



FAIRE ÉVOLUER LES MILIEUX DE TRAVAIL :

Reconnaître les occasions de soutenir
les personnes vivant avec des invalidités
épisodiques sur le marché de l'emploi

Septembre 2011



Le Groupe de travail canadien sur
le VIH et la réinsertion sociale

Le projet est financé par

 **Banque Scotia**^{MD}

Avec nos sincères remerciements à toutes les personnes qui ont participé à cette recherche et à ce projet en partageant leurs expériences vécues et leur savoir-faire.

Nous souhaitons également souligner la contribution du personnel et des bénévoles du GTCVRS et de la Banque Scotia qui ont contribué à ce projet :

- » Le-Ann Dolan
- » Jordan Lewis
- » Janet London
- » Martine Mangion
- » Melissa Popiel
- » Wendy Porch
- » Manna Tang
- » Gilleen Witkowski
- » Elisse Zack
- » Jessica Scarbeau
- » Sujay Vardhmane
- » Deanna Matzanke
- » Carla Boose
- » et le Comité consultatif du projet sur les invalidités épisodiques (CCPIE)

Le **Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale** (GTCVRS) est un organisme national de bienfaisance qui travaille à améliorer la qualité de vie des personnes vivant avec le VIH/sida par la recherche sur la réinsertion, l'éducation et les partenariats intersectoriels. Les membres du GTCVRS sont des personnes et des organismes qui s'intéressent au VIH, aux invalidités et à la réinsertion. On y retrouve des organismes communautaires voués au VIH/sida, aux invalidités et à la réinsertion, des associations professionnelles nationales, des syndicats, des agences gouvernementales et des entreprises du secteur privé, des personnes vivant avec le VIH, des professionnels de la santé, des services sociaux et des ressources humaines et des personnes qui s'intéressent au VIH et à la réinsertion.

© 2011 Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale

Pour plus de renseignements ou pour un exemplaire du rapport complet, prière de communiquer avec nous à l'adresse :

1240, rue Bay, Bureau 600
Toronto (Ontario) M5R 2A7
+1 416 513-0440, ou info@hivandrehab.ca

www.hivandrehab.ca

SOMMAIRE

Au Canada, beaucoup de gens vivent avec des invalidités épisodiques et ce chiffre est appelé à augmenter¹. Les « invalidités épisodiques » sont des maladies chroniques caractérisées par une alternance entre des périodes de relative bonne santé et des périodes de maladie ou d'invalidité. L'intensité, la durée et la prévisibilité de ces épisodes peuvent varier d'une personne à l'autre. Parmi quelques exemples courants d'invalidités épisodiques, mentionnons la sclérose en plaques, l'arthrite, le diabète, le VIH/sida, l'hépatite C, le syndrome de fatigue chronique, les migraines, la douleur chronique, certaines formes de cancer et de maladie mentale. Au Canada, on estime qu'aujourd'hui :

- » Plus de quatre millions de Canadiens vivent avec l'arthrite²
- » 20 % des Canadiens éprouveront un épisode de maladie mentale au cours de leur vie³
- » De 55 000 à 75 000 Canadiens vivent avec la sclérose en plaques⁴
- » 65 000 Canadiens vivent avec le VIH⁵

Les preuves tirées de la recherche donnent à penser qu'un nombre substantiel de Canadiens vivant avec des invalidités épisodiques souhaitent et peuvent travailler⁶. Pour améliorer les paramètres sur le plan du travail chez les personnes vivant avec des invalidités épisodiques, le Groupe canadien de travail the Groupe de travail canadien sur le VIH et à réinsertion sociale (GTCVRS), avec le soutien de la Banque Scotia, a entrepris une recherche afin de mieux saisir les obstacles complexes qui limitent la participation à l'emploi et les types d'initiatives susceptibles de corriger ces situations. Cette recherche et les recommandations axées sur de nouvelles initiatives de soutien en milieu de travail font l'objet du présent rapport.

MÉTHODOLOGIE

À l'aide d'une approche pluri-handicap axée spécifiquement sur la nature épisodique de bon nombre de ces invalidités, on a procédé à un sondage détaillé auprès des participants et à des entrevues auprès d'intervenants clés :

- » le degré de connaissance sur les invalidités épisodiques et les stratégies d'aménagement en milieu de travail;
- » les activités courantes sur le plan de l'emploi;

- » le soutien requis pour développer les capacités dans le domaine des invalidités épisodiques et l'emploi;
- » l'expérience et les besoins des personnes vivant avec des invalidités épisodiques qui peuvent travailler par intermittence.

SOMMAIRE DES PRINCIPALES OBSERVATIONS

A. Perceptions divergentes des capacités en milieu de travail

Selon les catégories d'intervenants, les perspectives diffèrent quant au degré de connaissances et quant à l'accès à des aménagements et à des pratiques soutenant en milieu de travail. En général, les personnes vivant avec des invalidités épisodiques qui n'étaient plus sur le marché de l'emploi, de même que les organismes voués à leur défense et les universitaires croient que les connaissances des employeurs sont faibles et qu'il faut faire beaucoup plus pour soutenir ces employés.

B. Sensibilisation

« *Quelle doit être la durée des aménagements?* »

Certains ont fait état de politiques et de pratiques en place en milieu de travail, mais on a noté un manque de connaissances quant aux invalidités épisodiques en général et quant aux types d'aménagements qui pourraient aider les personnes concernées à obtenir ou à maintenir un emploi. Cette question a été mentionnée par tous les groupes d'intervenants interrogés comme un obstacle crucial à la participation au marché de l'emploi.

C. Productivité

« *Le défi en ce qui a trait aux pratiques en milieu de travail consiste à servir la clientèle et accommoder les employés simultanément.* »

Les questions de productivité ont été soulevées par tous les groupes d'intervenants ayant répondu au sondage. Les employeurs ne comprenaient pas pourquoi ils devraient embaucher une personne qu'ils savent atteinte d'une invalidité épisodique puisque sa productivité est jugée moindre que celle des autres travailleurs et que son taux d'absentéisme et ses besoins sont plus élevés. Les personnes vivant avec des invalidités épisodiques ont estimé que ces perceptions constituaient un obstacle significatif à l'obtention ou au maintien d'un emploi, et ont estimé que

¹ <http://www.mcsc.gov.on.ca/fr/mcsc/programs/accessibility/index.aspx>

² <http://www.phac-aspc.gc.ca/cd-mc/arthrit-arthrite/index-fra.php>

³ http://www.phac-aspc.gc.ca/cd-mc/mi-mm/mm_figures-mi_figures-fra.php

⁴ http://mssociety.ca/fr/impliquezvous/defensesdesdroits/actsoc_brief_fin2010PreBudgetConsult_Aug09.htm

⁵ <http://www.phac-aspc.gc.ca/aids-sida/publication/survreport/2009/dec/index-fra.php>

⁶ http://www.srdc.org/fr_news_details.asp?id=28526

ces croyances empêchaient leurs contributions en milieu de travail d'être reconnues à leur juste valeur.

D. Hostilité en milieu de travail

« Pourquoi aurait-il des privilèges? »

Les participants au sondage ont mentionné le ressentiment ou l'hostilité des collègues de travail qui perçoivent les aménagements, horaire de travail flexible, par exemple, comme un type de favoritisme et donc comme un obstacle. Les personnes vivant avec des invalidités épisodiques ont également révélé avoir peur de divulguer leur invalidité et de demander des aménagements en raison des commentaires négatifs formulés par les collègues de travail et les gestionnaires.

E. Formation requise

« Les gestionnaires devraient être informés des divers types d'invalidités et de la façon dont elles peuvent affecter la personne et le milieu de travail. »

La formation est particulièrement nécessaire pour les gestionnaires et superviseurs de personnes vivant avec des invalidités épisodiques. Il faut augmenter le niveau de connaissances générales sur les invalidités épisodiques et les aménagements possibles en milieu de travail. On préfère une formation face à face.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Création de nouvelles ressources pour la formation

- » Ce que sont les invalidités épisodiques, comment elles se manifestent en milieu de travail et quelles stratégies d'aménagements appropriées permettraient d'y faire face
- » Répondre aux préoccupations relatives aux absences et à la productivité, particulièrement dans certains types d'industries (par exemple, celles qui nécessitent du personnel 24 heures sur 24 et celles qui dépendent des heures facturables)
- » Stratégies axées sur les gestionnaires et superviseurs de première ligne pour mieux expliquer comment gérer les invalidités épisodiques en milieu de travail
- » Aborder l'hostilité des collègues ou le ressentiment lié à la perception que les aménagements sont injustes
- » Répondre à la question : Pourquoi les employeurs devraient-ils embaucher une personne vivant avec une invalidité épisodique?

Création de nouvelles stratégies de sensibilisation

- » On a perçu le système d'analyse de dossier pour l'embauche de personnes vivant avec des invalidités épisodiques comme une stratégie cruciale. La mise sur pied d'un système d'analyse de dossier devrait se fonder sur le fruit des consultations et de la recherche et devrait inviter la participation de divers intervenants
- » Un programme de sensibilisation ou documentation (formation face à face, ressources électroniques et matériel imprimé) sur les invalidités épisodiques
- » Un programme qui félicite publiquement les entreprises qui offrent de bons aménagements aux personnes vivant avec des invalidités épisodiques
- » Un programme de mentorat pour les employeurs afin qu'ils procèdent aux aménagements appropriés pour les personnes vivant avec des invalidités épisodiques reposant sur des stratégies ayant trait particulièrement aux horaires flexibles, au télétravail et aux protocoles de retour au travail

CONCLUSION

Le Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale (GTCVRS) et la Banque Scotia sont impatients de travailler de nouveau comme partenaires en 2012 dans le but d'établir de nouvelles stratégies propices à faire évoluer les pratiques, de promouvoir les aménagements requis pour aplanir les difficultés auxquelles font face les personnes vivant avec des invalidités et de créer de cette façon un marché de l'emploi plus inclusif au Canada.