

---

# CHANGER LES SYSTÈMES : SITUATION DE HANDICAP ET EMPLOI

## UN COMPTE RENDU D'IDÉES PRÉPARÉ PAR ASHOKA CANADA

Ashoka Canada  
Septembre 2023

---



Photo de © Virtualahan



**ASHOKA CANADA**

# REMERCIEMENTS

Ashoka Canada est reconnaissant pour les conseils d'Al Etmanski, qui a généreusement consacré son temps et son expertise à ce projet. Nous tenons également à exprimer notre sincère gratitude aux six Fellows Ashoka profilés dans ce rapport pour leur dévouement remarquable à la promotion du changement positif en impact social. La rédaction de ce rapport a été rendu possible grâce au soutien financier de la Fondation Mirella et Lino Saputo.

# PRÉFACE

Aucun défi social ne peut être considéré isolément. Il en va de même des solutions visant à résoudre un tel défi. Il faut à tout le moins considérer le contexte culturel et historique dans lequel s'inscrit ce genre de défi, de même que ses recoupements avec d'autres. Pensez par exemple aux liens entre le chômage, la pauvreté, la faim, les dépendances, le sans-abrisme, la discrimination et l'isolement social. Les difficultés liées à l'emploi auxquelles font face les personnes en situation de handicap (PSH) ne sont pas nouvelles. Malgré les efforts et les investissements financiers substantiels consentis au Canada au cours des 40 dernières années, les PSH rencontrent encore des obstacles les empêchant de trouver et de garder un emploi. Les faits parlent d'eux-mêmes : 39 % (soit environ 645 000 personnes) des PSH âgées de 25 à 64 ans qui n'occupent pas d'emploi et qui ne fréquentent pas l'école ont la capacité de travailler (Statistique Canada, 2018). Parallèlement à ce fait, les PSH représentent 41 % de la population à faible revenu (Statistique Canada, 2017), ce qui rend évident ce problème persistant.

Ce rapport se penche sur le défi de l'emploi chez les PSH, et met en lumière le travail d'entrepreneur·se·s sociaux (Fellows Ashoka) qui s'attaquent à ce défi dans leurs pays respectifs. Bien que les contextes politique, social et culturel au sein desquels ils évoluent diffèrent, ils ont tous compris une vérité essentielle trop souvent ignorée : comme l'affirme la maxime disant « rien sur nous sans nous », tout ce qui concerne la situation de handicap et l'emploi doit inclure les PSH. Cela est justifié par le fait que la question de l'emploi chez les PSH se rattache à des aspects plus globaux : le capacitisme, la valeur d'une personne, sa capacité d'accomplir certaines tâches, et l'ensemble des forces économiques, par exemple. Bien qu'il soit impossible de travailler pour certaines personnes, la contribution de chacune d'elles compte, même si cela ne se traduit pas par de la productivité économique. L'importance que nous accordons à l'emploi ouvre la porte à un débat sur la valeur et la manière de distinguer les personnes qui comptent et celles qui ne comptent pas. Les innovations (approches) présentées dans ce rapport mettent en lumière les changements de culture nécessaires pour ouvrir la voie à cette façon de penser. Certains Fellows Ashoka y sont parvenus, alors que d'autres essaient sans relâche d'y parvenir, bien que leurs efforts soient entravés par un manque de soutien de la part des organisations publiques et privées. Cela dit, les efforts qu'ils déploient montrent que les perceptions culturelles à l'égard des PSH sont la cause de toute lacune matérielle. Si les habitudes, les attitudes et les croyances ne changent pas, les caractéristiques distinctives de nos innovations risquent de s'effriter, d'être rejetées ou d'être négligées.

# INTRODUCTION

Il est largement reconnu que l'emploi est fortement lié au bien-être général et à l'inclusion sociale. Toutefois, au Canada, les personnes en situation de handicap (PSH) ont souvent de la difficulté à trouver et à garder un emploi ou même à progresser dans leur carrière. Selon un rapport publié en 2021 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, le nombre de PSH occupant un emploi dans le secteur public n'a pas changé en 30 ans malgré les plans gouvernementaux visant à encourager leur embauche par les employeur·se·s de la province. En se basant sur des données recueillies en 2017, l'Office des personnes handicapées du Québec a indiqué que 16,1 % des personnes âgées de 15 ans et plus qui vivent au Québec sont en situation de handicap, cette proportion augmentant avec l'âge. Considérant que le paysage sociodémographique canadien évolue et que le nombre de personnes âgées augmente avec le temps, il est raisonnable de croire qu'à l'avenir, plusieurs organisations embaucheront plus de PSH.

Afin de relever les défis sociaux complexes, Ashoka cible les entrepreneur·se·s sociaux qui proposent des solutions novatrices et susceptibles de changer les systèmes, investit dans leur travail, et voit à amplifier les retombées de celui-ci. Au Canada, les Fellows Ashoka s'attaquent à la pauvreté, promeuvent l'inclusion et bâtissent des systèmes durables de sorte à rendre ce pays plus résilient. Voulant nous pencher sur l'enjeu universel que représente l'accès à l'emploi chez les PSH, nous nous sommes tournés vers notre réseau mondial. Nous avons ainsi demandé aux Fellows Ashoka qui travaillent sur l'inclusion des PSH de nous faire part de leurs idées qui permettraient d'améliorer et de soutenir les efforts de changement systémique au Québec et au Canada. En 2023, nous avons discuté avec six Fellows dont le travail d'innovation, qui s'axe sur leur propre situation de handicap ou leur intime familiarité avec ce type de situation, vise l'aménagement d'espaces permettant aux PSH de véritablement participer à la vie de la société. **L'objectif de ce compte rendu consiste à faire émerger les idées de ces six Fellows Ashoka qui ont consacré leur existence à promouvoir l'inclusion des PSH et à changer les choses pour elles.** En discutant avec ces Fellows, nous avons appris qu'il est essentiel de promouvoir la conception universelle afin d'éliminer les obstacles qui nuisent communément à la participation. Cette leçon s'applique aux milieux de travail, aux produits, aux événements, etc. Dans le monde, environ une personne sur sept est en situation de handicap, et trois personnes sur sept entretiennent des liens avec les PSH en tant que supporteur·se·s, ami·e·s ou membres de leur famille. Ces personnes représentent un public et une clientèle qui ne peuvent pas être ignorés. L'inclusion des PSH est un aspect important pour les travailleur·se·s en situation de handicap, mais ce principe peut également permettre aux entreprises de joindre une clientèle inexploitée. Le potentiel égalisateur des technologies informatiques rend actuellement cela possible, et les six Fellows faisant l'objet de ce compte rendu sont aux premières lignes d'un mouvement promouvant la participation égale.



# FELLOWS **ASHOKA**

## Gregor Demblin

Autriche



Gregor aide les entreprises à tirer parti du potentiel des PSH en tant que client·e·s et employé·e·s. Il a également mis sur pied la première plateforme de recherche d'emploi pour PSH en Europe.

### Le défi

Dans la région germanophone de l'Europe (Allemagne, Autriche et Suisse), environ 15 % de la population vit en situation de handicap. Malheureusement, le taux de pauvreté chez une importante proportion de ces personnes est plus élevé que la moyenne nationale dans leur pays respectif. En Autriche, les PSH subissent souvent de la ségrégation au sein du système d'aide sociale, ce qui les confine à des milieux de travail subventionnés plutôt que de leur permettre d'accéder à l'ensemble du marché du travail.

### La solution

En 2009, Gregor Demblin et Wolfgang Kowatsch ont lancé la toute première plateforme européenne de recherche d'emploi destinée aux PSH afin de leur offrir de meilleures possibilités d'emploi. Cependant, ils ont rapidement compris qu'il n'était pas suffisant de simplement mettre en contact des chercheur·se·s d'emploi et des employeur·se·s. En 2014, ils ont donc cofondé myAbility, une firme de consultation à incidence sociale qui permet aux entreprises de tirer parti du potentiel des PSH à titre de client·e·s et d'employé·e·s. La firme myAbility conseille les entreprises sur la mise en place de pratiques permettant de gérer efficacement les situations de handicap, visant ainsi à rendre le milieu des affaires plus juste et inclusif. Avec son équipe de 35 employé·e·s dont 40 % sont en situation de handicap, Gregor déploie une approche commerciale incitative pour présenter sa firme aux dirigeant·e·s d'entreprises, prenant soin de souligner à quel point l'inclusivité peut accroître l'accès à une clientèle plus vaste.

En plus de travailler avec les entreprises, myAbility travaille directement avec les PSH pour rehausser leur confiance en elles, améliorer leurs possibilités de carrière, et améliorer leur accès à l'emploi grâce au tableau e myAbility sur lequel plus de 50 000 offres d'emploi destinées

aux PSH ont été affichées au cours des dernières années. En date de 2022, Gregor et son équipe sont parvenus avec succès à mettre en œuvre plus de 1 000 projets visant à promouvoir l'inclusion des PSH au sein de 400 entreprises à travers l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse..



**Nous avons des expert·e·s qui connaissent une situation de handicap dans presque tous nos services et divisions. Notre but est d'élaborer des pratiques de consultations permettant aux personnes de se représenter elles-mêmes plutôt que de l'être par quelqu'un d'autre.**

### L'idée principale

Plusieurs entreprises ne considèrent pas les PSH comme étant une clientèle importante. En ciblant ce segment de marché sous-exploité, nous pouvons influencer de manière efficace les chefs d'entreprises. En créant un réseau d'organisations engagées pour l'inclusivité, il est possible d'atteindre la masse critique nécessaire pour induire un changement social.

## Luis Quintana

### Mexique



Luis instaure une nouvelle culture d'inclusion des PSH au sein de la société mexicaine en tirant parti du pouvoir des consommateur·rice·s pour exiger la mise en place de normes plus élevées en matière d'accessibilité et d'inclusivité.

### Le défi

Au Mexique, les PSH sont exclues de la vie de la société en raison d'obstacles présents au travail, à la maison et dans les lieux publics. Selon des rapports datant de 2015, seules quelques-unes des 195 stations de métro de Mexico étaient accessibles aux PSH. Malgré quelques améliorations, l'accès limité aux infrastructures physiques et numériques continue d'entraver les possibilités d'emploi et la participation sociale.

## La solution

Avec son organisation Todo accessible (« tout accessible »), Luis aide les entreprises à devenir plus inclusives. Il évalue différents aspects de celles-ci, promeut les principes de la conception universelle, et propose des ateliers abordant d'importantes procédures, comme des protocoles pour l'évacuation d'urgence des PSH. Les entreprises qui satisfont aux critères d'évaluation et terminent les ateliers obtiennent une note d'accessibilité qui est déterminée en fonction de normes plus élevées que celles du gouvernement. Ces entreprises sont ensuite inscrites à un répertoire qui fournit des informations détaillées à propos des lieux de travail et des endroits publics (hôtels, restaurants et bars) les plus accessibles au Mexique.

Todo accessible a joué un rôle clé dans l'instauration d'une culture d'inclusivité au sein des entreprises avec lesquelles travaille l'organisation. Cette dernière a également amené les personnes à considérer l'utilisation des espaces accessibles comme étant un choix de consommateur·rice susceptible d'induire un changement social. Le répertoire de l'organisation est un outil favorisant l'autonomisation qui ne bénéficie pas seulement aux PSH, mais également aux membres de leur famille et à leurs ami·e·s. Il leur permet de faire des choix éclairés, tout en soutenant les entreprises qui font de l'inclusion des PSH une priorité.



**Je dois bien sûr utiliser une rampe ayant une pente de 4 % pour accéder à un bâtiment, mais c'est aussi le cas des parent·e·s qui poussent une poussette. La conception universelle consiste à créer des infrastructures, des systèmes de signalisation et des outils numériques qui ne sont pas seulement accessibles aux personnes en situation de handicap, mais à tout le monde.**

## L'idée principale

L'accessibilité est la responsabilité de chaque personne, et cela n'implique pas de sacrifier l'aspect esthétique ou de dépenser des sommes indues. En adoptant les principes de la conception universelle, nous pouvons ajouter des caractéristiques favorisant l'accessibilité et l'inclusivité lors de la conception des espaces, des projets, des séances d'information, etc., afin de créer des environnements où tout le monde peut participer.

# Ryan Gersava

## Philippines



Ryan a créé un outil technologique à vocation sociale rentable et transférable permettant aux personnes désavantagées d'avoir un meilleur accès aux occasions d'emploi au sein de l'économie numérique mondiale.

### Le défi

Une étude a montré qu'aux Philippines, seulement 32,5 % des adultes employables en situation de handicap occupent un emploi, la moitié de ceux-ci étant sous-employés, effectuant des tâches domestiques sans être rémunérés, ou étant travailleur·se·s autonomes.

### La solution

L'organisation Virtualahan, que Ryan a fondée en 2015, a dirigé la mise sur pied d'une école virtuelle qui permet aux PSH et aux autres personnes stigmatisées d'acquérir les compétences et l'état d'esprit nécessaires pour réussir en tant qu'employé·e·s et entrepreneur·se·s dans le secteur des technologies de l'information et de la communication. Avec cette école, Ryan élimine certains des obstacles auxquels ces personnes font face en leur offrant une formation professionnelle numérique qui leur permet d'occuper des fonctions qui peuvent être effectuées à distance.

Depuis la fondation de Virtualahan en 2015, 78 % des personnes formées par cette organisation ont trouvé un emploi lié dans le secteur numérique comme la conception numérique, le marketing sur les médias sociaux et le montage vidéo. Ryan collabore avec les gouvernements locaux pour déployer le modèle de franchises sociales dirigées par les PSH ou les leaders de groupes marginalisés que promeut Virtualahan. Récemment, le gouvernement fédéral a demandé à son équipe d'étendre ses programmes à l'ensemble des 14 régions des Philippines, à la faveur d'une note de service nationale exigeant dorénavant du secteur public qu'il facilite l'accès à l'emploi pour les diplômé·e·s de Virtualahan.

“ Parce que les communautés se sont prises en main et ont assumé des rôles de leadership pour collaborer au développement de solutions, c’est devenu le levier nécessaire pour répliquer nos initiatives d’une collectivité publique à l’autre.

### L'idée principale

En tirant parti du potentiel égalisateur des technologies informatiques et en plaidant en faveur de programmes politiques qui font de l’inclusion des PSH une priorité, nous pouvons créer une société plus équitable pour ces personnes.



Photo de © Virtualahan

# Ireneusz Białek

## Pologne



Ayant perdu la vue alors qu'il était enfant, Ireneusz est parvenu à moderniser les politiques universitaires en matière d'inclusion, ouvrant ainsi la voie à l'autonomisation des gestionnaires d'entreprise afin d'en faire des catalyseurs du changement.

### Le défi

Bien que les entreprises en Pologne affirment fréquemment valoriser la diversité au sein de leur équipe, en 2016, même les employeur·se·s les plus reconnus du pays n'ont pas embauché de PSH. Cette situation met en lumière le fait que la diversité est souvent comprise comme étant une chose se limitant au genre, en plus de révéler que seul un faible nombre d'entreprises appliquent des stratégies globales en matière d'inclusion dans leurs pratiques commerciales.

### La solution

Ireneusz a créé la Fondation MOFFIN en 2013 afin d'amener les gestionnaires à soutenir un changement en faveur d'un traitement égal et de milieux de travail au climat favorable. Ces « gestionnaires du futur » font appel à des personnes talentueuses malgré leurs différences. Ayant collaboré avec des entreprises multinationales comme Google, IBM, Cisco, Capgemini et Roche de 2013 à 2018, la Fondation MOFFIN a fait la promotion de l'inclusion des PSH pour le plus grand bénéfice des employé·e·s, des employeur·se·s et de la société polonaise. Plutôt que d'apprendre aux dirigeant·e·s comment faire montre d'une plus grande ouverture, Ireneusz a démarré la conversation avec des personnes faisant montre d'empathie et d'ouverture. Cette approche est ancrée dans sa propre expérience alors qu'il a été désigné, il y a plus de 20 ans, pour diriger un centre de soutien pour les PSH de l'Université Jagellon à Cracovie, ce service existant encore aujourd'hui.

À l'Université Jagellon, Ireneusz a élaboré la toute première politique polonaise de non-discrimination dans le milieu de l'enseignement supérieur. Son équipe, qui est principalement composée de PSH, dirige l'une des unités chargées d'offrir des possibilités d'emploi égales aux étudiant·e·s en situation de handicap qui compte parmi les plus avancées d'Europe. Leur formation novatrice visant la sensibilisation aux situations de handicap a été suivie par le corps professoral de plusieurs universités de la Pologne et d'autres pays membres de l'Union européenne.



**L'élimination d'obstacles à l'accessibilité dans les universités et sur le marché du travail influence la perception que les personnes ont d'une organisation. Les expériences positives donnent lieu à un renforcement des boucles de rétroaction, favorisant ainsi l'adoption de pratiques et de systèmes inclusifs pour créer un environnement accueillant pour les PSH.**

## L'idée principale

L'environnement physique et les personnes qui l'occupent jouent un rôle crucial dans l'expérience vécue par une personne. Si nous nous servons de l'exemple du iPhone, ce dernier constitue un symbole d'accès égalitaire. Pour rendre un milieu inclusif, il faut donner la priorité à la conception universelle, et les personnes doivent être amenées à défendre, à accueillir et à adopter ce concept.

## Gina Badenoch

### Mexique et Royaume-Uni



Gina ouvre de nouvelles possibilités pour les personnes aveugles et malvoyantes en se servant d'expériences sensorielles pour remettre en cause les attentes envers les PSH.

## Le défi

Dans un monde où le sens de la vue prend une importance centrale, nous sous-estimons souvent la capacité des personnes aveugles à nous faire réaliser la force de nos autres sens. Malheureusement, un tel monde engendre une dynamique de pouvoir injuste alors que les personnes malvoyantes dépendent de celles qui voient dans divers aspects de leur vie, ce qui contribue au maintien d'une situation où les personnes aveugles et malvoyantes ont peu de possibilités d'emploi et sont victimes de préjugés négatifs qui nuisent à leurs perspectives d'emploi.

## La solution

En 2006, Gina a fondé Ojos que sienten (« Les yeux qui ressentent ») au Mexique et depuis lors, elle a été acclamée mondialement pour son travail visant à refaçonner l'attitude de la société face envers les PSH. À l'aide d'une approche novatrice visant le développement des compétences photographiques chez les personnes aveugles et d'une gamme diversifiée d'expériences sensorielles immersives visant à jeter des ponts, Gina aide les personnes voyantes et non voyantes à valoriser les compétences des PSH. En s'occupant de photographes aveugles et en les aidant à gagner confiance en eux, Gina a initié un changement transformateur permettant à la société de constater ce que les PSH peuvent accomplir plutôt que de considérer celles-ci uniquement en fonction de leur situation de handicap.

À l'aide de plusieurs activités telles que des dégustations de bières à l'aveuglette, des ateliers immersifs sur les affaires et des séances sensorielles, Gina et son équipe ont organisé près de 400 expériences sensorielles. Ces efforts n'ont pas seulement permis de créer des possibilités d'emploi pour les PSH, mais également de sensibiliser près d'un million de personnes à travers le Mexique, les États-Unis et l'Europe. En mettant en vedette le travail créatif de photographes aveugles dans le cadre d'événements culturels et d'expositions, Gina s'efforce de mieux faire comprendre aux gens qu'une situation de handicap n'est pas un obstacle, mais plutôt une caractéristique liée à l'environnement d'une personne.



**Les gens sont souvent mal à l'aise à l'idée d'embaucher des personnes en situation de handicap, car ils présument qu'eux-mêmes ne seraient pas capables de s'adapter s'ils se retrouvaient dans une situation de handicap. Or, cette supposition infondée ne tient pas compte des compétences et des capacités des personnes non voyantes et de celles qui se trouvent dans d'autres situations de handicap.**



## L'idée principale

Il est crucial de se consacrer aux jeunes en situation de handicap et de promouvoir l'inclusivité dans les écoles par l'entremise de la conception universelle. Afin que la société reconnaisse le potentiel des PSH, nous devons instaurer un changement en bas âge. En enseignant aux jeunes qu'une situation de handicap est façonnée par l'environnement, ces derniers comprendront et accepteront mieux les PSH alors qu'ils cheminent vers l'âge adulte.

## Raúl Lucero

### Argentine



Raúl promeut l'intégration sociétale des PSH en favorisant leur développement et en encourageant leur autonomie, ce qui leur procure une indépendance sociale.

## Le défi

En Argentine, il existe peu de mesures de soutien financées par le gouvernement pour les PSH qui ont plus de 20 ans ou qui ont terminé leurs études universitaires. Les modestes allocations mensuelles qu'elles reçoivent les placent devant des perspectives financières peu reluisantes. Les PSH sont souvent considérées comme un fardeau pour la société, ce qui mène à leur stigmatisation et à leur placement en établissement.

## La solution

Fondée par Raúl en 1990, l'Asociación Civil Andar est une organisation qui propose des expériences d'apprentissage inclusives aux PSH. À l'aide de divers programmes de développement de compétences dans des domaines tels que la boulangerie, la restauration, la charpenterie et l'agriculture, les participant·e·s ont la possibilité d'acquérir une précieuse expertise. L'Asociación Civil Andar ne propose pas seulement du développement des compétences; elle offre également des possibilités d'emploi en son sein, et son équipe continue de remporter des appels d'offres pour fournir les écoles en produits de boulangerie et d'offrir des services. Cela permet aux PSH qui travaillent à l'Asociación Civil Andar de développer leurs compétences, de renforcer leur confiance en elles et de se faire valoir alors qu'elles cherchent un emploi dans les industries établies.

Au cours des 30 dernières années, Raúl a grandement amélioré la vie des jeunes adultes en situation de handicap en renforçant leur indépendance et en leur permettant d'augmenter leur gagne-pain. Son organisation promeut l'autonomie et encourage les PSH à prendre leur vie en main autant que possible.



**Embrasser la diversité est un moyen de catalyser le changement transformateur, et reconnaître les personnes en fonction de leurs qualités plutôt que de leur situation de handicap constitue un changement culturel essentiel que tout le monde doit adopter.**

### L'idée principale

Les pratiques inclusives sont universelles. À travers toute la planète, des mesures législatives sont nécessaires, mais ces dernières ne constituent qu'un premier pas vers un changement des attitudes sociétales. Les organisations et les entreprises forment des systèmes sociaux au sein desquels un changement de culture peut survenir pour ensuite percoler jusqu'à la clientèle et, ultimement, l'ensemble de la société.

## PRINCIPAUX POINTS À RETENIR

Être en situation de handicap est une expérience universelle qui transcende les frontières, les cultures et les systèmes de croyances. C'est un aspect de la vie humaine susceptible d'avoir une incidence sur toute personne, qu'importe son origine ethnique, son genre ou son statut socioéconomique. Le travail que mènent quatre des six Fellows présentés dans ce rapport est motivé par leur propre situation de handicap. Cependant, les innovations de l'ensemble de ces Fellows sont le fruit d'une soif de justice pour les PSH. En pratique, la justice pour les PSH promeut l'idée selon laquelle ces dernières devraient avoir le contrôle sur leur vie et leurs décisions, et participer à tous les aspects de la vie de la société, incluant le marché de l'emploi et les mouvements visant des changements sociaux. La justice pour les PSH fait également appel à la collaboration entre les différents systèmes et exige de travailler avec des allié·e·s afin de générer un impact collectif — autant d'aspects qui se reflètent dans le parcours de vie de ces Fellows. Afin de changer positivement les systèmes, la justice pour les PSH privilégie les perspectives et les priorités des personnes qui sont les plus affectées par le problème en cause. Dans les dernières remarques de son livre de 2020, intitulé « The Power of Disability », le Fellow Ashoka, Al Etmanski, nous dit que « vivre une situation de handicap [...] nous rappelle qu'aucun·e d'entre nous ne peut réussir seul·e, et que la réussite ne vient pas en rivalisant entre nous, mais en nous entraïdant ». Or, les innovations des six Fellows Ashoka présentées dans ce rapport nous donnent une idée de la manière dont nous pouvons « nous entraïder », de sorte que les PSH puissent vraiment s'intégrer au marché du travail. Voici d'importants points à retenir :

### Faire place à la conception universelle

Les Fellows ont souligné l'importance de la conception universelle lors de l'aménagement de milieux de travail. Qu'importe l'âge, la taille, les capacités ou la situation de handicap d'une personne, la conception universelle vise la participation égale de toutes les personnes. Ce concept va bien au-delà du simple fait de se conformer à un cahier de charges; il prend en compte les divers besoins et les capacités changeantes des utilisateur·rice·s. Afin d'adopter ce concept, les organisations peuvent :

1. Dépasser les normes et les exigences en matière d'accessibilité lors de la conception de milieux de travail, de projets, de séances d'information, d'événements virtuels, de pages web, etc. Les gens devraient s'efforcer d'atteindre cet objectif afin d'éliminer les obstacles à la participation.
2. Impliquer les PSH dans les processus décisionnels afin d'assurer la prise en compte de leurs perspectives lors de l'aménagement de milieux de travail inclusifs.
3. Offrir de la formation et des programmes de sensibilisation aux employeur·se·s et aux employé·e·s afin de les aider à comprendre les principes de la conception universelle et de leur permettre de soutenir leurs collègues en situation de handicap.

## **Tirer parti du pouvoir des client·e·s et des occasions sur le marché**

Les Fellows ont souligné l'importance de reconnaître que les PSH forment une importante clientèle. En travaillant avec les entreprises pour promouvoir l'inclusion professionnelle, ces Fellows encouragent celles-ci à mettre en place des mesures inclusives pour faire augmenter le nombre de PSH au sein de leur personnel. Ainsi, les entreprises peuvent tirer parti de nouveaux segments de marché, en plus de pouvoir développer et offrir des produits et des services plus inclusifs.

## **Tirer parti du potentiel égalisateur des technologies informatiques**

Les Fellows reconnaissent le potentiel des technologies informatiques pour éliminer les obstacles à l'emploi et à l'inclusion sociale que rencontrent les PSH. Les plateformes de recherche d'emploi en ligne et les programmes de formation virtuels sont de bons moyens pour les PSH d'acquérir les compétences nécessaires, d'entrer en contact avec les employeurs·se·s et, ultimement, de participer à l'économie numérique.

## **Promouvoir un changement de culture**

Les Fellows combattent les attitudes sociétales et les stéréotypes négatifs envers les PSH. Leurs innovations favorisent une culture d'inclusion. Ils reconnaissent qu'un changement de culture est nécessaire afin de modifier les perceptions et d'induire un changement systémique. Les Fellows nous ont également appris que ce changement culturel peut se concrétiser en faisant appel au secteur privé, ou en tentant de promouvoir l'inclusion des PSH tôt dans la vie des jeunes de sorte qu'ils prônent ces principes une fois adultes.

En résumé, les innovations de ces Fellows Ashoka constituent des stratégies, des approches et des solutions efficaces pour bâtir une société inclusive, en améliorant d'abord les possibilités d'emploi. Leurs idées peuvent nous montrer comment changer les choses et éliminer les obstacles à la participation.

# LISTE DES RÉFÉRENCES

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 2021. *Rapport annuel du groupe visé des personnes handicapées 2021*.  
[https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport\\_annuel\\_PAEE\\_PH\\_2021.pdf](https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_annuel_PAEE_PH_2021.pdf).
- Etmanski, A. 2020. *The Power of Disability: 10 Lessons for Surviving, Thriving, and Changing the World*. Berrett-Koehler Publishers.
- Office des personnes handicapées du Québec. 2019. « Bulletin de transfert de connaissances sur la participation sociale des personnes handicapées au Québec ». *Passerelle*, vol. 11, no 2.  
[https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Passerelle/Passerelle\\_Vol11\\_No2.pdf](https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Passerelle/Passerelle_Vol11_No2.pdf).
- Statistique Canada. 2017. *Regard sur la société canadienne. Le faible revenu chez les personnes ayant une incapacité au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2017001/article/54854-fra.pdf?st=gZa0B7YE>.
- Statistique Canada. 2018. *Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*.  
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.pdf?st=m08pMkBd>