04 - Professionnels des RH ayant des connaissances et une expertise en gestion des incapacités
- 05 - Programmes de formation et de sensibilisation du personnel sur l'accessibilité et l'inclusion
- 06 - Accès aux programmes de mentorat
- 07 - Accès aux programmes de développement de carrière

- 08 - Nomination de plus de personnes en situation de handicap à des postes de cadres
- 09 - Embauche d'un plus grand nombre de personnes en situation de handicap au sein de l'organisation
- 10 - Offre de modalités de travail flexibles
- 11 - Nomination de champions pour les personnes en situation de handicap au sein de la haute direction
- 12 - Rien n'aiderait **EXCLUSIF**
- 99 - Je ne sais pas **EXCLUSIF**

31. S'il y a lieu, quels sont les principaux bienfaits d'embaucher des personnes en situation de handicap? **Veillez sélectionner jusqu'à trois réponses.**

- 01 - Les employés en situation de handicap apportent une perspective novatrice à leur lieu de travail.
- 02 - Les employés en situation de handicap aident les entreprises à apprendre à s'adapter.
- 03 - L'embauche de personnes en situation de handicap est avantageuse pour la communauté et la société.
- 04 - Cela nous permet d'accéder à un bassin de main-d'œuvre inexploité.
- 05 - Cela est bon pour l'image de notre organisation.
- 06 - Cela favorise une culture de travail inclusive pour tous.
- 07 - Les employés en situation de handicap ont tendance à occuper plus longtemps leur emploi.
- 08 - Les entreprises peuvent recevoir des incitatifs financiers lorsqu'elles embauchent des personnes en situation de handicap.
- 09 - Aucun, cela ne présente aucun bienfait **EXCLUSIF**
- 99 - Je ne sais pas **EXCLUSIF**

32. Voici une liste des mesures d'adaptation que les employeurs peuvent mettre en œuvre à l'embauche d'une personne en situation de handicap. Veuillez indiquer pour chacune d'elles si vous l'offrez actuellement, si vous accepteriez de l'offrir à l'avenir ou s'il vous serait impossible de l'offrir. **RÉPARTIR ALÉATOIREMENT... COLONNES ET LIGNES**

- 01 - Nous l'offrons actuellement
- 02 - Nous accepterions de l'offrir à l'avenir
- 03 - Nous ne pourrions pas l'offrir
- 99 - Je ne sais pas

- a. Offrir un soutien humain (p. ex., interprète gestuel ou formateur en milieu de travail)
- b. Fournir une supervision et une formation supplémentaires
- c. Accorder plus de temps pour l'exécution de tâches
- d. Offrir des logiciels spécialisés, des technologies d'assistance ou des aides à la communication (p. ex., braille, matériel d'enregistrement, technologies de traduction de la voix en texte ou de synthèse de la parole à partir du texte)
- e. Adapter les postes de travail (p. ex., mobilier spécialisé, éclairage modifié, mains courantes)
- f. Accroître l'accessibilité des édifices (p. ex., portes, rampes, ascenseurs, stationnement désigné ou toilettes accessibles)

- g. Offrir une formation de sensibilisation à l'accessibilité aux superviseurs et aux collègues.
- h. Permettre la présence d'animaux d'assistance au travail

33. Pensez à l'embauche de personnes en situation de handicap; lequel des énoncés suivants vous interpelle **le plus**? **RÉPARTIR ALÉATOIREMENT – Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.**

- 01 - Je ne me vois pas embaucher de sitôt une personne en situation de handicap.
- 02 - J'envisagerais d'embaucher une personne en situation de handicap dans le futur si un tel candidat se présentait.
- 03 - Je souhaiterais recevoir des renseignements supplémentaires sur les moyens de recruter et d'embaucher des personnes en situation de handicap.
- 04 - Je cherche actuellement à recruter et à embaucher des personnes en situation de handicap.
- 05 - J'ai déjà recruté et embauché des personnes en situation de handicap.

34. Pensez à votre lieu de travail; lequel des énoncés suivants vous interpelle **le plus**? **RÉPARTIR ALÉATOIREMENT – Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.**

- 01 - Les notions d'inclusivité et d'accessibilité au travail ne sont pas importantes pour mon entreprise et je n'y pense pas beaucoup.
- 02 - Le fait d'avoir un lieu de travail accessible et inclusif serait bénéfique, mais n'est pas une priorité pour mon entreprise.
- 03 - Il y a des bienfaits associés au fait d'avoir un lieu de travail inclusif et accessible, et je souhaite mettre en place un tel environnement.
- 04 - Je prends des mesures pour apprendre comment mettre en place un milieu de travail inclusif et accessible.
- 05 - J'ai déjà mis en place un milieu de travail inclusif et accessible.

35. À partir de la liste ci-dessous, veuillez choisir les trois principales approches qui aideraient votre organisation à recruter et à embaucher plus de personnes en situation de handicap. **RÉPARTIR ALÉATOIREMENT LA LISTE EN TROIS COLONNES INTITULÉES RESPECTIVEMENT : « APPROCHE LA PLUS UTILE », « APPROCHE UTILE – 2^E RANG », « APPROCHE UTILE – 3^E RANG ».**

- 01 - Apprendre où faire la promotion de vos offres d'emploi auprès de candidats en situation de handicap.
- 02 - Accéder à des ressources pratiques pour apprendre comment rendre votre lieu de travail plus inclusif et plus accessible (p. ex., modèles d'offre d'emploi, conseils sur le processus d'entrevue, façon d'offrir des mesures d'adaptation)
- 03 - Communiquer avec les organismes communautaires locaux qui vous aideraient à embaucher et à maintenir en poste des employés en situation de handicap.
- 04 - Recevoir des renseignements sur les incitatifs financiers destinés aux employeurs qui embauchent des personnes en situation de handicap.
- 05 - Recevoir des témoignages d'autres employeurs ayant embauché des personnes en situation de handicap.
- 06 - Recevoir des informations sur les bienfaits commerciaux associés à la mise en place d'un lieu de travail inclusif et accessible.

- 07 - Aucune de ces réponses; vous vous sentez déjà bien outillé pour embaucher des personnes en situation de handicap **EXCLUSIF**
- 08 - Rien n'aiderait **EXCLUSIF**
- 99 – Je ne sais pas **EXCLUSIF**

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de répondre à ce sondage effectué au nom d'Emploi et Développement social Canada. Le rapport sera disponible au cours des prochains mois auprès de Bibliothèques et Archives Canada.