



READ Initiative
Research Education Accessibility & Design
CARLETON UNIVERSITY

Rapport final Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat

23 octobre 2020



Financée par le ministère des Collèges et Universités de l'Ontario, l'Initiative David C. Onley est une collaboration entre les partenaires du projet suivants :

ALGONQUIN
COLLEGE

 **Carleton**
UNIVERSITY
Canada's Capital University

LA CITÉ 
LE COLLÈGE D'ARTS APPLIQUÉS
ET DE TECHNOLOGIE


uOttawa

Table des matières

1	Résumé	5
1.1	Notre point de vue et notre terminologie du handicap	7
1.1.1	Acronymes et termes courants utilisés dans le rapport	8
2	Aperçu du projet	9
2.1	Contexte	9
2.2	But du rapport	10
2.3	Recherche appliquée pour élaborer un modèle	10
2.4	Un cadre partagé pour orienter nos discussions – cheminements vers l’emploi	11
2.5	Partenaires, champion.ne.s et collaborateurs.trices clés	12
2.5.1	Partenaires	12
2.5.2	Champion.ne.s	13
2.5.3	Collaborateurs.trices clés	14
3	Principaux résultats et activités du projet	15
3.1	Soutien aux étudiant.e.s	16
3.1.1	Rôle des agent.e.s de recherche et développement	17
3.1.2	Phase de découverte — Points de vue et expériences des prestataires de services	18
3.1.3	Points de vue et expériences des étudiant.e.s	19
3.1.4	Carte IDCO de l’échange et du transfert de connaissances	22
3.2	Sensibilisation des employeurs et entrepreneuriat	23
3.2.1	Trouver des mécanismes efficaces	25
3.2.2	Enseigner aux employeurs comment communiquer	30
3.2.3	Développement des capacités	31
3.2.4	Rendre compte de la réalité et des besoins	32
3.2.5	Éclairer le perfectionnement des étudiant.e.s	34
3.3	Mise en place d’un dépôt en ligne	34
3.4	Le rôle de conseiller.ère des cheminements vers l’emploi (CCE) – un modèle et des fonctions transférables	36
3.4.1	Développer les fonctions du/de la CCE – Réduire les écarts, assurer la transférabilité	36
3.4.2	Évaluer le rôle du/de la CCE – Cerner l’expérience des étudiant.e.s et examiner les paramètres des services	37
3.5	Campagne de sensibilisation du public	43
3.5.1	Mythes et idées fausses	44
3.5.2	Les objectifs de la campagne – 1 ^{ère} année	44
3.5.3	Principaux publics ciblés	44
3.5.4	PrêtÀ – Un appel à l’action	45
3.5.5	Identifiant PrêtÀ	46
3.5.6	Les résultats de la campagne	47
3.6	Soutenir la pérennité	52
3.6.1	Développement de mécanismes d’aide en milieu postsecondaire	52
3.6.2	Développement de mécanismes d’aide en milieu communautaire	54
3.6.3	Mise à disposition de ressources en ligne	56

3.7	Célébration et présentation des résultats de l'IDCO	57
4	<i>Collaboration pour une stratégie d'impact collectif.....</i>	59
4.1	Comité consultatif des partenaires	60
4.2	Mécanismes d'échange de connaissances	60
4.2.1	Partenaires au sein des campus.....	61
4.2.2	Recherche et développement.....	61
4.2.3	Les employeurs	62
4.3	Communications du principal partenaire.....	65
4.4	Stratégie d'impact collectif de l'IDCO	65
5	<i>Principaux enseignements et recommandations de l'IDCO</i>	67
5.1	Établissements postsecondaires	67
5.2	Engagement des employeurs	68
5.3	Développement des connaissances.....	69
5.4	Sensibilisation+	70
5.5	Autres observations	71
6	<i>Perspectives et défis.....</i>	72
6.1	Partenariats	72
6.2	Portée et répercussions.....	73
7	<i>Prochaines étapes et points à prendre en compte pour les travaux en cours/futurs</i>	76
8	<i>Annexe.....</i>	77
8.1	Annexe : Lancement de l'Initiative David C. Onley.....	77
8.2	Annexe : Salons sur les choix de carrière accessibles	78
8.2.1	Participation des étudiant.e.s	79
8.2.2	Inscription	80
8.2.3	Participant.e.s étudiant.e.s	80
8.2.4	Soutien aux étudiant.e.s	81
8.2.5	Lieu Logistique.....	82
8.2.6	Aliments et boissons	83
8.2.7	Rétroaction des étudiant.e.s.....	83
8.2.8	Recommandations aux BSO et BESH des campus :	84
8.2.9	Participants employeurs	85
8.2.10	Rétroaction des employeurs.....	85
8.3	Annexe : Rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi.....	88
8.4	Annexe : Points saillants des principaux résultats de l'Initiative lors du salon organisé par l'IDCO....	90
8.5	Annexe : Questions posées lors des entrevues avec les campus et les employeurs	94
8.6	Annexe : Employeurs interviewés	96
8.7	Annexe : Liste des principales activités de sensibilisation et d'engagement pendant le projet de l'IDCO	98

8.8	Annexe : ÉBAUCHE de description du rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi	104
8.9	Annexe : Échantillons de ressources de campagne de sensibilisation du public	109
8.9.1	Infographies conçues pour engager et éclairer les employeurs dans le secteur	109
8.9.2	Ressources de campagne conçues pour l'engagement sur les campus.....	110
8.9.3	Ressources de campagne conçues pour des publicités ou publiereportages dans des publications d'Ottawa ..	111
8.9.4	Ressources de campagne conçues pour l'achat de publicité.....	114
8.9.5	Articles promotionnels conçus pour sensibiliser le public.....	115
8.10	Annexe : Étudiant.e.s ayant besoin de soutien en matière d'accommodement des bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap des campus partenaires	116
8.11	Annexe : Membres du comité consultatif de l'IDCO	117
8.12	Annexe : Organigramme de l'IDCO.....	119

1 Résumé

Actuellement, il n'existe pas d'approche systématique appliquée dans l'ensemble de l'enseignement postsecondaire qui favorise activement la croissance et les occasions pour les étudiant.e.s en situation de handicap dans le contexte de la préparation à la carrière et du développement des compétences améliorant l'employabilité. Il y a beaucoup à apprendre des écoles qui ont commencé à mettre en œuvre individuellement les formes de soutien de ce genre. Pour mieux préparer les étudiant.e.s à l'emploi et à la réussite de leur carrière, il est nécessaire de renforcer l'innovation et la collaboration entre les bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap (BSESH), les bureaux des services d'orientation (BSO), les futurs employeurs et les prestataires de services de la collectivité. Ces lacunes actuelles ont été explorées dans le cadre du travail récent de quatre établissements postsecondaires qui se sont associés pour former l'Initiative David C. Onley (IDCO).

En veillant à ce que les étudiant.e.s en situation de handicap aient accès à tous les services, y compris certains qui voient le parcours vers l'emploi sous l'angle de l'accessibilité et des répercussions liées au handicap (tant positives que négatives), les établissements postsecondaires ont la possibilité de répondre aux diverses expériences de tou.te.s les étudiant.e.s. L'interaction entre l'expérience vécue du handicap et le parcours vers et dans le monde du travail doit être prise en compte dans la préparation et les occasions expérientielles offertes à tou.te.s les étudiant.e.s. Il s'agit en effet d'un parcours de développement qui se caractérise par de nombreux cheminements différents pouvant aboutir à un emploi. Le parcours postsecondaire n'est bien entendu qu'un segment du développement de carrière d'une personne, mais il constitue une étape initiale critique de ce développement et les établissements postsecondaires ont une excellente occasion d'effectuer des changements.

L'enseignement postsecondaire joue un rôle clé en offrant aux étudiant.e.s les occasions de développer leurs compétences et de se préparer à la transition vers, ainsi qu'à la réussite dans le monde du travail. Cependant, ces occasions doivent être accessibles aux étudiant.e.s pour que les répercussions soient encore plus grandes. La recherche semble montrer que, pour diverses raisons, les occasions postsecondaires telles que l'apprentissage en milieu de travail, les programmes coopératifs ou les stages, ainsi que les services liés à l'employabilité, doivent être plus accessibles et plus pertinentes pour les étudiant.e.s ayant une expérience vécue du handicap (NEADS, 2018¹). L'accent mis sur l'accessibilité et l'emploi fait partie du vaste paysage national qui montre que les personnes en situation de handicap sont nettement sous-employées par rapport aux Canadien.ne.s sans handicap. La recherche révèle également que l'enseignement postsecondaire est un puissant facteur égalisateur en matière de possibilités d'emploi, y compris pour les personnes en situation de handicap. Mais une précédente analyse environnementale à travers le Canada, réalisée par l'Initiative READ, l'organisation responsable de l'IDCO, a montré des lacunes dans la capacité des établissements postsecondaires à offrir des services visant à répondre aux besoins en matière d'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap.

L'IDCO a été un projet de recherche appliquée d'une durée de deux ans. Lancé en juin 2018, il s'est poursuivi jusqu'au début 2020, au moment où il a été perturbé par la pandémie de la COVID-19. Il a été financé grâce à une subvention de 5 millions de dollars du ministère des Collèges et Universités de l'Ontario (anciennement le MFCU). L'IDCO a été dirigée par l'Université Carleton en partenariat avec l'Université d'Ottawa, le Collège Algonquin et le Collège La Cité. Le partenariat a focalisé ses efforts sur la compréhension de tout l'éventail des facteurs qui

¹ NEADS, [Landscape of Accessibility and Accommodation for Post-Secondary Students With Disabilities in Canada report](#) 2018 (Disponible uniquement en anglais)

influencent le développement de l'employabilité des étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap. Cela a été concrétisé par l'entremise de quatre objectifs majeurs :

- Identification des meilleures pratiques en matière de soutien aux étudiant.e.s du niveau postsecondaire;
- Compréhension des besoins de l'employeur et de l'entrepreneuriat;
- Engagement communautaire et développement des capacités; et
- Sensibilisation du public pour lutter contre les attitudes et la stigmatisation.

Les meilleures pratiques en matière de services pour soutenir l'employabilité des étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap ont été identifiées dans le cadre d'une recherche appliquée itérative entreprise selon une approche chercheur-praticien par le personnel intégré dans les bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap (BSESH) et les bureaux des services d'orientation (BSO) des établissements participants. Un modèle, appelé fonctions essentielles du rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi (CCE), a été développé dans l'objectif d'être appliqué dans les établissements postsecondaires pour améliorer la préparation et les résultats en matière d'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap. Les fonctions essentielles du/de la CCE sont axées sur le soutien aux étudiant.e.s et à l'échelle du campus pour améliorer la qualité de la transition entre l'école et le travail par l'entremise du développement des compétences, des occasions accessibles et de la prise en compte de l'intersection entre l'emploi et l'expérience vécue du handicap dans le parcours vers l'emploi.

Employeurs, associations d'entreprises et groupes d'entrepreneurs ont été engagés par différents ordres de l'IDCO pour mieux comprendre les enjeux liés à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'accessibilité générale en milieu de travail. Des événements d'échange de connaissances ont été organisés pour réunir les employeurs et les étudiant.e.s en situation de handicap afin d'échanger des informations qui ont contribué à une meilleure compréhension mutuelle des besoins mais également des possibilités d'emploi concrètes. Le gouvernement fédéral, le plus grand employeur de la région d'Ottawa, a été un collaborateur clé qui a contribué de différentes façons aux efforts de l'IDCO pour mieux comprendre le paysage du point de vue des employeurs. Bien qu'elle soit axée sur la recherche appliquée et le développement des connaissances, l'IDCO a eu des répercussions secondaires sur l'employabilité réelle des étudiant.e.s en situation de handicap dans les quatre établissements postsecondaires. Les étudiant.e.s devaient préparer des curriculum vitae et des demandes, et certain.e.s ont même eu la possibilité de passer un entretien d'embauche et/ou d'être embauché.e.s selon un des cheminements vers l'emploi, grâce aux services que nous avons fournis et/ou aux événements organisés, tels que les Salons des carrières accessibles ou le Salon des carrières dans le gouvernement. De plus, 197 étudiant.e.s ont participé durant ce projet à un total de 387 séances d'une heure avec un service de soutien que nous avons conçu pour faire avancer les étudiant.e.s dans leur parcours vers l'emploi en les aidant à développer des compétences en matière d'employabilité et à élaborer des plans d'action pour acquérir des expériences professionnelles durant leurs études postsecondaires.

L'IDCO a été sans précédent de par sa capacité à réunir les quatre principaux établissements postsecondaires d'Ottawa, chacun étant très différent et représentant des cultures institutionnelles uniques. Le succès du partenariat s'est avéré les résultats découlant de la reconnaissance de cette unicité et de l'adaptation du projet aux besoins de chaque partenaire. L'IDCO partait de l'hypothèse qu'il était nécessaire de solliciter la participation du vaste écosystème d'intervenants communautaires à Ottawa pour véritablement comprendre l'éventail des facteurs qui influencent l'employabilité des étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap dans la région. En plus des quatre grands collèges et universités, des organisations communautaires clés engagées de différentes manières ont contribué aux résultats de l'Initiative. Parmi ces organisations d'Ottawa, on retrouvait PAIRE / Centraide (Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi), Pôle emploi d'Ottawa et le Ottawa Board of Trade. Nous avons également collaboré avec le réseau DiscoverAbility par l'entremise de la Chambre de

commerce de l'Ontario et de Magnet (basée à l'Université Ryerson de Toronto). Voir section 2.5.3 pour plus d'informations sur ces organisations et leurs rôles.

Il y a des attitudes et des perceptions persistantes qui constituent des obstacles à la réussite en emploi des personnes en situation de handicap. Non seulement cette stigmatisation a des répercussions sur les pratiques d'embauche, mais elle peut également entraver le développement de l'employabilité pendant le parcours postsecondaire des étudiant.e.s. Elle continue également d'avoir des répercussions négatives en milieu de travail en influençant les occasions de participation et d'avancement intéressantes, ainsi que l'accessibilité générale et les formes de soutien pertinentes. L'IDCO a entrepris une campagne de sensibilisation du public fort réussie, baptisée #PrêtÀ, qui visait à promouvoir les compétences en matière de handicap et à mettre fin aux mythes. Nous avons atteint plus de 7 700 visiteurs uniques sur le site Web AbleTo.ca/fr où des infographies et des ressources ont été consultées et téléchargées. Il y a eu plus d'un million d'impressions et 101 000 engagements réels combinés sur les chaînes de médias sociaux tels que Twitter, LinkedIn et Facebook, ainsi que plus de 74 000 vues des 10 vidéos Champion.ne.s créées pour l'occasion. Voir section 3.5 pour plus d'informations sur la campagne #PrêtÀ.

Pour chacun des quatre domaines d'intervention indiqués ci-dessus, nous formulons les recommandations clés suivantes, élaborées dans le rapport en tant que Stratégie d'impact collectif de l'IDCO :

- Mise en œuvre de la série des fonctions de service du rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi (CCE) qui couvrent le spectre développemental des besoins en matière d'employabilité des formes de soutien aux étudiant.e.s du niveau postsecondaire.
- Engagement des employeurs et des entrepreneurs auprès des étudiant.e.s selon les divers cheminements vers l'emploi pendant le parcours postsecondaire.
- Collaboration avec les organisations communautaires et les parties prenantes pour accroître les connaissances et la capacité à soutenir l'emploi des étudiant.e.s du niveau postsecondaire en tant que responsabilité partagée, non limitée aux établissements postsecondaires.
- Efforts actifs des établissements postsecondaires pour promouvoir la sensibilisation aux handicaps et à l'accessibilité en lien avec l'emploi et pour renforcer les compétences en matière de handicap, tant au sein des environnements postsecondaires qu'à l'extérieur de ces environnements.

L'Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat (IDCO) était un projet ambitieux pour parvenir à une compréhension exhaustive des facteurs qui influencent l'employabilité des étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap. La Stratégie d'impact collectif de l'IDCO est un cadre qui reflète une approche fondée sur des données probantes, qui est transférable et évolutive. L'IDCO et ses partenaires mettent cette contribution à la disposition des autres établissements postsecondaires de l'Ontario et d'ailleurs dans le cadre d'une stratégie holistique visant à promouvoir l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap, un indicateur clé de la réussite et du bien-être de nos étudiant.e.s et de notre société.

1.1 Notre point de vue et notre terminologie du handicap

Nous reconnaissons la valeur et la force des mots dans l'élaboration de notre travail et des écosystèmes sur lesquels notre travail a des répercussions. Surtout, nous reconnaissons le principe du « Rien pour nous sans nous » lorsque nous réalisons un travail portant sur les personnes en situation de handicap. Nous apprécions l'importance de l'expérience vécue, y compris l'expérience personnelle du handicap et l'expérience des personnes dans lesquelles nous investissons, les membres de notre famille, nos ami.e.s et nos collègues.

Dans nos rapports, nous utilisons les termes « personnes en situation de handicap » ou « personnes ayant une expérience vécue ». Le terme « personnes en situation de » est généralement utilisé par les principales organisations internationales qui protègent les droits des personnes en situation de handicap, telles que les Nations Unies. Nous reconnaissons que la société comprend des personnes possédant tout un éventail de capacités et d'expériences vécues, mais nous savons également que la façon de définir ou de qualifier les limitations fonctionnelles ou les « handicaps » est le fruit d'une construction sociale. Les capacités et les limitations des personnes dans la société ne sont souvent pas statiques et évolueront au fil du temps, ce qui a des répercussions sur chacun de nous à un moment ou à un autre. À titre d'exemple, la plupart d'entre nous connaîtront un certain degré de limitations fonctionnelles en vieillissant. En même temps, nous reconnaissons également que notre société a discriminé systématiquement les personnes en situation de handicap tout au long de son histoire. Cela comprend à la fois les handicaps visibles (mobilité, perception sensorielle et autres) et non visibles (santé mentale, fonction cognitive et autres).

Nous savons que plusieurs membres de la communauté des personnes en situation de handicap résistent activement à la discrimination fondée sur le handicap tout en restant fiers.ères de leur identité en tant que membre de cette communauté. Comme dans toutes les communautés, les expériences vécues par les individus sont diverses, tout comme les moyens privilégiés pour les recenser, ce que nous reconnaissons et respectons.

1.1.1 Acronymes et termes courants utilisés dans le rapport

BSO – Pour les besoins de notre projet, l'acronyme BSO représente un bureau des services d'orientation sur le campus et pourrait également inclure les bureaux de nos campus partenaires qui soutiennent également les services et les stages coopératifs destinés aux étudiant.e.s.

BSESH – Pour les besoins de notre projet, l'acronyme BSESH représente un bureau des services aux étudiant.e.s en situation de handicap sur le campus. Certains de nos partenaires utilisent les mots « Accessibilité », « Accessible » ou « Accommodement » pour décrire leurs services. **ARD** – Agent.e de recherche et de développement (voir section 3.1 pour plus d'informations sur ce rôle).

CCE – Rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi (voir section 3.4 pour plus d'informations sur ce rôle).

ESH – Cet acronyme représente les étudiant.e.s en situation de handicap et peut également désigner les personnes en situation de handicap dans le rapport.

Conversations cruciales – À la section 3.4, nous abordons l'importance d'avoir des « conversations cruciales » avec les étudiant.e.s dans le contexte de leur parcours professionnel. Nous entendons par là des conversations significatives qui ont des répercussions importantes en ce qui concerne l'intersectionnalité de leur handicap avec leurs objectifs d'emploi/de carrière.

Cheminements vers l'emploi – Ce terme désigne un cadre utilisé durant l'Initiative (voir section 2.4 pour plus d'informations sur le cadre).

2 Aperçu du projet

L'Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat (IDCO) a été un projet unique et ambitieux porté par quatre établissements postsecondaires d'Ottawa. Il s'agissait d'un projet indispensable pour rechercher de façon appliquée les facteurs qui contribuent au développement de l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap des collèges et universités. Nous sommes reconnaissants envers le ministère des Collèges et Universités (anciennement le MFCU) pour son généreux financement et son soutien durant la difficile période de la pandémie de la COVID-19. Ce qui suit constitue le rapport sur le travail que nous avons effectué pendant la période 2018-2020 pour l'IDCO.

2.1 Contexte

L'Université Carleton a été un chef de file en matière d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap au fil des ans. L'accessibilité fait partie de sa culture institutionnelle et représente une valeur fondamentale de son plan stratégique intégré. Grâce au travail reconnu du Centre Paul Menton (CPM) en matière de services aux étudiant.e.s et au programme de services auxiliaires 24/7, l'Université Carleton est l'un des établissements postsecondaires les plus accessibles au Canada. À partir de cette culture de l'accessibilité et des travaux innovants réalisés par le Centre Paul Menton, l'Université Carleton a créé une unité pluridisciplinaire unique en son genre, l'Initiative READ (Recherche, Éducation, Accessibilité et Design). READ est un centre d'excellence en matière d'accessibilité axé sur le leadership et la collaboration avec les parties prenantes au niveau local, national et international.

Depuis sa création en 2012, l'Initiative READ a reconnu les écarts dans la préparation à l'emploi entre les étudiant.e.s en situation de handicap et la population étudiante en général. Avec le soutien financier du Bureau de la condition des personnes handicapées, Emploi et Développement social Canada, READ a effectué une analyse environnementale des tendances et des pratiques exemplaires dans les programmes de préparation à l'emploi pour les étudiant.e.s en situation de handicap dans les collèges et universités du Canada. Le principal résultat a été la nécessité de services compétents et plus intégrés pour les personnes en situation de handicap dans les établissements postsecondaires pour soutenir la préparation à l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap. L'analyse a également mis en évidence de nombreuses lacunes dans notre compréhension de la diversité des facteurs liés à l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap et aux enjeux d'accessibilité dans le domaine de l'emploi.

En 2018, grâce au financement du ministère des Collèges et Universités de l'Ontario (anciennement le MFCU), l'Université Carleton a établi un partenariat avec l'Université d'Ottawa, le Collège Algonquin et le Collège La Cité pour un projet de deux ans, l'Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat (IDCO). L'IDCO a entrepris une étude appliquée du paysage en ce qui concerne le développement de l'employabilité des étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap. En coordonnant le travail dans les quatre établissements partenaires, nous avons intégré des agent.e.s de recherche et développement dans les bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap (BSESH) et les bureaux des services d'orientation (BSO), agent.e.s qui ont travaillé avec le personnel et dans le cadre des opérations régulières. Un autre volet du projet a été consacré à la sensibilisation des employeurs ainsi qu'à une campagne de sensibilisation du public visant à promouvoir une meilleure compréhension des enjeux du handicap et de l'accessibilité en milieu de travail. Les collaborations nouées ont fourni un excellent levier pour les projets futurs, y compris ceux qui sont conçus pour améliorer les transitions vers l'emploi pour les étudiant.e.s, et pour aider les employeurs de la communauté environnante à créer des possibilités d'emploi plus accessibles et à se connecter efficacement au bassin de talents des étudiant.e.s en situation de handicap.

2.2 But du rapport

Le présent rapport marque la fin d'une collaboration de deux ans entre les quatre établissements postsecondaires et leur collectivité environnante pour élaborer une approche qui soutiendra positivement les résultats en matière d'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap. Il soulignera la réalisation des principaux objectifs fixés de concert avec le MCU en présentant les activités qui ont contribué à la concrétisation de chaque objectif poursuivi par l'Initiative. C'est également une occasion de partager les enseignements et thèmes clés qui sont ressortis du travail de l'Initiative David C. Onley. Le rapport est un résumé général d'informations combinées tirées de plusieurs sources, notamment :

- Des informations sur les obstacles et les facilitateurs au niveau postsecondaire pour les étudiant.e.s en situation de handicap, recueillies auprès des étudiant.e.s et des prestataires de services.
- Des informations fournies par les employeurs et les organismes communautaires qui représentent les employeurs, et qui rendent compte des tendances du marché du travail et de l'état de l'accessibilité pour les employé.e.s en situation de handicap.
- Des informations provenant d'organisations qui représentent et offrent des ressources aux personnes en situation de handicap, pas nécessairement adaptées aux besoins des étudiant.e.s du niveau postsecondaire.
- Des informations recueillies lors d'événements visant à soutenir la transition en augmentant la capacité du savoir et en facilitant les relations directes entre les étudiant.e.s en situation de handicap et les employeurs qui créent des environnements inclusifs, qui développent des compétences dans la création de pratiques accessibles et qui recherchent une diversité de candidat.e.s.
- Des informations relatives aux défis que les services doivent relever pour fournir les services les plus pertinents et les plus accessibles en matière de préparation à l'emploi.
- Des histoires de client.e.s, du partage des connaissances des partenaires, de la communication et des discussions avec diverses parties prenantes par l'entremise des différents points de service.
- De l'analyse des données recueillies lors des séances individuelles avec les étudiant.e.s grâce à la mise en œuvre du rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi dans les quatre établissements partenaires.

Le présent rapport vise à fournir un regard rétrospectif et holistique sur le travail de l'Initiative David C. Onley, y compris ses principales activités, conclusions et recommandations. Le rapport final est destiné à compléter les rapports intérimaires précédemment soumis qui portaient sur des résumés détaillés des activités et des mesures. L'objectif premier du présent rapport est de fournir une description cumulative et intégrative, mais détaillée, de l'ensemble du champ d'application biennal de l'IDCO. Un objectif secondaire est de préparer le terrain pour la durabilité des connaissances issues de l'Initiative sous la forme de la Stratégie d'impact collectif de l'IDCO et des occasions futures pour contribuer à l'avancement de l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap en Ontario.

2.3 Recherche appliquée pour élaborer un modèle

La transition de l'école au travail peut être difficile pour de nombreux.euses étudiant.e.s du niveau postsecondaire, particulièrement pour les étudiant.e.s en situation de handicap (Tompa et al., 2020²). Les personnes ayant une expérience vécue du handicap font souvent face à des obstacles individuels et systémiques

² Tompa, E., et al., Skills Gaps, Underemployment, and Equity of Labour-Market Opportunities for Persons with Disabilities in Canada. Compétences de l'avenir. Janvier 2020

qui les poussent à puiser dans leurs ressources pour naviguer et trouver des résultats positifs en matière d'emploi (NEADS, 2018³). Ces obstacles varient en fonction des personnes mais peuvent inclure :

- La surcharge, y compris la surcharge cognitive tout en gérant les besoins liés à leur handicap
- Le manque d'occasions accessibles pour développer des compétences ou acquérir une expérience professionnelle
- Les implications financières de l'inaccessibilité des expériences en matière d'éducation et du manque de soutien
- Les obstacles comportementaux et idées fausses dans la communauté de l'emploi

Consciente de la recherche qui a mis en lumière les obstacles à la transition de l'école vers le travail propres aux étudiant.e.s en situation de handicap (NEADS, 2018⁴), l'IDCO a cherché à élaborer une stratégie/approche d'action collective pour avoir des répercussions positives sur les résultats d'emploi des étudiant.e.s du niveau postsecondaire ayant une expérience vécue du handicap. Elle demande :

Si nous voulons avoir un impact collectif sur les résultats en matière d'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap, à quels domaines devons-nous nous attarder et que pouvons-nous faire dans ces domaines?

Pour répondre à cette question, l'IDCO s'est engagée dans la recherche appliquée, l'engagement communautaire et l'éducation, et l'échange de connaissances pour éclairer et développer un modèle qui aborde de manière holistique les obstacles auxquels font face les étudiant.e.s en situation de handicap et qui comble les lacunes de connaissances dans les systèmes postsecondaires et la communauté de l'emploi en général.

Du point de vue de la recherche et du développement, l'IDCO a été un projet de démonstration collaboratif utilisant la méthodologie de la recherche appliquée, un modèle de recherche itératif et participatif. Les agent.e.s de recherche et développement ont travaillé à la fois comme chercheur.se.s et praticien.ne.s, intégré.e.s dans le contexte réel de la pratique tout en menant des activités de recherche et en les adaptant au fur et à mesure que de nouveaux enseignements étaient appris. De plus, il y avait une relation symbiotique entre le personnel de recherche et développement et les autres membres de l'équipe chargée de la sensibilisation des employeurs et de la communauté. Un échange de connaissances continu dans l'équipe de l'IDCO a permis le développement d'une base de connaissances holistique qui a servi de fondement au modèle de service du/de la CCE et à la Stratégie d'impact collectif globale.

2.4 Un cadre partagé pour orienter nos discussions – cheminements vers l'emploi

En s'engageant avec plusieurs des parties prenantes pour agir concrètement, il était important de trouver un moyen pour encadrer nos discussions et nos investigations pendant le projet. L'IDCO a utilisé le cadre « cheminements vers l'emploi » pour parvenir à une compréhension partagée des cheminements qui pouvaient être utilisés, à la fois par les étudiant.e.s et les employeurs, pour faciliter la transition du postsecondaire au travail.

En définissant ces cheminements vers l'emploi pour les besoins de notre projet, et pour gérer l'ampleur du travail que nous pouvions accomplir dans les délais qui nous étaient impartis, nous avons adapté les catégories

³ NEADS, [Landscape of Accessibility and Accommodation for Post-Secondary Students With Disabilities in Canada report](#) 2018 (Disponible uniquement en anglais)

⁴ NEADS, [Landscape of Accessibility and Accommodation for Post-Secondary Students With Disabilities in Canada report](#) 2018 (Disponible uniquement en anglais)

d'apprentissage en milieu de travail fournies par l'Association canadienne de l'enseignement coopératif (ECAMT)⁵, et ancré nos efforts sur les cheminements suivants dans chacun des quatre campus partenaires :

- Occasions de bénévolat
- Emplois à temps partiel
- Emplois d'été
- Stages coopératifs
- Stages / apprentissages
- Emplois à temps plein pour nouveaux diplômés
- Entrepreneuriat

Les cheminements sont considérés comme des outils essentiels pouvant être utilisés pour éliminer certains des obstacles à l'emploi pour les étudiant.e.s postsecondaires en situation de handicap. Par exemple, lorsque des stages coopératifs sont disponibles et accessibles aux établissements postsecondaires et qu'ils sont utilisés judicieusement par les employeurs, les étudiant.e.s en situation de handicap ont l'occasion de développer des compétences transférables, de gagner en expérience et en connaissance du milieu de travail, et d'élargir leur réseau.

En conséquence, que ce soit en discutant avec les étudiant.e.s, en dialoguant avec le personnel des BSESH / BSO ou en discutant avec les employeurs ou en interrogeant ceux-ci pour le projet, notre équipe s'est assurée que ces conversations se fondent sur une compréhension mutuelle de ces cheminements, et sur la façon dont ces cheminements pourraient mener de l'école au travail pour les étudiant.e.s en situation de handicap.

2.5 Partenaires, champion.ne.s et collaborateurs.trices clés

2.5.1 Partenaires

En août 2018, l'Université Carleton a organisé un événement de lancement qui a officiellement rassemblé les présidents des quatre principaux établissements postsecondaires à Ottawa :

- Collège Algonquin;
- Université Carleton;
- Collège La Cité; et
- Université d'Ottawa.

Lors de cet événement, qui a accueilli plus de 150 participant.e.s d'Ottawa représentant le secteur de l'éducation (secondaire et postsecondaire), les prestataires de services communautaires, les employeurs et plusieurs citoyen.ne.s qui voulaient en savoir plus sur l'IDCO, les quatre président.e.s se sont engagé.e.s publiquement à consolider le partenariat sur le projet en signant une lettre d'accord, chacun.e s'engageant à faire en sorte que son établissement joue un rôle essentiel dans la promotion de l'accessibilité dans le domaine de l'emploi pour les étudiant.e.s en



⁵ https://www.cewilcanada.ca/What_is_WIL_Fr.html

situation de handicap. Voir *Annexe 8.1 : Lancement de l'Initiative David C. Onley* pour une meilleure couverture des activités de lancement.

Alors que les président.e.s apportaient leur plein soutien au projet, plusieurs acteurs clés sur chaque campus ont joué un rôle constant et actif dans le travail quotidien de l'Initiative. Ces partenaires représentaient les bureaux des services d'orientation et/ou des services aux étudiant.e.s en situation de handicap, ou des unités plus larges de services aux étudiant.e.s sur chaque campus, et ils/elles constituaient notre comité consultatif, qui s'est réuni tous les mois durant le projet. Ces partenaires comprenaient notamment :

Le Collège Algonquin

- Jeff Agate, directeur associé, Services de soutien aux étudiant.e.s
- Sara Jordan, directrice par intérim, Centre for Accessible Learning
- Kristina Johnston, responsable, Services d'orientation

Université Carleton

- Larry McCloskey, directeur, Centre Paul Menton pour les étudiant.e.s en situation de handicap
- Bruce Hamm, responsable, Centre Paul Menton pour les étudiant.e.s en situation de handicap
- Courtney Regimbald, directrice, Développement de carrière et de l'éducation coopérative
- Rocio Alvarez, responsable, Développement de carrière

La Cité

- Paul Toupin, directeur, La Cité des affaires
- Stéphane Côté, directeur, Bureau des admissions et du registraire
- Jean-Robert Sabourin, responsable, Emploi Ontario

Université d'Ottawa

- Nicole Miller, directrice adjointe, Apprentissage et perfectionnement professionnel
- Vincent Beaulieu, directeur intérimaire, Accommodements scolaires (ancien)
- Bruno Castilloux, directeur adjoint, Engagement communautaire et partenariats pour l'employabilité

Chacun.e des partenaires de campus susmentionné.e.s s'est engagé.e non seulement à titre consultatif mais également envers le soutien quotidien du projet, en accueillant et en facilitant l'intégration d'au moins un sinon deux membres de l'équipe de recherche et développement de l'IDCO dans chacun de leurs bureaux respectifs pour la majeure partie du projet.

2.5.2 Champion.ne.s

Outre les président.e.s des quatre établissements partenaires, plusieurs champion.ne.s de l'Initiative ont fourni un soutien, un accès aux ressources et/ou aidé à promouvoir diverses activités du projet au cours des deux années. Bien qu'ils/elles soient trop nombreux.ses pour être cité.e.s individuellement, nous

aimerions en reconnaître plusieurs, car chacun.e d'entre eux/elles a joué un rôle essentiel dans la réussite du projet.

L'honorable David C. Onley, ancien lieutenant-gouverneur de l'Ontario

Que ce soit en tant qu'orateur principal lors de l'événement de lancement en août 2018 ou en participant à notre Salon virtuel en avril 2020, notre homonyme du projet, l'honorable David C. Onley, a joué un rôle actif en soutenant le travail de l'Initiative. Nous avons rencontré M. Onley à plusieurs reprises pendant le projet, en personne ou virtuellement, pour le tenir au courant de nos activités et pour solliciter, si nécessaire, sa contribution et son avis.



Yazmine Laroche, sous-ministre, Accessibilité de la fonction publique

M^{me} Laroche a joué un rôle essentiel en veillant à ce que la fonction publique fédérale, le plus grand employeur de la région d'Ottawa, participe activement en tant qu'employeur champion de l'IDCO. La sous-ministre Yazmine Laroche supervise un portefeuille axé sur l'accessibilité des employé.e.s fédéraux.ales en situation de handicap, mais elle est devenue une alliée et une actrice clé dans le paysage de l'accessibilité au Canada. Le Bureau du sous-ministre de l'accessibilité de la fonction publique a joué un rôle essentiel dans le soutien de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et a élaboré la Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada.

2.5.3 Collaborateurs.trices clés

Il était important pour notre équipe de ne pas seulement impliquer les partenaires des campus et les employeurs de la région d'Ottawa, mais de se rapprocher intentionnellement des principaux prestataires de services communautaires locaux qui offrent des services ou un soutien aux étudiant.e.s en situation de handicap et/ou des employeurs qui les embauchent. Nous avons effectué une analyse de l'environnement de ces organisations à Ottawa et rencontré de nombreux représentants pour les interroger et leur faire part du travail du projet, mais cinq organisations ont joué un rôle clé dans notre réussite :

- PAIRE / Centraide (Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi)
- Pôle emploi d'Ottawa au Collège Algonquin
- Ottawa Board of Trade
- Réseau DiscoverAbility par l'entremise de la Chambre de commerce de l'Ontario
- Magnet (basée à l'Université Ryerson, à Toronto).

Bien que nous n'ayons pas officiellement établi des ententes de partenariat avec ces organisations, elles n'ont jamais cessé de soutenir et de contribuer au travail de l'IDCO. Non seulement leurs représentant.e.s ont investi du temps et des ressources pour soutenir notre travail, mais ils/elles se sont aussi engagé.e.s activement dans les activités quotidiennes, ont orienté les employeurs et les représentant.e.s de l'industrie vers notre équipe et mis leurs réseaux collectifs à notre disposition lorsque cela était nécessaire. Étant donné que l'IDCO avait une durée limitée, nous avons également été proactifs en veillant

à ce que ces partenaires jouent un rôle dans la pérennité de ce que nous avons appris de notre projet. Voir section 3.6 *Soutenir la durabilité* pour en savoir plus.

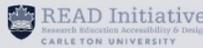


DAVID C. ONLEY INITIATIVE
FOR EMPLOYMENT & ENTERPRISE DEVELOPMENT

INITIATIVE DAVID C. ONLEY
POUR L'EMPLOI ET L'ENTREPRENEURIAT

Partenaires communautaires

Il faut toute une communauté pour soutenir une communauté. Nous aimerions rendre hommage aux organisations suivantes pour avoir non seulement soutenu le travail de l'Initiative, mais également joué un rôle actif dans nos efforts pour accroître l'employabilité des étudiants et étudiantes de niveau postsecondaire et de toutes les personnes en situation de handicap.



3 Principaux résultats et activités du projet

L'IDCO a produit un ensemble de résultats dans le cadre de l'entente officielle avec le MCU, expliquée dans cette section. Les résultats ont évolué au cours des deux années et sont présentés ici pour refléter les activités prévues dans le protocole de paiement de transfert (PPT) de la seconde année. Ces activités consistaient notamment à :

- Effectuer des recherches sur les meilleures pratiques qui favorisent l'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap.
- S'engager dans la sensibilisation des employeurs et étudier les enjeux liés à l'entrepreneuriat.
- Développer un répertoire en ligne d'informations et d'outils qui aident les étudiant.e.s et les employeurs.
- Établir un modèle de soutien à l'employabilité postsecondaire qui soit transférable et partageable à l'échelle de la province.
- Mettre en œuvre une campagne de sensibilisation du public pour lutter contre les attitudes et la stigmatisation liées à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Soutenir la durabilité à long terme de l'Initiative une fois celle-ci terminée et au-delà de sa portée régionale.

En plus de ces objectifs convenus, l'IDCO a réussi à produire ces importants résultats secondaires :

- Définir une approche d'impact collectif pour avoir des répercussions positives sur l'emploi des étudiant.e.s postsecondaires, approche pouvant être testée dans d'autres régions pour évaluer la possibilité de la reproduire.
- Établir une base solide et permanente de partenaires de collaboration pouvant être utilisée pour les travaux en cours et les initiatives futures, la mise en œuvre et le partage des connaissances.
- Renforcer les capacités en matière de connaissances sur les pratiques accessibles aux parties prenantes fournies grâce aux soutiens consultatifs et aux engagements de partenaires internes.
- Développer des processus opérationnels, des rôles et des fonctions qui soutiennent la complexité d'un partenariat multiétablissements à des fins de recherche appliquée dans divers contextes postsecondaires.

3.1 Soutien aux étudiant.e.s

Pour avoir un impact collectif sur les résultats d'emploi des diplômé.e.s en situation de handicap, le milieu postsecondaire est un domaine clé à prendre en compte. Étant donné l'augmentation du nombre d'étudiant.e.s en situation de handicap qui accèdent au niveau postsecondaire et la possibilité que celui-ci serve de facteur de soutien du taux d'emploi de ces étudiant.e.s, l'IDCO a examiné attentivement le rôle des établissements postsecondaires, et particulièrement des services de soutien, dans la préparation des étudiant.e.s à la transition de l'école au monde du travail.

L'exploration de l'environnement postsecondaire par l'IDCO a été menée par une équipe d'agent.e.s de recherche et développement (ARD). S'appuyant sur la recherche qui a mis en évidence la nécessité de relations et d'une collaboration accrues entre deux services de soutien clés pour les étudiant.e.s en situation de handicap — le Bureau des services aux étudiant.e.s en situation de handicap et le Bureau des services d'orientation — afin d'améliorer les services, des ARD ont été placés dans ces services respectifs de chacun des quatre établissements partenaires. Pour soutenir une application accrue des pratiques et du partage des ressources, les ARD se sont réuni.e.s régulièrement dans le cadre d'un mécanisme d'échange de connaissances pour examiner les pratiques et apporter leur expertise individuelle, afin de soutenir le travail de chacun.e en conseillant les établissements partenaires, et pour ramener dans les établissements postsecondaires avec lesquels ils/elles travaillent les meilleures pratiques qu'ils/elles ont apprises. Ainsi, chacun des partenaires pourrait tirer parti des enseignements des trois autres.

Le rôle initial de l'ARD dans l'environnement postsecondaire était triple :

1. fournir des orientations et des recommandations tirées de la recherche sur les meilleures pratiques en matière de soutien aux étudiant.e.s pour le développement de compétences favorisant la carrière et l'employabilité,
2. faciliter la collaboration et des relations accrues entre les services de soutien aux étudiant.e.s auxquels ils/elles peuvent accéder durant leur parcours postsecondaire, et
3. soutenir les différents milieux pour innover ou appliquer de nouvelles pratiques ou activités en lien avec le handicap et l'emploi.

Comme l'IDCO utilisait une méthodologie de collecte d'informations pour ensuite répondre par des pratiques appliquées, il a été demandé aux ARD de modifier considérablement leur rôle pendant la deuxième année du projet pour appliquer et tester un rôle de contact avec les étudiant.e.s appelé rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi (CCE), qui est décrit plus en détails à la section 3.4 du présent rapport. Le rôle de CCE a été développé en réponse aux enseignements tirés de la phase de découverte initiale de la recherche.

Voir *Annexe 8.4 : Points saillants des principaux résultats de l'Initiative lors du Salon de l'IDCO* où nous avons inclus les présentations par affiches préparées par l'équipe des ARD pour le salon. Chaque affiche présente quelques-unes des activités menées dans chaque campus partenaire.

3.1.1 Rôle des agent.e.s de recherche et développement

Pour mieux comprendre les pratiques en matière de soutien à différents moments de la transition du postsecondaire à l'emploi pour les étudiant.e.s en situation de handicap, la recherche et le développement de l'IDCO ont commencé par examiner l'environnement postsecondaire lui-même. L'IDCO reconnaît que la préparation et l'employabilité des étudiant.e.s commencent avant le niveau postsecondaire et a fait un peu de sensibilisation dans l'environnement secondaire. Cependant, étant donné les contraintes du calendrier de deux ans du projet, l'accent a été mis sur le développement de la capacité des établissements postsecondaires et de la communauté des employeurs à influencer sur les résultats de l'emploi. Nous reconnaissons que les compétences liées à l'autopromotion, à la connaissance de soi et à la compréhension de ses forces, de ses défis et de ses intérêts sont toutes développées durant la vie et doivent donc être soutenues tout au long des études primaires, secondaires et postsecondaires. Effectivement, les liens entre ces milieux éducatifs clés et les personnes qui travaillent avec eux doivent être renforcés (Martin, 2018⁶). De nombreux.se.s étudiant.e.s en situation de handicap soulignent les répercussions de leurs expériences au primaire et au secondaire sur la perception qu'ils ont d'eux-mêmes, sur leurs compétences en matière d'autopromotion et sur leurs réflexions concernant leur cheminement de carrière. L'objectif de l'IDCO a été d'examiner la transition depuis le postsecondaire, mais nous reconnaissons l'importance des expériences antérieures des étudiant.e.s.

Il existe d'excellentes possibilités de tirer parti des programmes de transition existants pour faciliter l'engagement des étudiant.e.s dans les différents cheminements vers l'emploi ainsi que dans les services d'orientation au niveau postsecondaire. Il est également possible d'innover en matière de nouvelles relations avec les établissements secondaires. L'IDCO a entamé des discussions avec les conseils scolaires pour trouver des moyens de créer des relations et nous en avons créés avec Make the Cut, un événement de transition fort bien établi et fort couru qui se tient deux fois par an dans la région d'Ottawa sous la direction du Centre Paul Menton de l'Université Carleton et du Centre for Accessible Learning du Collège Algonquin. Les organisateurs de Make the Cut nous ont gracieusement offert l'occasion de fournir un développement professionnel aux enseignant.e.s du secondaire sur le soutien à apporter aux élèves pour qu'ils/elles puissent tirer parti des formes de soutien à la carrière au niveau postsecondaire et des cheminements vers l'emploi. De plus, nous avons établi des relations directes avec les étudiant.e.s pour leur présenter la campagne de sensibilisation #PrêtÀ.

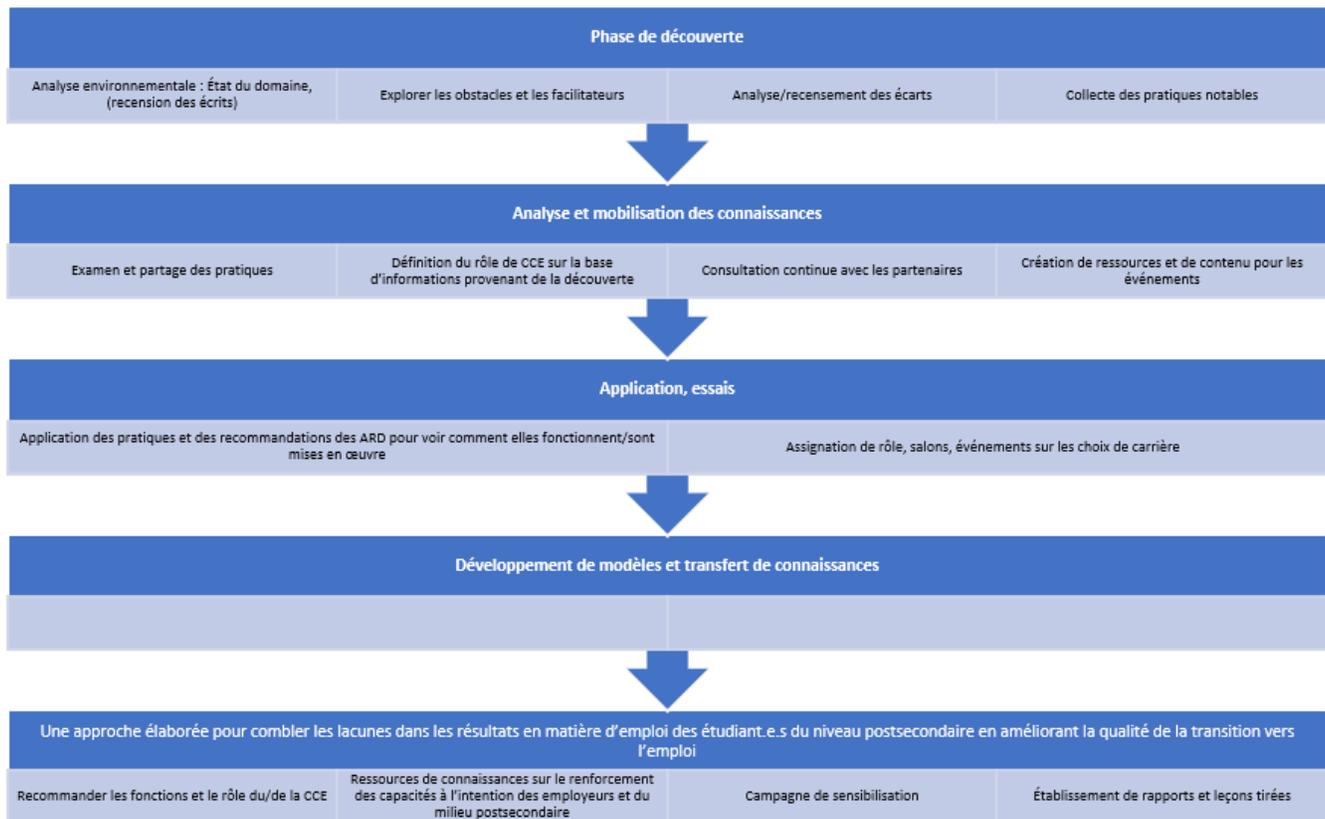
Il est également extrêmement important de continuer à travailler sur la façon de transmettre des messages pertinents et de préparer les élèves qui atteindront le niveau postsecondaire, et même ceux/celles qui entreront directement sur le marché du travail.

Le déploiement de la recherche et du développement s'est déroulé en plusieurs phases : Découverte, Analyse et mobilisation des connaissances, Application, et Développement de modèles et transfert de connaissances, avec des activités diverses menées dans chaque phase (voir image ci-dessous qui décrit visuellement les activités de chaque phase).

⁶ Martin, Elizabeth. *Making the Connection: Growing Collegiality and Collaboration Between K–12 and PSE Educators*. Ottawa: Le Conference Board of Canada, 2018

Le travail des ARD au niveau postsecondaire portait sur :

- Le recensement des points de vue et des expériences des prestataires de services de soutien aux étudiant.e.s et des étudiant.e.s sur la qualité de la transition du postsecondaire au marché du travail, y compris les obstacles et les facteurs facilitant la préparation à l'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap et leur participation aux cheminements vers l'emploi.
- La découverte et la mise en œuvre de moyens efficaces et durables pour soutenir des relations constantes entre le Bureau des services aux étudiant.e.s en situation de handicap et le Bureau des services d'orientation;
- L'analyse des données collectées auprès des quatre établissements partenaires pour élaborer et appliquer un ensemble de fonctions proposées qui peuvent combler certaines des lacunes au sein des établissements postsecondaires liées à la transition entre l'école et la carrière.
- La création et la mise à disposition d'ateliers de développement professionnel à divers services, y compris le personnel des services d'orientation, afin d'accroître leur confiance envers le traitement des préoccupations liées au handicap que peuvent avoir les étudiant.e.s qui accèdent aux services.



3.1.2 Phase de découverte — Points de vue et expériences des prestataires de services

La phase de découverte a consisté en une série d'étapes destinées à aider à recenser les écrits existants liés à notre travail, à clarifier les obstacles et les facilitateurs qui ont conduit à une analyse des lacunes,

ainsi qu'à documenter les meilleures pratiques notables au niveau postsecondaire et de l'industrie. Comprendre les points de vue et les expériences des prestataires de services dans les établissements postsecondaires et des étudiant.e.s qui accèdent à ces services était une étape importante avant de formuler des propositions et des solutions. Les agent.e.s de recherche et développement ont effectué des appels ou organisé des réunions individuelles, assisté à des discussions pertinentes lors de réunions du personnel et participé aux déjeuners d'information des établissements partenaires.

Quelques-uns des thèmes ressortis des discussions avec les prestataires de services aux étudiant.e.s ont révélé les obstacles suivants :

Obstacle : Divulgateion et accommodements

- Les étudiant.e.s ne dévoilent pas toujours leur handicap aux employeurs. Si le handicap est dévoilé après l'embauche, il pourrait être difficile d'obtenir un accommodement approprié et au moment opportun.
- Tant les étudiant.e.s que les employeurs ne sont pas au courant des accommodements disponibles et de l'obligation des employeurs de prendre des mesures d'accommodement.

Obstacle : Compétences des étudiant.e.s à défendre leurs droits et en matière d'autopromotion

- Les compétences des étudiant.e.s à défendre leurs droits et en matière d'autopromotion sont souvent faibles, ce qui a des répercussions sur leur capacité à faire connaître leurs points forts et leurs compétences auprès des employeurs durant le processus d'embauche.
- Les étudiant.e.s ne sont pas toujours conscient.e.s des ressources disponibles dans les établissements postsecondaires et au-delà, ce qui a des répercussions sur leur capacité à demander de l'aide.

Obstacle : Implications en termes de temps

- Faute de temps, les étudiant.e.s ne peuvent souvent pas étudier et travailler en même temps pour acquérir de l'expérience pendant leurs études.
- De même, ils/elles ont souvent des horaires chargés et manquent de temps pour se consacrer à l'acquisition de compétences liées à l'emploi pendant leurs études.

Obstacle : Infrastructures

- On signale un manque de ressources dans les établissements postsecondaires pour soutenir les étudiant.e.s en situation de handicap durant leur parcours vers l'emploi et lorsqu'ils/elles naviguent dans leurs cheminements vers l'emploi.
- Même lorsque l'établissement organise un événement lié à l'emploi pour cette population, le taux de participation n'est pas forcément élevé.

3.1.3 Points de vue et expériences des étudiant.e.s

L'IDCO adopte une approche « Rien pour nous sans nous » et a donc beaucoup apprécié la voix des étudiant.e.s, non seulement pour éclairer la recherche que nous avons menée, mais également pour faire

partie de l'équipe chargée de concevoir et de mettre en œuvre le projet. Les ARD ont notamment établi des relations avec les étudiant.e.s grâce à l'événement Démarrez votre carrière.

Quatre questions de discussion ont été posées aux étudiant.e.s pour comprendre les facilitateurs et les obstacles auxquels ils/elles estiment faire face pour accéder à l'emploi via les nombreux cheminements vers l'emploi. Les facilitateurs et les obstacles mis en évidence ont été classés en deux catégories : ceux qui sont « vécus » et ceux qui sont « perçus ». Les facilitateurs ou obstacles vécus sont des expériences et des exemples vécus, rapportés dans les données ci-dessous. Les facilitateurs ou obstacles perçus sont des choses susceptibles d'avoir des répercussions sur leur cheminement professionnel, mais qui n'ont pas nécessairement été vécues directement. Les principaux obstacles et facilitateurs sont résumés ci-dessous.

Obstacle : Processus de demande d'emploi

- Comme de nombreux.ses étudiant.e.s, en situation de handicap ou non, les étudiant.e.s ont expliqué qu'ils/elles postulent souvent à des emplois mais ne reçoivent jamais de réponse de l'employeur.
- Ils/elles ont également évoqué les processus de demande d'emploi longs et intimidants qui les découragent tout simplement de postuler.
- En plus des processus de demande d'emploi, les étudiant.e.s ont expliqué que les nombreuses exigences professionnelles énumérées les dissuadent également de postuler.
- Certain.e.s étudiant.e.s ont également exprimé leur frustration face aux nombreux processus impersonnels de candidature en ligne.

Obstacle : Craintes, perceptions et estime de soi

- De nombreuses expériences émotionnelles ont été exprimées en rapport avec le processus de recherche d'emploi, notamment la peur de l'évaluation et des critiques qui font que la personne ne postule pas pour certains emplois.
- Les autres craintes exprimées sont la peur d'être moins qualifié.e que les autres candidat.e.s, la peur d'être dépassé.e par les événements, la peur de l'échec et la peur du changement.
- La perception des accommodements a également été discutée, les étudiant.e.s estimant que le fait de demander un accommodement pourrait diminuer les chances de décrocher un emploi.

Obstacle : Engagement en termes de temps, de famille ou d'argent

- Les répercussions de la gestion du temps ont été discutées, les étudiant.e.s ayant déclaré se sentir trop occupé.e.s pour équilibrer travail et études ou pour chercher d'autres cheminements professionnels.
- La limitation imposée par les contraintes de temps concerne également les stages coopératifs. Les étudiant.e.s ont estimé que les stages coopératifs retarderaient l'obtention de leur diplôme.
- De nombreux.ses étudiant.e.s ont évoqué des engagements familiaux qui limitaient leur capacité à chercher un emploi ou à acquérir des compétences professionnelles. Les engagements familiaux vont de la prise en charge des enfants et des parents aux frères et sœurs.

Facilitateur : Réseautage, soutien, relations

- Le recours aux relations personnelles a été l'un des facteurs les plus souvent cités pour faciliter l'obtention d'un emploi. Les exemples allaient jusqu'aux relations avec les professeur.e.s, les membres de la famille, les ancien.ne.s superviseur.e.s et les personnes qui leur servent de modèles dans leur vie.
- Les étudiant.e.s ont expliqué qu'ils se sentaient soutenu.e.s lorsqu'ils/elles établissaient des relations et communiquaient avec les autres.

Facilitateur : Savoir-être

- Plusieurs compétences ont été soulignées comme étant bénéfiques pour obtenir un emploi intéressant, notamment les compétences organisationnelles, les compétences multitâches et les compétences en communication.
- L'importance d'explorer ses centres d'intérêt a été soulignée à plusieurs reprises, les étudiant.e.s estimant que cela leur permettait de développer leur connaissance de soi et d'autres compétences.

Facilitateur : Cours, formation et programme

- Des cours supplémentaires ou une spécialisation à l'école ont été mis en avant comme pouvant faciliter l'obtention d'un emploi.
- Des travaux pratiques, des stages et la participation à des présentations liées à leur domaine d'études ont été proposés pour aider les personnes à aller de l'avant.

Les agent.e.s de recherche et développement ont également recueilli des renseignements précieux auprès des étudiant.e.s en organisant des conversations de groupe, également appelées « conversations catalytiques ». Ces conversations ont été menées dans des groupes d'environ cinq à dix étudiant.e.s, où la sensibilisation aux cheminements vers l'emploi proposés a été suivie d'une discussion dirigée. Des informations concernant les ressources disponibles sur chaque campus ont été fournies lors de ces réunions (par exemple, informations sur les BSESH et sur les BSO). Les principaux thèmes abordés lors des conversations catalytiques comprennent :

Obstacle : Processus de demande d'emploi

- L'étude et le suivi des candidatures selon les cheminements vers l'emploi présentent de nombreux défis qui, d'après les étudiant.e.s, sont nombreux, intimidants et difficiles.
- Les jeunes diplômé.e.s expliquent qu'ils/elles ne savent pas comment divulguer leur handicap, qu'ils/elles ont des doutes quant à leurs droits légaux.
- Ils/elles déclarent également craindre d'expliquer dans leur curriculum vitæ les lacunes de leur expérience professionnelle liées à leurs études.

Obstacle : Engagement en termes de temps et de famille

- Il est difficile d'accéder aux expériences de cheminements liées aux programmes (stages, postes de recherche, travaux pratiques) en raison des seuils de notation, de l'augmentation de la charge cognitive et des obligations familiales.

Obstacle : Perceptions et estime de soi

- Les étudiant.e.s déclarent avoir des difficultés à se faire connaître auprès des employeurs.
- Les jeunes diplômé.e.s expliquent que leur perception du monde du travail est une source de stress, car ils/elles ne possèdent qu'une expérience limitée.

Il convient de noter que cela n'inclut pas les thèmes qui ont émergé des données recueillies auprès des étudiant.e.s participant aux sessions des conseillers.ères des cheminements vers l'emploi qui sont soulignées à la section 3.4.

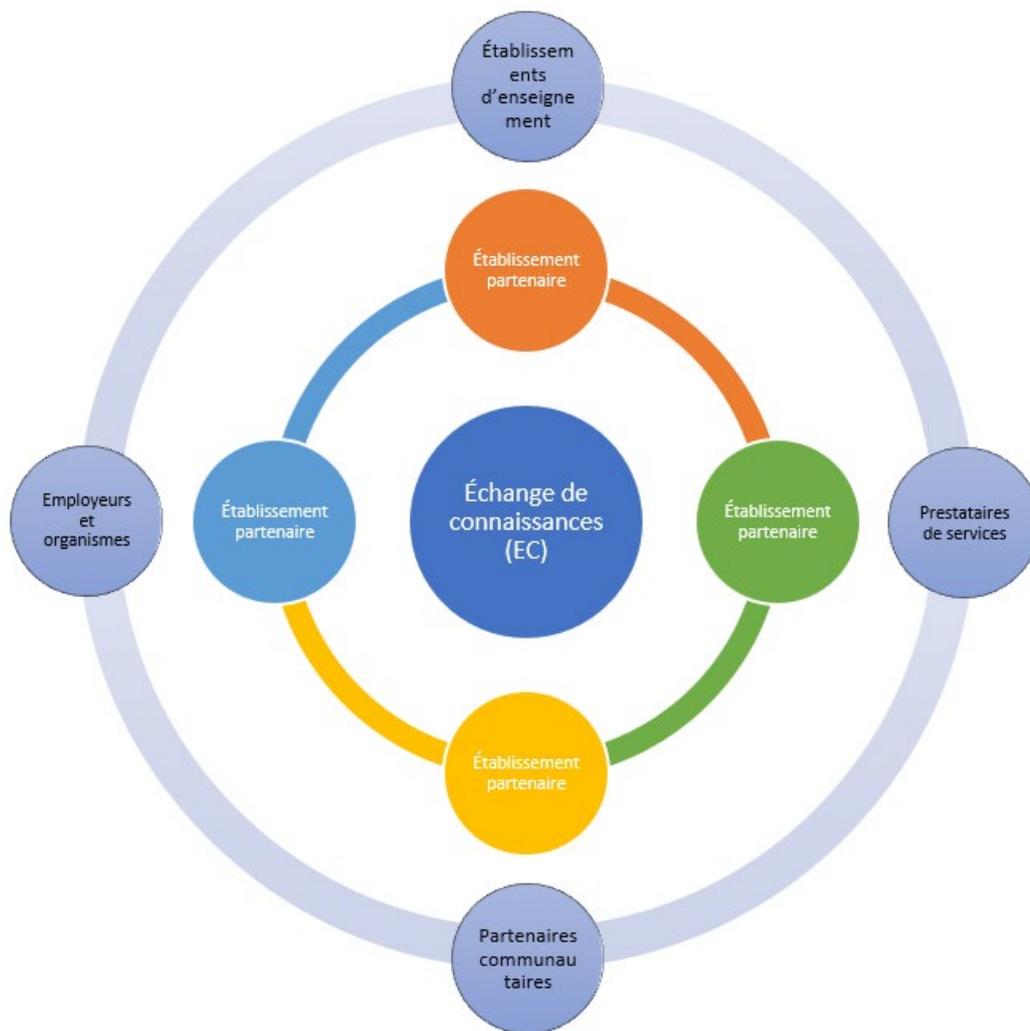
3.1.4 Carte IDCO de l'échange et du transfert de connaissances

L'IDCO s'est attelée à intégrer de nombreuses sources d'information dans certaines pratiques susceptibles d'être appliquées et testées dans le cadre de son projet communautaire, ainsi qu'à établir des relations de collaboration solides pour assurer la pérennité des actions futures et poursuivre l'échange de connaissances entre les principales parties prenantes du milieu postsecondaire et les employeurs clés de la collectivité. Cela signifiait qu'il était important de partager les enseignements et les pratiques d'un contexte avec les autres, afin qu'ils puissent être pris en compte, modifiés pour être utilisés ou intégrés tels quels.

Malgré la complexité d'une collaboration de cette ampleur, l'avantage du format de l'IDCO était que tous les partenaires du projet et les membres de la collectivité pouvaient s'engager dans le projet à partir de leur propre point de départ en vue de progresser. Le format a également permis aux contextes individuels de cerner et de reconnaître leurs points forts à partir desquels ils pouvaient contribuer en toute confiance à l'effort collectif, ainsi que de cerner leurs domaines de difficulté et de puiser dans le savoir collectif pour y faire face. La capacité de chaque organisation à partager ses points forts et à tirer parti de ceux des autres a été un aspect important pour développer le potentiel de collaborations et d'efforts futurs.

De même, les parties prenantes de la collectivité se trouvaient à des niveaux d'expérience différents en matière d'engagement et de mise en œuvre des connaissances et des pratiques pour accroître l'accessibilité. La façon dont les connaissances ont été partagées durant les deux années du projet a permis à de multiples parties prenantes, y compris les partenaires du projet, de trouver les informations dont elles avaient besoin et de progresser à partir de leur point de départ individualisé. Qu'il s'agisse d'entamer la conversation sur l'accessibilité, de sensibiliser aux enjeux liés au handicap ou aux approches inclusives, de développer des compétences précises ou de perfectionner des pratiques déjà établies, les parties prenantes ont pu faire avancer le travail de leur contexte. Cela a permis d'adopter une approche de type « la marée montante soulève tous les bateaux » pour avoir des répercussions positives sur la transition globale de l'école au travail pour les étudiant.e.s en situation de handicap.

Le diagramme ci-dessous illustre le partage des connaissances sur les pratiques durant les deux années du projet.



3.2 Sensibilisation des employeurs et entrepreneuriat

Reconnaissant que les employeurs jouent un rôle essentiel dans la transition de l'école au travail en créant des occasions d'emplois accessibles, en adoptant des pratiques d'embauche accessibles et en bâtissant des milieux de travail accessibles et inclusifs, un deuxième objectif de l'IDCO était d'aller à la rencontre des employeurs dans la collectivité.

En même temps, nous avons également exploré le concept de création d'entreprise — entrepreneuriat — sous l'angle du désir d'un.e étudiant.e en situation de handicap d'explorer la possibilité de devenir entrepreneur.e si ou lorsqu'il/elle est incapable de trouver un emploi intéressant, tout en identifiant les outils et les ressources existants dans la collectivité d'Ottawa pour soutenir l'entrepreneuriat, et travailler directement avec une entreprise en démarrage.

En général, cette sensibilisation visait à mieux comprendre les besoins des employeurs et les étapes de la mise en confiance des personnes en situation de handicap (Tomba, 2020⁷) et à appliquer et tester les pratiques permettant de mettre en relation efficacement les employeurs et les étudiant.e.s en situation de handicap.

Mais il ne s'agissait pas seulement de réunir des personnes au même endroit, au même moment. Mettre les employeurs en relation avec les bassins de talents d'étudiant.e.s en situation de handicap d'Ottawa consistait notamment à :

- trouver des mécanismes efficaces pour soutenir le lien permanent entre l'environnement postsecondaire et les employeurs de la collectivité;
- enseigner aux employeurs comment communiquer leur engagement à créer un lieu de travail accessible et inclusif qui attirerait ces talents;
- soutenir les employeurs pour qu'ils développent leur capacité à communiquer les mesures qu'ils prennent pour créer des environnements accessibles et inclusifs;
- comprendre les réalités et les besoins déclarés des employeurs de toutes tailles en ce qui concerne la création, le maintien et la communication de leurs pratiques respectives en matière d'accessibilité; et
- éclairer le développement des étudiant.e.s en fonction des besoins des employeurs, des compétences et des bassins de talents.



DAVID C. ONLEY INITIATIVE
FOR EMPLOYMENT & ENTERPRISE DEVELOPMENT

INITIATIVE DAVID C. ONLEY
POUR L'EMPLOI ET L'ENTREPRENEURIAT

Mobilisation des employeurs

L'Ontario connaît une pénurie de main-d'œuvre qualifiée que les étudiants et étudiantes en situation de handicap peuvent contribuer à combler.

Nous avons communiqué avec des employeurs qui, de différentes façons, embauchent (ou sont disposés à embaucher) des étudiants et étudiantes de niveau postsecondaire en situation de handicap afin de comprendre leurs besoins et d'aborder leurs préoccupations et les mythes répandus.

Pour sensibiliser les employeurs, nous avons notamment :

- Animé des séances de discussion entre les employeurs et les conseillers en choix de carrière sur le campus pour en apprendre davantage sur leurs craintes, leurs préjugés et leurs perceptions liés à l'embauche d'étudiants et d'étudiantes en situation de handicap. Nous avons démonté quelques mythes!
- Conseillé des dirigeants d'entreprises sur les modifications à apporter à leurs activités de recrutement sur le campus pour les rendre plus inclusives et accessibles pour tous les étudiants et étudiantes.
- Effectué des entrevues pour mieux connaître les stratégies en matière d'embauche et d'accessibilité des entreprises et leurs priorités particulières.
- Organisé une série d'événements pour présenter les carrières accessibles et mettre les employeurs en relation avec les étudiants et étudiantes en situation de handicap.
- Présenté les services d'orientation et les professionnels du programme coopératif aux employeurs pour qu'ils discutent de l'adoption de pratiques de recrutement inclusives.



⁷ Tompa, E., et al., Skills Gaps, Underemployment, and Equity of Labour-Market Opportunities for Persons with Disabilities in Canada. Compétences de l'avenir. Janvier 2020.

3.2.1 Trouver des mécanismes efficaces

Pour mieux appréhender le niveau de compréhension des différents cheminements vers l'emploi entre les bureaux des services d'orientation et les programmes coopératifs des établissements postsecondaires et les employeurs, l'équipe du projet a entrepris deux activités clés pour apprendre des employeurs :

1. elle a mené une série d'entrevues avec les employeurs et le personnel des services d'orientation du campus; et
2. elle a organisé une série de Salons des carrières accessibles sur chaque campus partenaire.

Aperçus d'entrevues avec le personnel des services d'orientation des campus qui collaborent avec les employeurs

La sensibilisation des membres clés des équipes d'orientation des campus qui collaborent directement avec les employeurs a révélé que le personnel ne dispose pas de beaucoup de temps, ni de capacité, pour innover lorsqu'il s'agit de s'assurer que les employeurs puisent dans le bassin de talents diversifiés, et encore moins pour avoir une conversation stratégique sur la façon dont l'employeur peut participer aux différents cheminements vers l'emploi ou événements en matière d'emploi pour répondre à ses besoins de recrutement. Le personnel s'appuie sur les bases de données existantes, les modèles ou les événements passés tels que les salons de l'emploi, car les programmes coopératifs sont les principaux mécanismes pour mettre les employeurs en relation avec les étudiant.e.s et les cheminements types référencés. Les conversations sur le recrutement des divers bassins de talents ne sont généralement engagées que si l'employeur le demande précisément, ce qui n'est pas courant, et lorsque cela arrive, l'avis général est qu'on se sent peu à l'aise pour les orienter en conséquence. Certains membres du personnel ont relevé « qu'il [le handicap] n'est la responsabilité de personne » et qu'il n'existe « aucun mécanisme pour mettre les employeurs en relation avec les étudiant.e.s en situation de handicap ».

Aperçus d'employeurs qui collaborent avec les bureaux des services d'orientation et de programmes coopératifs des campus

La majorité des employeurs interviewés participent régulièrement au recrutement dans des établissements postsecondaires et assistent à des salons de l'emploi. Les relations avec des établissements précis à Ottawa ont été accréditées en fonction des « relations que les responsables locaux de l'embauche ont développées avec les différents campus » et il n'était pas rare que le/la représentant.e de l'employeur soit leur représentant.e RH attribué.e chargé.e du recrutement postsecondaire pour leur entreprise.

Bien que les programmes coopératifs aient été le cheminement le plus souvent mentionné par le personnel des services d'orientation pour répondre à leurs besoins généraux de recrutement, suivi des stages, les employeurs ne savaient pas exactement comment tirer parti des différents cheminements et entrer en contact avec les étudiant.e.s en situation de handicap.

« Il [le handicap] n'est la responsabilité de personne. »

Interrogés sur leur « liste de souhaits » en matière d'outils ou de soutien pour les aider à recruter des étudiant.e.s en situation de handicap, 22 des 30 employeurs ont indiqué qu'ils aimeraient bénéficier d'un

soutien pour progresser dans la mise en place de lieux de travail accessibles. Parmi les principales propositions, on peut citer :

1. Il « serait extrêmement précieux » d'avoir accès à un site Web ou à un répertoire de services et de ressources pour entrer en relation avec les étudiant.e.s en situation de handicap sur le campus et les soutenir dans leur travail. Une autre proposition similaire a été formulée, à savoir créer une page « pour la personne à contacter sur les campus si la diversité sur le handicap devient une priorité »;
2. Les établissements postsecondaires doivent en faire plus pour encourager les relations [des employeurs] avec les étudiant.e.s en situation de handicap lors d'événements tels que les salons de l'emploi; et
3. Faire preuve de « plus de transparence sur la façon dont les établissements postsecondaires soutiennent les étudiant.e.s en situation de handicap ».

Voir *Annexe 8.5 : Questions posées lors des entrevues avec les campus et les employeurs* et *Annexe 8.6 : Employeurs interviewés*

Salon des carrières accessibles

Parmi les événements traditionnels sur les choix de carrière et l'emploi sur les campus postsecondaires, on retrouve les salons de l'emploi. Souvent bondés et bruyants, ces événements peuvent être perçus par certain.e.s comme difficiles à supporter. Il est également très difficile d'engager des conversations intéressantes entre les étudiant.e.s et les recruteurs.euses, et il est surtout difficile de se déplacer physiquement dans les espaces.

Notre équipe a entrepris d'organiser ce que nous avons appelé un Salon des carrières accessibles sur chacun de nos campus partenaires. Nous avons travaillé avec chaque partenaire pour organiser cet événement soit le même jour que leur salon de l'emploi déjà prévu, soit la veille ou le lendemain de l'événement. Les employeurs nous ont régulièrement fait savoir qu'ils sont souvent partagés quant aux événements sur les choix de carrière auxquels ils participeront dans chaque établissement, le cas échéant, car ces événements sont très nombreux pour une période de recrutement aussi serrée, et ils ne disposent pas souvent pas des ressources humaines ou financières nécessaires pour participer à chaque événement.

Ne voulant pas occasionner de travail ou de dépenses supplémentaires aux employeurs, nous avons donc travaillé en étroite collaboration avec les partenaires des campus pour contacter les personnes inscrites à l'événement sur le campus pour voir si elles seraient prêtes à rester un peu plus longtemps, ou à venir un peu plus tôt, pour participer aux activités de notre salon.

Dans chaque établissement, nous avons structuré de façon très stratégique un événement qui a accueilli entre 15 et 20 employeurs dans l'espace utilisé. L'espace de l'événement a été aménagé de sorte qu'au lieu d'allouer une table typique de 6 pieds avec de la place en toile de fond pour promouvoir l'employeur, chaque organisation a reçu une grande table ronde qui permettait à deux ou trois représentant.e.s d'occuper la moitié de la table et à quatre à six étudiant.e.s d'occuper l'autre moitié, sur une chaise ou dans leur fauteuil roulant. Les employeurs pouvaient installer une bannière de leur entreprise derrière la table et disposaient d'un espace pour y placer du matériel ou des articles promotionnels.

Le plus important dans la conception de cet événement était qu'il soit fluide pour les participant.e.s étudiant.e.s. Ils/elles pouvaient circuler d'une table à l'autre, s'asseoir et discuter directement avec l'employeur dans le cadre d'une conversation en petit groupe ou s'asseoir et écouter. Ils/elles pouvaient rester aussi longtemps qu'ils/elles le désiraient ou passer à l'employeur suivant. De plus, nous avons créé un espace d'observation lors de chaque événement, éloigné des principaux exposants mais suffisamment proche pour que les étudiant.e.s puissent toujours voir la salle et ce qui s'y passait. Pour ceux/celles qui étaient anxieux.ses ou qui ne savaient pas comment procéder, ils/elles pouvaient prendre le temps nécessaire pour s'asseoir et observer ce qui se passait jusqu'à ce qu'ils/elles se sentent suffisamment à l'aise pour se déplacer dans la salle et discuter avec les employeurs.

Nous avons une équipe d'étudiant.e.s ambassadeur.rice.s formé.e.s lors de chaque événement, qui étaient soit assigné.e.s à des étudiant.e.s participant.e.s précis.es pour les guider dans la salle à leur rythme, soit qui circulaient dans la salle et dans la zone d'observation, s'assurant que les étudiant.e.s se portaient bien et se sentaient à l'aise. Nos agent.e.s de recherche et développement dans chaque établissement partenaire étaient également sur place pour déterminer, de concert avec les étudiant.e.s, les problèmes ou les préoccupations à résoudre.

Voir *Annexe 8.2 : Salons des carrières accessibles* pour plus d'informations.

Événement sur les choix de carrière dans le gouvernement

Utilisant le même modèle que pour le Salon des carrières accessibles, nous avons également organisé un Événement sur les choix de carrière dans le gouvernement, en deux parties, en collaboration avec nos partenaires de la fonction publique fédérale (FPF). Cet événement a été conçu en deux phases pour donner aux étudiant.e.s en situation de handicap qui y ont participé l'occasion de se préparer à la campagne de recrutement de l'automne 2019.

Première partie : En avril 2019, nos partenaires à La Cité ont mis à disposition leurs installations de pointe pour l'événement pour que nous puissions réunir plus de 150 étudiant.e.s des quatre établissements partenaires ainsi que 29 représentant.e.s de 11 ministères. Cet événement a permis aux étudiant.e.s participant.e.s de découvrir les occasions qui existent dans la fonction publique fédérale pour les personnes en situation de handicap, et comment s'y retrouver dans leur processus de recrutement en ligne, qui a été décrit par les étudiant.e.s comme « lourd, déroutant et compliqué ». Naviguer dans le volet fonction publique fédérale du programme constituait la première phase des services d'un événement en deux parties conçu pour aider les finissant.e.s à se préparer à leur carrière et à la campagne de recrutement de l'automne 2019 de la fonction publique fédérale.

Seconde partie : En octobre 2019, nous avons organisé un événement de suivi au Centre Shaw, à Ottawa. Notre intention était de créer un événement accessible qui offrirait aux finissant.e.s et aux diplômé.e.s récent.e.s de chacun des quatre établissements partenaires l'occasion :

- de se renseigner sur les emplois du PFETE et du gouvernement du Canada disponibles dans les nombreux ministères et agences du gouvernement fédéral;
- de créer un forum d'ateliers interactifs pour donner aux étudiant.e.s des instructions sur la façon de remplir une demande en ligne de la fonction publique fédérale pour les emplois du PFETE et du gouvernement du Canada; et

- d'offrir aux étudiant.e.s une occasion d'avoir des échanges intéressants en matière d'emploi avec des représentant.e.s des RH, qui débouchent sur la distribution de lettres d'intérêt et d'éventuelles offres d'emploi.

Tou.te.s les étudiant.e.s participant.e.s ont préalablement déterminé leur intérêt pour un « cheminement vers l'emploi » dans la fonction publique fédérale, et ce, pendant l'événement, et ont été invité.e.s à des ateliers pratiques où ils/elles ont reçu des informations sur la façon de tirer parti des occasions dans ces cheminements. La préférence a été accordée aux ministères/agences intéressés qui étaient disposés à envoyer des lettres d'intérêt et/ou à faire des offres conditionnelles aux participant.e.s le jour même ou dans les 24 heures suivant l'événement. Trois activités distinctes ont eu lieu pendant la journée.

- **Salon de réseautage des employeurs** : Seize ministères disposaient chacun d'une table pour promouvoir leurs emplois et leurs environnements de travail. Chaque table peut accueillir un maximum de deux représentant.e.s d'employeurs et cinq étudiant.e.s. Deux autres représentant.e.s d'employeurs ont été invité.e.s à circuler en périphérie de la salle pour tenir des conversations informelles supplémentaires avec les étudiant.e.s présent.e.s.
- **Café sur les choix de carrière** : Un espace de réseautage plus décontracté avec une zone désignée pour des conversations tranquilles a été fourni, permettant à deux autres représentant.e.s des employeurs et à deux champion.ne.s (personnes en situation de handicap employées par le ministère/l'agence participant) d'interagir avec les étudiant.e.s. Un service de rafraîchissements légers était disponible durant l'après-midi.
- **Ateliers interactifs** : Les ateliers animés par des représentants de la fonction publique fédérale ont été organisés en français et en anglais. Environ 50 étudiant.e.s et diplômé.e.s y ont participé dans chacune des trois salles où ils/elles y ont reçu des instructions sur la façon de s'y retrouver dans le processus de candidature en ligne de la fonction publique fédérale pour les emplois du PFETE et du gouvernement du Canada.

Cet événement a accueilli 170 étudiant.e.s et diplômé.e.s en situation de handicap des quatre campus partenaires, ainsi que 60 représentant.e.s de 15 ministères ou agences différents de la fonction publique fédérale. Comme pour les Salons sur les carrières accessibles, nous avons formé une équipe d'étudiant.e.s qui ont joué le rôle d'ambassadeur.ice.s de réseautage et qui ont servi de soutien en facilitant des conversations et des relations intéressantes entre leurs camarades de classe et les employeurs potentiels. Les ARD ont également joué un rôle clé en se rapprochant des étudiant.e.s qui présentaient des signes d'anxiété ou de détresse pendant l'événement.

Lettres d'intérêt : Le 6 novembre 2019, nous avons reçu la confirmation qu'au moins 79 lettres avaient été envoyées à des étudiant.e.s pour des postes dans le cadre du PFETE et au sein du gouvernement du Canada.

Répertoire de CV : Nous avons également créé un répertoire de CV qui était une combinaison de CV d'étudiant.e.s manifestant leur intérêt pour le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (71 curriculum vitae soumis) et les emplois du gouvernement du Canada (63 curriculum vitae soumis).

Événements de préparation : Nous avons également organisé une série d'événements de préparation en prélude à la seconde partie. Pour les représentant.e.s des différents ministères, nous avons organisé un webinaire pour les préparer au format de l'événement et à ce à quoi ils doivent s'attendre, notamment la façon d'aborder les étudiant.e.s en situation de handicap. Plus de 60 personnes ont participé à ce webinaire à l'heure du déjeuner. Pendant les trois semaines qui ont précédé la seconde partie, nous avons

organisé un webinaire en français et en anglais à l'intention des étudiant.e.s pour les aider à comprendre et à se préparer pour l'événement, ainsi que pour leur expliquer ce à quoi s'attendre le jour de l'événement.

Ministères représentés :

- Agriculture et Agroalimentaire Canada
- Agence des services frontaliers du Canada
- Agence canadienne d'inspection des aliments
- Emploi et Développement social Canada
- Pêches et Océans Canada
- Santé Canada
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- Innovation, Sciences et Développement économique Canada
- Ressources naturelles Canada
- Bureau de l'ombudsman de l'approvisionnement
- Sécurité publique Canada
- Services publics et marchés publics Canada
- Services partagés Canada
- Statistique Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada



DAVID C. ONLEY INITIATIVE
FOR EMPLOYMENT & ENTERPRISE DEVELOPMENT
INITIATIVE DAVID C. ONLEY
POUR L'EMPLOI ET L'ENTREPRENEURIAT

Vitrines

Objectif :

Définir et diriger une série d'événements conçus pour créer de réelles possibilités d'interaction entre les employeurs et les étudiants et étudiantes dans des environnements entièrement accessibles et décontractés avec de faibles stimuli sensoriels, sur le campus et ailleurs. Les principaux événements comprenaient :

Salon des carrières accessible

- Concevoir l'espace physique pour permettre une bonne mobilité, peu importe le handicap.
- Créer des espaces de discussion informels permettant aux employeurs et aux étudiants et étudiantes d'engager des dialogues constructifs (c.-à-d. 1 ou 2 employeurs à une table ronde discutant avec un maximum de 3 à 5 étudiants et étudiantes à la fois); les étudiants et étudiantes pouvaient interagir lorsqu'ils se sentaient à l'aise.
- Prévoir des aires d'observation pour les personnes qui vivent de l'anxiété ou qui se sentent dépassées; elles pouvaient s'y asseoir et observer l'activité, puis, lorsqu'elles étaient prêtes, retourner à la salle pour participer.

Vitrine des carrières dans la fonction publique

- Série en deux volets pour renseigner les étudiants et étudiantes sur le processus d'embauche de la Commission de la fonction publique (CFP).
- **Phase 1 (printemps 2019)** : Les étudiants et étudiantes ont reçu un aperçu des différents cheminements vers l'emploi de la CFP pour se préparer aux campagnes de recrutement automnales.
- **Phase 2 (automne 2019)** : Les spécialistes en ressources humaines de la CFP ont rencontré plus de 300 étudiants et étudiantes lors de séances interactives conçues pour les aider à s'orienter dans le processus de candidature en ligne; les étudiants et étudiantes sont partis avec des formulaires de candidature remplis pour des postes à temps partiel, des emplois d'été ou des postes à temps plein pour les nouveaux diplômés. Bon nombre d'entre eux et elles ont reçu des lettres d'intention pour des entrevues dans le cadre du salon de réseautage.



3.2.2 Enseigner aux employeurs comment communiquer

Il est essentiel de comprendre les définitions et l'angle sous lequel les gens voient et interprètent les choses. Au début du projet, nous avons supposé que lorsque les employeurs parlaient de diversité et d'inclusion, leurs définitions incluaient les personnes en situation de handicap. De même, nous avons supposé que dans leur compréhension de l'accessibilité, les employeurs prenaient en compte le handicap. Il a suffi de quelques entrevues pour se rendre compte que « créer un lieu de travail accessible et inclusif

qui attirerait les talents » n'incluait pas nécessairement les personnes [étudiant.e.s] en situation de handicap.

De plus, lorsque nous avons mentionné l'embauche d'étudiant.e.s en situation de handicap, nous avons rapidement réalisé que la plupart des employeurs considéraient le handicap uniquement comme quelque chose de physique. Lors d'un événement d'échange de connaissances entre employeurs que nous avons organisé en avril 2019, nous avons entendu des employeurs dire que les étudiant.e.s en situation de handicap ne s'intéressaient pas à leurs offres d'emploi. Lorsque nous avons approfondi cette question, leurs commentaires comprenaient des déclarations telles que « nous ne voyons personne avec un handicap lors de salons de l'emploi ou postulant pour nos emplois ».

Grâce à ces renseignements, nous avons entrepris de tenir des conversations intéressantes, dans le cadre de nos entrevues individuelles, par l'entremise de notre campagne de sensibilisation du public (voir section 3.5), en participant à des conférences et événements, et en parlant de ces importantes distinctions à des groupes d'employeurs de divers secteurs. Nous voulions mettre fin à certains mythes dont nous connaissions l'existence, y compris en partageant une donnée de Statistique Canada qui indique que « un.e Canadien.ne sur cinq de plus de 15 ans se considère comme ayant un ou plusieurs handicaps visibles ou non visibles ». Le fait est que la plupart des employeurs avec lesquels nous avons travaillé embauchaient déjà et/ou travaillaient avec des personnes [étudiant.e.s] en situation de handicap, mais ils ne voyaient tout simplement pas le handicap.

3.2.3 Développement des capacités

Nous avons également profité de l'occasion pour faire quelques présentations lors de conférences auxquelles les employeurs, les recruteurs.rice.s de campus et les propriétaires de petites entreprises de partout en Ontario étaient les principaux.ales participant.e.s. Pendant ces présentations, nous avons parlé du travail de l'IDCO et avons instillé des messages sur l'importance d'avoir des conversations stratégiques dans leurs entreprises en ce qui a trait à la nécessité de concevoir et de cultiver des pratiques de recrutement inclusives et accessibles depuis la base. Cela comprenait le partage des étapes du recrutement en fonction des cheminements vers l'emploi dans les environnements postsecondaires, les avantages à embaucher des personnes [étudiant.e.s] en situation de handicap et la création d'une culture d'accessibilité et d'inclusion se voulant inclusive pour les personnes en situation de handicap.

Comme exemple concret, nous avons travaillé avec une jeune entreprise appelée PharmaXilia qui entrait à peine dans sa phase de croissance. Un petit groupe de ses fondateurs avaient bâti l'entreprise, mais ils étaient prêts à se développer et avaient besoin de plus de personnel pour passer à un autre niveau. Notre équipe a travaillé avec cette entreprise pour concevoir et mettre en place une stratégie de recrutement sur les campus, notamment sur la façon de rédiger des offres d'emploi inclusives et de créer un cadre pour des entrevues accessibles, ainsi que sur la façon d'intégrer une culture d'inclusion et d'accessibilité à mesure qu'elle continue à se développer et à recruter du personnel possédant tous les niveaux d'expérience.

Nous voulions donner aux employeurs et aux nouvelles entreprises en démarrage des outils et des ressources simples pour les aider à établir une base solide non seulement pour recruter des personnes en situation de handicap, mais également pour soutenir leurs plans de carrière et leurs besoins à long terme.

3.2.4 Rendre compte de la réalité et des besoins

Lors de certains des événements que nous avons organisés et/ou auxquels nous avons participé, et lors de nos entrevues individuelles, quelques thèmes clés se sont dégagés qui, selon nous, reflètent la réalité et les besoins des employeurs d'Ottawa.

Accommodements :

Si certains des employeurs que nous avons interrogés ont adopté une approche proactive en matière d'accommodement, il est clair que la plupart ont encore une position réactive. Dans certains cas, les mesures de soutien ont tendance à être absentes mais l'employeur agira dès que/si une demande est formulée. Par conséquent, une fois qu'un.e employé.e demande un accommodement ou divulgue son handicap, cela déclenche une prise de conscience et un partage d'informations entre les deux parties. Comme l'a fait remarquer un employeur : « bien que le handicap figure dans notre déclaration de diversité, il n'existe, à ma connaissance, aucune politique, procédure ou stratégie particulière en ce qui concerne l'embauche de personnes en situation de handicap, et chaque demande de mesure d'accommodement est traitée au cas par cas ».

Nous avons également été témoins de nombreux cas de ce qu'on pourrait appeler des déclarations du bout des lèvres, où l'effort d'une entreprise pour mettre en place des accommodements se limitait à inclure une ligne générique à une description de poste qui disait *Accommodements disponibles sur demande*, mettant ainsi la responsabilité sur l'individu de discuter de ses besoins au lieu de créer une culture d'inclusion et de parler activement de la façon dont l'employeur soutient les besoins de tous ses employé.e.s.

Divulgarion :

Les employeurs souhaitent généralement que les employé.e.s divulguent leur handicap afin de pouvoir planifier les mesures d'accommodement, mais ils ne réalisent pas nécessairement ce qu'ils doivent faire pour favoriser un environnement dans lequel un.e employé.e peut se sentir à l'aise de divulguer son handicap. Les employeurs souhaitent en savoir plus sur la divulgation tout en ayant une peur saine de dire ou de faire quelque chose de mal, ce qui les conduit à ne rien faire et/ou à ne pas embaucher une personne qu'ils soupçonnent d'avoir un handicap. On se rend compte que la création de relations de confiance peut permettre à un.e employé.e de révéler son handicap s'il/elle le souhaite, mais la façon de le faire reste inconnue pour lui/elle.

Un de nos partenaires du secteur de l'enseignement postsecondaire a mis en place un service d'orientation des étudiant.e.s en situation de handicap vers les employeurs. Certains employeurs participant à ce programme sont conscients que la divulgation d'un handicap est un choix personnel, même si l'étudiant.e ou le/la demandeur.se d'emploi est orienté.e par un service destiné aux personnes en situation de handicap. Des services spécialisés tels que ceux fournis par ce partenaire, qu'ils soient intégrés au Bureau des services d'orientation ou ailleurs sur le campus, doivent être considérés comme essentiels pour aider les étudiant.e.s et les employeurs à naviguer parmi les scénarios et conversations de ce genre.

Manque de sensibilisation du personnel au handicap :

Un autre domaine dans lequel nous avons constaté une lacune, ou un besoin, pour les employeurs est la sensibilisation au handicap de leur personnel, y compris ceux/celles qui travaillent aux ressources humaines, au recrutement et/ou les responsables de l'embauche pour différents départements. Il en résulte un manque de compréhension à l'égard du recrutement et de l'embauche d'étudiant.e.s en situation de handicap. Tel qu'indiqué précédemment, de nombreux employeurs concluent qu'un handicap ne peut qu'être physique; s'ils ne peuvent pas voir le handicap, alors dans leur esprit, un accommodement ou un soutien continu n'est pas nécessaire. Il est nécessaire d'investir dans la création d'outils et de ressources pour mieux préparer les responsables à soutenir leurs employé.e.s. La question est de savoir si la création d'un nouveau site Web sera la réponse à ces questions ou s'il est possible de faire quelque chose de plus concret. Plusieurs employeurs ont exprimé le souhait de créer un lieu « sûr », tel qu'un réseau ou un numéro 1-800 qu'ils pourraient composer pour demander du soutien ou poser des questions concernant différents scénarios dans leur entreprise et où ils pourraient obtenir des conseils sur la meilleure façon de répondre et/ou de soutenir leurs employé.e.s.

Exigences en matière de rapport qui limitent les actions :

Il est important de noter que plusieurs représentant.e.s avec lequel.le.s nous nous sommes entretenus ont indiqué qu'ils/elles n'étaient tenu.e.s de faire rapport que sur les groupes de femmes et/ou de minorités visibles et que, par conséquent, leurs efforts de recrutement étaient motivés par ces exigences. Bien que l'Ontario ait fait de grands progrès avec la création de normes clés de la LAPHO, particulièrement en matière d'emploi, et que les employeurs soient de plus en plus sensibilisés à ces normes, ils considèrent toujours que les recommandations répondent aux exigences minimales. Des projets tels que l'IDCO, en collaboration avec des partenaires communautaires et des établissements secondaires et postsecondaires locaux, ainsi qu'avec des employeurs et des organisations telles que les chambres de commerce, peuvent faire avancer les choses à grands pas.

Il ne fait aucun doute que la majorité des employeurs avec lesquels nous nous sommes entretenus ont exprimé le désir de prendre davantage conscience du handicap et sont prêts à aider leurs entreprises à devenir plus inclusives et accessibles à tou.te.s, à condition qu'il existe des outils et des ressources pour les appuyer dans cette démarche.

Les plus grands défis

Pendant notre présentation à la Conférence sur la main-d'œuvre de demain à l'automne 2019, nous avons profité de l'occasion pour demander aux employeurs ce qu'ils considéraient comme le plus grand défi en matière d'embauche d'étudiant.e.s en situation de handicap. L'infographie ci-dessous représente bien ce que nous avons entendu des employeurs, non seulement lors de la conférence, mais également durant le projet. Notre campagne de sensibilisation du public #PrêtÀ a été une excellente occasion de contribuer à relever certains de ces défis.

When poll is active, respond at [PollEv.com/onley](https://www.poll-ev.com/onley)

Text **ONLEY** to **37607** once to join

What's one word to describe what you see as your greatest challenge about hiring students with disabilities?



L'image ci-dessus reflète les réponses reçues des employeurs à la question : Quel est le mot qui décrit le plus grand défi auquel vous faites face dans l'embauche d'étudiant.e.s en situation de handicap ?

3.2.5 Éclairer le perfectionnement des étudiant.e.s

Que ce soit dans le cadre des entrevues formelles que nous avons menées, de conversations informelles lors de conférences ou en participant à des événements de réseautage sur les campus ou en dehors des campus, nous avons vu l'importance de trouver un moyen de transformer ce que nous avons appris des employeurs en des informations utiles pour les étudiant.e.s, ainsi que pour les prestataires de services des campus qui soutiennent les étudiant.e.s en situation de handicap afin de répondre à leurs besoins en matière d'emploi.

3.3 Mise en place d'un dépôt en ligne

L'IDCO a suivi une approche visant à reconnaître les avancées déjà accomplies en matière de développement de l'emploi plutôt que d'essayer de « réinventer la roue ». Dans cette optique, les membres de notre équipe ont cherché à collaborer avec la communauté et à renforcer les projets en cours au sein de celle-ci chaque fois que cela était possible.

Durant le projet, l'équipe a effectué diverses recensions des écrits et étudié les outils et ressources visant à promouvoir l'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap des établissements postsecondaires. Elle a par ailleurs constitué une bibliothèque proposant une documentation variée à exploiter durant l'ensemble du projet et, surtout, elle s'est employée à créer de nouveaux outils et/ou à améliorer des outils existants mais n'intégrant pas la problématique du recrutement postsecondaire. Nombre de ces outils ont été élaborés et utilisés dans le cadre de notre campagne de sensibilisation (voir section 3.5), puis rassemblés et publiés sur le site <https://onleyinitiative.ca/resources>.

Les ressources proposées sur ce site comprennent des infographies, des guides et d'autres ressources destinées aux étudiant.e.s, aux employeurs et aux prestataires de services. Elles ont été élaborées directement en réponse aux écarts et aux besoins identifiés par ces parties prenantes.

De plus, nous avons collaboré avec des partenaires locaux et provinciaux pour passer en revue les ressources existantes telles que les sites Web, les bibliothèques, les guides sur l'employabilité et même certains ateliers visant à favoriser le développement de l'emploi ou de l'entrepreneuriat. Chaque fois que cela a été possible, nous avons effectué des audits, dispensé des formations et/ou formulé des recommandations sur la manière dont ces ressources pourraient être améliorées. Par exemple, dans certains cas, nous avons aiguillé les partenaires sur la possibilité d'apporter une composante recrutement postsecondaire, ou leur avons montré comment concevoir des ateliers ou des ressources plus accessibles pour les personnes présentant un handicap non visible, et même comment rendre leurs espaces plus accessibles physiquement pour les personnes (étudiant.e.s) en situation de handicap physique.

Tout au long du projet, nous avons tenu plusieurs réunions avec les dirigeants de Magnet, une « plateforme d'innovation socionumérique dont la mission est d'accélérer la croissance économique inclusive au Canada »⁸. Elle a été créée conjointement par l'Université Ryerson et la Chambre de commerce de l'Ontario.

Magnet a établi des partenariats avec la plupart, voire la totalité, des établissements postsecondaires de l'Ontario. En conséquence, en étudiant de plus près leur portail en ligne qui accompagne à la fois les chercheur.euse.s d'emploi et les employeurs, nous avons organisé quelques séances d'échange de connaissances au cours desquelles nos partenaires des services d'orientation ont pu partager avec Magnet de la rétroaction précieuse permettant de mieux cerner certains des enjeux recensés au niveau institutionnel, et notamment sur les questions d'accessibilité. Magnet s'est montrée particulièrement disposée à travailler avec nos partenaires et à donner suite à certains des changements qui lui ont été suggérés.

Il existe également, en lien étroit avec Magnet et sous l'égide de la Chambre de commerce de l'Ontario (CCO), une ressource en ligne appelée réseau DiscoverAbility. Nous avons jugé opportun de collaborer avec ce réseau dont le site a pour vocation de soutenir les chercheur.euse.s d'emploi en situation de handicap et de les mettre en relation avec les employeurs qui embauchent des personnes en situation de handicap. Au début 2019, nous avons conclu un protocole d'accord avec la CCO pour la mise en place du portail du réseau DiscoverAbility pour Ottawa — <https://ottawa.discoverability.network>.

Notre équipe a effectué un audit complet du site et a travaillé avec la CCO et Magnet pour intégrer plusieurs changements visant à rendre le site encore plus convivial, notamment en mettant à jour le contenu de sorte que celui-ci soit plus représentatif de la communauté des employeurs et des chercheur.euse.s d'emploi d'Ottawa. Cette collaboration s'est déroulée de manière concertée avec nos partenaires sur les campus. Nous avons également inclus PAIRE, Pôle emploi d'Ottawa et le Ottawa Board of Trade dans les conversations afin de garantir que les améliorations apportées présentaient un intérêt réel pour la région d'Ottawa.

Les efforts déployés dans le cadre du dépôt en ligne étaient étroitement liés à notre objectif de développement durable, qui est examiné plus en détails à la section 3.6.

⁸ <https://magnet.today/about/>

3.4 Le rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi (CCE) – un modèle et des fonctions transférables

L'un des principaux résultats découlant de la recherche appliquée de l'IDCO dans les établissements postsecondaires a été l'élaboration du rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi (CCE). Ce modèle définit un ensemble de fonctions essentielles nécessaires pour améliorer les compétences d'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap dans l'enseignement supérieur et promouvoir une meilleure connaissance et compréhension, dans l'ensemble du milieu postsecondaire, de la corrélation entre l'accessibilité, l'expérience vécue du handicap et le parcours vers l'emploi. Le rôle du/de la CCE a été créé par l'équipe de recherche et développement de l'IDCO dans le but de combler les lacunes des milieux postsecondaires identifiées par les ARD. Il est fondé sur une philosophie du « pouvoir d'agir » qui vise à faire des étudiant.e.s leurs propres agents de changement. Le rôle du/de la CCE utilise une approche d'encadrement axée sur la recherche de solutions et sur les besoins de l'étudiant.e. Il applique les principes des cheminements vers l'emploi pour aider les étudiant.e.s à élaborer des plans d'action pour acquérir des expériences professionnelles, sachant que les étudiant.e.s peuvent tirer parti de l'apprentissage expérientiel pour développer leurs compétences d'employabilité. Le rôle du/de la CCE a également pour vocation d'offrir aux étudiant.e.s un espace où ils/elles peuvent avoir des conversations pertinentes sur la manière dont leur expérience unique du handicap recoupe leur développement et leurs objectifs en matière d'emploi et de carrière. Cela permet aux étudiant.e.s d'adopter à l'égard de leur parcours professionnel une approche éclairée et ambitieuse, respectueuse de tous les aspects de leur expérience, plutôt que de les contraindre d'aborder les services sous le seul prisme du « chercheur d'emploi » ou d'une « demande d'accommodements ».

En reconnaissant que les établissements postsecondaires s'orientent vers un modèle de services axé sur l'accessibilité plutôt que sur des services spécialisés qui pourraient avoir pour effet d'isoler des groupes d'étudiant.e.s ou de réduire la responsabilité pour tous les services d'être accessibles, il est important de préciser le but rattaché au rôle et aux fonctions du/de la CCE. Le/la conseiller.ère des cheminements vers l'emploi n'a pas comme vocation de remplacer ou de dupliquer les services déjà en place pour accompagner tou.te.s les étudiant.e.s dans leur développement professionnel. Pour l'IDCO, tous les services destinés aux étudiant.e.s doivent être entièrement accessibles à tous et à toutes sur le campus, y compris à ceux et celles qui présentent un handicap. Le/la CCE vient donc renforcer les services existants et jouer un rôle de catalyseur pour une amélioration de l'accessibilité sur l'ensemble du campus. Notons que les fonctions proposées du/de la CCE dépassent le simple cadre des services aux étudiant.e.s et englobent des attributions consultatives à l'échelle du campus qui pourront promouvoir et soutenir les collaborations en faveur de l'accessibilité au sein de la communauté collégiale ou universitaire.

Précisons en outre que moyennant des tests supplémentaires, il serait possible d'adapter ce modèle en vue de l'encadrement dans les milieux de l'emploi également, mais cela n'était pas prévu dans le calendrier biennal de l'IDCO.

Voir *Annexe 8.8 : Ébauche de description du poste de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi*

3.4.1 Développer les fonctions du/de la CCE – Réduire les écarts, assurer la transférabilité

Les fonctions du/de la CCE ont été formulées lors d'une série de réunions au cours desquelles les agent.e.s de recherche et développement ont étudié les écarts qui se dégagent des données synthétisées recueillies dans leurs établissements postsecondaires respectifs et ont appliqué les informations tirées

des écrits sur les meilleures pratiques et des échanges de connaissances afin de constituer un ensemble de propositions de fonctions contribuant à réduire ces écarts.

Il a été déterminé que le meilleur moyen de tester les fonctions était d'avoir un rôle orienté vers les étudiant.e.s; cela allait garantir un meilleur soutien pendant toute la durée du projet et permettre que la voix des étudiant.e.s puisse peser directement sur le développement du rôle et des fonctions qui lui sont rattachées. Un outil de collecte de données a été mis au point d'une part afin d'observer la manière par laquelle les étudiant.e.s accédaient au rôle et les raisons pour lesquelles ils/elles le faisaient, et, d'autre part, pour évaluer si les fonctions étaient mises en œuvre de manière efficace et si elles présentaient une quelconque utilité pour les étudiant.e.s. L'IDCO ne voulait surtout pas créer un service qui soit en déphasage avec les réalités des étudiant.e.s ou qui ne réponde à aucun de leurs besoins.

Les ARD ont déterminé un ensemble de fonctions qui aideraient les étudiant.e.s, les services estudiantins et toute la communauté collégiale ou universitaire à améliorer les perspectives d'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap au terme de leurs études. De plus, ils/elles ont recensé les différentes façons dont le rôle du/de la conseiller.ère des cheminements vers l'emploi peut être mis en œuvre dans chacun des quatre établissements postsecondaires.

Nous présentons ci-après les fonctions du/de la CCE qui devaient être appliquées et évaluées par l'IDCO, à l'exception de la fonction n° 9, jugée trop vaste pour pouvoir être évaluée de façon adéquate dans les limites du calendrier de l'IDCO.

Fonctions du/de la conseiller.ère des cheminements vers l'emploi
1. Exploiter les cheminements possibles vers l'emploi
2. Acquérir une expérience professionnelle
3. Renforcer la connaissance de soi
4. Développer les compétences d'autopromotion
5. Développer le savoir-être qui favorise l'employabilité
6. Renforcer les compétences en matière de gestion de carrière
7. Possibilité d'avoir des conversations cruciales concernant le handicap et l'emploi
8. Évaluation des besoins et des forces pertinents
9. Une fonction consultative centrale orientant la communauté collégiale ou universitaire sur les problématiques et questions liées au handicap et à l'emploi

Voir l'Annexe 8.3 *Rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi* pour accéder à la liste des fonctions accompagnées de leurs définitions respectives.

3.4.2 Évaluer le rôle du/de la CCE – Cerner l'expérience des étudiant.e.s et examiner les paramètres des services

Le rôle du/de la conseiller.ère des cheminements vers l'emploi a été évalué à deux niveaux :

1. Pour voir si et comment il a été utilisé par les étudiant.e.s lorsqu'il a été mis en œuvre dans le milieu postsecondaire; et
2. Pour évaluer si les fonctions essentielles proposées répondent aux besoins des étudiant.e.s qui ont été identifiés lors de la phase de découverte de l'IDCO.

Rencontres d'étudiant.e.s avec des conseiller.ère.s des cheminements vers l'emploi (CCE)

- 197 étudiant.e.s ont eu accès au/à la CCE dans les quatre établissements postsecondaires.
- Une part importante de ces étudiant.e.s, 77 %, se sont identifié.e.s comme ayant un handicap non visible, tandis que 6 % se sont identifié.e.s comme ayant un handicap visible. 9 % des étudiant.e.s ont signalé avoir à la fois un handicap visible et un autre non visible.
- 94 % ont utilisé ou utilisent actuellement les services du Bureau des services aux étudiant.e.s en situation de handicap (BSESH) de leur établissement, tandis que 43 % ont utilisé ou utilisent actuellement les services du Bureau des services d'orientation (BSO).
- Au total, 387 visites chez un.e CCE ont été effectuées, chaque séance durant en moyenne une heure. Au cours de ces sessions, 236 étudiant.e.s ont été orienté.e.s de manière « structurée » par les CCE vers divers autres services et activités dont ils/elles pouvaient bénéficier tout en continuant à fréquenter leur CCE. Parmi ces 236, 37 % ont été orienté.e.s vers le Bureau des services d'orientation (BSO), 13 % vers le Bureau des services aux étudiant.e.s en situation de handicap (BSESH), et 11 % vers les conseiller.ère.s académiques rattaché.e.s à la filière spécifique de chaque étudiant.e. Les CCE n'ont pas cherché à remplacer les services offerts par d'autres organes consacrés aux étudiant.e.s et ont plutôt aidé ces dernier.ère.s à accéder à ces organes pour obtenir tout encadrement allant dans le sens des objectifs identifiés pour les faire progresser dans leur parcours vers l'emploi ou pour développer des compétences particulières.
- La répartition des étudiant.e.s ayant consulté un.e CCE recouvrait de manière assez uniforme des étudiant.e.s de la première à la quatrième année (19 %, 24 %, 22 %, 21 %). Les étudiant.e.s de cycles supérieurs ne représentaient que 1 % des étudiant.e.s ayant accédé à un.e CCE. On en dénombrait enfin 6 % qui venaient d'obtenir leur diplôme et qui étaient encore admissibles à des services leur permettant d'avoir accès au/à la CCE.

Sur quoi le travail des étudiant.e.s avec les CCE a-t-il porté?

Les CCE ont travaillé avec les étudiant.e.s pour les aider à progresser dans leur parcours individuel vers l'emploi. Ce travail cadrait avec les fonctions proposées du rôle des CCE. Nous avons observé le nombre de fois où une activité relevant de l'une des fonctions a été enregistrée dans les données de session du/de la CCE afin d'avoir une idée des fonctions les plus utilisées en réponse aux besoins des étudiant.e.s prenant part à ces sessions. Le tableau 1 ci-dessous donne une représentation visuelle de ces données.

Tableau 1 :

Rang	Fonction du/de la CCE	Réurrence de la question lors de visites chez le/la CCE
1	Évaluer les besoins et les points forts	238
2	Renforcer les compétences en matière de gestion de carrière	168
3	Acquérir une expérience professionnelle	152
4	Conversations cruciales	111
5	Exploiter les cheminements possibles vers l'emploi	67
6	Développer des compétences d'autopromotion	55
7	Renforcer la connaissance de soi	51
8	Développer le savoir-être pour favoriser l'employabilité	23
9	Rôle consultatif sur le campus	0 sans objet

En abordant les réalités des étudiant.e.s et en les aidant à élaborer des plans d'action qui leur permettraient d'acquérir des expériences et des compétences favorisant l'emploi, les CCE sont parvenu.e.s à personnaliser le service de manière à répondre aux besoins spécifiques de chaque étudiant.e. De plus, les CCE ont toujours été en mesure de soutenir les étudiant.e.s en évaluant les besoins qui étaient pertinents pour le développement continu de leurs compétences. En plus d'observer la fréquence du recours aux différentes fonctions lors des sessions avec les CCE, nous avons également suivi les sujets les plus fréquemment abordés dans les sessions des étudiant.e.s afin de nous faire une idée du type de soutien qu'ils/elles recherchent. Le tableau 2 ci-après présente, par ordre de fréquence, les principaux sujets abordés lors des sessions.

Tableau 2 :

Principaux sujets	Rang
Le processus de recherche d'emploi	1
La connaissance et la perception de soi	2
Le dévoilement de handicap	3
Les accommodements	4
Les obstacles systémiques	5
Autres*	6
La flexibilité des diplômes	7
La planification de carrière	8
Le réseautage	9
L'acquisition de compétences	10
Les questions spécifiques à une filière	11
L'acquisition d'expérience	12
L'autopromotion	13
Le cheminement	14
Le processus d'entretien	15
Les questions spécifiques à un handicap	16
Les objectifs	16

L'incertitude générale	16
Le handicap aux yeux des autres	16

Il était important de voir si les fonctions essentielles des CCE proposées par les ARD étaient effectivement représentées dans les questions que les étudiant.e.s soulevaient auprès des CCE.

Ces fonctions répondaient-elles aux problématiques pour lesquelles les étudiant.e.s souhaitaient obtenir de l'aide?

Une analyse des données brutes des sessions a montré que les fonctions 1 à 8 ont effectivement été mises en œuvre lors des sessions. Comme on pouvait s'y attendre, les données n'ont rien montré pour la fonction 9, que nous avons choisi de ne pas mettre en œuvre pour que les CCE puissent se concentrer sur les aspects du rôle les plus pertinents pour les étudiant.e.s.

La fonction essentielle 7, « Possibilité d'avoir des conversations cruciales concernant le handicap et l'emploi », était représentée dans quatre des sept principaux thèmes. Comme il s'agit d'une fonction visant à compléter l'offre de services actuelle, il était important qu'elle soit invoquée en premier par les étudiant.e.s lors de leurs sessions avec le/la conseiller.ère des cheminements vers l'emploi.

Le tableau 3 ci-dessous présente les thèmes qui se sont dégagés des données brutes au sujet des types d'activité menées par les CCE ainsi que leur corrélation avec les fonctions essentielles de ces dernier.ère.s.

Tableau 3 :

THÈME	% des 197 étudiant.e.s	Fonctions essentielles du/de la CCE utilisées
Les étudiant.e.s rencontrent le/la CCE pour obtenir une aide en rapport avec des compétences spécifiques pour l'emploi	89,3 %	N° 1, 2, 5, 6
Le/la CCE oriente l'étudiant.e de manière « structurée » vers un service additionnel pour l'aider à atteindre ses objectifs	72,1 %	N° 8
Le/la CCE guide les étudiant.e.s dans le développement de leur connaissance de soi et de leurs compétences d'autopromotion	29,95 %	N° 3, 4
Le/la CCE encadre les conversations au sujet du dévoilement de handicap	18,78 %	N° 7
Le/la CCE encadre les discussions concernant les besoins et accommodements en milieu de travail	16,75 %	N° 7
Le/la CCE encadre les conversations concernant les préoccupations de l'étudiant.e au sujet de l'effet de son handicap sur sa carrière	14,72 %	N° 7
Le/la CCE encadre les conversations sur les préoccupations de l'étudiant.e au sujet de la discrimination, des droits légaux et des perceptions des employeurs	9,14 %	N° 7

L'une des principales conclusions qui ressort des données des sessions des CCE est que même lorsque les étudiant.e.s connaissent bien un cheminement, ils/elles n'y prennent pas forcément part. Compte tenu de l'importance de l'apprentissage expérientiel pour les étudiant.e.s, il est significatif de constater qu'il existe un écart important entre la connaissance et l'utilisation des cheminements suivants : Coop, AIT, stages, possibilités d'emploi à plein temps et entrepreneuriat. Le tableau 4 donne une liste des cheminements vers l'emploi et le pourcentage d'étudiant.e.s qui y ont participé et comment ils sont utilisés.

Tableau 4 :

Cheminement	% d'étudiant.e.s qui ont dit bien connaître ce cheminement	% d'étudiant.e.s qui ont dit avoir participé à ce cheminement
Programme coopératif	63 %	19 %
Stages, internats, apprentissages ou autres occasions de stage	62 %	14 %
Apprentissage expérientiel ou autres possibilités d'apprentissage dans le milieu de l'emploi	44 %	8 %
Possibilités de bénévolat	66 %	61 %
Opportunités d'emploi à temps partiel	66 %	52 %
Opportunités d'emploi à temps plein	64 %	23 %
Possibilités d'emploi d'été	64 %	49 %
Entrepreneuriat ou entreprise individuelle	56 %	9 %

Satisfaction des étudiant.e.s à l'égard des services du/de la CCE

L'équipe de recherche et développement de l'IDCO s'est efforcée de répondre aux questions suivantes dans la mise en œuvre du rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi :

1. Les étudiant.e.s l'ont-ils/elles utilisé?
2. Ce service a-t-il permis de régler ou de combler les écarts et les besoins au niveau postsecondaire qui avaient été identifiés comme prioritaires?
3. Les fonctions proposées ont-elles été réellement mises en œuvre dans le travail des CCE avec les étudiant.e.s?
4. Les étudiant.e.s y ont-ils/elles vu quelque chose d'utile ou de significatif?

À la fin de chaque visite auprès du/de la CCE, une courte enquête de satisfaction anonyme en ligne était proposée. Au total, 144 répondant.e.s se sont prêt.e.s au jeu. L'enquête demandait aux étudiant.e.s quel était leur niveau de satisfaction à l'égard de leur visite, sur une échelle de Likert allant de « Extrêmement insatisfait.e » à « Extrêmement satisfait.e ». Sur les 144 répondant.e.s, 93 % étaient satisfait.e.s, voire extrêmement satisfait.e.s pour la majorité (voir tableau 5).

Tableau 5 :

Niveau de satisfaction	Nombre de réponses	% du total de réponses
Extrêmement satisfait.e	121	84 %
Quelque peu satisfait.e	13	9 %
Neutre	9	6,3 %
Quelque peu insatisfait.e	0	0 %
Extrêmement insatisfait.e	1	0,7 %
Total	144	100 %

Pour savoir si les étudiant.e.s trouvaient qu'ils/elles apprenaient quelque chose de leurs sessions avec le/la CCE, une deuxième question leur était posée : « Qu'avez-vous appris aujourd'hui? Veuillez cocher toutes les mentions utiles » ; ils/elles devaient alors choisir parmi sept options de réponses dont une affirmait « Je n'ai rien appris de nouveau » pendant la visite, et une autre donnant la possibilité d'ajouter un thème non inclus dans la liste. Bien que cela ne rende pas pleinement compte de l'expérience de tou.te.s les étudiant.e.s qui ont pris part à des sessions avec un.e CCE, sur les 144 répondant.e.s enregistré.e.s, seulement 1 % ont dit n'avoir rien appris au cours de la session (voir le tableau ci-dessous).

Tableau 6 :

L'étudiant.e indique avoir appris quelque chose pendant la session du/de la CCE (En rapport avec les sujets ci-dessous)	Nombre de fois indiqué	% de 144 répondant.e.s
Planifier l'acquisition d'expériences en rapport avec mon parcours d'emploi	91	63 %
Mieux connaître les formes de soutien disponibles sur le campus et hors du campus	90	63 %
Obtenir une assistance pour l'emploi	80	56 %
Mieux connaître mes compétences liées à l'emploi	74	51 %
Préparer la prochaine étape après l'obtention du diplôme	65	45 %
Autre	23	16 %
Je n'ai rien appris de nouveau	2	1 %

3.5 Campagne de sensibilisation du public

Une composante fondamentale de l'approche d'impact collectif de l'IDCO est une sensibilisation renforcée, désignée **Sensibilisation+**.

Présenter simplement les faits ne suffit pas. Les recherches et les arguments économiques en faveur de l'embauche de personnes en situation de handicap ont été soigneusement ficelés et formulés avec clarté. Si l'enjeu se résumait au fait de donner l'information, cela se verrait dans les chiffres ou les statistiques. Pour cette raison, les partenaires de l'IDCO ont exprimé la nécessité, dans cette région, de mettre en place une campagne Sensibilisation+ qui inclurait des activités susceptibles de promouvoir et d'entraîner un changement de culture en matière d'accessibilité et d'inclusion en milieu de travail.

Un changement de culture nécessite du temps et des efforts soutenus. Le calendrier du projet de l'IDCO permettait uniquement la mise en place d'une campagne dont l'objectif stratégique serait de sensibiliser le public, d'initier des conversations et d'inviter à l'action, dans la mesure où le permettrait un mandat de deux ans pour le développement et la mise en œuvre.

L'IDCO a pris soin de développer une campagne qui pourrait rester viable au-delà de la période de financement de deux ans, et de la créer de manière à ce qu'elle puisse être utilisée par d'autres initiatives comme outil de mobilisation. L'Initiative a travaillé avec une agence locale, Stiff Communications, qui a pris le relais sous la direction de l'équipe de l'IDCO, pour la création d'une campagne de sensibilisation du public à deux volets – la première année était axée sur le dialogue avec les employeurs de la région d'Ottawa et la deuxième année, tout en poursuivant le dialogue avec les employeurs, a été légèrement modifiée pour un lancement sur l'ensemble des campus de chacun des quatre établissements partenaires, en ciblant spécifiquement les étudiant.e.s, le personnel,

les enseignant.e.s et les fournisseurs de services du campus. Les sections 3.5.1 à 3.5.5 ci-dessous sont des extraits des rapports finaux et d'autres résultats fournis par Stiff Communications. Vous pouvez également consulter l'Annexe 8.9 : *Campagne de sensibilisation du public*.

3.5.1 Mythes et idées fausses

Il existe de nombreux mythes et idées fausses concernant les étudiant.e.s en situation de handicap et les accommodements nécessaires pour les soutenir en milieu de travail et les aider à réaliser leur plein potentiel. La campagne avait pour but de dissiper ces mythes et ces idées fausses et d'apaiser ainsi les craintes et les préoccupations des employeurs. Bien que de nombreux employeurs souhaitent embaucher des étudiant.e.s présentant un handicap, ils doivent surmonter de réels obstacles pour y parvenir. Ces obstacles correspondent principalement à un manque de ressources et d'expertise, ou bien à des difficultés à adapter les exigences de l'emploi aux personnes en situation de handicap.

3.5.2 Les objectifs de la campagne – 1^{ère} année

Les objectifs de la campagne étaient de donner de la visibilité à l'Initiative par l'utilisation du Web, des médias sociaux, de la presse écrite et d'autres moyens traditionnels, en suivant les statistiques afin de déterminer les niveaux d'engagement et de réponse des principales parties prenantes. Il s'agissait de créer des campagnes de communication, de marketing et de sensibilisation pour différents événements et activités afin de donner voix à l'Initiative. Les objectifs de communications étaient les suivants :

- Sensibiliser le public aux questions liées à l'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap;
- Promouvoir les avantages de l'embauche et de la rétention des étudiant.e.s en situation de handicap tout en s'attaquant aux obstacles, mythes et idées fausses les plus courants afin de promouvoir un changement culturel dans le secteur de l'emploi;
- Favoriser un transfert de connaissances des meilleures pratiques à l'échelle du système afin de montrer aux employeurs comment recruter et retenir des étudiant.e.s en situation de handicap, grâce à la diffusion de la recherche, au partage d'outils, de ressources et de connaissances fondés sur des données probantes provenant des grands employeurs et des établissements postsecondaires; et
- Créer une plateforme pour un dialogue soutenu et pour la sensibilisation aux étudiant.e.s en situation de handicap.

3.5.3 Principaux publics ciblés

Les employeurs

En ciblant les employeurs, en changeant leurs attitudes et en les dotant des connaissances et des outils dont ils ont besoin pour pouvoir embaucher et retenir des étudiant.e.s en situation de handicap, notre intention était de provoquer un véritable changement et de réduire l'écart d'emploi. Parmi les employeurs ciblés figuraient :

- Les employeurs qui sont réceptifs à l'idée d'embaucher des étudiant.e.s en situation de handicap, mais qui ne savent pas comment s'y prendre.
- Les employeurs qui hésitent à l'idée d'embaucher des étudiant.e.s en situation de handicap mais qui pourraient à terme s'en faire les promoteurs.

- Les employeurs qui sont très réticents à embaucher des étudiant.e.s en situation de handicap, mais dont nous pourrions commencer à changer l'attitude.

Les parties prenantes

En ciblant les parties prenantes, nous avons encouragé le partage de nos messages de campagne à des réseaux plus larges et créé un dialogue qui a permis de soutenir la campagne. Parmi les parties prenantes ciblées figuraient :

- Les employeurs militants qui montrent l'exemple en matière d'inclusion dans leur secteur et partagent les bonnes pratiques.
- Les familles et les parents d'étudiant.e.s en situation de handicap qui sont des militants crédibles et engagés.
- Les décideur.euse.s politiques qui peuvent contribuer à un changement global dans tous les secteurs.
- Les fournisseurs de services qui ont de bonnes relations dans les établissements postsecondaires et dans l'ensemble de notre communauté et qui peuvent créer des réseaux.
- Les écoles secondaires équipées pour soutenir les élèves en situation de handicap dès les premières années de leur vie.

Les cibles secondaires comprenaient :

- **Les étudiant.e.s du postsecondaire** : En ciblant les étudiant.e.s du niveau postsecondaire, nous avons pu tirer parti des réseaux d'inclusion qui existaient déjà au sein des établissements postsecondaires d'Ottawa et avons renforcé la confiance des étudiant.e.s en situation de handicap.
- **Le public au niveau local et régional** : En ciblant le public local et régional, nous avons créé un dialogue plus large sur l'inclusion et l'accessibilité dans notre ville. Il s'agissait là d'une étape indispensable pour obtenir la participation des employeurs et créer un cadre de référence pour un soutien plus large aux personnes en situation de handicap.

3.5.4 PrêtÀ – Un appel à l'action

Pour nous, cette campagne ne devait pas être un exercice de diplomatie, mais plutôt un irréductible appel à l'action. Pour assurer la cohérence des communications de la campagne, nous devons contrôler les aspects clés du langage : le ton, la diction et la voix.

En élaborant le cadre stratégique de la campagne, nous avons identifié les publics cibles, ainsi qu'un ton de campagne et les messages associés. Nous avons travaillé à l'identification des mots à éviter et à utiliser pour que les communications restent audacieuses, persuasives et inspirantes pour un public réticent et souvent sensible. Nous avons en outre choisi le discours à la deuxième personne—*vous* et *votre entreprise*—afin de s'adresser directement aux personnes qui doivent changer d'attitude.

Nous avons nommé notre campagne #PrêtÀ. Le but était de véhiculer un message à double sens. Premièrement, il s'agissait d'appeler et d'inciter les personnes en position d'autorité et d'influence à mettre en œuvre des changements dans le milieu de travail et à réduire l'écart d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap – vous êtes #PrêtÀ rendre les lieux de travail plus accessibles.

Deuxièmement, un message était lancé aux jeunes en situation de handicap devant affronter les complexités de l'éducation postsecondaire et de l'emploi – vous êtes #PrêtÀ développer vos compétences pour l'emploi.

Certains éléments essentiels doivent être mobilisés pour sensibiliser le public et donner naissance à un mouvement. La campagne #PrêtÀ a été conçue autour de ces éléments :

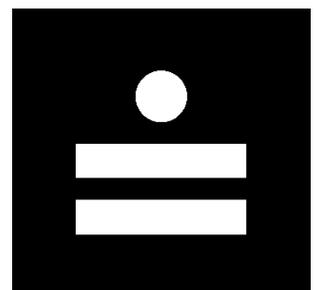
Une histoire poignante. La campagne #PrêtÀ met en lumière l'histoire des exploits personnels, académiques et professionnels d'étudiant.e.s et de diplômé.e.s en situation de handicap. En partageant cette histoire collective de réussite, nous avons montré aux employeurs la diversité des personnes ayant des handicaps visibles et non visibles, ainsi que le potentiel encore inexploité d'étudiant.e.s et de diplômé.e.s vivant avec un handicap.

De la flexibilité pour créer des liens avec des personnes partageant les mêmes valeurs sur plusieurs plateformes. Les plateformes de la campagne comprenaient les médias sociaux, le site Web de la campagne, les médias traditionnels tels que la presse écrite et la radio, ainsi que les événements liés à l'emploi et au recrutement. Pour obtenir les meilleurs résultats, nous avons utilisé une combinaison de ces plateformes en tandem, ce qui a permis de diffuser notre message de campagne à différents publics et via le mode de communication préféré de chacun.

Un appel à l'action clair. Notre campagne invitait tous les publics à rejoindre un mouvement. Pour les employeurs et les responsables du recrutement, il s'agissait de s'engager en faveur du changement et de promettre ce qu'ils/elles sont PrêtÀ faire dans leurs lieux de travail pour réduire l'écart d'emploi. Pour les étudiant.e.s, éducateur.rice.s, fournisseurs de services et membres du public, la promesse concernant ce qu'ils/elles sont PrêtÀ faire pouvait être un engagement à diffuser le message de notre campagne, à soutenir un.e ami.e ou membre de leur famille en situation de handicap, ou à participer à un dialogue communautaire qui met davantage l'accent sur ce qu'on est *capable* de faire plutôt que sur ce qu'on est *incapable* de faire.

3.5.5 Identifiant PrêtÀ

L'identifiant #PrêtÀ était la représentation visuelle de la campagne. Nous avons encouragé les personnes, les organisations et les entreprises à l'utiliser pour exprimer leur soutien. Cet identifiant représente l'accessibilité et notre engagement en sa faveur. Tout comme la représentation d'une personne en fauteuil roulant est un symbole universel du handicap, nous espérions que cet identifiant deviendrait universellement synonyme d'accessibilité. Lorsqu'un.e étudiant.e, un employeur ou un membre de la communauté voit ce symbole à l'école, au travail, dans son quartier ou même dans le flux d'actualité des réseaux sociaux, il/elle sait tout de suite qu'il s'agit d'un espace où l'accessibilité est valorisée et privilégiée.



Une campagne énergique et ciblée axée sur l'identifiant de la campagne a été lancée dans le but d'étendre la portée et l'influence de la campagne #PrêtÀ dans son ensemble. Ici, il a surtout été question de montrer comment utiliser l'identifiant et l'effet que cela pouvait avoir. Via les médias sociaux, les troussees d'articles promotionnels et les campagnes par courriel, nous avons incité les employeurs, les étudiant.e.s et les éducateur.rice.s à utiliser et à afficher l'identifiant de la campagne. Différents groupes ont été encouragés

à utiliser l'identifiant de différentes manières, notamment en l'insérant dans les signatures de courrier électronique et les profils de médias sociaux, en l'ajoutant aux offres d'emploi et aux pages de profil d'entreprise pour en signaler l'accessibilité, ou en l'ajoutant au pied ou à l'en-tête des pages Web des entreprises pour indiquer que celles-ci font leur part pour promouvoir l'accessibilité et combler le fossé de l'emploi.

3.5.6 Les résultats de la campagne

Le résumé qui suit est une version condensée du rapport final préparé par Stiff Communications pour la période allant de novembre 2018 à avril 2020.

Pendant 18 mois (novembre 2018-avril 2020), nous avons lancé un programme de sensibilisation entièrement intégré :

- Nous avons mené des recherches approfondies, notamment des analyses environnementales et des évaluations des risques.
- Nous avons conçu et lancé la campagne PrêtÀ.
- Nous avons créé une boîte à outils regroupant des ressources sur l'accessibilité.
- Nous avons développé et exploité un site Web de campagne présentant des histoires autour du concept #PrêtÀ, des statistiques pertinentes et des informations utiles pour les employeurs.
- Nous avons utilisé les médias sociaux pour entrer en contact avec des employeurs, des militant.e.s de la communauté locale, des étudiant.e.s du niveau postsecondaire et des diplômé.e.s récent.e.s.
- Nous avons lancé un mot-clic et demandé aux entreprises de faire une promesse #PrêtÀ.
- Nous avons produit une série de vidéos émouvantes mettant en scène des étudiant.e.s, des employeurs et des défenseur.euse.s de l'accessibilité.
- Nous avons planifié et géré des achats de publicités dans des médias stratégiques afin d'accroître la pénétration de notre campagne à Ottawa.
- Nous avons mené une campagne collégiale et universitaire dont les activités se sont déroulées dans les quatre établissements partenaires.

Aperçu des faits marquants de la première année

- En avril 2019, nous avons lancé le site Web AbleTo.ca/fr, qui a attiré plus de 2 500 visiteurs uniques.
- En mars 2019, nous avons lancé une campagne sur les médias sociaux qui a généré plus de 850 000 impressions.
- Le maire d'Ottawa, Jim Watson, a fait une promesse #PrêtÀ sur [un réseau social](#).
- Nous avons conçu des ressources qui ont mis fin aux mythes, fait connaître l'argumentaire en faveur de l'inclusion et donné aux entreprises les informations et les statistiques qui leur faisaient défaut.
- Nous avons interrogé des étudiant.e.s, des diplômé.e.s et des employeurs afin de les aider à révéler au monde ce qu'ils/elles étaient #PrêtÀ réaliser.
- Nous avons affiché des publicités sur des autobus et à l'aéroport international d'Ottawa (YOW).

Aperçu des faits marquants de la deuxième année

- De septembre 2019 à avril 2020, nos activités sur les médias sociaux ont reçu un total cumulé de 75 000 interactions.
- En octobre 2019, nous avons relancé le site AbleTo.ca/fr avec un nouveau design qui présentait une fonctionnalité améliorée pour les promesses.
- En novembre 2019, nous avons présenté un reportage #PrêtÀ sur les pratiques de recrutement inclusives de Shopify.
- Pour le semestre d’hiver, nous avons lancé une campagne sur les campus comprenant l’actualité collégiale et universitaire et des portraits LinkedIn.
- Les vidéos consacrées à nos champion.ne.s ont été visionnées plus de 70 000 fois sur l’ensemble de nos canaux de diffusion.
- Nous avons filmé chacun.e des président.e.s des établissements partenaires faisant leur promesse individuelle à leurs étudiant.e.s.

Outils et ressources créés

Au cours de la première et la seconde années, nous avons étudié, développé et adapté différentes ressources destinées aux employeurs et aux étudiant.e.s. Entièrement accessibles, ces outils étaient conçus dans le respect des bonnes pratiques du secteur, notamment pour ce qui est du taux de contraste, de la taille de la police et de la hiérarchie des informations. Comme tous les autres éléments de la campagne #PrêtÀ, ces ressources ont été traduites dans un français parfaitement idiomatique par un cabinet professionnel.

- **Mettre fin aux mythes** : outil qui réfute les idées reçues sur le travail avec des employé.e.s en situation de handicap
- **Bonne pour les affaires** : cet outil met en lumière les avantages de l’embauche inclusive pour les entreprises
- **Bâtir un lieu de travail inclusif** : cet outil a permis aux employeurs de comprendre les mesures à prendre pour créer un milieu de travail adapté à tou.te.s leurs employé.e.s, quel que soit leur capacité

Concevoir pour tous : cet outil a démontré le concept de conception universelle

Rendez votre entreprise accueillante : cet outil a fait comprendre aux jeunes entreprises l’importance d’intégrer l’accessibilité dans tous les aspects de leur activité—non seulement pour les employé.e.s, mais aussi pour les visiteur.euse.s

Poser les bonnes questions : cet outil a encouragé les étudiant.e.s à défendre leurs intérêts professionnels en interrogeant leurs employeurs potentiels au sujet de leur milieu de travail et de leur culture organisationnelle

Production de supports de campagne

Dans le cadre de notre campagne entièrement intégrée, nous avons conçu des supports à distribuer lors d’événements consacrés à l’emploi, lors d’ateliers de ressources humaines, au sein des communautés collégiales et universitaires et dans le milieu des entreprises. Nous avons produit un certain nombre de supports, notamment des cartes d’engagement physiques, des bouteilles d’eau en acier inoxydable, des broches, des chemises de présentation, des autocollants portant l’identifiant #PrêtÀ, des affiches et des

balles antistress. Les chemises de présentation #PrêtÀ comportaient des infographies imprimées, des fiches de conseils et d'autres ressources à l'usage des employeurs et des agent.e.s des bureaux de services aux étudiant.e.s.

Site Web de la campagne

Lors du lancement de la campagne #PrêtÀ, nous avons déployé un site Web faisant office de siège numérique. Le site proposait des histoires #PrêtÀ, des informations sur l'emploi de personnes en situation de handicap pour les entreprises, des liens vers des ressources fournies par des tiers, des appels à l'action et bien plus encore. Le site était consultable dans les deux langues officielles et respectait les bonnes pratiques d'accessibilité Web.

Afin de donner un coup d'accélérateur à notre action au cours de la deuxième année, nous avons relancé le site AbleTo.ca/fr pour consolider notre série de vidéos Champion.ne.s, créer une expérience utilisateur mobile plus fluide, améliorer l'architecture du contenu et ajouter des ressources et des outils. Toujours dans le cadre de la relance de notre site Web, nous avons également amélioré l'appel à la prise d'engagement en créant une section interactive où les utilisateur.ice.s pouvaient sélectionner une promesse #PrêtÀ sur huit promesses proposées et la partager sur les réseaux sociaux.

Médias sociaux

Les médias sociaux sont l'un des moyens les plus efficaces de lancer un mouvement. Nous nous sommes appuyés massivement sur les médias sociaux et les stratégies numériques pour que notre campagne atteigne la plus forte pénétration du marché possible. Nos activités consistaient à préparer les calendriers des contenus mensuels, à rédiger des articles d'information sociale, à concevoir des tuiles sociales et à gérer nos chaînes.

En plus des milliers de tweets, de publications LinkedIn et de mises à jour Facebook que nous avons envoyées sous le nom @prêtàottawa, nous avons assuré au quotidien la gestion de notre communauté en ligne. Nous avons interagi avec les utilisateur.ice.s, retweeté et partagé des informations dignes d'intérêt provenant de sources externes, échangé avec des entreprises et des institutions publiques, et participé à des discussions en ligne sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Nous avons fait un battage intense autour de notre série de vidéos Champion.ne.s par l'entremise de campagnes publicitaires payantes sur les réseaux sociaux. Cela a conduit à plus de 70 000 vues uniques sur Twitter, LinkedIn, Facebook et AbleTo.ca/fr.

Les mesures ci-dessous ont été recueillies sur l'ensemble de la première et de la deuxième années à partir des tableaux d'analyse de chaque plateforme pour obtenir les données les plus précises possibles.

Canal	Mesure	Année 1	Année 2	Global
Site Web (AbleTo.ca/fr)	Total de visiteurs uniques	2 459	5 317	7 776
Site Web (AbleTo.ca/fr)	Nombre moy. de visiteurs par jour	43/jour	38/jour	40/jour
Site Web (AbleTo.ca/fr)	Durée moy. des visites	1:47	2:02	+15 secondes

Twitter	Vues	768 400	289 430	1 057 830
Twitter	Interactions	2 274	21 330	23 604
Twitter	Audience	340	552	+62,4 %
LinkedIn	Vues	29 421	68 279	97 700
LinkedIn	Interactions	9 812	22 243	32 055
LinkedIn	Audience	174	342	+96,6 %
Facebook	Portée	36 125	97 634	133 759
Facebook	Vues	56 800	122 744	179 544
Facebook	Interactions	14 597	30 884	45 481
Facebook	Audience	119	193	+62,2 %
Instagram	Vues	Sans objet	4 017	4 017
Instagram	Interactions	Sans objet	1 468	468
Instagram	Audience	Sans objet	104	104
Vues de vidéos (Facebook)	Total de vues	Sans objet	25 200	25 200
Vues de vidéos (Facebook)	Nombre de min. de visionnage approx.	Sans objet	6 800	6 800
Vues de vidéos (Twitter)	Total de vues	Sans objet	21 572	21 572
Vues de vidéos (LinkedIn)	Total de vues	Sans objet	24 601	24 601
Vues de vidéos (AbleTo.ca/fr)	Total de vues approx.	Sans objet	2 816	2 816

Mot-clic et promesses

Au cours de la première année, nous avons lancé le mot-clic #PrêtÀ afin de persuader les entreprises locales de prendre elles-mêmes l'engagement de favoriser les cheminements vers l'emploi des étudiant.e.s et des diplômé.e.s en situation de handicap. De même, nous avons imploré les entreprises de promettre d'intégrer les accommodements nécessaires pour offrir un milieu de travail et une culture organisationnelle adaptés à tou.te.s leurs employé.e.s. Durant cette première année, le mot-clic a été utilisé 97 fois en dehors des messages de l'IDCO, notamment dans une promesse du maire d'Ottawa, Jim Watson.

Au cours de la deuxième année, nous avons mis à jour la fonctionnalité de promesse sur AbleTo.ca/fr afin d'encourager davantage le partage social. Si de nombreux.es étudiant.e.s et de nombreuses entreprises hésitaient à faire une promesse publique, nous avons néanmoins observé une hausse importante de l'utilisation du mot-clic durant la deuxième année. En effet, nous avons enregistré plus de 500 utilisations du mot-clic rien que sur Twitter et LinkedIn.

Au moment où nos stratégies de mobilisation communautaire prenaient de l'ampleur, nous avons constaté que le mot-clic #PrêtÀ était utilisé comme connecteur de contenus et déclencheur de dialogue, surtout sur Twitter.

Vidéos consacrées aux champion.ne.s et promesses des président.e.s

Pour la deuxième année, nous avons produit une série de six vidéos dans lesquelles apparaissent des étudiant.e.s, des employeurs et des militant.e.s qui partagent leur expérience avec le handicap ainsi que les raisons de leur soutien à la mission de #PrêtÀ. Ces vidéos marquantes présentaient différentes expériences avec des handicaps visibles et non visibles et portaient un message plein d'espoir et de sens sur la mission globale de l'Initiative David C. Onley. Ces vidéos, qui durent entre 90 et 180 secondes, ont été partagées sur les réseaux sociaux et sont diffusées sur [AbleTo.ca/fr](https://ableto.ca/fr).

Pour accompagner ces histoires, nous avons également filmé les président.e.s des quatre établissements. Chacun.e de ces dirigeant.e.s s'est dit #PrêtÀ mener une action particulière et a expliqué comment son établissement œuvre en faveur de l'inclusion au sein des communautés éducatives. Ces courtes vidéos ont également été diffusées sur les réseaux sociaux et sur [AbleTo.ca/fr](https://ableto.ca/fr).

Médias et publicités

Durant la première année, nous avons mené une campagne de communication de grande envergure à coup de publicités sur les médias numériques, à la radio, à la télévision, dans les transports publics et dans les aéroports. Nos publicités dans le réseau OC Transpo étaient encore diffusées au 30 avril 2020. Notre campagne mettait l'accent sur la capacité plutôt que sur le handicap, et nos publicités renforçaient ce message. De plus, nous avons collaboré avec le *Ottawa Business Journal (OBJ)* pour créer une publicité pour le *Livre des listes* qui saluait les pratiques inclusives de dix sociétés basées à Ottawa.

Nous avons lancé une campagne de relations avec les médias pour faciliter la diffusion de notre message parmi les journalistes d'Ottawa. La campagne consistait en 50 argumentaires et en la coordination des demandes d'entrevues. Nous avons eu des entrevues préliminaires avec CBC Ottawa Morning et Ottawa Community Voices, et nous avons publié un article sur Charity Village.

Au cours de la deuxième année, nous avons poursuivi nos activités publicitaires en ligne avec grand succès — notamment au vu du nombre et du taux d'engagements. Nous avons continué de travailler avec le *OBJ* ainsi qu'avec la revue *CAPITAL*, la publication de la Chambre de commerce d'Ottawa, afin de produire des éditoriaux s'adressant aux employeurs. Nos contributions dans le *OBJ* et *CAPITAL* traitaient de notions telles que la création d'environnements de travail inclusifs et la mise en œuvre de diverses pratiques de recrutement dans les établissements postsecondaires.

Campagne sur les campus

Au cours de la deuxième année, nous avons adapté nos activités en nous concentrant davantage sur l'engagement de la population estudiantine des quatre établissements postsecondaires partenaires. En plus des activités présentées ci-dessous, nous avons commencé à utiliser les réseaux sociaux pour partager plus de conseils et de ressources destinés aux étudiant.e.s, mais aussi pour écumer et partager les contenus de l'Université Carleton, de l'Université d'Ottawa, de La Cité et du Collège Algonquin.

Campagne d'affiches

Fin 2019, les quatre établissements partenaires ont commencé à distribuer une série d'affiches sur leurs campus. Ces affiches invitaient les étudiant.e.s à se rendre au Bureau des services d'orientation de leur campus afin d'apprendre comment défendre leurs intérêts en matière d'emploi et comment obtenir de l'aide à toutes les étapes du parcours d'emploi. Ces affiches étaient visibles sur les babillards

communautaires et les babillards d'annonces, ainsi que sur les systèmes d'affichage numérique (le cas échéant) des campus. Nos affiches rappelaient quotidiennement aux étudiant.e.s l'existence de notre campagne et son message principal.

Communication dans les médias universitaires

Nous avons placé des annonces dans les journaux collégiaux et universitaires existants tels que le *Algonquin Times*, le *Charlatan* de l'Université Carleton et le *Fulcrum* de l'Université d'Ottawa. Ensuite, nous avons lancé une campagne médiatique sur les campus. Nous avons obtenu et mené des entrevues avec le *Charlatan*, *La Rotonde* et le podcast *One in Five* du *Fulcrum*.

Portraits LinkedIn lors de salons de l'emploi

Durant le semestre d'hiver, l'équipe de l'IDCO a été présente aux salons de l'emploi les plus fréquentés sur tous les campus. Lors de ces salons, nous avons installé une toile de fond arborant notre identifiant #PrêtÀ et nous avons réalisé des portraits professionnels d'étudiant.e.s à utiliser sur LinkedIn et sur d'autres réseaux sociaux. Après chaque événement, nous avons sélectionné les meilleures photos pour chaque étudiant.e. Puis, nous avons retouché les portraits et avons fourni une liste des coordonnées des étudiant.e.s afin que l'IDCO puisse diffuser ces photos.

Nous avons photographié plus de 60 étudiant.e.s lors du salon de l'emploi estival à Carleton ; plus de 50 au salon de l'emploi estival de l'Université d'Ottawa ; environ 80 étudiant.e.s au salon de l'emploi de La Cité ; et 15 étudiant.e.s à l'atelier LinkedIn au Collège Algonquin.

Équipes de terrain, décalcomanies et ressources de campagne

De plus, lors du semestre d'hiver 2020 de la deuxième année, l'IDCO a amené des équipes de terrain sur les campus des établissements partenaires afin de s'adresser directement aux étudiant.e.s dans un cadre informel et convivial. Nous avons équipé l'IDCO d'une nouvelle ressource pour étudiant.e.s qui oriente ces dernier.ère.s vers les salons de l'emploi à venir, ainsi que d'autocollants et de décalcomanies pour fenêtres affichant l'identifiant #PrêtÀ. L'IDCO a également utilisé ces nouvelles décalcomanies et autocollants dans une chemise de présentation #PrêtÀ à distribuer dans les bureaux de services aux étudiant.e.s, aux enseignant.e.s et au personnel des établissements partenaires.

3.6 Soutenir la pérennité

Le projet de l'IDCO avait une durée limitée à deux ans. Comme nous voulions pérenniser les répercussions du projet une fois celui-ci achevé, nous avons tout mis en œuvre pour que toutes les activités auxquelles nous avons participé et/ou que nous avons lancées soient conçues de sorte que nos partenaires collégiaux et universitaires, les employeurs ou autres acteurs majeurs puissent continuer à développer leurs compétences, acquérir des connaissances et pérenniser nos « apprentissages ».

3.6.1 Développement de mécanismes d'aide en milieu postsecondaire

Notre équipe a investi temps et ressources pour aider nos établissements partenaires à améliorer, créer et/ou produire des outils et ressources susceptibles d'être utilisés non seulement pour les objectifs de

l'initiative, mais pouvant également être adaptés aux besoins spécifiques de ces établissements. Quelques exemples de ressources développées par les ARD pour leur milieu postsecondaire :

Guides

- Guide de l'employeur pour embaucher et travailler avec des professionnel.le.s en situation de handicap
- Guide pour la recherche d'emploi à l'usage des étudiant.e.s et des diplômé.e.s en situation de handicap

Pour les employeurs

- Conseils pour les employeurs : comprendre le handicap
- Conseils pour les employeurs : langage et handicap
- Conseils pour les employeurs : créer un milieu de travail inclusif
- Adopter des règles d'usage relatives au handicap en milieu de travail
- Guide de l'employeur : accommodements en milieu de travail
- Conseils pour le dévoilement d'un handicap

Pour les étudiant.e.s

- Conseils pour le dévoilement d'un handicap à un employeur
- Généralités : Conseils pour les étudiant.e.s sur les accommodements en milieu de travail
- Université Carleton : Conseils pour les étudiant.e.s sur les accommodements en milieu de travail

Pour les prestataires de services

- Conseils pour le travail avec des étudiant.e.s en situation de handicap
- Conseils pour communiquer avec les étudiant.e.s au sujet des accommodements en milieu de travail
- Conseils pour communiquer avec les étudiant.e.s au sujet du dévoilement d'un handicap

Une liste complète d'outils et ressources est disponible en français et en anglais à l'adresse <https://onleyinitiative.ca/resources>.

De plus, nous avons créé des ateliers destinés spécialement au personnel des bureaux des services d'orientation. Ces ateliers portaient sur des questions relatives au handicap, abordant notamment le dévoilement, les accommodements en milieu de travail, les stratégies pour étudiant.e.s en stage professionnel, les moyens d'aider les employeurs à développer leurs compétences et la réglementation en vigueur.

Nous avons également profité de l'occasion pour amorcer des conversations et renforcer les capacités au sein d'autres services dans certains de nos établissements partenaires. Par exemple, à l'Université Carleton, nous avons intégré le fait que l'institution dans son ensemble est un employeur qui compte actuellement plus de 5 000 employés (y compris des étudiant.e.s du niveau postsecondaire) travaillant sur son campus. Nous avons rencontré la vice-présidence adjointe en charge des ressources humaines et quelques-un.e.s de ses collaborateur.rice.s afin de présenter le travail de l'IDCO et de jeter les bases d'une

politique de recrutement encore plus inclusive et de la mise en place de services plus efficaces à l'appui des personnes (étudiant.e.s) en situation de handicap sur le campus. Nous devons tenir une séance d'information sur le « renforcement des capacités » à l'intention des directeur.rice.s et des gestionnaires du campus, en collaboration avec le département de l'équité et de l'inclusion et le service des ressources humaines. L'atelier était prévu pour la fin mars 2020 mais a été annulé en raison de la COVID-19.

3.6.2 Développement de mécanismes d'aide en milieu communautaire

Dans ce domaine, nos efforts ont consisté à mobiliser et à tirer parti des organisations et des réseaux d'aide communautaire existants pour une collaboration plus efficace au service des étudiant.e.s postsecondaires en situation de handicap. Notre collaboration avec Centraide Est et PAIRE en est un excellent exemple. Ils proposent des programmes et services existants aux employeurs et aux agences de service communautaire, et organisent aussi des événements destinés à mettre en relation les chercheur.euse.s d'emploi et les employeurs ; nous leur avons fourni un financement pour le développement d'une formation à l'accessibilité à l'intention des employeurs axée spécifiquement sur la bassin de talents que représentent les diplômé.e.s postsecondaires en situation de handicap. L'usage que le PAIRE a fait de ces fonds est décrit ci-dessous.

Formation PAIRE : Renforcer la confiance en soi en situation de handicap

Avec l'appui de l'Initiative David C. Onley (IDCO), le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE) a pu mettre au point un atelier d'une heure intitulé « Renforcer la confiance en soi en situation de handicap ».

Le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE) est une initiative communautaire dirigée par Centraide Est Ontario qui noue des partenariats au sein des communautés afin d'améliorer les opportunités d'emploi des personnes en situation de handicap. Nous fournissons un point d'accès coordonné à une éducation et à une expertise en matière d'emploi, d'accessibilité et de lieu de travail à l'intention des personnes en situation de handicap et des employeurs. Notre but est d'augmenter les chances des personnes en situation de handicap (y compris les étudiant.e.s et les diplômé.e.s récent.e.s) de trouver un emploi.

Ce financement nous a permis de concevoir un atelier fondateur qui aborde plusieurs des questions que les employeurs posent fréquemment. Amener ce type d'éducation sur le lieu de travail permettra aux employeurs de comprendre qu'ils disposent des outils nécessaires pour être inclusifs et pour s'assurer qu'ils attirent les meilleurs talents pour atteindre leurs objectifs.

À l'issue de l'atelier, les participants seront en mesure de définir la confiance en soi en situation de handicap, d'expliquer les pratiques de recrutement inclusives, d'identifier les caractéristiques d'un environnement professionnel inclusif et accessible, et de savoir comment communiquer efficacement avec des personnes en situation de handicap.

Nous avons pour but de proposer cet atelier aux employeurs pour qu'ils les organisent sur leurs lieux de travail, et nous comptons également l'offrir régulièrement pour que les gens puissent y participer à divers intervalles tout au long de l'année. Étant donné l'accent mis actuellement sur les offres virtuelles, nous travaillons également à le rendre accessible en ligne. Cet atelier est un complément à nos autres activités,

notamment le placement de chercheur.euse.s d'emploi et l'aide au recrutement inclusif. Nous espérons qu'il donnera lieu à d'autres ateliers à l'avenir.

Fonds catalyseur pour les compétences

L'Initiative READ a étendu ses partenariats communautaires à partir de l'IDCO et en a tiré parti pour de nouveaux engagements portant sur la formation des employeurs à l'accessibilité en milieu de travail. Nous avons élargi nos collaborations avec les quatre établissements postsecondaires initiaux de l'IDCO en plus d'autres collaborations avec l'IDCO, la Chambre de commerce de l'Ontario, la Chambre de commerce d'Ottawa et PAIRE. Dans le cadre du Fonds catalyseur pour les compétences créé par le ministère de l'Emploi, de la Formation et du Développement des compétences, READ et ses partenaires, intégrant les connaissances constituées via l'IDCO, créent une série d'apprentissages qui rassemblera les établissements postsecondaires, les réseaux d'employeurs et les programmes de développement communautaire. Il s'agira de concevoir des formations sur les handicaps destinées aux employeurs et aux chercheur.euse.s d'emploi en situation de handicap qui terminent leurs études supérieures et arrivent sur le marché de l'emploi.

La série d'apprentissages financée par le Fonds catalyseur pour les compétences s'inspirera des bonnes pratiques en matière d'accessibilité à l'emploi et répondra aux besoins exprimés par les employeurs et les chercheur.euse.s d'emploi en situation de handicap. Les besoins essentiels en matière de handicap et d'accessibilité ainsi que les cheminements vers l'emploi, deux thèmes déterminés par les étudiant.e.s et les employeurs, serviront de base aux sujets des vidéos de la série de formations et des guides associés. Le contenu s'inspirera de la recherche appliquée effectuée dans le cadre de l'IDCO, de l'expertise des partenaires du projet et des expériences vécues par les étudiant.e.s et les diplômé.e.s, le tout raconté par ces étudiant.e.s et diplômé.e.s. Chose intéressante, tous les partenaires et collaborateurs.trices avec qui nous avons travaillé en étroite collaboration dans le cadre de l'IDCO sont des partenaires clés de ce projet catalyseur pour les compétences, car ils ont compris l'importance de développer une aide et des ressources améliorées pour les employeurs.

Projet RIRC

Tel qu'expliqué à la section 3.4, l'un des objectifs principaux de l'IDCO était d'identifier et de formuler les différentes fonctions de service destinées au soutien à l'employabilité dans nos quatre établissements partenaires. Le rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi (CCE) est né de ce travail. Dès le départ, l'intention était de concevoir un modèle pouvant être transféré à d'autres établissements postsecondaires. Lorsque l'occasion de valider cette hypothèse s'est présentée, nous avons soumis une demande de financement auprès du Réseau Impact Recherche Canada (RIRC) afin de réaliser une étude de faisabilité et de déterminer dans quelle mesure les fonctions de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi (CCE) proposées pouvaient être mises en œuvre dans les établissements postsecondaires dans l'ensemble du Canada.

Pendant trois mois, nous avons interagi avec 38 participant.e.s doté.e.s de plusieurs perspectives dans divers milieux au Canada et représentant 13 établissements postsecondaires, dont 10 universités et trois collèges, quatre d'entre eux se trouvant dans des zones rurales et les neuf autres étant situés en zone urbaine. L'étude portait sur six établissements de l'Ontario, deux de Nouvelle-Écosse, deux de la Colombie-Britannique et trois de l'Alberta. En réalisant cette étude de faisabilité du rôle du/de la CCE en collaboration avec ces autres BSO/BSESH en milieu postsecondaire, nous avons pu faire en sorte que ce

rôle s'adapte à divers environnements. Nous sommes désormais en mesure de mieux réduire les risques inhérents à l'adoption d'un modèle localisé dans d'autres établissements postsecondaires et leurs systèmes de services uniques. Le projet RIRC est une autre démonstration du potentiel de durabilité à long terme et de répercussions plus larges de l'IDCO qui transcende son caractère régional.

3.6.3 Mise à disposition de ressources en ligne

Réseau DiscoverAbility

À la section 3.3, nous avons décrit notre collaboration avec DiscoverAbility par l'intermédiaire de la Chambre de commerce de l'Ontario. Nous avons collaboré avec eux pour créer un pôle DiscoverAbility à Ottawa (<https://ottawa.discoverability.network/>). Nous avons également versé des fonds à la Chambre de commerce qui ont été utilisés pour garantir la durabilité de l'IDCO via la diffusion du contenu de recherche généré. Au nombre de ces activités figurent, et continueront de figurer :

- L'incorporation du contenu de recherche dans les supports et ateliers de formation de DiscoverAbility, en ligne et en présentiel lorsque possible ;
- La diffusion des supports de recherche en ligne ; et
- Le soutien en faveur de l'adoption et de l'utilisation du contenu de recherche dans les établissements postsecondaires en favorisant la collaboration par le biais d'ateliers/de formations.

Onleyinitiative.ca

Un site Web autonome a été créé pour l'Initiative comme moyen de documenter les composantes clés du projet. De manière précise, nous avons créé une section appelée [Ressources](https://onleyinitiative.ca/resources) (<https://onleyinitiative.ca/resources>). Nous voulions nous assurer que les documents, outils et ressources qui ont été créés soient rassemblés et accessibles au public. Nous avons collaboré avec nos partenaires du milieu postsecondaire pour concevoir des versions adaptées de certains de ces éléments, qui sont aujourd'hui utilisés. Nous avons partagé l'accès aux ressources pour les employeurs via les médias sociaux afin qu'ils puissent, eux aussi, continuer à apprendre et à renforcer leurs capacités. Nous avons créé une vidéo traitant de la manière dont la technologie fonctionnelle peut transformer le lieu de travail, et organisé des webinaires sur comment créer des documents accessibles, qui ont également été enregistrés et archivés sur ce site. Le 30 avril 2020, nous avons organisé un événement de clôture sous forme de cérémonie de présentation, agissant ainsi comme une sorte « d'héritage vivant » du projet afin de présenter les ressources et les outils actuellement disponibles sur ce site. Lors de cet événement, nous avons accueilli 150 participants d'Ottawa, de l'Ontario et du Canada, y compris nos champion.ne.s présenté.e.s à la section 2.5.2, directement ou indirectement impliqués dans l'action de l'Initiative.

AbleTo.ca/fr

Grâce à notre campagne de sensibilisation du public, nous avons créé un autre site Web autonome [AbleTo.ca/fr](https://ableto.ca/fr). Ce site a été spécialement conçu pour capturer les histoires et les ressources du mouvement #PrêtÀ en rapport avec le changement de perception et de culture au sein des organisations. Sur ce site, vous trouverez des vidéos des champion.ne.s qui soutiennent la campagne, la possibilité de télécharger des documents infographiques pour les distribuer au sein des organisations, la possibilité de télécharger l'identifiant de la campagne, des statistiques et des informations importantes sur les avantages

économiques du recrutement des personnes en situation de handicap. Cet héritage sera pérennisé par l'Initiative READ à l'Université de Carleton.

Afin de maintenir la dynamique créée par l'IDCO, le concept #PrêtÀ, qui était en voie de devenir un mouvement au moment où s'achevait le projet, continuera d'exister grâce à une nouvelle affiliation avec le Réseau canadien d'accessibilité (RCA), également dirigé par l'Initiative READ à l'Université de Carleton. Ce réseau pancanadien a pour but d'améliorer l'accessibilité des personnes en situation de handicap, et pour ce faire a établi cinq domaines d'action dont l'emploi, l'éducation et la formation, l'engagement communautaire, la politique et la recherche, l'innovation et la conception. READ a l'intention de relancer le site AbleTo.ca/fr existant au cours des 6 à 12 prochains mois, pour inclure non seulement le domaine de l'emploi et les ressources et outils existants dans ce domaine, mais aussi chacun des quatre autres domaines.

3.7 Célébration et présentation des résultats de l'IDCO

Tel qu'indiqué à la section 3.6.3, sur le site Onleyinitiative.ca, nous avons organisé un événement de célébration et de présentation de l'IDCO à la fin du projet, événement qui a permis à l'équipe de projet de présenter quelques-uns des résultats et travaux essentiels réalisés au cours des deux années du projet. Nous avons conçu la page de présentation comme un « héritage vivant » pour le projet, page sur laquelle on retrouve les éléments suivants :

- Aperçu général du projet
- Mot de remerciement
- Points forts de l'IDCO
- Présentation des affiches
- Galerie photos de l'IDCO
- Outils et ressources
- Campagne PrêtÀ



- Partenaires et durabilité

Voir *Annexe 8.4 Présentation des principales conclusions de l'Initiative pendant la cérémonie de présentation* pour plus d'informations.

4 Collaboration pour une stratégie d'impact collectif

L'IDCO est une excellente occasion d'évaluer de quelle façon les établissements postsecondaires peuvent tirer parti des pratiques collaboratives, et parvenir ensemble à infléchir durablement les différentes problématiques. Si le concept de collaboration, ainsi que ses avantages, semble relativement simple, la réalité est pourtant complexe. L'IDCO a permis de documenter et d'observer les possibles enjeux lorsque quatre établissements postsecondaires dotés de différents systèmes, cultures, politiques, orientations stratégiques et populations étudiantes se mettent ensemble pour enquêter et changer la donne autour d'une problématique. Les leçons tirées et les solutions utilisées pour faire face aux difficultés liées à la collaboration et à la mobilisation autour d'une problématique ont été très précieuses, et elles peuvent être partagées et exploitées dans d'autres régions.

Le concept d'impact collectif a été développé/inventé par Kania et Kramer (2011)⁹. Il fait référence à l'engagement de résoudre une problématique sociale par un groupe constitué d'acteurs issus de divers secteurs grâce à un format structuré de collaboration. D'après Kania et Kramer, un projet d'impact collectif comporte les cinq éléments suivants :

- Un programme commun – une vision partagée du problème et d'une solution potentielle
- Des mesures partagées – des indicateurs approuvés qui peuvent servir à évaluer le changement
- Des activités de renforcement mutuel – des activités coordonnées et évoluant dans le même plan d'action
- Une communication permanente – les acteurs disposent de moyens d'être informés des progrès et des travaux
- Une organisation centrale – un groupe qui soutient l'initiative et développe des systèmes pour faciliter le travail

Dans le cas de l'IDCO, une attention particulière a été portée sur la collaboration entre les établissements postsecondaires afin de développer un modèle d'impact collectif pour améliorer les perspectives d'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap du niveau postsecondaire. La collaboration entre ces établissements visant à développer ce modèle était en elle-même une microapproche d'impact collectif avec de multiples acteurs du même secteur. Voici un exemple illustrant de quelle façon les cinq éléments de Kania et Kramer sont respectés :

- Les quatre établissements postsecondaires partageaient le même programme.
- Le groupe a eu recours à des mesures partagées pour évaluer une série de fonctions proposées pour le rôle du/de la conseiller.ère des cheminements vers l'emploi et pour mesurer l'effet de la campagne #PrêtÀ.
- Des activités ont été coordonnées grâce à l'engagement de l'équipe de l'IDCO, y compris des agent.e.s de recherche et développement au sein des quatre établissements partenaires.
- Un établissement a apporté un soutien de base au projet par l'équipe de l'IDCO.

Les leçons tirées de la collaboration ont été édifiantes quant à la manière d'aider des régions entières à mettre en œuvre l'approche de l'IDCO pour avoir un impact collectif sur cette problématique.

La collaboration entre les quatre établissements partenaires a permis de soutenir les efforts visant à élaborer une stratégie d'impact collectif de manière essentielle :

⁹ Kania, John et Mark Kramer, « Collective Impact, » Stanford Social Investing Review, Printemps 2011

1. Comité consultatif des partenaires
2. Mécanisme d'échange de connaissances
3. Communications du partenaire principal

4.1 Comité consultatif des partenaires

En plus de conclure une lettre d'accord avec les quatre établissements postsecondaires collaborant à ce projet, nous voulions créer une occasion de communication et d'engagement permanents avec nos partenaires directs sur chaque campus. C'est ainsi qu'est né le comité consultatif (CC) de l'IDCO.

Les représentants au sein du CC sont entre autres les directeur.ice.s et/ou les responsables des bureaux des services d'orientation, ainsi que des bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap. Voir *Annexe 8.11 : Les membres du CC de l'IDCO*.

Les membres du CC se sont réuni.e.s chaque mois, en personne ou en ligne, d'août 2018 jusqu'à la fin du projet en avril 2020. Dans l'optique de découvrir la culture et l'environnement sur chaque campus, nous avons organisé nos réunions dans un endroit différent chaque mois, dans chaque établissement. Lorsque possible, nous avons profité de l'occasion pour visiter les bureaux des services d'orientation et/ou les bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap, pour rencontrer le personnel de chaque campus, ou pour rendre visite aux membres de l'équipe de l'IDCO en poste sur chaque campus.

De plus, et dans la mesure du possible, nous nous sommes engagés à inviter un.e représentant.e des étudiant.e.s ou des diplômé.e.s récent.e.s aux réunions mensuelles, nous permettant ainsi d'obtenir le point de vue d'un.e étudiant.e ayant vécu une expérience sur ce campus et d'en savoir plus sur son expérience en matière d'emploi.

Les réunions du CC ont permis aux chefs d'équipe de projet de l'Université Carleton de faire le point sur les principales activités menées depuis la dernière réunion, notamment les mises à jour générales du projet, l'engagement des employeurs et les activités de recherche et de développement. Dans plusieurs cas, les membres de première ligne de l'équipe de projet ont été invité.e.s à partager leurs travaux; les invité.e.s externes tels que les collaborateur.ice.s des fournisseurs de services communautaires ou l'agence médiatique en charge de la campagne de sensibilisation du public ont apporté des mises à jour ou partagé leurs points de vue. Ces réunions ont également permis aux représentant.e.s des établissements partenaires de partager leurs impressions, leurs préoccupations et leurs commentaires sur le travail effectué ou sur la conception de certaines des activités. Elles ont également offert de grandes possibilités d'échange de connaissances sur les meilleures pratiques, les obstacles, les défis communs rencontrés, et bien plus.

4.2 Mécanismes d'échange de connaissances

Même si nous avons profité des réunions mensuelles du comité consultatif pour recueillir les avis des partenaires du projet, nous avons estimé qu'il était important de réunir également les équipes des bureaux des services d'orientation et celles des bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap de chaque campus. Pour y arriver, à quelques moments clés du projet, nous avons pris le temps de réunir les membres d'une ou des deux équipes de chaque campus afin qu'ils/elles prennent part à un mécanisme d'échange des connaissances.

4.2.1 Partenaires au sein des campus

Au cours du premier mois du projet, nous avons organisé sur chaque campus un dîner-échange de connaissances qui réunissait la plupart, si ce n'est pas l'ensemble, du personnel des bureaux des services d'orientation et du personnel des bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap. Dans chacun des cas, c'était la première fois que ces deux équipes se réunissaient dans un contexte comme celui-là. Lors de ces dîners, nous avons veillé à ce que les membres du personnel des deux services échangent entre eux/elles à leurs tables respectives et notre équipe a animé un échange avec le groupe, discutant du projet et de ses objectifs, de la manière dont les deux services seraient impliqués dans les différentes activités, ainsi que des autres campus partenaires. Nous avons également pris le temps d'organiser une série d'échanges en petits groupes qui se sont avérés très utiles pour le personnel et édifiants pour l'équipe de projet. Entre autres questions :

1. L'un de nos objectifs est de renforcer le niveau de collaboration entre les BSO et les BSESH. D'après vous, par quels moyens cela pourrait-il se faire?
2. Quels sont d'après vous les principaux obstacles auxquels feraient face les étudiant.e.s en situation de handicap à la recherche d'un emploi intéressant après l'obtention de leur diplôme, et de quelle façon cette initiative pourrait les aider à surmonter lesdits obstacles?
3. De quelle manière pourrions-nous amener les employeurs/les industries à envisager de recruter des étudiant.e.s en situation de handicap au moyen des six formules d'emploi suivantes (temps partiel, emploi d'été, programme coopératif, stage/placement, recrutement de diplômé.e.s, travail indépendant/entrepreneuriat)?
4. L'un de nos objectifs est de renforcer le niveau d'implication des étudiant.e.s en situation de handicap dans le développement professionnel sur le campus, qu'ils/elles soient inscrit.e.s ou non auprès des BSESH. Quelles stratégies pourraient être utilisées pour accroître ce niveau de sensibilisation?
5. Quelles formules supplémentaires existent sur le campus pour permettre aux étudiant.e.s d'accéder à l'apprentissage par l'expérience pendant le programme et/ou pour les préparer au passage au monde travail à plein temps après l'obtention de leur diplôme? Existe-t-il d'autres moyens de créer des possibilités d'apprentissage par l'expérience qui n'existent pas à l'heure actuelle?

Nous avons demandé à chaque groupe qui a travaillé sur ces questions d'ensuite partager leurs commentaires avec toute la salle. Lors de ces sessions, nous avons vécu des moments intéressants au cours desquels le personnel relevait des occasions immédiates de changer les processus, de travailler ensemble, de multiplier les efforts et/ou les services proposés aux étudiant.e.s.

4.2.2 Recherche et développement

Les agent.e.s de recherche et développement ont été placés au sein des quatre établissements partenaires de l'IDCO. Un processus d'échange de connaissances a été développé pour soutenir la croissance de chacun des établissements. Ce processus consistait en une réunion hebdomadaire qui permettait aux ARD de se réunir, de faire du remue-méninges, de développer du contenu ou des ressources, de présenter les résultats de leurs recherches, d'avoir un aperçu de l'évolution du projet et de partager leurs expériences et les leçons tirées de la mise en œuvre du rôle de CCE qui a eu lieu au cours de la deuxième année du projet.

Le but du mécanisme d'échange de connaissances était d'accélérer ledit processus en permettant aux ARD de partager les pratiques qu'ils/elles observent au sein de leur propre établissement et de relever les pratiques d'autres ARD dont ils/elles pourraient recommander la mise en œuvre.

À la fin du projet, une évaluation du mécanisme d'échange de connaissances des ARD a été menée pour déterminer si les objectifs ont été atteints. Malheureusement, les effets de la COVID-19 ont compromis notre capacité à mener à terme cette activité.

4.2.3 Les employeurs

Même si nous avons mené nombre d'activités différentes pour recueillir des données et des avis auprès des employeurs par l'entremise d'entrevues individuelles ou en allant à leur rencontre lors d'événements relatifs aux choix de carrière sur les campus (voir section 3.2), nous avons décidé d'organiser quelques événements d'échange de connaissances réunissant un ensemble d'employeurs, dont la plupart sont activement engagés dans des activités de recrutement sur les campus, mais qui n'ont peut-être pas envisagé des pratiques de recrutement inclusives qui tiennent compte des étudiant.e.s en situation de handicap.

Échange de connaissances avec les employeurs et formation

En avril 2019, nous avons invité un groupe d'environ 20 employeurs d'Ottawa issus de divers secteurs d'activité à se joindre à nous pour un échange de connaissances, dans le but de leur donner l'occasion de partager et d'apprendre mutuellement, tout en leur offrant les outils nécessaires pour être #PrêtÀ prospérer malgré la crise de talents. Certains de ces employeurs recrutaient activement des étudiant.e.s du niveau postsecondaire, et d'autres non.

De plus, dans une optique de durabilité, nous avons invité PAIRE/Centraide à se joindre à nous. Nous voulions présenter le PAIRE aux employeurs. Le PAIRE a également offert une brève formation pour aider les employeurs à renforcer leurs capacités en matière de création et de rédaction de descriptions de poste inclusives.

Nous avons profité de l'occasion pour mener un sondage informel auprès du groupe, afin de savoir s'ils embauchent actuellement ou non dans un établissement postsecondaire à Ottawa; s'ils disposent d'une stratégie de recrutement accessible; s'ils connaissaient les différents cheminements vers l'emploi; ce qu'ils considèrent comme les plus grands défis et obstacles à la création de lieux de travail inclusifs; et quels types d'outils et de ressources leur seraient utiles pour soutenir leurs efforts de recrutement d'étudiant.e.s en situation de handicap.

Ensuite, nous avons organisé une discussion en petits groupes, où les participant.e.s étaient tou.te.s assis.es en groupes mixtes. Nous avons animé une conversation à chaque table, où les représentant.e.s ont pris le temps de partager leurs avis, leurs points de vue et leurs préoccupations sur les sujets suivants :

- Quels types d'obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion existent dans votre lieu de travail? / Quelles sont les stratégies que votre organisation pourrait mettre en place pour éliminer et prévenir ces obstacles?

- Quels sont les obstacles qui existent sur le campus et qui pourraient affecter vos efforts de recrutement d'étudiant.e.s en situation de handicap? Quelles stratégies pourraient être mises en place pour éliminer et prévenir ces obstacles?
- Quelle est votre vision d'une approche à l'échelle de la ville pour soutenir les étudiant.e.s du niveau postsecondaire et les diplômé.e.s en situation de handicap dans leur transition vers une carrière enrichissante?

Notre équipe est sortie de cet événement avec des informations très précieuses qui ont contribué à faire entrer dans la seconde année du projet certaines de nos activités de campagne et autres activités. De plus, nous avons pris en considération la rétroaction des personnes qui étaient présentes et demandé d'autres occasions de discuter avec leurs collègues dans ce même type de format. Ils/elles ont convenu qu'il serait bénéfique d'avoir des conversations franches et ouvertes avec les étudiant.e.s pour apprendre davantage d'eux/elles.

Échange de connaissances sur la campagne

Tel qu'indiqué à la section 3.5, nous avons lancé une campagne de sensibilisation du public que nous appelons #PrêtÀ. À quelques occasions, nous avons invité des membres de notre comité consultatif et/ou du personnel de leurs bureaux respectifs à se joindre à nous pour contribuer à la conception de la campagne en partageant, sous le prisme de l'emploi, leurs commentaires, rétroaction et connaissances sur les expériences pratiques de soutien aux étudiant.e.s en situation de handicap.

Préparation de la campagne

Pendant ce processus, nous avons travaillé avec Stiff Communications, l'agence média qui dirige la campagne, pour coordonner une série de séances d'échange de connaissances avec les membres du comité consultatif, les employeurs, les prestataires de services communautaires et les étudiant.e.s de chaque campus. Bien que Stiff Communications ait proposé un concept, nous avons estimé important d'effectuer une évaluation des risques auprès des principales parties prenantes. Lors des séances, Stiff Communications présentait aux participants le concept initial et ouvrait ensuite la discussion, recueillant les commentaires, les préoccupations et la rétraction qui émanaient des discussions du groupe. L'agence s'intéressait à la rétraction dans trois domaines précis :

1. Établir le risque de vexer ou de s'aliéner tout public ou sous-groupe;
2. Déterminer si la campagne pourrait être perçue comme favorisant la discrimination fondée sur la capacité physique; et
3. Utiliser le processus d'évaluation des risques pour affiner les messages et les plans pour les activités de campagne.

Nous avons reçu une précieuse rétroaction pendant ces échanges, telle que :

- Le langage de la campagne renverse l'idée du handicap, inversant la donne tout en évitant toute polémique de discrimination fondée sur la capacité physique.
- La campagne est accrocheuse et percutante, avec un accent fort et efficace sur les entreprises.
- Les messages de la campagne n'ont pas besoin d'utiliser l'expression *personnes vivant avec un handicap*, mais tout simplement le terme *personnes en situation de handicap*.

- Nous devons souligner que les étudiant.e.s et les diplômé.e.s en situation de handicap constituent un bassin de talents inexploité.
- Nous devons mettre l'accent sur l'occasion plutôt que sur les lacunes de nos messages aux employeurs concernant leurs pratiques.
- Nous devons éviter de mettre du texte en rouge et utiliser les plus grands caractères possibles pour des besoins d'accessibilité.

Grâce à ces commentaires et à d'autres du genre, nous avons pu procéder au lancement officiel de la campagne #PrêtÀ.

Intégration de la campagne sur les campus

Pendant la deuxième année, nous avons estimé important d'étendre la campagne #PrêtÀ aux quatre campus partenaires. Pour ce faire, nous avons sollicité la rétroaction des partenaires du comité consultatif lors d'une réunion déjà prévue à l'horaire. De plus, nous avons organisé une autre série de dîners-conférences sur chaque campus, dîners au cours desquels nous avons présenté aux bureaux des services d'orientation et, dans certains cas, aux bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap des trousseaux de campagne contenant des informations générales sur la campagne, son déroulement, les messages clés et les activités connexes auxquelles l'équipe de terrain de la campagne #PrêtÀ participerait sur les campus. Ces séances ont été utiles pour recevoir de la rétroaction afin d'éclairer les efforts de la campagne et de nous indiquer comment cibler nos activités, tout en nous donnant l'occasion d'échanger avec le personnel d'une manière qui nous a permis d'obtenir un soutien additionnel dans la communication avec les étudiant.e.s.

4.3 Communications du principal partenaire

Comme pour toute collaboration avec deux ou plusieurs personnes ou organisations, un élément important de la réussite de notre projet a été la capacité de la direction, de l'équipe de projet, des partenaires et des principaux collaborateurs.trices à communiquer pendant toute la durée du projet. Tel qu'indiqué à la section 2.5, un des principaux mécanismes que nous avons mis en place pour communiquer avec nos partenaires a consisté à organiser une réunion mensuelle du comité consultatif pendant laquelle l'équipe de direction du projet pouvait fournir des mises à jour aux partenaires et solliciter leur rétroaction ou leurs idées susceptibles d'éclairer les activités.

De plus, une fois que des ARD ont été intégré.e.s dans chacun des bureaux des services d'orientation/bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap des campus, nous avons constaté qu'il était tout aussi important de s'entretenir directement avec les responsables/directeur.rice.s de ces bureaux respectifs de manière individuelle et aussi souvent que possible, afin qu'ils/elles nous parlent directement des répercussions du travail des ARD et pour explorer les occasions ou discuter des problèmes qui pourraient être survenus.

Bien que les équipes de R et D et des opérations se soient réunies séparément semaine après semaine, nous avons intentionnellement organisé des réunions mensuelles avec l'ensemble de l'équipe du projet pour permettre aux deux groupes de prendre connaissance des principales idées, activités et mises à jour depuis la réunion précédente. Nous avons également constitué les équipes chargées des événements, des activités et de la programmation de manière à ce que les ARD et le personnel des opérations soient représenté.e.s, ce qui a permis d'assurer la coordination entre les activités de chaque groupe.

4.4 Stratégie d'impact collectif de l'IDCO

Nous nous sommes posé une question :

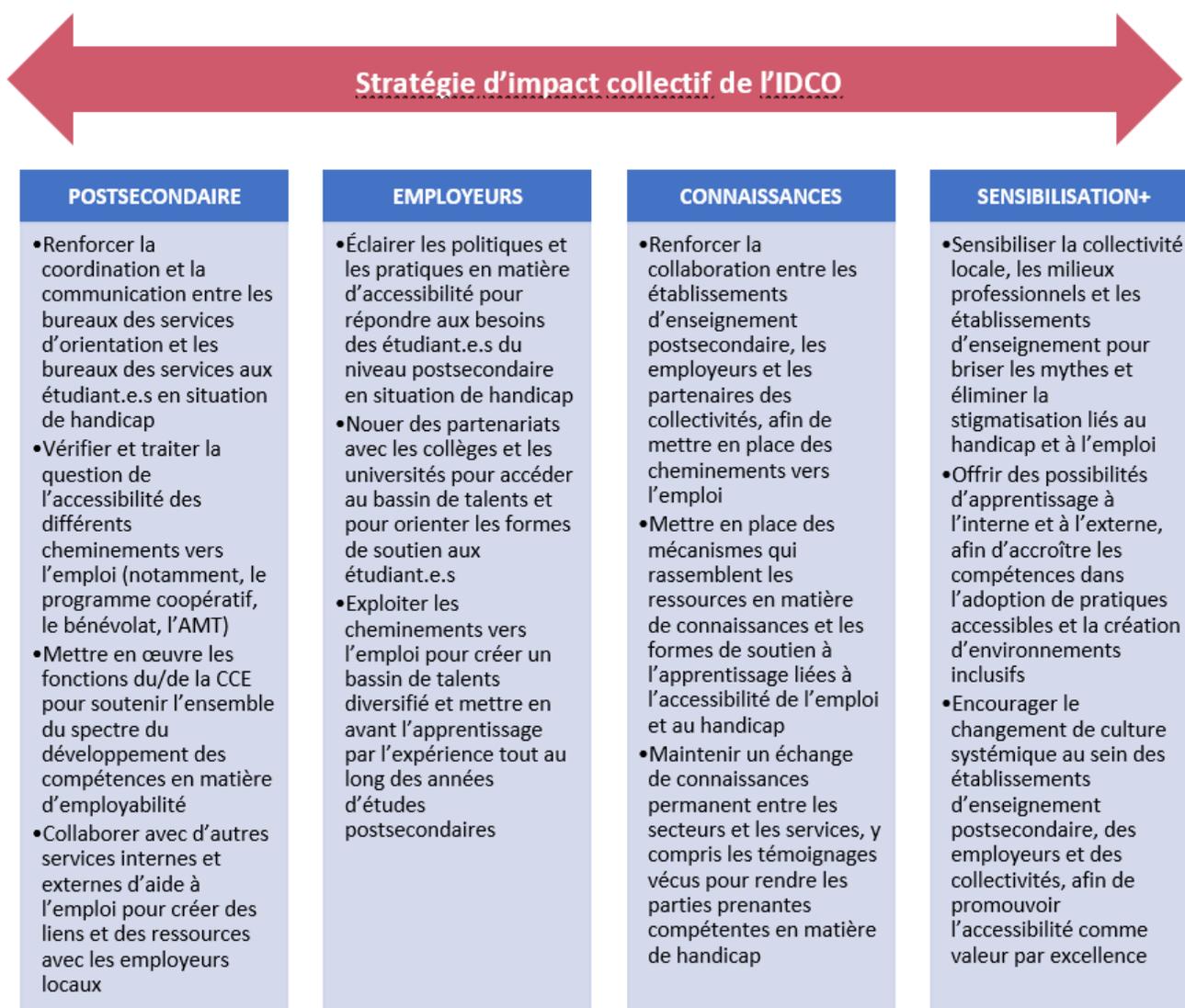
« Si nous voulons avoir des répercussions positives collectives sur l'employabilité et les résultats en matière d'emploi des étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap par l'entremise de la collaboration, quels sont les domaines auxquels il faut s'attarder et que devons-nous faire dans ces domaines? »

Le projet IDCO, d'une durée de deux ans, s'est penché sur cette question et a passé du temps à examiner la recherche existante, à écouter les parties prenantes liées à cette question, à appliquer et à essayer diverses activités et pratiques possibles, à forger des liens entre les différentes parties prenantes et à s'engager activement auprès de multiples composantes de la collectivité pour mettre fin aux mythes, sensibiliser et promouvoir des actions visant à améliorer les résultats en matière d'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap. Mais ce n'est qu'une base, et beaucoup reste encore à faire. Les partenaires de l'IDCO se sont souvent réunis au cours des deux dernières années pour écouter et examiner les informations qui ont été recueillies auprès de multiples sources. Les domaines que l'IDCO a identifiés comme nécessaires à ce qu'une région ou une collectivité y investisse son énergie, dans une approche d'impact collectif, sont représentés par et comprennent :

- Les établissements d'enseignement postsecondaire disposant de services de soutien aux étudiant.e.s et d'alliés académiques, notamment les écoles secondaires, pour soutenir la transition vers l'université et le collège;
- Les employeurs de l'ensemble du marché du travail, y compris les regroupements d'employeurs et les agences, ainsi que les centres et les ressources pour l'entrepreneuriat;

- Les occasions de développement des connaissances qui émergent à la croisée des établissements postsecondaires, des autres partenaires éducatifs, des employeurs et des entrepreneur.e.s, des organisations communautaires et des prestataires de services;
- Le domaine de la sensibilisation du public avec une diversité de moyens pour lutter contre les attitudes discriminatoires et la stigmatisation afin d'entraîner, ultimement, un changement de culture vers une plus grande accessibilité de l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Le schéma suivant montre comment nous avons procédé.



5 Principaux enseignements et recommandations de l'IDCO

L'IDCO a produit une large base de connaissances et d'expériences qui sert de fondement à sa Stratégie d'impact collectif. Pour chacun des grands domaines de la stratégie, nous présentons dans cette section un ensemble de conclusions et de recommandations clés. Alors que les quatre principaux domaines et les lignes directrices de haut niveau de la Stratégie d'impact collectif décrivent les aspects stratégiques des résultats de l'IDCO, les enseignements et recommandations suivants illustrent la profondeur de sa base de connaissances appliquées.

5.1 Établissements postsecondaires

Ce que nous avons appris :

- Il n'existe pas de ressource systématiquement dédiée pour soutenir les étudiant.e.s à explorer la manière dont leur parcours professionnel et leur préparation à l'employabilité sont influencés par leur expérience individuelle vécue du handicap ou par leur besoin de surmonter les obstacles. Le fait qu'il existe peu de services qui traitent des enjeux liés à l'intersection du handicap et de l'emploi représente une lacune dans les services aux étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap.
- Les employeurs sont en quête de savoir-être (CBdC¹⁰). Le développement du savoir-être lié à l'emploi est souvent facilité par l'apprentissage par l'expérience. La recherche montre qu'il existe de multiples raisons pour lesquelles l'apprentissage par l'expérience n'est pas facilement accessible, voire souvent pas du tout accessible, aux étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap (NEADS, 2018¹¹). Le faible taux de participation des étudiant.e.s en situation de handicap à l'apprentissage par l'expérience et aux occasions de l'AMT les désavantage énormément du fait que :
 - ils/elles ont moins d'occasions d'appliquer et de développer le savoir-être lié au monde de l'emploi; et
 - ils/elles ont moins d'expériences professionnelles à faire valoir lorsqu'ils/elles postulent pour un emploi.
- Les diplômé.e.s en situation de handicap à la recherche d'un emploi possèdent moins d'expériences professionnelles à faire valoir auprès des employeurs que leurs pairs qui ont le même diplôme postsecondaire.
- Il est nécessaire que les bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap et les bureaux des services d'orientation échangent davantage pour apprendre les uns des autres, s'engagent à collaborer pour fournir des formes de soutien complémentaires et une approche concertée pour aider les étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap à développer leur employabilité et des compétences en gestion de carrière.
- Il existe peu de pratiques officialisées qui lient les bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap et les bureaux des services d'orientation. Souvent, des formes informelles de renvoi (c'est-à-dire un appel téléphonique entre collègues) sont utilisées pour mettre en relation les étudiant.e.s qui cherchent des formes de soutien en lien avec le handicap et l'emploi.
- L'absence d'une ressource de consultation de référence pour le personnel et le corps professoral qui puisse être consultée afin d'orienter vers les ressources appropriées.
- La divulgation reste une question complexe pour les étudiant.e.s et les services.

¹⁰ Edge, Jessica, Elizabeth Martin, et Matthew McKean. Getting to Work: Career Skills Development for Social Sciences and Humanities Graduates. Ottawa: La Conference Board of Canada, 2018

¹¹ NEADS, [Landscape of Accessibility and Accommodation for Post-Secondary Students With Disabilities in Canada report](#) 2018 (Disponible uniquement en anglais)

- Nous avons appris que certains processus, technologies ou procédures dans les organisations pourraient représenter un défi pour la mise en œuvre de pratiques plus accessibles. Il est important de savoir où l'action se passe, car prendre du recul pour mieux apprécier les événements est souvent un luxe (c'est-à-dire la rupture entre la rédaction d'une description de poste qui soit accessible et le logiciel coopératif qui n'en offre pas la latitude).
- Il existe un besoin de programmes officiels qui soutiennent la transition du postsecondaire vers le marché de l'emploi pour les étudiant.e.s en situation de handicap et les autres étudiant.e.s qui font face à des obstacles. Il s'agit notamment de mettre à la disposition des ancien.ne.s étudiant.e.s en situation de handicap des formes de soutien leur permettant d'avoir confiance en eux/elles.
- Ce développement de la préparation à l'emploi peut commencer avant le niveau postsecondaire.

Ce que nous recommandons :

- Mettre en œuvre le rôle de CCE dans les établissements postsecondaires pour soutenir la transition de l'école à l'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap et appuyer les relations et la coordination accrues entre les bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap et les bureaux des services d'orientation.
- Recommander la facilitation des échanges entre les établissements postsecondaires et les employeurs est très important pour déterminer ces décalages afin d'assurer la transition en douceur du postsecondaire au monde du travail.
- Renforcer les partenariats entre les bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap et les bureaux des services d'orientation dans les établissements postsecondaires.
- Utiliser les principes de conception universelle de l'apprentissage (CUA) dans les programmes liés à l'emploi offerts par les services aux étudiant.e.s.
- Mettre en œuvre un soutien officialisé relatif à la transition après les études postsecondaires qui soit destiné à préparer les étudiant.e.s ayant une expérience vécue du handicap à surmonter les obstacles qui émaillent la transition du postsecondaire vers le marché de l'emploi. Cela pourrait prendre la forme d'un événement sur la transition avant l'obtention du diplôme, d'un cours de transition donnant droit à un crédit, de l'intégration de la création d'un portefeuille électronique, etc.

5.2 Engagement des employeurs

Ce que nous avons appris :

- De nombreux employeurs désirent embaucher et recruter des personnes en situation de handicap, mais il existe certains obstacles à surmonter, tels que la question de savoir qui prend en charge les accommodements à effectuer, quand et comment révéler un handicap, et le soutien permanent en milieu de travail.
- Les employeurs, particulièrement ceux des petites et moyennes entreprises ou organisations, font état de défis au niveau pratique ou des attitudes lorsqu'il s'agit d'embaucher des personnes en situation de handicap. Beaucoup d'employeurs avec lesquels nous avons discuté étaient intéressés par le recrutement d'étudiant.e.s en situation de handicap et comprenaient certains des bénéfices qui en découleraient, mais se heurtaient aux difficultés suivantes :
 - un manque de connaissances quant à la manière de se mettre en relation avec les étudiant.e.s en situation de handicap et de les recruter;
 - un sentiment personnel de manque de confiance pour « bien travailler » ou interagir avec les personnes en situation de handicap;

- un moyen rapide et efficace de « mettre à niveau » leurs connaissances, processus et procédures en matière d'accessibilité, qui s'adapte au contexte de l'employeur;
- un moyen rapide de mettre en place un canal d'accès à un bassin de talents constitué de personnes en situation de handicap et un sentiment d'être déjà trop dispersé entre les nombreux salons de l'emploi auxquels ils participent;
- des suppositions d'attitudes entraînant la peur de « mal faire », ce qui aurait des répercussions négatives sur un.e employé.e en situation de handicap;
- la préoccupation que l'effort perçu comme nécessaire pour intégrer et soutenir un.e employé.e en situation de handicap soit trop important considérant la capacité actuelle de l'organisation;
- Certains employeurs ont indiqué qu'il serait utile d'avoir une personne-ressource, un.e facilitateur.rice ou un.e conseiller.ère ayant une expertise en matière de handicap, qui pourrait répondre à leurs questions de base liées aux pratiques accessibles et les aider à naviguer dans le système complexe de programmes, de soutien et de cheminements variés pour l'embauche d'étudiant.e.s et de diplômé.e.s en situation de handicap.
- Bien que certains employeurs (particulièrement les grands employeurs qui disposent de ressources telles que des équipes d'équité en matière de ressources humaines) comprennent l'intérêt économique de l'embauche de diplômé.e.s en situation de handicap, il subsiste chez ceux-ci des obstacles liés aux attitudes, qui s'expriment par la conviction que le recrutement, l'embauche, l'intégration ou la gestion d'un.e employé.e en situation de handicap sera plus difficile, plus coûteux en temps ou plus complexe que l'employeur ne croit en avoir la capacité.
- Outre la nécessité de rendre totalement accessibles les salons de l'emploi et les autres événements de réseautage des employeurs et des étudiant.e.s, ces deux groupes ont exprimé la nécessité d'un événement supplémentaire pour réunir employeurs et étudiant.e.s en situation de handicap. Les étudiant.e.s devraient pouvoir assister à tous les événements sans obstacle, mais avoir aussi la possibilité de participer à un événement qui adopte une approche positive à l'égard des personnes en situation de handicap, afin de mettre en relation des étudiant.e.s ayant des expériences vécues diverses avec des employeurs qui cherchent à créer des environnements de travail diversifiés et inclusifs, et une main-d'œuvre qui tire parti des talents des diplômé.e.s en situation de handicap.

Ce que nous recommandons :

- Collaboration entre les établissements postsecondaires pour mettre au point un mécanisme simplifié qui soutient les employeurs pour efficacement accéder et tirer parti du bassin de talents que constituent les étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap.
- Mettre en place un réseau de type mentorat où les employeurs pourraient contacter un pair d'une autre organisation pour poser des questions en toute confidentialité (c'est-à-dire que les grandes organisations qui disposent de ressources pour créer des équipes de recrutement qui prennent en compte la diversité pourraient offrir un mentorat aux PME qui font encore leurs premiers pas).
- Collaborer avec des organisations telles que le Réseau canadien d'accessibilité et les membres de son groupe de travail sur l'éducation et la formation pour identifier et créer plus de ressources, d'outils et de formations destinés aux employeurs. Bien qu'il soit utile de disposer de ressources pour la conception de postes et le recrutement inclusifs, des outils additionnels sont nécessaires, tels que ceux visant à améliorer le soutien continu des personnes [étudiant.e.s] en situation de handicap en milieu de travail.

5.3 Développement des connaissances

Ce que nous avons appris :

- Il est nécessaire que les prestataires de services au sein des établissements postsecondaires et les employeurs développent de la confiance dans leur capacité à gérer les personnes en situation de handicap. Ces deux groupes ont exprimé leur intérêt à approfondir leurs connaissances des questions liées au handicap et à l'accessibilité en matière d'emploi.
- Les employeurs ont exprimé un besoin de ressources d'apprentissage efficaces, efficientes, pertinentes et facilement accessibles qu'ils peuvent utiliser pour soutenir la sensibilisation et la mise en œuvre de pratiques accessibles.
- De nombreux employeurs continuent d'associer le mot « handicap » au handicap physique et ne tiennent pas compte des handicaps invisibles lorsqu'ils s'engagent dans des discussions sur l'accessibilité. Ceci est un fait d'autant plus saillant que sur les 10 000 étudiant.e.s inscrit.e.s auprès des bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap des quatre établissements partenaires pour l'année 2018-2019, 91 % ont déclaré avoir un handicap non visible. S'ils veulent attirer et exploiter cet important bassin de talents, les employeurs peuvent bénéficier grandement en apprenant la meilleure façon de mettre en œuvre des pratiques accessibles qui aideront les employé.e.s en situation de handicap non visible à s'épanouir.
- Nous avons appris que les étudiant.e.s, y compris ceux et celles en situation de handicap, connaissent et comprennent mal les attentes des employeurs. Beaucoup reste à faire de la part des employeurs, des services de soutien aux étudiant.e.s et des étudiant.e.s pour mieux comprendre le langage et les attentes des employeurs. De plus, il est nécessaire que les étudiant.e.s apprennent à communiquer et à démontrer leurs compétences et leurs qualités dans un langage que les employeurs peuvent comprendre. Il est donc nécessaire de multiplier les occasions d'échange de connaissances entre employeurs, étudiant.e.s, diplômé.e.s et services de soutien aux étudiant.e.s, où les expériences et les attentes peuvent être exprimées de manière à favoriser une véritable compréhension.
- Les employeurs veulent et ont besoin de talents. Les diplômé.e.s talentueux.ses du niveau postsecondaire veulent et doivent travailler dans des lieux de travail accessibles. Les mécanismes qui soutiennent la compréhension mutuelle entre ces deux groupes sont très utiles pour que les bonnes personnes puissent occuper les bons postes. Cela permettra également aux services de soutien des établissements postsecondaires de demeurer à jour quant à la manière dont ils offrent un soutien à la préparation de la carrière des étudiant.e.s en situation de handicap et quant au contenu de ce soutien.

Ce que nous recommandons :

- La mise au point continue de ressources d'apprentissage susceptibles de renforcer les capacités en termes de connaissances et de compétences dans le domaine de l'accessibilité et des pratiques accessibles, qui soient facilement mises en œuvre par les petits et moyens employeurs pour soutenir la création et la croissance de milieux de travail inclusifs et favorisant la diversité.
- L'intégration de la voix et de l'expérience vécue des étudiant.e.s dans les ressources d'apprentissage qui sont développées et fournies aux employeurs, aux prestataires de services postsecondaires et aux prestataires de services communautaires.

5.4 Sensibilisation+

Ce que nous avons appris :

- La sensibilisation est importante, mais elle doit être complétée par l'action.

- Les activités de sensibilisation doivent être maintenues, poursuivies et elles doivent évoluer continuellement avec la contribution des communautés des personnes en situation de handicap pour soutenir le changement de culture au fil du temps.

Ce que nous recommandons :

- Le mouvement #PrêtÀ peut être élargi et étendu pour atteindre, au-delà d'Ottawa, les employeurs des autres régions.
- Nous recommandons aux employeurs de communiquer pleinement sur le lieu, le type et la culture du travail. Ils peuvent le faire en :
 - utilisant des descriptions de poste qui traduisent de façon réaliste les principales responsabilités;
 - utilisant des vidéos et d'autres médias qui permettent aux candidat.e.s potentiel.le.s de vivre une expérience virtuelle du lieu de travail;
 - offrant aux candidat.e.s potentiel.le.s la possibilité de visiter le lieu; et
 - faisant des publications sur des blogues ou sur d'autres médias sociaux d'employé.e.s qui racontent une « journée » dans leur milieu de travail.
- Ces outils aideront les candidat.e.s potentiel.le.s, qui pourraient autrement choisir de ne pas postuler, à mieux comprendre le lieu de travail de l'employeur. Par ailleurs, cela aidera les nouveaux.elles employé.e.s à se familiariser avec le système et facilitera leur processus d'intégration.

5.5 Autres observations

Ce que nous avons appris :

- Nous avons appris que dans tous les milieux, on souhaite avoir une personne-ressource à contacter pour échanger des idées et recevoir des conseils, des recommandations, des références concernant les questions liées aux nombreux aspects de la transition entre le postsecondaire et le travail (c'est-à-dire la préparation, le développement des compétences en matière d'employabilité, l'apprentissage par l'expérience, le recrutement, l'intégration, la mise en place de pratiques d'accessibilité, la création d'une culture de travail où l'accessibilité est la norme).

Ce que nous recommandons :

- Nous recommandons/encourageons les régions à adopter une approche d'impact collectif pour améliorer de façon holistique la transition vers l'emploi des personnes en situation de handicap, une approche qui engage les établissements postsecondaires, les étudiant.e.s, les employeurs et la collectivité, dans des pratiques appliquées, le développement des connaissances et une sensibilisation et une action accrues qui créeront un changement de culture.

6 Perspectives et défis

L'Université Carleton et ses partenaires ont saisi l'occasion et le généreux financement du MCU avec enthousiasme et une conviction que la promotion de l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap est une priorité pour la province de l'Ontario. En même temps, nous étions conscients du fait qu'un délai de deux ans était court pour un projet d'une telle ampleur et d'un tel financement. Ces deux années ont été fort dynamiques et stimulantes, mais aussi fort enrichissantes pour l'IDCO, qui en a tiré de nombreux enseignements.

6.1 Partenariats

L'IDCO a été un projet extraordinaire en termes de niveau de partenariat entre ses quatre établissements partenaires. Il est rare que tous les établissements postsecondaires de la ville se réunissent très activement autour d'un projet ayant un objectif commun. Cela a été possible d'abord parce que l'IDCO a reçu l'approbation et le soutien très actif du plus haut niveau de leadership de chaque établissement. L'image des quatre président.e.s et représentant.e.s des principaux services aux étudiant.e.s signant l'engagement de collaboration est un témoignage visuel frappant du soutien unique apporté par l'administration des quatre partenaires à l'IDCO. Cette image reflète également la représentation des bureaux qui fournissent des services essentiels de soutien à l'emploi aux étudiant.e.s en situation de handicap. L'une des principales perspectives s'appuie sur ce niveau élevé d'engagement des principales structures du leadership des établissements. Cela a été d'un soutien déterminant pour concrétiser les objectifs qui reposaient sur le partenariat efficace entre les partenaires de l'IDCO.

Nous avons également gagné en perspectives dans le cadre du processus de développement du partenariat, une entreprise complexe et de longue haleine. Les quatre établissements partenaires sont très différents à bien des égards et coordonner la mise en place du partenariat de façon efficace pour chacun d'entre eux était particulièrement difficile. L'IDCO a permis de tirer d'importantes leçons sur les processus nécessaires pour réunir des parties prenantes de cultures et bureaux institutionnels divers. Nous avons dû parcourir efficacement et judicieusement les procédures de chaque établissement en matière de ressources humaines, de gestion financière et de logistique en rapport avec l'immersion de huit des dix agent.e.s de recherche et développement (ARD) dans les sites partenaires respectifs (un dans chacun des bureaux des services d'orientation et des bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap de chaque campus). Un défi majeur a été le processus de recrutement de l'équipe de projet, en particulier les agent.e.s de recherche et développement. Après de nombreuses discussions avec les départements des ressources humaines de chaque campus et l'exploration des implications des politiques d'embauche et des conventions collectives respectives, on a déterminé qu'il était dans le meilleur intérêt de tous les partenaires d'embaucher les membres d'équipe en tant qu'employé.e.s de l'Université Carleton qui joueraient ensuite le rôle de consultant.e.s intégré.e.s dans les bureaux des services d'orientation et les bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap de chaque campus. Le recrutement des ARD a été tout aussi difficile, car nous recherchions un ensemble très précis de compétences et de qualifications – des personnes possédant des compétences et des expériences à la fois dans le domaine du handicap et de l'orientation professionnelle, ayant travaillé dans l'enseignement postsecondaire ou connaissant bien celui-ci, et pouvant également travailler dans les deux langues officielles, le français et l'anglais. De plus, nous ne pouvions offrir des contrats initiaux aux personnes recrutées que pour la période allant jusqu'au 30 avril 2019, car le protocole de paiement de transfert (PPT) ne prévoyait un financement que jusqu'à cette date. Cela signifie que notre capacité à recruter des personnes répondant aux compétences, aux qualifications et aux exigences, et qui étaient prêtes à quitter leur emploi pour venir travailler sur le projet pendant seulement quatre à six mois sans garantie des 12 mois supplémentaires, était très limitée. Par conséquent, nous avons entrepris de constituer une équipe de personnes dans la région d'Ottawa qui, ensemble, répondaient aux diverses exigences du travail à effectuer. Le

processus de recrutement a duré à lui seul près de huit mois pour l'ensemble de l'équipe. Voir *Annexe 8.12 : Organigramme de l'IDCO*.

Un des principaux éléments du partenariat a été l'intégration des agent.e.s de recherche et développement dans les équipes des services d'orientation et des services aux étudiant.e.s en situation de handicap de chaque établissement. C'était pour l'IDCO un moyen important de recueillir des informations à l'intérieur des établissements en tant que participants actifs à la vie et au travail des services, plutôt qu'en tant qu'observateurs externes, ce qui est plus typique des études de recherche. C'est de cette façon que l'aspect clé de recherche « appliquée » a été réalisé, le personnel du projet travaillant à la fois comme chercheur.euse.s et comme praticien.ne.s. De plus, les perspectives et les contributions des personnes ayant une expérience vécue dans notre équipe ont joué un rôle essentiel dans le renforcement des capacités de tou.te.s les membres de l'équipe. Nous avons créé un groupe de travail sur l'accessibilité où les membres du projet pouvaient discuter de scénarios d'événements, des besoins en matière de traduction, de la création de documents accessibles, et bien plus. Nous avons également intégré un point permanent lors de nos réunions mensuelles d'équipe, appelé *Moment d'accessibilité*, pendant lequel nous explorions les scénarios communs auxquels pourraient faire face les employeurs ou les étudiant.e.s ayant une expérience vécue, et discussions des différentes façons d'aborder ces scénarios. Cela a été une occasion précieuse pour faire en sorte que toute notre équipe de projet continue à renforcer ses propres capacités tout en s'assurant qu'il y ait toujours une optique d'accessibilité et d'inclusion dans la création, la conception et la mise en œuvre des diverses activités du projet.

6.2 Portée et répercussions

L'IDCO avait pour ambition de comprendre la grande complexité des facteurs qui contribuent à l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap du point de vue des services des collèges et des universités, mais aussi de l'interfaçage de ces environnements avec le monde du travail et les cultures des lieux de travail. Par conséquent, les perspectives acquises et les répercussions créées en ce qui concerne la portée de l'initiative se reflètent au niveau des établissements, du service et du monde externe.

La première étape évidente consistait à s'assurer que les connaissances acquises sur les facteurs d'employabilité étaient effectivement représentatives des différents milieux postsecondaires, ce qui a été réalisé grâce à l'engagement très actif des deux collèges et des deux universités d'Ottawa. Bien que cette approche ait été essentielle dans nos efforts visant à atteindre la portée escomptée de l'Initiative, elle a généré d'importants défis. Les établissements postsecondaires sont en constante évolution et notre projet de deux ans a dû continuellement s'adapter pour répondre aux changements structurels et fonctionnels de nos partenaires, y compris les bureaux où notre personnel était intégré. Pour atteindre un degré quelconque de répercussions significatives, il était nécessaire d'individualiser pleinement la nature de l'engagement pour chaque établissement partenaire et ses points sensibles d'engagement particuliers. Il est compréhensible que certaines parties de ces engagements aient fonctionné exceptionnellement bien, tandis que d'autres aient nécessité plus de temps et de ressources, ainsi que des ajustements face aux attentes.

Pour comprendre l'éventail des besoins et les lacunes connexes des services de chaque établissement, il était nécessaire d'étudier leur fonctionnement continuellement et à long terme. Nous y sommes parvenus en intégrant les agent.e.s de recherche et développement dans les équipes des services d'orientation et des services aux étudiant.e.s en situation de handicap de chacun des établissements participants. Cela nous a permis d'appréhender à la fois la diversité des approches de l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap, mais surtout les points communs. Tel qu'indiqué dans les résultats de la recherche et ailleurs dans le rapport, il existe des fonctions de service essentielles qui s'appliquent à tou.te.s les étudiant.e.s en situation de handicap,

qu'ils/elles fréquentent une grande université polyvalente offrant des programmes de diplôme professionnel ou un petit collège communautaire francophone axé sur la formation appliquée de spécialistes et de praticiens.

Un aspect important de la portée du projet concernait sur le paysage de l'emploi en dehors des établissements postsecondaires. Ces facteurs environnementaux externes contribuent au développement de l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap, non seulement comme destination finale pour les emplois, mais aussi comme facteurs pouvant influencer le développement des étudiant.e.s pendant leur parcours postsecondaire. En sollicitant des informations sur les attentes et les besoins des employeurs, nous avons pu mieux comprendre les formes de soutien que les établissements postsecondaires peuvent offrir aux étudiant.e.s en situation de handicap. De plus, nous avons cherché à influencer le secteur de l'emploi lui-même, via des échanges de connaissances et notre campagne de sensibilisation dirigée vers les employeurs.

Nous avons également exploré le développement entrepreneurial. Sur nos campus partenaires, nos ARD ont effectué une analyse environnementale pour savoir quels programmes, curriculums, services et activités étaient offerts aux étudiant.e.s dans une optique d'entrepreneuriat. En dehors du campus, nous avons effectué une analyse environnementale de la région d'Ottawa pour cerner les programmes et les services de soutien aux entrepreneur.e.s et aux jeunes entreprises, particulièrement, en notant s'ils fournissaient ou non des services aux étudiant.e.s en général. Nous avons procédé à un audit d'ateliers précis offerts par Invest Ottawa aux futur.e.s entrepreneur.e.s, dont la promotion était habituellement faite auprès des étudiant.e.s. Nous avons fourni la rétroaction sur la façon d'améliorer la conduite de leurs ateliers pour qu'ils soient non seulement plus inclusifs pour les personnes [étudiant.e.s] en situation de handicap, mais aussi pour améliorer l'accessibilité du processus d'inscription. Nous avons mené des consultations pour fournir des informations aux jeunes entreprises locales sur la façon de créer des environnements accessibles et inclusifs pour leurs événements annuels Start Up Open House et avons fourni des informations similaires à un blogue en ligne pour entrepreneurs, par l'entremise de Invest Ottawa. De plus, nous avons travaillé directement avec une jeune entreprise en pleine croissance pour élaborer une stratégie de recrutement postsecondaire inclusive traitant de la création de descriptions de poste inclusives, c'est-à-dire comment puiser dans le bassin de talents des partenaires des campus postsecondaires, établir des pratiques d'embauche inclusives et formuler des recommandations sur comment créer un environnement de travail inclusif et accessible dès le premier jour.



Certains étudiants et étudiantes en situation de handicap préfèrent devenir entrepreneurs. Voici certaines des activités que nous avons organisées pour les aider :

Activités d'entrepreneuriat sur le campus

- Collaborer avec le Collège Algonquin pour embaucher un entrepreneur en résidence en situation de handicap qui rencontrera les étudiants et étudiantes et leur offrira du mentorat.
- Organiser une table ronde pour les étudiants et étudiantes, les diplômés et diplômées en situation de handicap à la Legacy Conference à Ottawa.
- Rencontrer les clubs d'entrepreneuriat et le corps professoral responsable pour explorer les débouchés accessibles.

Renforcement des capacités dans toute la ville

- Rédiger un article de blogue à titre d'invité pour Startup Open House sur l'organisation d'événements inclusifs et accessibles.
- Évaluer les ateliers sur le démarrage d'entreprise d'Investir Ottawa afin de trouver des façons de les rendre plus accessibles et d'en faire la promotion à plus d'étudiants et d'étudiantes.
- Effectuer une analyse environnementale des ressources, du financement et des entreprises pour cerner les occasions de mieux informer et aider les personnes en situation de handicap.

Collaboration avec une jeune entreprise locale

- Travailler avec PharmaXilia, une jeune entreprise locale en pleine croissance, afin de concevoir une stratégie inclusive de recrutement sur le campus, de l'embauche jusqu'au soutien des étudiants et étudiantes dans leur réussite professionnelle.
- Faire embaucher un stagiaire au MBA pour l'été 2020.
- Élaborer leur stratégie sur le campus pour l'automne 2020 et l'hiver 2021.

7 Prochaines étapes et points à prendre en compte pour les travaux en cours/futurs

L'Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat (IDCO) a été établie pour comprendre l'éventail des facteurs dans les espaces postsecondaires qui sont critiques pour l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap. Nous sommes confiants que les travaux de l'IDCO ont réussi à inscrire cette compréhension globale dans un modèle appliqué et transférable. Le modèle de l'IDCO est conçu pour être le plus pertinent et pour avoir le plus de répercussions possibles dans deux domaines de pratique critiques dans le secteur postsecondaire, à savoir : a) services aux étudiant.e.s et b) engagement des employeurs. Nous avons déterminé les meilleures pratiques précises à chacun de ces domaines destinées à combler les écarts existants dans les services et pratiques en milieu postsecondaire. Nous avons également cerné les meilleures pratiques applicables aux deux domaines, telles que celles traitant des attitudes et de la stigmatisation, et favorisant la sensibilisation et le changement culturel en matière d'accessibilité à l'emploi, ou celles qui illustrent la collaboration et l'échange de connaissances pour renforcer la capacité de répercussions et de résultats.

Le modèle de l'IDCO reflète également les enseignements tirés de quatre environnements et cultures d'établissements postsecondaires très différents, représentant deux universités et deux collèges aux caractéristiques distinctes, qui varient en termes de taille, d'orientation de programmes, d'histoire, de localités et de langues officielles. De plus, l'IDCO s'est immergée dans la région d'Ottawa et son modèle peut faire l'objet d'une évaluation approfondie dans d'autres régions de l'Ontario. Le modèle de l'IDCO propose un recueil des meilleures pratiques fondé sur des données probantes, intégré et systématiquement organisé pour s'assurer que les activités proposées couvrent l'éventail des besoins en matière d'employabilité des étudiant.e.s du niveau postsecondaire en situation de handicap. C'était l'objectif clé de l'IDCO et une contribution inestimable apportée aux autres établissements de l'Ontario qui ne peuvent mener une étude systématique des services et activités proposés dans ce domaine. L'adoption du modèle de l'IDCO permettra à ces établissements d'atteindre le même niveau de compréhension et de préparation pour soutenir l'employabilité des étudiant.e.s en situation de handicap, comme le démontrent les partenaires de l'IDCO.

Comme toutes les autres provinces, l'Ontario doit relever le défi d'assurer l'employabilité équitable des personnes en situation de handicap. Les étudiant.e.s et diplômé.e.s postsecondaires représentent les futurs talents qui soutiendront notre économie et sa croissance. Mais, leur potentiel ne peut être réalisé que si nous réduisons ou éliminons les obstacles systémiques pesant sur l'employabilité et soutenons les étudiant.e.s sur le chemin de leur développement jusqu'à l'obtention d'un emploi. Le modèle de l'IDCO est une approche globale visant à relever ce défi et susceptible d'être adoptée par d'autres établissements postsecondaires de l'Ontario. L'Initiative READ a l'expérience et la motivation nécessaires pour explorer les moyens d'étendre le modèle de l'IDCO, conçu dans une optique de transférabilité, en partenariat avec des parties prenantes de toute la province.

8 Annexe

8.1 Annexe : Lancement de l'Initiative David C. Onley

- Article publié après l'événement de lancement - <https://newsroom.carleton.ca/2018/david-c-onley-initiative-for-employment-and-enterprise-development-launches-at-carleton/>
- Lettre d'entente signée par les président.e.s partenaires lors de l'événement de lancement.



Letter of Understanding

This Letter of Understanding (the "Agreement") is entered into on Monday, August 27, 2018 (the "Effective Date") between the following parties:

Carleton University, the University of Ottawa, Algonquin College, and La Cité, all located within the City of Ottawa.

WHEREAS the David C. Onley Employment Development Initiative (the "Initiative") is aimed at establishing partnerships to develop knowledge, resources, and tools to support postsecondary students with disabilities in their employment readiness and career aspirations; and

WHEREAS the Initiative is funded by contributions from the Ministry of Training, Colleges and Universities; and

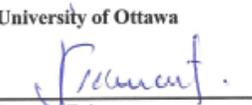
WHEREAS the parties hereto compose Education City, a bilingual pilot project established in 2017 and funded by the Government of Ontario aimed at developing integrated academic programs, shared research, and personalized learning opportunities for students.

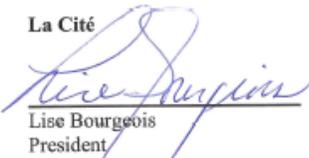
The parties hereto agree as follows:

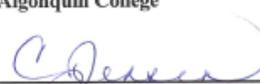
1. The Initiative, which has been endorsed by Education City, will be carried out collaboratively by the parties hereto in order to meet the agreed upon objectives and to achieve positive outcomes related to supporting postsecondary students with disabilities.
2. The parties recognize and agree that this Agreement is non-binding. The parties are committed to entering into collaborative sub-award agreements shortly to establish and formalize the rights, obligations, and contributions of each party with respect to the Initiative.

Carleton University

Benoit-Antoine Bacon
President

University of Ottawa

Jacques Frémont
President

La Cité

Lise Bourgeois
President

Algonquin College

Cheryl Jensen
President

8.2 Annexe : Salons sur les choix de carrière accessibles

Cette annexe décrit le Salon des employeurs accessibles organisé par l'IDCO avec la collaboration de l'Université d'Ottawa, du Collège Algonquin et de l'Université Carleton. Lorsque nous envisageons d'organiser un événement à La Cité, nous n'étions pas en mesure de le faire en raison de quelques contraintes liées à la capacité d'accueil.

Le Salon des employeurs accessibles a eu lieu du 6 au 25 mars 2019 et était destiné aux étudiant.e.s et diplômé.e.s récent.e.s inscrit.e.s auprès des bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap de chaque campus, ainsi qu'aux employeurs des secteurs public et privé de la collectivité désireux de bâtir un environnement de travail inclusif et diversifié.

Pour garantir la réussite de chaque événement, une attention particulière a été accordée à l'aménagement d'un cadre confortable, inclusif et accessible pour les étudiant.e.s et employeurs participant à cet événement. Des pratiques innovantes destinées à soutenir les étudiant.e.s en situation de handicap ont été élaborées et sont décrites ici. De même, une attention particulière a été accordée à la sensibilisation des employeurs ainsi qu'à la communication sur les campus et à l'établissement de partenariats avec les bureaux des services d'orientation et les bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap de chaque campus.

Cet aperçu comprend les leçons tirées durant le processus de planification et d'exécution de l'événement, ainsi que des recommandations formulées à l'intention des campus quant aux moyens d'intégrer des pratiques plus inclusives lors de l'organisation de salons de l'emploi sur le campus.

Nom de l'événement :	SALON DES EMPLOYEURS ACCESSIBLES ET RÉCEPTION DE RÉSEAUTAGE
Dates de l'événement :	6 mars – Université Carleton 13 mars – Collège Algonquin 25 mars – Université d'Ottawa
Heure de l'événement :	16 h 30 - 19 h 00
Objectif :	L'Initiative David C. Onley (IDCO) ¹² , en partenariat avec PAIRE ¹³ (Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi/Centraide), entend développer un modèle durable pour un salon des employeurs accessibles et un événement de réseautage à l'intention des étudiant.e.s et des diplômé.e.s récent.e.s de chacun des quatre établissements postsecondaires partenaires. Un forum permettant aux étudiant.e.s et aux employeurs d'explorer les occasions d'apprentissage en milieu de travail selon divers cheminements, tels que le bénévolat, les emplois à temps partiel et d'été, les occasions de programme coopératif et à temps plein. Une occasion de réseautage et de recrutement dans un cadre plus informel et privé particulièrement adapté pour répondre aux besoins et à la demande de confort des étudiant.e.s en situation de handicap.
Partenaires de l'événement	PAIRE CENTRAIDE BSESH ¹⁴ et BSO ¹⁵ , Carleton, Algonquin, Université d'Ottawa

¹² IDCO- Initiative David C. Onley

¹³ PAIRE- Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi

¹⁴ BSESH – Bureau des services aux étudiant.e.s en situation de handicap

¹⁵ BSO – Bureau des services d'orientation

Principaux acteurs; Planification	PAIRE IDCO CPM ¹⁶ CUAEL ¹⁷ ACT ¹⁸ Central Career Business Career Management Centre (Carleton); CAL (Algonquin) ¹⁹ ; SASS (Université d'Ottawa) ²⁰
Objectifs/résultats escomptés :	Organiser un évènement de réseautage sur les choix de carrière / un salon de l'emploi inclusif et accessible qui réponde aux besoins des étudiant.e.s en situation de handicap, et qui peut s'intégrer aux salons sur les choix de carrière et/ou programmé en marge (le même jour) dans chacun des quatre établissements postsecondaires partenaires.

8.2.1 Participation des étudiant.e.s

Marketing | Promotion

- En ligne | Web, Facebook, Twitter, LinkedIn
- L'IDCO a collaboré avec les partenaires de communication désignés sur chaque campus au niveau des BESH et des BSO pour aider au marketing et à la promotion.
- Les événements étaient publiés sur le site Web de l'IDCO avec le lien vers Eventbrite pour inscription.
- Les affiches ont été créées, imprimées et distribuées aux bureaux des communications du campus, aux BESH et BSO pour distribution sur le ou les campus.
- Les médias sociaux ont été utilisés pour promouvoir l'événement pendant et après son déroulement.
- Des communications par courriel ont été adressées aux étudiant.e.s inscrit.e.s auprès des bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap de chacun des campus. D'autres messages ont été envoyés à l'ensemble de la population étudiante par l'entremise des affiches et des bureaux des services d'orientation, non seulement à l'intention des étudiant.e.s susceptibles d'être intéressé.e.s par l'événement, mais aussi des étudiant.e.s qui ne se seraient pas inscrit.e.s auprès du Bureau des services aux étudiant.e.s en situation de handicap de leur campus.
- Les messages relatifs à l'événement ont été partagés par les partenaires sur le campus, tels que les bureaux des étudiant.e.s (diplômé.e.s et du premier cycle), les stations de radio, l'association étudiante, et les canaux médiatiques du campus.

Leçons tirées :

- Bien que nous ayons utilisé les médias sociaux pour la publicité, nous aurions pu également utiliser les médias sociaux des services aux étudiant.e.s. Par exemple, le programme CUAEL possède un compte Instagram actif qui aurait pu être utilisé pour promouvoir l'événement. D'autres canaux auraient pu être utilisés pour élaborer une stratégie et un calendrier de médias sociaux plus intégrés et plus globaux.

¹⁶ CPM- Centre Paul Menton de l'Université Carleton

¹⁷ CUAEL- The Carleton University Accessible Experiential Learning (CUAEL)

¹⁸ ACT- Accessible Career Transitions

¹⁹ CAL (Collège Algonquin) – Centre for Accessible Learning

²⁰ SASS (Université d'Ottawa)- Service d'appui au succès scolaire

8.2.2 Inscription

Avant l'événement : L'inscription sur Eventbrite comprenait des demandes d'informations sur l'accessibilité pour s'assurer que nous connaissions et comprenions les exigences en matière d'accessibilité et de contraintes alimentaires. Des courriels ont été envoyés aux étudiant.e.s inscrit.e.s, notamment :

- Courriel de confirmation – dès l'inscription sur Eventbrite.
- Suivi(s) des informations avec conseils et lignes directrices sur les attentes lors de l'événement, sur sa préparation et une invitation à participer à un appel de préparation de réseautage.
- Appel précis aux étudiant.e.s susceptibles d'avoir des besoins en matière d'accessibilité, des contraintes alimentaires ou autres afin de prendre des dispositions pour l'accommodement.
- Liste des employeurs participants avec des hyperliens vers les sites Web des organisations partenaires et distribués aux personnes inscrites avant l'événement.
- Remerciements et sondage après l'événement.
- Toutes les informations, avant et après l'événement, ont été présentées sous un format accessible et traduites en français et en anglais.
- Pour toute question ou préoccupation, les étudiant.e.s ont été invité.e.s à contacter l'IDCO.

Inscription sur place

- L'inscription était assurée par trois personnes, dont deux étaient chargées de valider les participant.e.s à l'aide d'une liste d'inscription classée par ordre alphabétique qui mettait en évidence toute note au sujet d'un handicap précis et tout soutien nécessaire.
- Une troisième personne a été désignée pour distribuer les articles promotionnels et fournir des renseignements généraux sur l'entrée, c'est-à-dire le vestiaire, le déroulement de l'événement, etc.
- Les personnes inscrites ayant exprimé le souhait d'être accompagnées par un.e Ambassadeur.rice de réseautage pendant l'événement ont également été accueillies à ce moment.
- Lors de l'inscription, la priorité a été accordée au service à la clientèle pour répondre à toute question inattendue.

Leçons tirées :

- Nous communiquerons avec Eventbrite pour nous renseigner sur les caractéristiques d'accessibilité. Nous avons affecté un membre de notre personnel pour surveiller les inscriptions sur Eventbrite et suivre chaque personne inscrite pour s'assurer que ses besoins étaient satisfaits.

8.2.3 Participant.e.s étudiant.e.s

Ce tableau indique que dans tous les cas, un grand nombre d'étudiant.e.s se sont inscrit.e.s et que la participation des étudiant.e.s a été beaucoup plus faible que prévu.

Campus	Étudiant.e.s inscrit.e.s	Étudiant.e.s ayant participé	Attrition
Université Carleton	76	41	46 %
Collège Algonquin	65	45	31 %

Université d'Ottawa	80	58	27 %
---------------------	----	----	------

8.2.4 Soutien aux étudiant.e.s

Accompagnement préalable au salon : Dans le cadre de la préparation des étudiant.e.s, nous avons prévu un accompagnement préalable au salon par appel téléphonique en collaboration avec PAIRE, notre organisation partenaire. Deux dates et plages horaires distinctes ont été offertes pour ce service pour que le plus grand nombre d'étudiant.e.s puissent en bénéficier. Cinq étudiant.e.s seulement ont téléphoné en lien avec les trois événements. Les appels ont permis de :

- Partager l'information sur le lieu de l'événement, le transport, le choix du moment et le nombre de participant.e.s attendu.e.s
- Expliquer le format de l'événement et l'horaire
- Donner la liste des employeurs participants
- Prodiguer des conseils en matière de communication générale et de réseautage

L'accompagnement préalable au salon par appel téléphonique a permis de rassurer les étudiant.e.s en situation de handicap. Ils/elles étaient rassuré.e.s de pouvoir échanger avec quelqu'un avant l'événement pour savoir à quoi s'attendre ou pour répondre aux questions qu'ils/elles pouvaient se poser.

Ambassadeur.rice.s de réseautage | Bénévoles

Un programme d'Ambassadeur.rice.s de réseautage a été mis en place pour soutenir les étudiant.e.s susceptibles de ressentir de l'anxiété dans des situations de réseautage ou ayant signalé un besoin de soutien lors d'échanges avec les employeurs. Les ambassadeur.rice.s étaient des responsables étudiant.e.s qui faisaient office de passerelle en facilitant les conversations et les relations intéressantes entre leurs camarades de classe et les employeurs potentiels. Ils/elles ont été recruté.e.s par des partenaires postsecondaires, ont reçu un « manuel » d'instructions avant l'événement et ont bénéficié d'un briefage en personne sur place lors de la séance d'information destinée aux bénévoles avant l'événement. Le manuel comprenait des annexes et des renseignements tels que les stratégies d'assistance aux personnes en situation de handicap.

Le service de soutien fourni par les Ambassadeur.rice.s de réseautage a été présenté comme un service au moment de l'inscription et a été identifié comme tel les jours de l'événement. Nos équipes de bénévoles étaient constamment composées d'étudiant.e.s exceptionnel.le.s prompt.e.s à aider en toute circonstance, notamment en ce qui concerne le montage, le démontage et l'inscription.

Ressources de préparation

Une série de quatre documents d'une page ont été rédigés et distribués aux étudiant.e.s avant l'événement :

- **Une semaine avant l'événement :** Conseils sur la recherche des entreprises des employeurs participants, mise à jour de votre CV, perfectionnement de votre argumentaire éclair et mise en place des accommodements.
- **1 à 2 jours avant l'événement :** Conseils sur le code vestimentaire, élaboration d'une stratégie et conseils sur les choses à apporter à un événement sur les choix de carrière.

- **Jour de l'événement** : Un rappel encourageant pour vous inviter à prendre une grande respiration et à interagir du mieux que vous pouvez.
- **Suivi après l'événement** : Conseils sur le suivi après l'événement et sur comment postuler à un emploi.

Leçons tirées :

Au départ, nous distinguons les « bénévoles » des « Ambassadeur.rice.s de réseautage », mais nous avons constaté que toutes les personnes qui s'étaient inscrites pour faire du bénévolat lors de l'événement voulaient également être Ambassadeur.rice de réseautage. Une recommandation à former conjointement les Ambassadeur.rice.s de réseautage et les bénévoles pour mieux soutenir les étudiant.e.s en situation de handicap.

8.2.5 Lieu | Logistique

Installation de la salle

Chaque employeur était assis à une grande table ronde de huit places, avec son logo et son calicot mis en évidence. Les étudiant.e.s ont été invité.e.s à rejoindre les employeurs en s'asseyant à côté d'eux pour interagir. Un espace a été aménagé à chaque table pour les étudiant.e.s muni.e.s de dispositifs de mobilité et les ambassadeur.rice.s étaient présent.e.s pour les aider à s'asseoir selon les besoins.

Un espace ou une table distincte a été prévue pour les participant.e.s ayant besoin d'un espace séparé des zones de réseautage actif pour leur permettre de se préparer mentalement et physiquement, de réfléchir et d'examiner. Ces espaces étaient identifiés à l'aide de panneaux pour faire comprendre aux participant.e.s qu'ils/elles pouvaient y « prendre une pause » ou s'y asseoir pour se préparer au réseautage.

L'espace était suffisamment grand pour accueillir : une ou plusieurs tables de traiteur (environ 18 pi); 10 tables d'information avec de l'espace pour des calicots contextuels (de forme ronde de 72 po avec 7 sièges par table; 2 employeurs, 5 étudiant.e.s); et environ 50 à 75 participant.e.s étudiant.e.s avec une distance standard de 5 à 6 pi entre toutes les surfaces dures.

Les événements sont organisés dans une grande salle fermée sur chaque campus. Idéalement situés sur un site bien connu du campus, ils sont faciles à trouver et facilement accessibles grâce aux ascenseurs et à la signalisation.

L'horaire établi était de 16 h 30 à 19 h et visait à attirer non seulement les étudiant.e.s qui étaient encore sur le campus pour suivre des cours, mais aussi les employeurs après les heures normales de travail. Ce choix reflétait également la volonté de s'appuyer sur les salons de l'emploi existants sur chaque campus pour attirer le plus grand nombre d'employeurs possible.

Leçons tirées :

- L'aménagement d'un espace calme a permis aux étudiant.e.s d'avoir un moment de répit pour aborder la situation à leur propre rythme. Nous avons également aménagé une salle pour les bénévoles, lorsque c'était possible de le faire. Cela a permis de créer un espace séparé pour

informer les bénévoles, partager les réflexions et la rétroaction, et manger en groupe pour aider à détendre l'atmosphère.

- L'espace idéal était une grande salle, à proximité des principales installations du campus et adaptée aux besoins d'un salon de l'emploi accessible. Le lieu doit être facilement accessible aussi bien pour les employeurs que pour les étudiant.e.s. Un grand espace où les étudiant.e.s peuvent se déplacer en toute liberté, observer et interagir avec les employeurs serait idéal. La salle aménagée avec des tables rondes est idéale pour ce type d'événement et favorise les conversations moins formelles. Le caractère informel de la pièce a contribué à créer un environnement plus détendu, avec des espaces peu bondés, peu bruyants et peu stressants.

8.2.6 Aliments et boissons

Une légère sélection de canapés sucrés et salés, chauds et froids, et un service de boissons non alcoolisées était inclus lors de ces événements pour a) améliorer l'expérience des participant.e.s étudiant.e.s et des employeurs et b) fournir un service léger compte tenu du fait que l'événement se déroule pendant la traditionnelle « heure du souper ». Les aliments et les boissons ont été disposés sur une longue table placée au centre de la salle.

Leçons tirées :

- Le repas a été un supplément apprécié, mais il aurait été préférable de le placer sur le côté de la salle, plutôt qu'au centre. De plus, un.e membre du personnel/bénévole doit être présent.e à la table pour aider au niveau du service ainsi que pour apporter des rafraîchissements aux employeurs assis aux tables.
- Une attention particulière doit être portée à la hauteur de la table afin de rendre les rafraîchissements facilement accessibles.
- Le repas n'était pas une composante « obligatoire » de ces événements. Il a plutôt contribué à créer un autre « espace de rencontre sûr » pour les étudiant.e.s et les employeurs.

8.2.7 Rétroaction des étudiant.e.s

Ressources de préparation : Sur les 26 personnes ayant répondu à notre sondage mené auprès des étudiant.e.s, 89 % ont trouvé ces ressources utiles dans la préparation de leur rencontre avec les employeurs lors de l'événement.

Atmosphère de l'événement : Les étudiant.e.s ont apprécié l'atmosphère qui a été créée pour l'événement, soulignant la « patience et la compréhension » démontrées par les organisateurs de l'événement, ainsi que l'« atmosphère positive sans jugement ». Un.e étudiant.e a estimé que : « l'atmosphère décontractée de l'événement m'a aidé.e à être plus ouvert.e à la communication sur les circonstances entourant mon handicap ».

Déroulement de l'événement : Si certain.e.s étudiant.e.s interrogé.e.s ont apprécié le format ouvert, « sans rendez-vous », pour les interactions entre étudiant.e.s et employeurs, d'autres ont éprouvé quelques difficultés avec cette organisation fluide :

« L'organisation décontractée et ouverte de l'événement a rendu la rencontre avec les employeurs moins stressante certes, mais elle a aussi parfois provoqué un bruit assourdissant qui a rendu difficile la concentration, même sur ce qui était présenté juste devant moi. »

« Mon fils souffre du spectre de l'autisme – par conséquent, le format n'était pas bon. La circulation était trop fluide et il ne savait pas ce qu'il était censé faire – et il éprouvait de la difficulté à entrer pour échanger avec quelqu'un. L'événement était également très épuisant et bruyant pour lui. Il aurait été préférable de lui expliquer clairement ce qui devait se passer et ce qu'il devait faire. »

Ambassadeur.rice.s de réseautage : Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils/elles avaient aimé à propos de l'événement, 58 % des répondant.e.s ont choisi le « Soutien fourni par les Ambassadeur.rice.s de réseautage ». Une proposition reçue pour améliorer le service était la suivante :

« Fournir une liste des ambassadeur.rice.s et de leurs antécédents. Donner également la possibilité aux étudiant.e.s de demander des ambassadeur.rice.s précis.es pour l'événement et demander à l'ambassadeur.rice d'accompagner l'étudiant.e à tout moment pour l'aider à comprendre plus facilement l'information. »

« Les ambassadeur.rice.s auraient pu travailler davantage. Ils/elles auraient pu prendre des notes pour les étudiant.e.s, pendant que ceux-ci ou celles-ci écoutaient les employeurs. »

Relations pertinentes : 77 % des étudiant.e.s ayant répondu ont le sentiment qu'ils/elles ont établi des relations pertinentes avec les employeurs lors de l'événement.

8.2.8 Recommandations aux BSO et BSESH des campus :

- Garantir une plateforme d'inscription accessible. Eventbrite n'est pas une plateforme de lecture d'écran accessible. La solution de contournement consiste à a) encourager toute personne rencontrant des difficultés sur la plateforme d'inscription à demander de l'aide en écrivant à l'adresse électronique ou en composant le numéro de téléphone d'informations générales ou b) à inclure un document PDF accessible par lecture d'écran en tant que lien en pièce jointe.
- Garantir un lieu accessible, notamment en tenant compte de l'espacement entre les tables, tout en réduisant la distraction causée par les bruits et la lumière et en aménageant une « aire de repos ».
- Veiller à ce que les porte-noms et toute autre identification/indication soient entièrement accessibles, en grands caractères et avec un code couleur.
- Si un service de traiteur est prévu, il est recommandé d'aménager des points de service plus petits dans toute la salle pour en faciliter l'accès aux employeurs et aux personnes qui estimaient que le point de service disposé au centre de la salle était trop exposé.
- Si le salon des employeurs accessibles se tient après le salon de l'emploi organisé par le BSO sur le campus – prévoir une signalisation promotionnelle; des documents contenant l'information sur le salon des employeurs accessibles, c'est-à-dire la description, l'horaire, la liste des activités, la liste des employeurs, etc.
- Un atelier présession pour les étudiant.e.s, 30 minutes avant l'événement, pour les aider à mieux se préparer. Un webinaire serait également approprié.
- Au moment de la rédaction de ce rapport, nous pouvons confirmer qu'à la suite de l'organisation de nos événements, cinq étudiant.e.s ont passé des entrevues et que deux ont été embauché.e.s.

8.2.9 Participants employeurs

Afin que l'événement soit un succès, les employeurs présents devaient prendre soin de bien présenter leur entreprise et justifier leur statut d'employeur « accessible ». Notre spécialiste en sensibilisation des employeurs a retenu des employeurs pour participer aux événements. Les employeurs suivants ont participé :

Employeur	Université Carleton	Collège Algonquin	Université d'Ottawa	Privé	Gouvernement
Paiements Canada			Participé		X
Black and MacDonald		Participé		X	
BuildAble	Participé		Participé	X	
Ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels	Participé	Participé	Participé		X
Banque du Canada	Participé	Participé	Participé		X
Accenture			Participé	X	
Postes Canada	Participé	Participé	Participé		X
Enterprise	Participé			X	
Services correctionnels	Participé	Participé	Participé		X
Commission de la fonction publique	Participé	Participé	Participé		X
Centre de la sécurité des télécommunications			Participé		X
CSIS			Participé		X
Services partagés Canada		Participé	Participé		X
Chambre des communes		Participé	Participé		X
Total en %				28,57 %	71,43 %

Participation et sensibilisation des employeurs

La plupart des employeurs ont été retenus par l'entremise de nos établissements postsecondaires partenaires, des événements de réseautage locaux, ainsi que de la sensibilisation menée sur LinkedIn et des médias sociaux. Des efforts ont été déployés pour trouver un équilibre entre les secteurs public et privé. La capacité d'accueil du lieu déterminait le nombre d'employeurs pouvant participer.

Communications destinées aux employeurs

À l'approche de l'événement, plusieurs communications ont été envoyées aux employeurs en guise de rappel pour l'événement, l'information logistique, les bons de stationnement payant, ainsi que les fiches d'information sur les stratégies de communication présentées par PAIRE.

8.2.10 Rétroaction des employeurs

- Plusieurs employeurs ont indiqué qu'il s'agissait de leur première participation à un événement lié aux étudiant.e.s en situation de handicap sur l'un des quatre campus.

- Les employeurs ont indiqué que leur entreprise ou organisation travaillait activement au recrutement de personnes en situation de handicap et qu'ils souhaitaient être informés des moyens par lesquels leur organisation pourrait améliorer leur environnement de travail pour le rendre plus accessible.
- Les employeurs ont apprécié le format de la portion de l'événement consacrée au réseautage, tout en indiquant qu'ils ont aimé la possibilité de s'entretenir plus longuement avec les étudiant.e.s.
- Les employeurs ont apprécié le service de traiteur fourni pendant l'événement.
- Par ailleurs, les employeurs ont noté qu'ils auraient aimé que les étudiant.e.s soient plus informé.e.s sur le format de l'événement pour rendre plus conviviale la portion réseautage, ce qui pourrait expliquer l'anxiété liée au réseautage que les étudiant.e.s ont ressentie.
- De plus, ils auraient également aimé accéder à un système de base de données regroupant les lettres de présentation et les CV des étudiant.e.s. Cela aurait permis aux employeurs de se mettre plus facilement en relation avec les étudiant.e.s après l'événement.
- De plus, les employeurs ont souligné qu'il aurait été bénéfique pour eux de pouvoir offrir de courtes présentations sur ce qu'ils proposent.

Recommandations aux BSO et BESH des campus pour la sensibilisation des employeurs :

- Communiquer clairement aux employeurs les avantages des pratiques d'embauche inclusives et des événements permettant aux employeurs d'échanger avec une population étudiante diversifiée.
- Présenter à l'avance aux employeurs les différents profils des étudiant.e.s inscrit.e.s, y compris les possibilités d'accommodement et les intérêts professionnels. Cela serait possible en intégrant des questions dans le formulaire d'inscription Eventbrite, puis en compilant et en partageant le profil de l'étudiant.e à l'avance. Par ailleurs, les étudiant.e.s peuvent être redirigé.e.s vers une plateforme qui recueille ces renseignements et leur permet de publier leurs CV, préférences professionnelles et compétences.
- Mettre les ressources à la disposition des employeurs pour leur faciliter la préparation de l'événement. Par exemple, les lignes directrices pour une communication efficace de PAIRE.
- Prévoir, le jour de l'événement, une séance avec les employeurs sur l'adoption d'approches inclusives en matière de communication et d'embauche. Une occasion d'accompagnement préévénement sur la façon d'approcher et de dialoguer avec les étudiant.e.s en situation de handicap pourrait être bénéfique pour les employeurs

Leçons tirées de l'expérience avec les employeurs :

- Nous étions quelque peu limités par le fait que les établissements postsecondaires partenaires semblaient moins enclins à partager avec nous les coordonnées de leurs employeurs. Par conséquent, nous éprouvions des difficultés à attirer des employeurs pour l'événement, dans la mesure où nous ne parvenions pas à exploiter la base de données ou les coordonnées existantes. Partager les coordonnées des employeurs recrutant déjà à partir des campus les attirerait davantage.
- Un employeur qui présentait des problèmes de mobilité occupait une place inconfortable. La même considération en matière d'accommodement et de confort doit être prise pour les employeurs.
- Une équipe de sensibilisation plus importante renverrait une image plus diversifiée et plus éclectique des employeurs.

8.3 Annexe : Rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi

Rôles...	Définition
1. Tirer parti des cheminements vers l'emploi	Aider les étudiant.e.s en situation de handicap à comprendre les cheminements accessibles, la façon et le moment d'y accéder et ce que cela implique afin de pouvoir évaluer leur adaptation et leur efficacité dans la concrétisation de leurs objectifs en matière d'emploi. Cela permet de faciliter la réflexion, sur la base de leurs points forts, habiletés, compétences transférables, défis et intérêts, le ou les cheminements dans lesquels ils/elles excellent le plus et qu'ils/elles utilisent le mieux pour atteindre leurs objectifs en matière d'expérience professionnelle.
2. Acquérir une expérience professionnelle	Accéder et postuler à des occasions d'acquisition d'expérience pratique et active pouvant être transposées et traduites en une expérience qui pourrait être partagée avec un employeur potentiel. Collaborer avec les étudiant.e.s en situation de handicap en vue de l'élaboration d'un plan d'action personnalisé, de nature évolutive, répondant à leur profil précis et lié à leur calendrier de cheminement postsecondaire. Saisir et définir la vision de l'étudiant.e (objectifs à long, moyen et court termes pour acquérir une expérience professionnelle) et la structurer en objectifs SMART gérables et réalisables.
3. Développer la connaissance de soi	Aider les étudiant.e.s en situation de handicap à acquérir des connaissances relatives aux différentes facettes de leur personnalité individuelle et à leur profil d'apprentissage, notamment leurs points forts et faibles, leurs croyances, leurs centres d'intérêt, leur motivation, leurs valeurs et émotions, particulièrement pour ce qui est de leur identification et de leur choix en matière d'emploi et de carrière. Un processus qui se produit continuellement tout au long de la vie. L'intention est de les sensibiliser aux stratégies permettant de tirer parti de leurs points forts en milieu professionnel, tout en y atténuant les difficultés rencontrées; la conscience de soi et son rapport à l'autopromotion (c'est-à-dire la connaissance de soi éclaire les actions et les choix); les autoévaluations liées aux aptitudes au travail (c'est-à-dire personnelles).
4. Renforcer les compétences d'autopromotion	Il s'agit de la compréhension de soi et de ses points forts/difficultés. Identifier les stratégies ayant fonctionné efficacement; l'environnement ou tout accommodement dont on a besoin pour donner le meilleur de soi-même; l'autopromotion est la pratique active consistant à communiquer ce qui est nécessaire pour prospérer et donner le meilleur de soi-même dans un environnement. L'autopromotion peut varier d'une personne à l'autre. L'intention est de fournir à l'étudiant.e un soutien pour communiquer avec les employeurs via la pratique, la préparation, le développement de script, le jeu de rôle, la discussion, le renforcement de la « langue » et de la pratique aux fins de familiarité et de maîtrise.
5. Développer le savoir-faire pour soutenir l'employabilité	S'assurer d'aborder les conversations sur des points tels que l'importance des compétences communicationnelles et interpersonnelles transposables à différents types d'emploi et de lieux de travail, afin de faire comprendre les attentes générales et les règles non écrites en jeu dans la plupart des lieux de travail, ainsi que de comprendre comment naviguer dans l'environnement social d'un lieu de travail ou d'une carrière d'intérêt précis. L'objectif est d'aider

	les étudiant.e.s en situation de handicap à comprendre les répercussions que leur expérience du handicap peut avoir sur leur savoir-être (c'est-à-dire la communication, l'établissement de rapports, la sensibilisation).
6. Renforcer les compétences en matière de gestion de carrière	Accéder aux ressources permettant d'évaluer les compétences en matière de gestion de carrière dont ont besoin les étudiant.e.s en situation de handicap. Les formes de soutien fournies peuvent porter notamment sur la rédaction de CV, la présentation d'une demande d'emploi, l'entrevue, la préparation aux salons de l'emploi, ainsi que la planification, l'élaboration d'un plan d'action, l'évaluation de l'état d'avancement des objectifs de carrière fixés.
7. Occasion de tenir des conversations cruciales sur le handicap et l'emploi	Permettre aux étudiant.e.s en situation de handicap, au corps professoral et/ou au personnel de tenir des discussions avec une personne qui a une très bonne connaissance des domaines du handicap et de l'emploi, qui peut naviguer dans les sujets tels que la stigmatisation, les stratégies, les environnements, les ressources utiles, et qui peut donner des conseils sur les prochaines étapes éventuelles, les ressources et les formes de soutien. Ces discussions ont trait au cheminement professionnel de l'étudiant.e qui examine les répercussions que son expérience vécue a sur ledit cheminement, les points à prendre en compte et les informations supplémentaires dont il/elle peut avoir besoin pour atteindre ses objectifs.
8. Évaluation des besoins particuliers et des points forts	Interagir avec les étudiant.e.s en situation de handicap, le corps professoral et/ou le personnel pour évaluer ou orienter vers les services d'évaluation appropriés traitant d'un large éventail de limites et de points forts fonctionnels. Un éventail d'activités d'orientation pouvant permettre aux étudiant.e.s de disposer de l'information dont ils/elles ont besoin pour les décisions qui leur conviennent le mieux dans le développement de leurs compétences favorisant l'employabilité et de leur cheminement individuel vers l'emploi et/ou l'entrepreneuriat.
9. Un service central de conseil pour soutenir la communauté du campus sur les questions/sujets du handicap et de l'emploi	Une liaison entre l'accessibilité et les services liés à l'emploi sur le campus, avec une vue d'ensemble des programmes, services et formes de soutien fournis aux étudiant.e.s en situation de handicap, ainsi qu'au corps enseignant et au personnel. Il existe une fonction de coordination permettant de maintenir les occasions d'échange de connaissances, y compris l'orientation en fonction des besoins, de promouvoir les possibilités de formation continue et de sensibilisation, et de faciliter les conversations en cours sur l'accessibilité et l'emploi.

8.4 Annexe : Points saillants des principaux résultats de l'Initiative lors du salon organisé par l'IDCO

Les affiches suivantes ont été présentées dans le cadre du salon qui s'est tenu le 30 avril 2020 et ont été conçues pour mettre en évidence quelques-unes des principales activités ou des points à retenir du travail effectué par l'équipe du projet.



DAVID C. ONLEY INITIATIVE
FOR EMPLOYMENT & ENTERPRISE DEVELOPMENT

INITIATIVE DAVID C. ONLEY
POUR L'EMPLOI ET L'ENTREPRENEURIAT

Collège Algonquin

Accommodements pour un stage du programme coopératif

- Auparavant, il n'existait aucun processus officiel par lequel un étudiant coop pouvait demander des accommodements pour son stage.
- Nous avons discuté avec le bureau d'enseignement coopératif et le Centre for Accessible Learning à propos de nos recommandations et les deux étaient d'accord.
- Après plusieurs rencontres, la rédaction d'une ébauche et la création d'une FAQ, un formulaire de demande d'accommodement pour un stage coopératif (Co-op Work Term Accommodation Form) a été mis en place.
- Ce processus a entraîné la création de formulaires de consentement interdépartementaux pour améliorer la collaboration et les services aux étudiants et étudiantes.

Entrepreneur en résidence

- L'Innovation and Entrepreneurship Centre (IEC) offre un programme de mentorat par des entrepreneurs accomplis aux étudiants et étudiantes souhaitant se lancer en affaires.
- Nous avons recommandé à l'IEC d'inclure des entrepreneurs en situation de handicap dans leur programme Entrepreneurs in Residence.
- L'IEC a donc embauché une entrepreneure en situation de handicap et les étudiants et étudiantes lui ont demandé conseil. Elle a également fait partie d'un panel de femmes en affaires lors de la Journée internationale des femmes.

Ateliers d'autonomisation en matière d'emploi

- Nous avons créé et animé huit ateliers de préparation à l'emploi (par semestre) au Transition Support Centre pour les étudiants et étudiantes qui ont un trouble du spectre de l'autisme.
- Les sujets traités comprenaient entre autres l'art de se présenter, la recherche d'emploi, les accommodements et la divulgation de son handicap.
- Pour la suite, nous recommandons d'offrir au personnel une formation de perfectionnement professionnel sur la façon d'aider les étudiants et étudiantes qui ont un trouble du spectre de l'autisme relativement à leurs besoins en matière d'emploi.

Création de ressources et perfectionnement professionnel

- Un besoin pour de meilleures ressources sur l'emploi des personnes en situation de handicap a été cerné. Deux guides détaillés ont alors été élaborés : l'un destiné aux étudiants et étudiantes et l'autre, aux employeurs.
- Sur la base de ce généreux contenu, nous avons conçu une formation de perfectionnement professionnel, donnée aux équipes de l'Employment Support Centre et du bureau d'enseignement coopératif. Cette formation comprenait des renseignements sur les types de handicaps, le langage et l'usage appropriés, les entretiens d'embauche, la divulgation, les accommodements, etc.
- Ces ressources ont permis de mieux faire connaître les rapports entre l'emploi et le handicap.





DAVID C. ONLEY INITIATIVE
FOR EMPLOYMENT & ENTERPRISE DEVELOPMENT

INITIATIVE DAVID C. ONLEY
POUR L'EMPLOI ET L'ENTREPRENEURIAT

Université Carleton

Intégration du soutien au développement de carrière au soutien universitaire existant

- Pilotage du rôle de conseiller des cheminements de l'emploi (CCE) au Paul Menton Centre for Students with Disabilities (PMC).
- Collaboration avec le personnel du PMC pour trouver des façons d'établir des renvois à l'interne afin de mettre en contact les CCE et les étudiants et étudiantes inscrits désirant des discussions individuelles pour poursuivre un cheminement vers l'emploi avec le soutien de l'Université, aux fins .
- Développement et gestion d'un outil d'« analyse des compétences » destiné aux étudiants et étudiantes en situation de handicap pour leur permettre de déterminer les compétences essentielles à l'emploi qui leur manquent et de réfléchir à leur développement, et ce, avant, pendant et après leurs expériences de cheminement vers l'emploi. Travail avec les étudiants et étudiantes pour préparer la mise en pratique des leçons apprises.
- Encouragement des étudiants et étudiantes en situation de handicap à réfléchir à l'applicabilité en milieu de travail des accommodements et stratégies développés en milieu universitaire, et ce, avant, pendant et après leurs expériences de cheminement vers l'emploi.
- Renvoi des étudiants et étudiantes, accompagnés ou non, vers d'autres fournisseurs de services de l'Université en veillant à ce que chacun et chacune comprenne clairement les raisons du renvoi, le rôle du fournisseur de services et les façons de participer activement et d'effectuer un suivi pour leur propre bénéfice.
- Participation à la révision des descriptions des occasions de bénévolat du PMC, affichées en ligne pour en accroître l'accessibilité.

Meilleure communication au sujet des mesures de soutien spécialisées en matière de carrière offertes sur le campus

- Maintien d'un « coin carrières » réservé dans l'aire commune du PMC pour promouvoir les événements de développement de carrière sur le campus (p. ex. des salons de l'emploi) ainsi que les services de développement de carrière adaptés aux étudiants et étudiantes en situation de handicap (CCE, Accessible Career Transitions et ACT To Employ) à l'aide de différents canaux, notamment le courriel, le site Web du PMC, un fil RSS et une infolettre destinée à la population étudiante.
- Acheminement aux coordonnateurs du PMC de l'information détaillée et à jour au sujet du rôle du CCE et des autres services de développement de carrière adaptés aux étudiants et étudiantes en situation de handicap pour faciliter les renvois individuels.

Meilleure capacité en matière de connaissances

- Lors de l'orientation, présentation aux étudiants et étudiantes inscrits au PMC les cheminements vers l'emploi et les services spécialisés de développement de carrière sur le campus afin de les informer de façon ciblée dès le début de leur parcours universitaire.
- Organisation d'une série d'ateliers interactifs destinés aux étudiants et étudiantes sur le thème de l'employabilité des étudiants neurodivergents.
- Organisation d'ateliers pour les professionnels du programme coopératif et des services de développement de carrière dans le but de les sensibiliser aux questions liées à l'incidence des handicaps sur l'emploi (p. ex. la divulgation, les technologies d'assistance et les accommodements) et de leur faire part des meilleures pratiques en design universel pour les fournisseurs de services au niveau postsecondaire.

Partenariat avec le Student Experience Office (SEO)

- Travail avec les professionnels du SEO pour modifier les activités de leadership et les occasions de bénévolat offertes par le programme Campus to Community afin d'en accroître l'accessibilité pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap.
- Collaboration avec le personnel du SEO pour préciser davantage l'accessibilité dans les descriptions en ligne des activités de leadership et occasions de bénévolat offertes par Campus to Community, en y ajoutant des détails sur l'accessibilité physique et un message invitant à communiquer de façon confidentielle ses besoins en matière d'accessibilité.
- Invitation à un membre du personnel du SEO à rencontrer les coordonnateurs du PMC afin d'informer ces derniers au sujet du programme Campus to Community et de le promouvoir à titre de cheminement accessible vers l'emploi.





DAVID C. ONLEY INITIATIVE
FOR EMPLOYMENT & ENTERPRISE DEVELOPMENT

INITIATIVE DAVID C. ONLEY
POUR L'EMPLOI ET L'ENTREPRENEURIAT

La Cité

Renforcer la publicité des Services d'Emploi (SE) de La Cité et la diffusion des ressources auprès des étudiants

- Transformer le portail « La Cité Emplois » en centre de ressources de carrière en ligne complet
- S'engager directement auprès des étudiants pour déterminer comment améliorer la communication avec les Services d'Emploi
- Augmenter la gamme de ressources offerts afin d'inclure le bénévolat et l'entrepreneuriat

Promouvoir un partenariat entre La Boussole (bureau des étudiants en situation de handicap) and les Services d'Emploi

- Identifier des personnes ressources de la Boussole et des Services d'Emploi capables de fournir une formation continue, des ressources et un soutien au personnel de la Cité
- Intégrer la sensibilisation aux handicaps aux offres et ateliers actuels des Services d'Emploi
- Modifier le rôle de conseiller des cheminements vers l'emploi (CCE) afin de combler l'écart de service entre la Boussole et les Services d'Emploi

Améliorer l'accès aux ressources financières pour les étudiants en situation d'insécurité financière

- Pour certains étudiants, le développement du parcours professionnel répond à un besoin de sécurité financière, qui peut être aggravé par une situation de handicap
- Faire valoir l'opinion des étudiants en ce qui a trait aux décisions systématiques pouvant leur concerner
- Augmenter la transparence du système d'aide financière de l'institution

Orientation future

- La Cité est dans une situation idéale pour intégrer la sensibilisation aux situations de handicaps dans l'ensemble de son campus. En particulier, il devrait mettre l'emphase sur le développement d'un plan d'action pour améliorer les services offerts aux étudiants en situation de handicap, soutenu par un partenariat entre les Services d'Emplois et la Boussole



DAVID C. ONLEY INITIATIVE
FOR EMPLOYMENT & ENTERPRISE DEVELOPMENT

INITIATIVE DAVID C. ONLEY
POUR L'EMPLOI ET L'ENTREPRENEURIAT

Université d'Ottawa

L'Université a nommé une personne-ressource avec qui les étudiants et étudiantes et le personnel peuvent discuter de sujets liés aux rapports entre le handicap et l'emploi.

- Actuellement, les services aux personnes en situation de handicap et les services d'orientation ne sont pas intégrés ni situés au même endroit.
- Souvent, l'expertise dans ces deux domaines est nécessaire pour traiter des besoins en développement de carrière particuliers aux personnes en situation de handicap.
- Un consultant pouvant faciliter l'accès à l'information et aux ressources est un avantage considérable.

Nous avons offert aux professionnels des services aux étudiants et étudiantes du bureau de développement de carrière une formation de sensibilisation aux handicaps.

- Chez le personnel des services aux étudiants et étudiantes, le niveau de connaissances et d'aise pour travailler avec les personnes en situation de handicap a été rehaussé.
- Un atelier destiné au personnel du programme coopératif et du bureau de développement de carrière a été conçu et offert.
- Les bases ont été jetées pour continuer à offrir de la formation aux autres services aux étudiants et étudiantes du campus.

Nous avons contribué à renforcer les fonctions exécutives des étudiants et étudiantes neurodivergents.

- La capacité à concevoir, à modifier et à mettre en œuvre des stratégies pour atteindre des objectifs est importante à la réussite scolaire et professionnelle chez les étudiants et étudiantes dont le handicap affecte les fonctions exécutives.
- Les personnes qui ont un trouble du spectre de l'autisme ou un trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité éprouvent souvent de la difficulté dans ce domaine.
- Nous avons offert un soutien adapté visant à développer ces compétences pour favoriser la réussite des étudiants et étudiantes neurodivergents dans l'atteinte de leurs objectifs de carrière.

Nous avons décelé une occasion d'accroître les mécanismes de soutien pour répondre aux besoins fondamentaux de développement de carrière des étudiants et étudiantes en situation de handicap.

- Tous les étudiants et étudiantes ont besoin de compétences fondamentales en gestion de carrière. Toutefois, il existe des questions supplémentaires propres aux handicaps qui doivent être abordées.
- Il s'agit d'une occasion de réfléchir à la mise en place d'un programme de certificat en développement de carrière sur l'ensemble du campus. Ce programme offrirait une voie pour entreprendre plus tôt la discussion au sujet du handicap et de la gestion de carrière au niveau postsecondaire.



READ Initiative
Research Education Accessibility & Design
CARLETON UNIVERSITY



ALGONQUIN
COLLEGE



uOttawa Ontario

8.5 Annexe : Questions posées lors des entrevues avec les campus et les employeurs

Questions posées aux membres du personnel des services d'orientation /des programmes coopératifs qui discutent directement avec les employeurs ou qui participent aux événements destinés à ceux-ci

1. Quand décidez-vous de discuter avec un employeur? À quel moment du processus de planification discutez-vous avec les employeurs – avant de planifier, ou planifiez-vous avant de les contacter? À quel moment prenez-vous en compte l'employeur dans le processus?
2. Organisez-vous vos événements/activités de sensibilisation en fonction des besoins de l'employeur ou des étudiant.e.s, ou des deux?
3. Comment discutez-vous avec les employeurs? Avez-vous des modèles de courriels ou de lettres, les contactez-vous par téléphone, en personne ou autrement?
4. Comment déterminez-vous qui vous allez contacter?
5. Comment trouvez-vous des employeurs ou des intervenant.e.s? Utilisez-vous des bases de données existantes, des contacts directs, des réseaux personnels, des faveurs ou autres?
6. Parlez-nous du type de conversations que vous avez avec les employeurs – discutez-vous de leurs besoins et des cheminements les mieux adaptés? Pour ceux qui s'intéressent à l'entrepreneuriat ou aux événements, en quoi votre conversation est-elle différente – est-ce une conversation d'ordre général ou est-elle plutôt axée sur les besoins des employeurs ou des événements?
7. Quels sont les outils ou les ressources que vous partagez avec les employeurs? Sont-ils propres à votre établissement?
8. Discutez-vous avec les employeurs sur comment accéder à un bassin de talents diversifié sur le campus et, le cas échéant, quels bassins? Que leur dites-vous?
9. Demandez-vous aux employeurs ce qui leur permettrait de contacter plus facilement les bureaux des services d'orientation ou de trouver les talents dont ils ont besoin?

Questions posées lors des entrevues avec les employeurs

Q. 1 - Parlez-moi brièvement de votre entreprise/organisation :

- Nombre d'employé.e.s?
- Environnement de travail/culture organisationnelle?
- Pensez-vous que les divers groupes de la diversité sont représentés dans votre entreprise/organisation? Si oui, lesquels?
- *Si le handicap est indiqué, discutez de la définition et faites de la sensibilisation.*
- *Si le handicap n'est pas indiqué, ajoutez-le à la discussion.*

Q. 2 - Votre entreprise participe-t-elle au recrutement postsecondaire?

- Au niveau provincial? Au niveau national?
- Sur quels campus? Comment avez-vous choisi les écoles avec lesquelles vous travaillez?
- Quels types d'activités menez-vous sur le campus? (salons, panels, événements de réseautage, visites de bureaux, mentorat ou autres)
- Quels sont les domaines d'études ciblés par votre entreprise?
- Y a-t-il une personne ou une équipe responsable du recrutement postsecondaire?

- Lorsque vous envisagez un soutien de l'établissement, quel est la personne ou le département qui constitue la meilleure ressource pour vous?
- Qu'est-ce qui pourrait être amélioré?
- Quelles autres stratégies de recrutement utilisez-vous? (affichage des offres d'emploi, systèmes de suivi des candidat.e.s)
- Connaissez-vous les différents cheminements des étudiant.e.s qui mènent à l'emploi?
 - Apprentissage
 - Programmes coopératifs
 - Stages
 - Entrepreneuriat
 - Apprentissage par le service
 - Projets de recherche appliquée
 - Travaux pratiques professionnels/stages cliniques
 - Stages en entreprise
 - Expérience professionnelle
- Savez-vous combien d'embauches sont le fruit de vos efforts de recrutement postsecondaire?

Q. 3 - Parlez-nous du handicap dans votre lieu de travail, par rapport au recrutement ou aux employé.e.s actuel.le.s?

Q. 4 - Y a-t-il un.e spécialiste ou une équipe de spécialistes de la diversité et de l'inclusion?

Q. 5 - Meilleures pratiques (facultatif si des stratégies de mise en relation avec les étudiant.e.s en situation de handicap existent)

- Avez-vous des meilleures pratiques dans votre organisation pour :
 - L'accès aux étudiant.e.s en situation de handicap?
 - L'entrevue avec les étudiant.e.s en situation de handicap
 - L'embauche des étudiant.e.s en situation de handicap
 - L'intégration des étudiant.e.s en situation de handicap
 - La supervision des étudiant.e.s en situation de handicap
- Quels sont les obstacles, le cas échéant, auxquels vous avez fait face lors de l'embauche de personnes ou d'étudiant.e.s en situation de handicap? Comment les avez-vous surmontés? L'accès aux personnes ou étudiant.e.s en situation de handicap? Des préjugés?
- Quels sont, selon vous, les bénéfices de l'embauche d'étudiant.e.s en situation de handicap? Les difficultés?

Q. 6 - Soutien : Communauté et outils

- Que pensez-vous des formes de soutien existantes dans la communauté pour les étudiant.e.s en situation de handicap et les employeurs? Que feriez-vous pour les améliorer?
- Si vous aviez une liste de doléances, quel type d'outil ou de soutien vous serait utile dans votre travail auprès des étudiant.e.s en situation de handicap?
 - Site Web

- Module de formation
- Liste de vérification
- Conseiller.ère
- Selon vous, à quoi ressemblerait cet outil?

Q. 7 - Suivi

- Le cas échéant, examinez si/comment l'employeur peut s'engager dans des activités de l'IDCO et/ou dirigez-le vers le Bureau des services d'orientation /de soutien aux étudiant.e.s en situation de handicap de l'établissement postsecondaire approprié

8.6 Annexe : Employeurs interviewés

Durant le projet, au moins un.e représentant.e responsable du recrutement (sur le campus) de 30 différentes entreprises a été interrogé.e au cours de deux séries différentes d'entrevues. Trois de ces organisations ont été interrogées à chacune des deux occasions (Paiements Canada, Banque du Canada et Black & McDonald), faisant passer le nombre total de différents employeurs de 33 à 30.

Il est important de noter que le projet de l'IDCO a abouti à la participation et à l'engagement de plusieurs autres organisations à des événements sur les choix de carrière/emploi particulièrement conçus à cet effet. Alors que les entreprises énumérées ci-dessous ont participé au processus formel d'entrevues, elles se sont peut-être également engagées dans ces autres activités (Salon des carrières accessibles, campagne Champion.ne.s PrêtÀ, salons de l'emploi, événements de réseautage et autres).

Entreprises – première collecte de données (N=22)

- Accenture
- Banque du Canada
- Bell
- Black & McDonald
- Corporation commerciale canadienne
- Costco
- Service ontarien de la surdicécité
- Deloitte
- Enterprise Holdings
- Erikson
- Hydro Ottawa
- Insurance Planners
- LRI Engineering
- Nielson.com
- NRCAN
- Paiements Canada
- Penske
- Monnaie royale canadienne
- Searidge Tech
- Shopify
- Smart & Bigger
- Survey Monkey

**Entreprises – deuxième collecte de données
(N=11)**

- ABA Connections.doc
- Banque du Canada
- Black & McDonald
- Postes Canada
- Convergint Technologies
- Leonardo DRS
- Paiements Canada
- Ribbon Communications
- Sandler Training
- Securitas
- Slice

8.7 Annexe : Liste des principales activités de sensibilisation et d'engagement pendant le projet de l'IDCO

L'équipe de l'IDCO a participé à de nombreux événements, activités et conférences pendant le projet. Vous trouverez ci-dessous une liste des principales activités menées. Sous la colonne des activités, ces notes reflètent les activités sur le campus

Activités :

- **Conseil / Consultation** – les membres de l'IDCO sont invités à donner des conseils sur les travaux, recherches et activités connexes
- **Activité de l'IDCO** – activités directement liées au travail quotidien de l'équipe de projet
- **Événement commandité par l'IDCO** – occasion commanditée par le projet de présenter et/ou participer à un événement pour une campagne de sensibilisation
- **Article commandité par l'IDCO** – achat d'un article de revue, de journal ou dans des médias en ligne pour promouvoir le projet et/ou la campagne de sensibilisation du public
- **Réunion** – réunion significative avec les principales parties prenantes
- **Événement avec un partenaire** – activité organisée en collaboration avec le partenaire du campus, sur le campus ou en dehors du campus
- **Présentation** – des membres de l'équipe de projet ont fait une présentation sur certains aspects du projet lors d'une réunion, d'un événement et/ou d'une conférence

Activité	Activité	Date
Activité de l'IDCO	Lancement officiel de l'Initiative David C. Onley	Août 2018
Activité de l'IDCO	Événement Startup Day on the Hill à Ottawa	Septembre 2018
Présentation	Symposium du Geneva Centre for Autism	Octobre 2018
Activité de l'IDCO	Organisation de dîners d'échange de connaissances avec l'Université d'Ottawa et l'Université Carleton pour réunir leurs bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap / programmes coopératifs.	Novembre 2018
Article commandité par l'IDCO	Article d'une page dans le <i>Ottawa Business Journal HR Magazine</i>	Novembre 2018
Présentation	Salon de l'innovation – Le Office of Quality Initiatives, Université Carleton	Novembre 2018
Réunion	Lancement de l'événement Education City	Novembre 2018
Activité de l'IDCO	Make the Cut – Événement pour établissements secondaires à l'Université Carleton	Novembre 2018
Réunion	Table ronde des parties prenantes du milieu postsecondaire – Série de réunions avec les principales parties prenantes dans la région de Toronto : IDIA, CCDI, ACSEE, Public Garage, MCU; CCRT; David Onley et plus encore.	Novembre 2018
Présentation	Conseiller.ère.s des collèges de l'Ontario à la Journée régionale de développement professionnel	Décembre 2018
Activité de l'IDCO	Conférence nationale Handicap et travail au Canada pour contribuer à la stratégie nationale en cours d'élaboration	Décembre 2018
Activité de l'IDCO	Participation à la conférence Cannexus	Janvier 2019

Réunions	Groupe de leadership PAIRE	Janvier 2019
Événement commandité par l'IDCO	Conseil de planification en matière d'emploi d'Ottawa – Événement Building Connections et brève intervention pour promouvoir l'Initiative	Janvier 2019
Présentation	Réunion provinciale du CCBP (Comité collégial en besoins particuliers) à Toronto	Février 2019

Activité	Activité	Date
Événement commandité par l'IDCO	Événement à l'échelle de la ville, animé par les étudiant.e.s – Conférence sur le patrimoine; parrainage de 40 étudiant.e.s participant.e.s et animation d'une table ronde avec des étudiant.e.s/entrepreneur.e.s diplômé.e.s	Mars 2019
Activité de l'IDCO	Engagement des étudiant.e.s facilité par les partenaires pour la première édition de l'événement de réseautage Lime Connect à Ottawa	Mars 2019
Activité de l'IDCO	Organisation du Salon des carrières accessibles (Université Carleton, Collège Algonquin, Université d'Ottawa)	Mars-avril 2019
Activité de l'IDCO	Organisation de la Partie I – Salon des carrières dans le gouvernement	Avril 2019
Réunion	Organisation d'une série de réunions avec les conseils scolaires de l'est de l'Ontario pour discuter des questions de carrière / d'emploi liées à la transition du secondaire au postsecondaire	Avril 2019
Activité de l'IDCO	Finalisation du protocole d'entente avec DiscoverAbility / la Chambre de commerce de l'Ontario pour la conception du site Hub Ottawa	Avril 2019
Réunion	Présentation aux directeur.ice.s et gestionnaires des centres des services d'orientation postsecondaires de l'Ontario	Mai 2019
Événement commandité par l'IDCO	Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité Dîner-conférence et présentation	Mai 2019
Événement commandité par l'IDCO	Conférence Enable Ottawa avec un kiosque de l'IDCO et animation d'une table ronde	Mai 2019
Présentation	Présentation du tableau d'affichage de la conférence de l'ACSEE	Mai 2019
Activité de l'IDCO	Lancement de la campagne de cartes de promesse #PrêtÀ avec le soutien du maire lors de la Journée de l'accessibilité à l'Hôtel de Ville d'Ottawa	Mai 2019
Événement commandité par l'IDCO	Conférence et remise de prix PAIRE	Juin 2019
Activité de l'IDCO	Organisation d'une session pour les partenaires du BSO et Magnet pour découvrir l'utilisation du portail Magnet	Juin 2019
Réunion	Ministre de l'Accessibilité de la Nouvelle-Zélande	Juin 2019
Présentation	Conférence de l'ASEUCC, Calgary, AB	Juin 2019
Activité de l'IDCO	Participation à la conférence de l'ACSE	Juin 2019
Activité de l'IDCO	Participation à la conférence et au symposium sur le développement professionnel de l'ECAMT	Juin 2019
Présentation	Conférence AHEAD à Boston, aux États-Unis	Août 2019
Événement partenaire	Orientation du BSESH à l'intention des nouveaux étudiant.e.s du Collège Algonquin	Août 2019
Événement partenaire	Orientation du CPM de l'Université Carleton à l'intention des nouveaux étudiant.e.s	Août 2019

Activité de l'IDCO	Participation à la conférence sur l'engagement holistique des entreprises	Août 2019
Article commandité par l'IDCO	Publication d'une page de publicité en couleur dans le <i>Ottawa Book of Lists</i> , avec les employeurs partenaires de l'IDCO et promesses #PrêtÀ	Septembre 2019
Événement partenaire	Salon des ressources pour les étudiant.e.s de l'Université Carleton	Septembre 2019
Événement partenaire	Kiosque #PrêtÀ au salon de l'emploi à temps partiel à l'Université Carleton	Septembre 2019
Événement partenaire	Kiosque #PrêtÀ à une foire du Collège Algonquin	Septembre 2019
Événement commandité par l'IDCO	Soirée de stage Shopify	Septembre 2019
Événement partenaire	Kiosque #PrêtÀ au salon de l'emploi à temps partiel au Collège Algonquin	Septembre 2019
Conseil / Consultation	Programme de stages de la Commission de la fonction publique donne lieu à des conseils et à une consultation	Septembre 2019
Événement commandité par l'IDCO	Sommet du talent d'Ottawa	Septembre 2019

Activité	Activité	Date
Événement partenaire	Kiosque #PrêtÀ à l'Université d'Ottawa, salon sur le choix des carrières dans le secteur public, le secteur parapublic et les ONG	Septembre 2019
Réunion	Ross Johnston, directeur exécutif de Cooperative Education, Waterloo, et vice-président du réseau mondial de la Cooperative Education and Internship Association	Septembre 2019
Événement commandité par l'IDCO	Série de petits-déjeuners – Pierre Dorion, directeur général des Sénateurs d'Ottawa et Chris Phillips ; Kanata Golf et Country Club	Octobre 2019
Activité de l'IDCO	Exploration de carrières au Salon des emplois dans le gouvernement	Octobre 2019
Événement partenaire	Kiosque #PrêtÀ au salon de l'emploi de l'Université d'Ottawa	Octobre 2019
Événement partenaire	Kiosque #PrêtÀ au salon d'automne sur les choix de carrière à l'Université Carleton (2 jours)	Octobre 2019
Événement et présentation commandités par l'IDCO	Sommet de l'entreprise d'Ottawa – Kiosque et présentation sur le thème Bâtir une culture d'inclusion en milieu de travail	Octobre 2019
Activité de l'IDCO	Participation d'un membre de l'équipe en tant que panéliste à la Conférence nationale sur l'équité et la diversité en emploi	Octobre 2019
Conseil / Consultation	Examen et consultation de l'ÉBAUCHE du rapport des Services économiques TD – Canadiennes et Canadiens en situation de handicap : Saisir l'occasion (publié le 16 octobre 2019)	Octobre 2019
Conseil / Consultation	Examen et consultation de l'ÉBAUCHE du rapport Public Garage – The Perfect Storm : Employment Prospects for	Octobre 2019

	Postsecondary Graduates with Disabilities (pour le ministère des Services aux aînés et de l'Accessibilité)	
Article commandité par l'IDCO	Article dans <i>HR Magazine</i> , numéro d'octobre	Octobre 2019
Activité de l'IDCO	Réunion entre la Chambre de commerce de l'Ontario, la Chambre de commerce de l'Ottawa, Pôle emploi Ottawa, PAIRE et l'IDCO pour discuter de la collaboration sur le site Web DiscoverAbility – Pôle Ottawa.	Octobre 2019
Activité de l'IDCO	Ressource distribuée pour soutenir la Ottawa Start Up Open House	Novembre 2019
Réunion	Groupe de leadership PAIRE	Novembre 2019
Activité de l'IDCO	Réunion avec le directeur des ressources humaines de l'Université Carleton pour discuter des pratiques d'embauche inclusives et envisager l'organisation d'une séance de formation dans le cadre des réunions mensuelles des Management Mornings.	Novembre 2019
Activité de l'IDCO	Réunion avec Invest Ottawa pour discuter de la contribution au blogue mensuel durant le projet ainsi que pour explorer la collaboration en vue de la réalisation des programmes dans le cadre de séries d'ateliers réguliers.	Novembre 2019
Article commandité par l'IDCO	Article dans le numéro de novembre de <i>Capital Magazine</i>	Novembre 2019
Présentation	Réunion des membres de l'IDIA à Toronto pour une présentation sur la collaboration avec DiscoverAbility et le rôle de CCE	Novembre 2019
Événement du partenaire	Événement It All Adds Up au Collège Algonquin	Novembre 2019
Activité de l'IDCO	Make the Cut – Événement pour établissements secondaires à l'Université Carleton	Novembre 2019
Présentation	Présentation à la conférence SEMM à Toronto (https://semmforum.ca)	Novembre 2019

Activité	Activité	Date
Événement commandité par l'IDCO	Événement Tie into Business Career Networking (https://www.algonquincollege.com/employment/tie-business-networking-night)	Novembre 2019
Présentation	Présentation à la conférence Future Workforce à Toronto (https://futureworkforce.ca)	Novembre 2019
Activité de l'IDCO	Kiosque lors du lancement du Réseau canadien d'accessibilité	Décembre 2019
Activité de l'IDCO	Participation à la conférence DWC 2019 – (https://www.ccrw.org/dwc-2019-conference-strategy-in-action)	Décembre 2019
Activité de l'IDCO / Commandite	Kiosque à la conférence Transform Ed avec Microsoft	Décembre 2019
Présentation	Présentation à la conférence Cannexus	Janvier 2020
Réunions	Présentation de l'IDCO et du modèle des fonctions essentielles du/de la CCE aux représentant.e.s des BSO/BSESH de 13 établissements postsecondaires de la côte ouest à la côte est du Canada dans le cadre du projet RIC.	Février à mars 2020
Présentation	Réunion provinciale du CCBP (Comité collégial en besoins particuliers) à Toronto	Mars 2020

8.8 Annexe : ÉBAUCHE de description du rôle de conseiller.ère des cheminements vers l'emploi

L'ÉBAUCHE de description de rôle suivant a été conçue comme guide pour les partenaires qui souhaitent transformer les fonctions en rôle, par opposition à des fonctions séparées, dans leur établissement. Elle devra être modifiée pour répondre aux exigences propres à chaque établissement.

APERÇU DU RÔLE

Sous la direction de ----- et relevant directement de -----, le/la conseiller.ère des cheminements vers l'emploi est responsable de la mise en œuvre des fonctions essentielles du/de la CCE. Les fonctions essentielles du/de la CCE soutiennent à la fois le parcours vers les objectifs d'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap ainsi que les services du campus pour qu'ils/elles deviennent « confiant.e.s malgré leur handicap » et maîtrisent l'accessibilité, particulièrement en ce qui concerne la transition de l'école au travail. Le rôle de CCE comporte à la fois un volet relations avec les étudiant.e.s et un volet soutien à l'échelle du campus qui ensemble, ont des répercussions positives sur les résultats en matière d'emploi des étudiant.e.s en situation de handicap.

Volet 1 – Soutien aux étudiant.e.s

Le/la CCE est chargé.e de fournir la facilitation, les recommandations et le soutien pour aider les étudiant.e.s à élaborer un plan individualisé et réalisable pour acquérir des expériences professionnelles durant leurs études postsecondaires. Pour soutenir les étudiant.e.s en situation de handicap dans la préparation de la transition du postsecondaire à l'emploi, le/la conseiller.ère des cheminements vers l'emploi met les étudiant.e.s en contact avec les outils et les ressources appropriés et les encourage à s'engager dans des expériences qui les aideront à : 1) acquérir des compétences d'employabilité et des compétences professionnelles transférables, 2) accéder à des occasions de développer et de pratiquer l'autopromotion, 3) avoir des occasions d'autoévaluer leurs intérêts, leurs points forts, leurs défis, leurs objectifs et leur intégration et 4) comprendre et communiquer ce dont ils/elles ont besoin pour s'épanouir dans un environnement professionnel.

Volet 2 – Soutien sur le campus

Le/la conseiller.ère des cheminements vers l'emploi sera chargé.e de collaborer avec d'autres partenaires de services aux étudiant.e.s pour partager les connaissances, faciliter les occasions de développement professionnel et étendre les ressources disponibles, afin de créer et de maintenir la sensibilisation et la capacité de connaissance liées au handicap et aux services de développement de carrière pour les étudiant.e.s du niveau postsecondaire. Le rôle consiste notamment à participer à des activités d'échange de connaissances ainsi qu'à éclairer et soutenir les services aux étudiant.e.s dans leur planification, leur gestion de projet et la mise en œuvre de pratiques visant à soutenir les étudiant.e.s en situation de handicap dans leur développement de carrière.

Enfin, le/la CCE n'a pas à être la seule personne à travailler avec les étudiant.e.s en situation de handicap. Ce rôle ne devrait pas être un doublon d'autres services existants. Il n'a pas pour but d'éloigner les étudiant.e.s en situation de handicap des divers services de préparation à l'emploi qui leur sont proposés. Il s'agit d'un soutien supplémentaire qui comble certaines lacunes actuelles dans la prestation de services et peut contribuer à accroître la capacité du campus à servir au mieux les étudiant.e.s en toute confiance

dans tous ses services concernant les questions liées à l'intersection de la préparation à l'emploi et de l'expérience vécue du handicap. Le/la CCE est un.e spécialiste qui peut aider les généralistes sur les questions d'emploi et de handicap. Le/la titulaire de ce poste doit être capable de promouvoir une conversation permanente et de se faire le/la champion.ne d'un sentiment d'engagement partagé sur ce sujet dans toute la communauté du campus.

Fonctions essentielles du/de la CCE (pour référence)

Fonctions d'aide aux étudiant.e.s :

- a. Tirer parti des cheminements vers l'emploi
- b. Acquérir de l'expérience professionnelle
- c. Développer la connaissance de soi
- d. Renforcer les compétences en matière d'autopromotion
- e. Développer le savoir-être qui favorise l'employabilité
- f. Renforcer les compétences en matière de gestion de carrière

Fonctions de facilitation de l'accès aux occasions pour :

- g. Avoir des conversations cruciales sur le handicap et l'emploi
- h. Évaluer des besoins et atouts pertinents
- i. Tenir des consultations pour soutenir la communauté du campus sur les questions/sujets du handicap et de l'emploi

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

Facilitation et navigation des cheminements des étudiant.e.s – (40 %)

- Aider les étudiant.e.s à comprendre les différents cheminements auxquels ils/elles peuvent accéder pour acquérir des expériences professionnelles
- Aider les étudiant.e.s à élaborer un plan individualisé pour progresser dans les cheminements afin de continuer à acquérir une expérience intéressante et pertinente qui se traduira par des compétences d'employabilité transférables, à se préparer et à fournir des occasions d'autoréflexion et de rétroaction utiles
- Aider les étudiant.e.s à évaluer leur niveau de préparation par rapport à l'emploi, aux occasions d'expériences et au développement éducatif et professionnel axé sur la carrière
- Encourager, faciliter et participer à des conversations sur les atouts et les défis pour provoquer une réflexion et des actions qui amènent les étudiant.e.s à tirer parti de ces informations et à choisir des cheminements dans lesquels ils/elles peuvent s'épanouir
- Présenter aux étudiant.e.s des outils pertinents pouvant les aider à suivre leurs progrès et à intégrer les enseignements tirés de leurs expériences professionnelles
- Soutenir les étudiant.e.s dans leurs cheminements d'acquisition d'expérience en les orientant vers les services aux étudiant.e.s et en leur fournissant des recommandations et des suggestions pour les questions qu'ils/elles pourraient vouloir poser
- Éduquer et aider les étudiant.e.s à identifier et à naviguer parmi les possibilités et les options de formation intégrée au travail qui leur sont offertes par l'établissement postsecondaire
- Fournir un soutien axé sur l'étudiant.e, qui répond à son expérience vécue et à ses besoins, en reflétant la diversité de la population étudiante

- Évaluer les besoins et les atouts des étudiant.e.s et leur fournir les références appropriées, le cas échéant
- Identifier et se mettre en relation avec les services aux étudiant.e.s et les formes de soutien universitaires pertinentes pour le développement de carrière et le renforcement des compétences, afin d'orienter convenablement les étudiant.e.s au bon moment, en fonction de la progression individuelle de l'étudiant.e tout au long des cheminements
- Gérer et maintenir la confidentialité et la sécurité des dossiers des étudiant.e.s

Engagement sur le campus et collaboration en matière de services (30 %)

- Assurer la liaison et établir des partenariats avec d'autres services aux étudiant.e.s pour promouvoir et encourager les pratiques accessibles, accroître les occasions de progression des étudiant.e.s dans les divers cheminements et concilier les dossiers para-académiques
- Identifier et comprendre les services aux étudiant.e.s en lien avec le handicap, le développement de carrière et le renforcement des compétences, pour fournir aux étudiant.e.s les orientations appropriées au bon moment, en fonction de la progression individuelle de l'étudiant.e tout au long des cheminements
- Encourager et soutenir la collaboration et les relations entre les services d'orientation et les services aux étudiant.e.s en situation de handicap pour renforcer l'échange de connaissances
- Suivre et fournir un rapport de fin d'année/résumé des activités liées aux fonctions essentielles du/de la CCE

Consultation et ressources (20 %)

- Rechercher et rassembler les ressources, les outils et les informations relatifs aux expériences des étudiant.e.s et au développement des compétences en matière d'employabilité afin d'aider au mieux les étudiant.e.s à se préparer et à s'orienter dans la transition vers l'emploi
- Rester informé.e et éduqué.e sur le processus d'accommodement dans un établissement d'enseignement postsecondaire et dans les environnements de travail
- Fournir un soutien consultatif et/ou des références aux membres du personnel et du corps professoral qui soulèvent des questions liées au soutien des étudiant.e.s en situation de handicap dans leur planification de carrière, leur développement des compétences professionnelles, leur accès et leur navigation dans les occasions d'apprentissage expérientiel
- Fournir un soutien consultatif et/ou des références aux membres du personnel et du corps professoral qui soulèvent des questions relatives au soutien des employeurs qui cherchent à soutenir les étudiant.e.s en situation de handicap pour qu'ils/elles s'épanouissent dans leur travail

Autres responsabilités (10 %)

- Autres tâches requises dans le cadre de la mise en œuvre du projet
- Il peut y avoir des déplacements ou du travail en soirée occasionnels

QUALIFICATIONS REQUISES

- Études postsecondaires (diplôme collégial ou universitaire) dans un domaine connexe et une expérience professionnelle pertinente
- Expérience professionnelle dans un environnement postsecondaire ou bonne connaissance de celui-ci
- Le/la titulaire de ce poste doit être parfaitement bilingue, en français et en anglais
- Le/la titulaire de ce poste doit avoir de solides connaissances en matière d'éducation des adultes et de développement de solutions stratégiques
- Démontrer une expérience ou une connaissance pratique du handicap, des questions de développement de l'emploi et des services d'orientation dans un environnement postsecondaire
- Capacité à soutenir les besoins d'apprentissage d'un groupe diversifié de parties prenantes issues de plusieurs horizons (y compris étudiant.e.s, prestataires de services, professeur.e.s)

- S'engager auprès des étudiant.e.s, du personnel et du corps professoral avec confiance et intuitivité, en ayant la capacité d'initier des actions de sensibilisation, d'établir des relations, de faciliter les contacts, de fournir un soutien axé sur la recherche de solutions aux problèmes ou aux préoccupations, et de s'adapter à l'évolution des priorités et des demandes
- Doit faire preuve d'une capacité à initier, à organiser et à mettre en œuvre des tâches pour lesquelles il/elle a fourni des mises à jour régulières et des bilans finaux
- Avoir de l'expérience dans la gestion de conversations, de communications et de demandes complexes tout en respectant une stricte confidentialité
- Le/la titulaire de ce poste doit être au fait des tendances et des évolutions dans les domaines des handicaps et des accommodements et des services de développement en emploi

NATURE ET NIVEAU DE CONTACT

- Fournir un soutien à l'exploration et un accès aux ressources, outils, informations et occasions qui se traduiront par des compétences et des expériences transférables menant au développement de carrière pour cultiver les occasions d'emploi des étudiant.e.s et des diplômés récent.e.s en situation de handicap.
- Fournir des conseils et un soutien aux membres de la communauté du campus pour renforcer au mieux leur capacité globale à apporter à tou.te.s les étudiant.e.s un soutien intéressant et accessible lié au parcours vers l'emploi.

SUPERVISION / CONTRÔLE DE GESTION EXERCÉE

- Superviser et orienter une équipe de spécialistes dans la répartition et l'achèvement du travail; veiller à ce que le personnel ait une formation appropriée pour mener à bien ses tâches

8.9 Annexe : Échantillons de ressources de campagne de sensibilisation du public

8.9.1 Infographies conçues pour engager et éclairer les employeurs dans le secteur

#PrêtÀ mettez fin aux mythes et trouvez des employés talentueux

Soixante-trois pour cent des entreprises d'Ottawa affirment que l'embauche et la rétention d'employés sont des problèmes pressants. Cependant, bon nombre de ces entreprises écartent les candidatures de personnes avec une incapacité visible ou non visible en raison de mythes répandus.

Voici les faits :

Mythe
Les employés en situation de handicap sont moins productifs que ceux qui n'ont pas d'incapacité.

Réalité
Les recherches démontrent qu'il n'y a aucune différence de rendement entre les employés qui sont en situation de handicap et ceux qui ne le sont pas.

Mythe
Les employés en situation de handicap ont un taux d'absentéisme élevé.

Réalité
Les employés en situation de handicap ne s'absentent pas plus souvent du travail que leurs collègues qui n'ont pas d'incapacité, et ils ont tendance à faire preuve d'une plus grande assiduité.

Mythe
Il est plus difficile de congédier un employé en situation de handicap pour rendement insatisfaisant qu'un employé qui n'a pas d'incapacité.

Réalité
Les employés en situation de handicap sont protégés par les mêmes lois et les mêmes dispositions que ceux qui n'ont pas d'incapacité et ne sont pas plus difficiles à congédier.

Mythe
Les candidats en situation de handicap n'ont pas les compétences, la formation et la scolarité nécessaires pour de nombreux emplois.

Réalité
Plus du tiers des adultes en situation de handicap ont terminé un programme d'études postsecondaires.

Mythe
Les mesures d'adaptation pour les employés en situation de handicap coûtent cher.

Réalité
Soixante-cinq pour cent des employés en situation de handicap n'ont pas besoin que l'on adapte leur lieu de travail. Le coût moyen des mesures d'adaptation pour ceux qui en ont besoin est de 500 \$.

Mythe
Les taux de cotisation des employés augmenteront si les employeurs embauchent plus de personnes en situation de handicap.

Réalité
Les primes d'assurance sont basées exclusivement sur les risques comparatifs associés à l'antécédent de l'entreprise en matière d'accidents, et non pas sur le fait qu'ils embauchent ou non des employés en situation de handicap.

Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat | Carleton University | LA CITE 2020 | ALGONQUIN COLLEGE | UOttawa | Ontario | PrêtÀ.ca

Nous avons travaillé avec Stiff Communications pour créer une série d'infographies d'une page, distribuées aux personnes que nous avons rencontrées lors des réunions individuelles, d'événements commerciaux locaux et d'initiatives publiques. Voici quelques exemples des documents créés. Toutes les ressources sont conçues en français et en anglais.

#PrêtÀ

bâtir un milieu de travail inclusif.

Les étudiants et diplômés en situation de handicap constituent un vivier de main-d'œuvre qualifiée et inexploitée. Pourtant, ils continuent de rencontrer des obstacles qui les empêchent d'intégrer le marché du travail. Créez une organisation inclusive dans laquelle chaque personne peut contribuer à votre entreprise.

Voici les premières étapes faciles à suivre.

Collaborez.
Échangez avec vos employés et vos collègues, en particulier avec ceux en situation de handicap, évaluez votre milieu de travail ainsi que les façons de le rendre plus accessible. Assurez-vous que chacun a l'occasion de donner son avis.

Préparez-vous à des entrevues accessibles.
Assurez-vous de demander aux postulants s'ils ont des besoins particuliers pour leur entrevue, comme l'accès à des outils technologiques, du temps supplémentaire pour les tests ou encore des besoins en matière de déplacement.

Examinez votre milieu de travail.
Vérifiez les éléments physiques de votre lieu de travail et éliminez tout obstacle potentiel. Envisagez de mettre en place des technologies fonctionnelles, telles que des lecteurs d'écran. N'oubliez pas de demander aux intéressés de participer à ce processus. Il est important de ne pas tenir pour acquis ce dont ils ont besoin.

Contribuez aux cheminements professionnels.
Collaborez avec les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire de votre communauté pour établir des programmes de stages, d'alternance travail-études et d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap.

Recrutez à grande échelle.
Affichez des offres d'emploi au sein d'organismes locaux pour personnes handicapées et dans les centres de carrière des collèges et des universités. Affichez les postes dans les publications, sites Web et salons de l'emploi consacrés aux personnes en situation de handicap.

Rédigez des descriptions de poste inclusives.
Donnez des détails sur le lieu de travail, ses caractéristiques d'accessibilité et la flexibilité des conditions de travail.

Soyez un hôte inclusif.
Prévoyez des activités sociales liées au travail et des opportunités de formation dans des lieux accessibles pour accueillir tous les employés. Certaines organisations ont des [listes de contrôle](#) que vous pouvez utiliser comme guide pour rendre vos événements accessibles.

Proposez des documents accessibles.
Fournissez des formats adaptés pour tous les documents nécessaires liés au travail comme l'information sur les avantages sociaux, les politiques, les manuels de l'employé et les documents de perfectionnement professionnel.

Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat | Carleton University | LA CITE 2020 | ALGONQUIN COLLEGE | UOttawa | Ontario | PrêtÀ.ca

L'inclusion est bonne pour les affaires

D'ici 2020, plus de 20 % de la population canadienne vivra avec un handicap. Le Conference Board du Canada prédit que, d'ici la même année, le Canada fera face à une pénurie d'un million de travailleurs. En tant qu'employeur, vous pouvez combler vos futurs besoins de main-d'œuvre en adoptant une approche inclusive en matière de recrutement et d'embauche.

20% VIVRA AVEC UN HANDICAP

1M PÉNURIE DE TRAVAILLEURS

2020

APPROUVÉ CANADIEN
Soixante-huit pour cent des Canadiens sont plus enclins à acheter un produit ou un service d'une entreprise qui embauche des personnes en situation de handicap.

63% ENTREPRISES D'OTTAWA
Soixante-trois pour cent des entreprises d'Ottawa affirment que le recrutement et la rétention d'employés représentent un défi. En recrutant et en embauchant des personnes en situation de handicap, ces entreprises peuvent prospérer malgré la pénurie de talents.

NOTES DE RENDEMENT
Le taux de rétention est de 72 % plus élevé chez les personnes en situation de handicap.

Quatre-vingt-huit pour cent des travailleurs en situation de handicap obtiennent des notes de rendement allant de bon à excellent.

DU MARCHÉ
Les personnes en situation de handicap et les membres de leurs familles constituent 53 % du marché.

ASSIDUITÉ
Soixante-dix-sept pour cent des propriétaires de petites entreprises qui ont embauché des personnes en situation de handicap affirment que ces employés satisfont aux attentes ou les dépassent.

Quatre-vingt-six pour cent des employés en situation de handicap ont un taux d'assiduité dans la moyenne ou supérieur à la moyenne.

72%
48%
77%

Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat | Carleton University | LA CITE 2020 | ALGONQUIN COLLEGE | UOttawa | Ontario | PrêtÀ.ca

8.9.2 Ressources de campagne conçues pour l'engagement sur les campus

Au cours de la deuxième année, nous avons modifié la campagne PrêtÀ et créé des ressources et du matériel promotionnel à utiliser sur chaque campus. Ci-dessous à gauche : Échantillon de carte distribuée aux étudiant.e.s participant aux salons de l'emploi sur les campus pour les aider à réfléchir aux questions importantes qu'ils/elles pourraient poser aux employeurs. La même carte a été distribuée aux employeurs afin de les sensibiliser à l'importance de pouvoir répondre à ces questions

#PrêtÀ
poser les bonnes questions.

Vous informer au sujet de la culture et de l'environnement de travail d'un poste potentiel constitue une partie importante de votre travail de recherche.

Nous souhaitons vous aider dans vos efforts.
Choisissez une ou deux questions que vous vous sentez à l'aise de poser et voyez ce que vous pouvez découvrir.

- 1 Quel est le niveau de flexibilité de votre environnement de travail envers des personnes avec des besoins divers?
- 2 Avez-vous mis en place des ressources et des activités pour promouvoir le bien-être et l'équilibre en milieu de travail?
- 3 Proposez-vous un large éventail d'outils, de formations et de technologies, afin d'aider les personnes ayant des styles d'apprentissage différents?
- 4 Avez-vous une politique en matière d'accessibilité?
- 5 Qu'est-ce que les pratiques d'embauche inclusives signifient pour votre organisation?
- 6 Comment votre entreprise montre-t-elle qu'elle accorde de la valeur à la diversité?

Vous hésitez à poser d'autres questions?
Visitez le centre de carrière de votre campus pour en savoir plus.

Logos: READ Initiative, LA CITÉ, ALGONQUIN COLLEGE, Ontario, PrêtÀ.ca

Accessibility for all.

When you see this symbol, you see an employer that supports truly inclusive workplaces.

Visit Career Development Centre, Room 312 at University Centre (UCU) for more information on workplace accessibility for all people.

d'étudiant.e.s et diplômé.e.s du niveau

postsecondaire.



Ci-dessus : Affiche collée sur les campus pour encourager les visites aux centres d'orientation.

À gauche : Exemple de trousse d'information utilisée pour éclairer les prestataires de services et les employeurs sur la

campagne, lors des événements organisés sur les campus.

#AbleTo

make hiring inclusive.

These employers are closing the employment gap for students with disabilities. They have been #AbleTo find this untapped talent by engaging with local post-secondary schools.

GOOD FOR BUSINESS



Seventy-eight percent of Canadians are more likely to buy a product or service from a business that hires people with disabilities.

— Ontario Disability Employment Network (ODEN)

Business name	Industry	Member of EARN*	Areas of recruitment interest	What they're #AbleTo do to help close the employment gap:
Bank of Canada bankofcanada.ca	General Banking, Financial Sector	Yes	Part-time, summer positions, co-op, internship, apprenticeship, new grad recruitment (full-time)	The Bank of Canada is committed to a diverse and inclusive workforce. They have a scholarship program that helps close the gap and an employee resource group that helps to ensure a barrier-free workplace by raising awareness of different disabilities and providing support.
Black and McDonald blackandmcdonald.com	Construction, Multi-Trade Services	Yes	Summer positions, co-op, internship, apprenticeship, new grad recruitment (full-time)	Black and McDonald provides accommodations to employees for flexible work hours, work space as needed, access to technology tools, and resources to remove barriers.
Buildable buildable.ca	Accessible Design and Renovations	Yes	Volunteer, part-time, summer positions, co-op, internship, apprenticeship, new grad recruitment (full-time)	Buildable provides an accessible and inclusive work environment. Their team values inclusivity and diversity as a hiring requirement for all staff. Accessibility and inclusivity are at the core of their services.
Dalton's daltons.com	Professional Services	Yes	Part-time, summer positions, co-op, internship, new grad recruitment (full-time)	Dalton's Internal team focuses on accessibility and accommodations. They offer flexible work arrangements, participate in hiring programs with leading organizations and ensure a strategic focus on inclusion at the top level of the organization.
Enterprise Holdings enterprise.ca	Transportation, Automotive	Yes	Part-time, summer positions, co-op, internship, new grad recruitment (full-time)	At Enterprise, they provide employees with an accessible and inclusive work environment. Being an equal opportunity employer, they are constantly thinking of new ways to continue being an employer of choice for top diverse talent. Their customers are diverse and so are their employees!
Government of Canada canada.ca	Government	N/A	Part-time, summer positions, co-op, internship, apprenticeship, new grad recruitment (full-time)	The Government of Canada is committed to ensuring the representation of persons with disabilities in the federal public service and improving their work experience. They offer initiatives such as the Employment Opportunity for Students with Disabilities and accommodation measures that remove barriers to fair assessment.
Shopify shopify.ca	Commerce	Yes	Co-op, internship, apprenticeship, new grad recruitment (full-time)	At Shopify they are intentional with their inclusion practices in all areas of the business. This helps them to attract, hire, and grow the best talent and leverage their diverse thought and perspectives to make stronger decisions, so they can make commerce better for everyone.
SurveyMonkey surveymonkey.com	Information Technology	Yes	Part-time, summer positions, co-op, internship, apprenticeship, new grad recruitment (full-time)	At SurveyMonkey, their goal is to create an environment where everyone—no matter their background—can succeed, feel a sense of belonging, and learn from one another through intentional and open collaborations. This commitment begins with their hiring practices and is embedded in all parts of the business.

* To learn more about the Employment Accessibility Resource Network (EARN) and how you can leverage EARN in your diversity and inclusion strategy, please visit earn-palrca.ca.



To learn more, visit AbleTo.ca

8.9.3 Ressources de campagne conçues pour des publicités ou publiereportages dans des publications d'Ottawa

À gauche : Cette publicité a été publiée sur la deuxième de couverture du *Ottawa Business Journal Book of Lists* au printemps 2019. Bien que nous n'ayons pas pu dresser une liste d'entreprises engagées dans des pratiques commerciales accessibles, nous avons décidé de présenter une liste d'entreprises qui travaillent directement avec l'Initiative pour promouvoir l'accessibilité des étudiant.e.s en situation de handicap.

Ci-dessous : Cet article a été publié dans le numéro de mai 2019 du *Ottawa HR Magazine*. Nous avons également publié des articles dans la même revue à l'automne 2019 et au printemps 2020. Ces revues sont très consultées et lues par les professionnels des ressources humaines et les PME de la région d'Ottawa.

Closing the employment gap by being inclusive

Local business can find the talent they need by becoming more inclusive

A recently launched awareness campaign called #AbleTo is encouraging local employers to tackle one of their biggest challenges — recruiting talented staff — by becoming more inclusive.

According to the Ottawa Board of Trade, 61 percent of Ottawa employers see recruitment and retention as one of the top issues facing their company.

THE BUSINESS CASE FOR INCLUSION

Research from the Ontario Disability Employment Network illustrates the benefits to an organization of employing individuals with disabilities:

RETENTION RATES are 72 per cent higher among people who have a disability.

ATTENDANCE: 86 per cent of employees who have a disability have average or above-average attendance records.

CUSTOMER ATTRACTION: 78 per cent of Canadians are more likely to buy a product or service from a business that hires people with disabilities.

As it turns out, business owners are able to find a solution by considering an untapped pool of qualified candidates — students and graduates with disabilities — of which there are over 10,000 in Ottawa alone.

That's what the #AbleTo campaign is all about — closing the employment gap between students and graduates with disabilities and their non-disabled peers, helping everyone find meaningful work while strengthening local businesses.

#AbleTo comes from the David C. Onley Initiative (DCOI) for Employment and Enterprise Development, a collaboration between Algonquin College, University of Ottawa, College La Cité and led by Carleton University.

"People with disabilities bring an additional set of skills," says Tara Connolly, DCOI's assistant director for research and development.

"People with disabilities are creative problem solvers and out-of-the-box thinkers."

The AbleTo campaign encourages employers to consider what they are able to do to help close the employment gap, such as writing inclusive job descriptions or building accessible workplaces. The campaign also asks everyone making an effort to share their #AbleTo pledge on social media and discuss what they are able to do to close the gap.

#AbleTo

make inclusion inclusive.



ACCESSIBLE WORKSPACES
To learn how to make their workplaces more accessible and find untapped talent, employers are invited to register to attend Enable Ottawa 2019 on May 22, a one-day summit that will bring together organizations that are active in the development of innovative solutions to accessibility.

It will also be an opportunity for employers to share success stories of hiring people with disabilities.

"We need to make sure employers understand their own work setting," says Connolly. "Is your workplace truly accessible?"

To learn more about how your company can find untapped talent and be part of the movement, visit the #AbleTo website at AbleTo.ca.

Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat (IDCO) 2018-2020 Rapport final

Page 111 de 119

Accessible workplaces are beneficial for all employees

Local businesses can take simple steps to build inclusive workplaces

A common misconception exists that employing a person with a disability places stress on employers who must go out of their way to accommodate their new hire. But as many Ottawa companies are discovering, tapping into this often-overlooked talent pool can lead to improved workplace culture and higher employee retention rates.

Employee accommodations can be as simple as rearranging desks, offering flexible hours or adjusting the lighting. And a growing number of businesses and organizations are realizing how seamless it can be to integrate employees with disabilities into their workforce through these low-impact, high results practices.

With the assistance and collaboration of organizations like the David C. Onley Initiative (DCOI) and United Way Ottawa's EARN

(Employment Accessibility Resource Network), local employers have access to the tools and advice they need to make their businesses more accessible.

"Accommodations are actually beneficial for all employees, not just those with disabilities," says Julie Caldwell, assistant director of the DCOI. "More inclusive workplaces allow all staff members to perform at their personal best."

FIRST STEPS

Incorporating accessibility into your business can start as early as the recruitment process, such as creating inclusive job postings that describe the work environment. For example, mention if your office is open concept – for those that might not be able to work in busy, distracting environments – or scattered with cubicles – for those with physical disabilities and mobility aids.

"Employers will say they aren't seeing people with disabilities applying for jobs – but it is important to consider that many disabilities are non-visible," says Caldwell. "Being inclusive is about taking everyone into consideration."

Some people live with neurological disabilities, or painful conditions such as fibromyalgia, which can require a certain level of accommodation. Offering flexible work hours, ergonomic chairs and desks, or different assistive software can shape a workplace that benefits all staff.

MAKING CHANGES

Once a business has hired a person with a disability, several practices can be instituted to make the office more navigable. But it starts with having an open dialogue with employees.

"It's important to remember that the needs of each person are different – there isn't a one-size-fits-all solution," asserts Caldwell.

Sean MacGinnis, co-founder and president of the



accessibility contracting company BuildAble, agrees.

"It may sound obvious, but the best person to help you become more inclusive is someone living with (a disability)," says MacGinnis.

One of the biggest mistakes MacGinnis sees when it comes to outfitting a workplace for accessibility is not consulting someone with a disability. "When you actually have an accessibility plan, have someone try it out to make sure it actually works," he says.

According to the 2017 Canadian Survey on Disability Reports by Statistics Canada, the most commonly required types of workplace accommodations are flexible work arrangements, workstation modifications, and human or technical supports.

"The average cost of accommodating an employee with a visible or non-visible disability is under \$500," offers Caldwell. "That's a very small price to pay to attract and retain top talent for your business."

#ABLETO TAKE THE PLEDGE

Join the DCOI's movement and make a social media pledge about how you're #AbleTo help employees and colleagues with visible and non-visible disabilities in the workplace. Learn more at AbleTo.ca.



THE NEW ACCESSIBILITY IDENTIFIER

For businesses looking to showcase their commitment to inclusive workplaces, the DCOI has launched a new symbol that raises awareness among current and prospective employees, associates and community members.

The identifier, part of the DCOI's #AbleTo campaign, is a symbol that means "accessibility for all." If you would like to highlight your business's commitment to inclusivity, contact the DCOI to request a free identifier decal to display in your office or storefront. Email info@onleyinitiative.ca for more information.

CAPITAL/David C. Onley Initiative

Creating an inclusive campus recruitment strategy

WHEN WE THINK ABOUT PEOPLE WITH DISABILITIES, a person in a wheelchair or someone with a white cane or hearing aids might come to mind. But, disabilities are far more prevalent than we think—they're just not as visible as those described above. One in five Canadians older than 15 have one or more disabilities, according to a 2017 Statistics Canada report. Non-visible disabilities include mental health and memory or learning challenges such as dyslexia. They can even be related to chronic pain through such conditions as fibromyalgia, Crohn's disease or arthritis. A shortage of talent in the Ottawa area should prompt businesses to tap

into the talent pool that includes people with disabilities. Rethinking traditional recruitment practices could ensure you're reaching what are often considered untapped pools of talent. "One of these untapped pools of talent includes post-secondary students with disabilities," says Julie Caldwell, assistant director of program operations at the David C. Onley Initiative.

The David C. Onley Initiative for Employment and Enterprise Development, a two-year project between Carleton University, Algonquin College, University of Ottawa and La Cité Collégiale, aims to reduce the employment gap for post-secondary students and graduates with disabilities.

"These are students with undergraduate and graduate degrees, diplomas and certificates who have also had the opportunity to develop work-integrated learning experiences through co-op, apprenticeships, internships and other leadership opportunities, and who are ready to embark upon a meaningful career path," says Caldwell.

An inclusive and well-defined post-secondary recruitment strategy can contribute to a company's growth, help expand its brand, and even help its bottom line. And to simplify the process, post-secondary institutions have created employment pathways that help businesses access students and graduates and start building a more inclusive workforce.



Deputy Minister, Public Service Accessibility, Yasmine Larocque visits the DCOI's October 2019 "Careers in Government" event.

Accessibility for all.

The DCOI has developed a new symbol to help businesses show they are committed to accessibility for all employees. Download, print and position the identifier around your workplace and include it in email signatures and on job postings to show your company's dedication to providing an inclusive environment.

Visit AbleTo.ca for more information.

twitter.com/abletoottawa

[linkedin.com/company/david-c-onley-initiative/](https://www.linkedin.com/company/david-c-onley-initiative/)

[facebook.com/OnleyInitiative/](https://www.facebook.com/OnleyInitiative/)

[instagram.com/abletoottawa/](https://www.instagram.com/abletoottawa/)

ableto.ca

For more, check out AbleTo.ca or contact Julie Caldwell at info@onleyinitiative.ca or see [@ABLETOOttawa](https://twitter.com/ABLETOOttawa).

Five top tips for creating an inclusive campus recruitment strategy

1

Be clear on your needs

Identify skills, previous experiences and academic knowledge required to be successful in the role in question. Consult your diversity team, or an expert, to ensure you're creating an inclusive work environment to support the needs of all employees.

2

Write a clear position description

Be sure the description doesn't include tasks that could exclude someone, such as indicating a need for physical demands such as lifting boxes that may not be essential for the role. This could limit your talent pool. In addition, include a description about the company and the work environment. Knowing whether the office is open-concept, or high traffic, for example, can help candidates decide if it might be a fit.

3

Discuss how best to mentor a student or graduate in the role

Identify a mentor and be prepared to talk about the student's accommodation needs at work. Ask about their learning style and if there are resources the company can provide to support their success.

4

Identify three to five post-secondary institutions

Do your research. Identify institutions that offer academic programs that address your company's needs as well as provide opportunities for work-integrated learning for students while in program.

5

Identify employment pathways that meet your business needs

Work with campus career offices to identify which employment pathway is right for you. While co-op is most widely used, there are other options. Check out cewts.watson.edu to learn more about work-integrated learning opportunities in line with your company's needs.

Inclusive hiring enriches workplaces

YVAN LE HAD completed a bachelor's degree in mathematics, finishing with honours, and he still couldn't find a job. It seemed his hearing impairment was getting in the way of his potential employment so he decided to bolster his skills by doing graduate studies in computer engineering at Carleton University.

It was a good move because as a result of connecting with the campus career office at Carleton, he discovered EARN, the United Way's Employment Accessibility Resource Network. A program that works closely with the David C. Onley Initiative (DCOI) for Employment and Enterprise Development, EARN empowers people with disabilities to fully participate in the labour market. Today, Le is happily employed as an analyst at Accenture, a company in the network.

Persons with disabilities often face barriers to employment, but with a little help connecting, the company and the future employee can both gain. As Shannon Bruce, manager of business development at EARN, says, "The experiences of persons with disabilities can add so much value to the workplace."

She notes that disability is often thought of as something someone has always had, but disabilities can be acquired later in life.

"If a top employee is in a car accident, we wouldn't get rid of them," Bruce says. "But workplaces, often through unconscious bias, are willing to risk not attracting or recruiting the next best employees because of assumptions based on disability or their own fears."

Disabilities come in many forms, from visible to non-visible, and accommodations don't come in a one-size-fits-all solution.

Advancing accessibility positively impacts not just those with disabilities, but the entirety of a business's workforce.

Various accommodations – such as flexible hours or

universally-designed work environments or even telecommuting – can show all employees that a business is willing to put inclusivity and diversity at the forefront of their company culture.

"It can really show a company's team that diversity is all-inclusive," says Julie Caldwell, the DCOI's assistant director of program operations, of making accessibility part of the workplace makeup. "A company can't claim diversity and inclusion success if they're not willing to create access to the most effective tools and resources to support the success of all staff."

The DCOI's #AbleTo campaign provides employers with resources to dispel biases surrounding disability and take advantage of the talent that's out there, including Ontario's 50,000 post-secondary students — more than 10,000 in Ottawa alone — with visible and non-visible disabilities. The campaign is showing employers that they're missing out on this huge talent pool of young, highly skilled graduates.

"These students are really skilled, but something's keeping them out of the workforce," Bruce says. "People assume persons with disabilities are less educated but that's not necessarily the case."

The DCOI makes the points that skilled labour is in short supply; and socially minded customers are more likely to do business with companies that have policies of hiring people with disabilities.

The campaign notes that while diversity and inclusion are imperatives for many businesses, those efforts often end with gender and visible minorities, but employees with visible and non-visible disabilities must also be included if Ottawa employers are to thrive.

To that end, it challenges Ottawa employers to take the #AbleTo pledge, in which they share their "commitment to weave disability awareness and inclusiveness into the fabric of employment in Ottawa." ●



#AbleTo

**make your business
welcoming for everyone.**

Talk about your desired business culture.

Let your employees, patrons and visitors know they are welcome and accepted for who they are.

Turn down the sound.

Too much background noise can be distracting or overwhelming.

Go easy on the lights.

People living with vision loss may have an aversion to bright lights.

Consider multiple formats for materials.

Offer options such as PDF or copies with larger print.

Remove physical barriers.

Start by removing unnecessary boxes, furniture or other obstacles that could impede ease of mobility.

Support service animals.

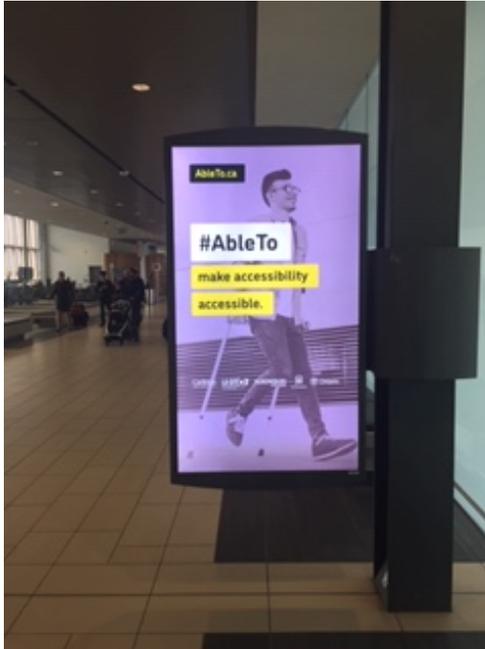
Don't touch or feed service animals without the owners' permission.

[AbleTo.ca](https://www.ableto.ca)

À gauche : L'article ci-dessous a été publié dans le *Ottawa Capital Magazine* au printemps 2020.

8.9.4 Ressources de campagne conçues pour l'achat de publicité

Nous avons travaillé avec une entreprise médiatique locale pour créer une série de ressources diffusées stratégiquement à Ottawa entre mai et août 2019. Ces ressources comprenaient des publicités à l'aéroport d'Ottawa, des publicités Bus King sur les autobus locaux, de la promotion à la radio et à la télévision et du placement stratégique d'annonces publicitaires sur des « écrans technologiques » dans des



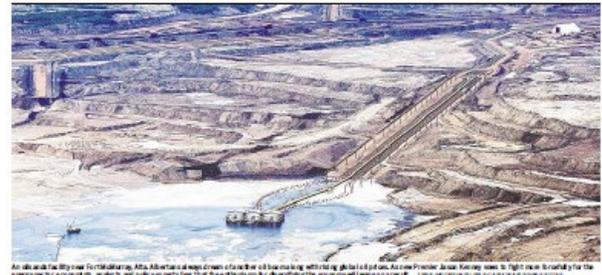
immeubles à bureaux très fréquentés de Kanata et du centre-ville d'Ottawa.

Ci-dessus : Publicités à l'aéroport d'Ottawa

Ci-dessous : Bus King Ads (de mai 2019 au printemps 2020)



OTTAWA D'ÉTÉ - SAMEDI, 4 MAI 2019 PAGE D7



LONGING FOR A COMEBACK

After nearly 50 years, Alberta still wrestles to diversify its economy away from oil and gas

Alberta's economic recovery from the 2008-09 recession has been uneven, with the province's energy sector showing strong growth while other sectors struggle. The province's oil and gas industry remains a dominant force, but the government is pushing for diversification. The article mentions that Alberta's economy is still heavily dependent on oil and gas, and that the province is looking for ways to diversify. It also notes that the province's energy sector is still a major source of revenue, but that the government is trying to diversify the economy. The article discusses the challenges of diversification and the need for government support. It also mentions that the province's energy sector is still a major source of revenue, but that the government is trying to diversify the economy. The article discusses the challenges of diversification and the need for government support. It also mentions that the province's energy sector is still a major source of revenue, but that the government is trying to diversify the economy.



Ci-dessus : Publicité publiée dans le journal *Ottawa Citizen* dans la section du *Financial Post* de mai 2019

8.9.5 Articles promotionnels conçus pour sensibiliser le public

Ces objets ont été conçus pour distribution lors d'événements sur les campus et en dehors des campus. De plus, des paniers-cadeaux « PrêtÀ » ont été assemblés et distribués aux employeurs lors d'entrevues individuelles, de réunions publiques, d'événements et même utilisés comme prix pour des tirages au sort. Nous avons même créé une « roue » d'options utilisée lors d'événements publics pour engager le dialogue avec les gens, lancer des conversations sur notre projet et leur offrir un cadeau en fonction du sujet. Les articles promotionnels comprenaient des items tels que : stylos, macarons, autocollants pour fenêtres/ordinateurs portables, chargeurs portables USB, tasses à café, prises extensibles PopSockets pour téléphones, parapluies, lunettes de soleil, balles antistress, porte-documents et t-shirts pour le personnel et les bénévoles lors des événements. Certains articles étaient destinés aux étudiant.e.s et d'autres aux employeurs.



8.10 Annexe : Étudiant.e.s ayant besoin de soutien en matière d’accommodement des bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap des campus partenaires



L’infographie ci-dessous indique le nombre d’étudiant.e.s en situation de handicap qui ont besoin de soutien du Bureau des services aux étudiant.e.s en situation de handicap de leur campus. Ce document a été distribué aux employeurs interviewés et/ou approchés lors d’activités dans la région d’Ottawa, car il montre non seulement le

nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s²¹ mais, plus important encore, il souligne que 91 % de cette population étudiante présente ce qu'il convient d'appeler des handicaps non visibles.

8.11 Annexe : Membres du comité consultatif de l'IDCO

Établissement	Représentant.e.s des partenaires
	<p>Représentant.e.s des partenaires du campus – Collège Algonquin</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jeff Agate, directeur associé, Services de soutien aux étudiant.e.s ▪ Sara Jordan, directrice par intérim, Centre for Accessible Learning ▪ Kristina Johnston, responsable des Services d'orientation
	<p>Représentant.e.s des partenaires du campus – La Cité</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stéphane Côté, directeur, Bureau des admissions et du registraire ▪ Paul Toupin, directeur, La Cité des affaires ▪ Jean-Robert Sabourin, directeur, Emploi Ontario
 <p>uOttawa</p>	<p>Représentant.e.s des partenaires sur les campus – Université d'Ottawa</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nicole Miller, directrice adjointe, Formation et développement professionnel ▪ Vincent Beaulieu, (ancien) directeur par intérim, Accommodements universitaires
	<p>Représentant.e.s des partenaires du campus – Université Carleton</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Larry McCloskey, directeur, Centre Paul Menton pour les étudiant.e.s en situation de handicap ▪ Bruce Hamm, directeur, Centre Paul Menton pour les étudiant.e.s en situation de handicap ▪ Courtney Regimbald, directrice, Développement de carrière et études coopératives ▪ Rocio Alvarez, responsable du Développement de carrière

²¹ Les données utilisées dans cette infographie sont celles des quatre bureaux des services aux étudiant.e.s en situation de handicap des campus partenaires pour la période 2018-2019.

Équipe de projet de l'IDCO de l'Initiative READ à l'Université Carleton

- Boris Vukovic, directeur, Initiative READ
- Dean Mellway, conseiller spécial, Initiative READ
- Tara Connolly, directrice adjointe, Recherche et développement, Initiative David C. Onley
- Julie Caldwell, directrice adjointe, Exécution des programmes, Initiative David C. Onley

8.12 Annexe : Organigramme de l'IDCO

