

Musées canadiens :

Musées canadiens : Mettre le « A » [accessibilité] dans IDÉAL [inclusion, diversité, équité et accessibilité, conduisant à l'appartenance]



Rapport d'évaluation des besoins

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Acronymes, abréviations et définitions | 3 |
| Remerciements | 4 |
| Synthèse | 5 |
| Les objectifs spécifiques du projet sont les suivants : | 5 |
| Introduction | 6 |
| Démarche | 8 |
| Analyse | 8 |
| Principaux résultats | 9 |
| Connaissance de l'incapacité et de l'incapacité épisodique | 9 |
| Sensibilisation à l'aménagement de l'incapacité sur le lieu de travail | 9 |
| Connaissance de l'aménagement de l'incapacité épisodique | 10 |
| Connaissance de la planification des aménagement sur le lieu de travail | 10 |
| Soutien des aménagements sur le lieu de travail | 11 |
| Implication dans le processus d'embauche | 12 |
| Méthodes préférées pour la fourniture de formations ou d'outils | 13 |
| Thèmes émergeant du retour d'information des répondants | 13 |
| Limites et enseignements | 14 |
| Conclusions | 15 |
| Références | 16 |
| Annexe | 17 |

Acronymes, abréviations et définitions

2ELGBTQIA+

Personnes bispirituelles, lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées, asexuelles et autres qui s'identifient comme faisant partie de communautés sexuelles et sexuées diverses.

EDSC

Emploi et développement social Canada

IDEAL

Inclusion, Diversité, Équité et Accessibilité, conduisant à l'appartenance

Ingenium

Ingenium – Musée des sciences et de l'innovation du Canada

Incapacités épisodiques

Les incapacités épisodiques sont des états de santé chroniques liés à une variété de maladies caractérisées par des périodes et des degrés fluctuants de maladie et de bien-être. Ces périodes peuvent être imprévisibles en termes de durée, de types de symptômes et de fréquence de récurrence.

MAAC

Musée de l'agriculture et de l'alimentation du Canada

MAEC

Musée de l'aviation et de l'espace du Canada

MSTC

Musée des sciences et de la technologie du Canada

Musées du Canada : Mettre le « A » dans IDEAL

Musées du Canada : Mettre le « A » d'Accessibilité dans IDEAL (Inclusion, Diversité, Équité et Accessibilité, conduisant à l'appartenance)

Par ex.

Par exemple

POS

Procédures opérationnelles standard

RH

Ressources humaines

VRÉDIA

vérité, de réconciliation, d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité

Remerciements

Ce projet n'aurait pas été possible sans la participation significative de diverses personnes vivant avec des incapacités épisodiques et de notre organisation partenaire : Ingenium - Musées des sciences et de l'innovation du Canada.

Chefs d'équipe Ingenium :

Samantha David, Directrice, Relations et initiatives VRÉDIA

Camille Bérubé, Conseillère Équité, Diversité, Inclusion et Accessibilité

Équipe Réalise chargée des rapports :

Ingrid Palmer, Directrice de projet

Addison Brash

Melissa Egan

Melissa Popiel

Elizabeth Racz

Michelle Tirajo

Annette Wilkins

Conception du rapport et de l'image par Alexandria Ditner

Citation proposée: Palmer I, David S, Bérubé C, Racz E, Popiel M, Egan M. (2024). « Musées du Canada : Mettre le « A » d'Accessibilité dans IDEAL (Inclusion, Diversité, Équité et Accessibilité, conduisant à l'appartenance). » Rapport d'évaluation des besoins **Réalise**.

Pour plus d'informations sur le projet, veuillez contacter : Ingrid Palmer, Avocat principal d'IDEAL, Réalise

ipalmer@realizecanada.org

Synthèse

Une enquête récente menée auprès du personnel, des stagiaires et des bénévoles du secteur muséal canadien a révélé qu'environ 10 % des répondants s'identifiaient comme des personnes vivant avec une incapacité, ce qui souligne l'importance de comprendre leurs expériences et leur représentation dans le secteur muséal. Le rapport d'enquête recommande de poursuivre les recherches afin d'explorer la disponibilité et l'efficacité des aménagements, des services de soutien et des pratiques inclusives pour les employés handicapés.

L'objectif de ce projet est d'améliorer la représentation des cadres (supérieurs, gestionnaires et autres), des superviseurs et du personnel administratif et de bureau principal travaillant dans le secteur muséal canadien, qui vivent avec des incapacités de longue durée ou épisodiques.

Les objectifs spécifiques du projet sont les suivants :

- Augmenter la représentation des personnes appartenant à la catégorie professionnelle désignée en sensibilisant et en informant davantage l'industrie ;
- Élaborer des outils et des guides pour soutenir et répondre aux besoins spécifiques de l'industrie en matière d'embauche et de maintien en poste des membres de la catégorie professionnelle désignée ayant une incapacité de longue durée ou épisodique.

Cette enquête d'évaluation des besoins a exploré les connaissances des participants sur l'incapacité et

l'incapacité épisodique, ainsi que sur les aménagements dans cinq lieux de travail du secteur muséal offrant une gamme de services. Quarante-quatre des 70 cadres et superviseurs admissibles ont répondu à l'enquête. L'enquête a révélé qu'environ 55 % des répondants vivent avec une incapacité ou ont un membre de leur famille ou un partenaire qui vit avec une incapacité, mais qu'il existe des lacunes importantes dans le contexte de l'embauche et du maintien en poste d'employés ayant une incapacité épisodique. Nous avons identifié des besoins de formation dans les domaines suivants : compréhension de la nature épisodique de nombreuses maladies et affections, incapacité et aménagements sur le lieu de travail, procédures de mise en place d'aménagements et soutien et modification continus des plans d'aménagement. Bien que la plupart des répondants soient impliqués dans l'embauche de personnel interne et externe, la plupart d'entre eux ont également indiqué qu'ils ne mettaient pas en œuvre de mesures d'adaptation au cours du processus d'embauche. Lorsqu'on leur a demandé quelle formation ou quels outils seraient les plus utiles pour soutenir l'incapacité et les aménagements dans leur rôle actuel sur leur lieu de travail, presque toutes les personnes interrogées ont indiqué qu'elles préféreraient les séances de formation en personne ou les séances de formation en ligne/asynchrones.

Ces résultats serviront de base à l'élaboration d'outils et de ressources visant à accroître la capacité du secteur muséal canadien à embaucher et à maintenir en poste le personnel vivant avec une incapacité épisodique ou de longue durée.

Introduction

Le concept du projet « Musées du Canada : Mettre le « A » d'Accessibilité dans IDEAL (Inclusion, Diversité, Équité et Accessibilité, conduisant à l'appartenance [Musées du Canada : mettre le « A » dans IDEAL] » est né de dialogues avec des cadres du secteur muséal canadien, après que **Réalise** ait été invité à animer une session de formation pour sensibiliser aux problèmes rencontrés par les personnes vivant avec des incapacités épisodiques sur le lieu de travail. Les musées sont gardiens de l'histoire et de la culture collectives et s'efforcent de promouvoir la compréhension entre des personnes issues de milieux religieux, culturels, politiques et sociaux différents, pour n'en citer que quelques-uns. Toutefois, le personnel des musées canadiens ne reflète pas nécessairement la diversité de la population du pays, notamment les personnes vivant avec des incapacités et les personnes appartenant à des groupes ethno raciaux sous-représentés. Par exemple, près d'un quart (24 %) des adultes en âge de travailler (25 à 64 ans) ont déclaré avoir au moins une incapacité en 2022 (Statistique Canada, 2023). Dans de nombreux cas, nous savons qu'il existe des obstacles à l'équité, mais nous ne connaissons pas toute l'ampleur du défi. Les musées du Canada : Le projet de mettre un « A » dans IDEAL a été conçu pour combler certaines de ces lacunes dans la connaissance collective et pour transformer cette connaissance en action en faveur de l'équité dans le secteur des musées.

L'Association des musées canadiens indique qu'il existe plus de 2 700 musées au Canada (2024). Une enquête menée en 2023 auprès du personnel, des stagiaires et des bénévoles des musées au Canada a révélé qu'environ 10 % des répondants s'identifiaient comme des personnes vivant avec une incapacité, ce qui souligne l'importance de comprendre leurs expériences et leur représentation dans le secteur muséal (Association des musées canadiens, 2023). Le rapport recommande de poursuivre les recherches afin d'explorer la disponibilité et l'efficacité des aménagements, des services de soutien et des pratiques inclusives pour les employés handicapés. De plus, l'étude des pratiques de recrutement, d'embauche et de maintien en poste, ainsi que de l'impact des environnements

muséaux accessibles, peut aider à identifier les possibilités d'amélioration pour attirer et soutenir une main-d'œuvre diversifiée. Les répondants autochtones, les personnes vivant avec une incapacité et les minorités visibles sont moins bien représentés dans les fourchettes de salaires les plus élevées, ce qui laisse entrevoir des obstacles potentiels à l'avancement professionnel et à l'équité salariale. De même, les 2ELGBTQIA+, les répondants non-binaire et les immigrants reçus sont peu présents dans les fourchettes de salaires les plus élevées, ce qui indique des difficultés potentielles à accéder aux postes les plus élevés. Bien que les auteurs du rapport indiquent plusieurs limites potentielles de cette enquête, cette analyse souligne la nécessité de poursuivre les recherches afin de mieux comprendre les facteurs contribuant à ces disparités et d'identifier des stratégies visant à promouvoir l'égalité des chances et l'équité salariale pour tous les employés du secteur des musées.

Chaque personne a des identités croisées qui ont une incidence directe sur ses expériences en matière de recherche et de maintien de l'emploi, ainsi que sur d'autres défis à l'inclusion sociale (équité) auxquels elle peut être confrontée. **Réalise** a établi des partenariats puissants avec des organisations communautaires, des leaders d'opinion en matière d'équité et d'autres acteurs clés dans les secteurs de l'incapacité et de l'emploi (et au-delà) qui informent nos projets par le biais de méthodologies de co-conception et de théorie du changement. En utilisant un cadre intersectionnel, **Réalise** se concentre sur les personnes vivant avec des incapacités et, en particulier, sur les personnes vivant avec des incapacités épisodiques.

Les incapacités épisodiques sont des états de santé chroniques caractérisés par des périodes et des degrés fluctuants de maladie et de bien-être. Ces périodes peuvent être imprévisibles en termes de durée, de type de symptômes et de fréquence de récurrence. La nature imprévisible des incapacités épisodiques peut avoir un impact négatif sur la participation significative à la vie de la communauté, l'emploi, la sécurité des revenus, l'inclusion sociale et l'accès aux soins. Un nombre croissant de personnes au Canada (plus de 2 millions selon une estimation récente) vivent avec des incapacités épisodiques continues (Morris et al., 2019).

« *Vivre avec un trouble épisodique, c'est comme faire des montagnes russes pour lesquelles vous n'avez jamais acheté de billet. Certains jours, vous êtes debout et prêt à conquérir le monde, puis soudain, vous plongez dans un abîme de fatigue et de douleur. C'est difficile à expliquer aux autres parce que ce n'est pas linéaire.* »
(Palmer et al., 2024)

« *Les personnes ne comprennent pas toujours que les troubles épisodiques ne se limitent pas aux symptômes physiques. Il y a aussi les conséquences mentales. Vous commencez à remettre en question vos propres capacités. Puis-je m'engager dans ce projet ? Serai-je fiable ? C'est cette incertitude constante qui vous épuise mentalement.* » (Palmer et al., 2024)

Les incapacités épisodiques comprennent les incapacités liées à la vie avec des conditions et des maladies telles que le syndrome post-COVID, la sclérose en plaques, l'arthrite, le cancer, le VIH, le diabète et les conditions de santé mentale, entre autres.

Réalise est la principale organisation caritative nationale au Canada qui travaille à l'amélioration de la santé et du bien-être des personnes vivant avec le VIH et d'autres incapacités épisodiques, tout au long de la vie, par le biais de la recherche intégrée, de l'éducation, de la politique et de la pratique. À ce titre, **Réalise** joue un rôle important dans la mobilisation des communautés et d'autres détenteurs de connaissances afin qu'ils travaillent ensemble pour mener des initiatives qui ont un impact sur la santé, la participation sociale et la qualité de vie des membres de la communauté.

Ingenium - Musées des sciences et de l'innovation du Canada constituent un lien vital entre la science et la société. Au sein d'Ingenium, qui soutient le Musée de l'agriculture et de l'alimentation du Canada (MAAC), le Musée de l'aviation et de l'espace du Canada (MAEC), le Musée des sciences et de la technologie du Canada

(MSTC), le Centre Ingenium et le Laboratoire d'innovation numérique, l'organisation s'est donnée pour mission de porter l'engagement envers la science à un niveau supérieur. Ingenium y parvient en cocréant des expériences participatives accessibles et inclusives, en gardant à l'esprit les valeurs de vérité, de réconciliation, d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité.

Des données de qualité sont essentielles à l'apprentissage organisationnel d'Ingenium, et l'organisation s'est donc associée à **Réalise** pour comprendre les forces et les faiblesses des connaissances du personnel et renforcer leur engagement en faveur de l'accessibilité et de la lutte contre l'incapacité.

L'objectif de ce projet est d'améliorer la représentation des cadres (supérieurs, gestionnaires et autres), des superviseurs et du personnel administratif et de bureau principal travaillant dans le secteur des musées canadiens, qui vivent avec des incapacités de longue durée ou épisodiques.

Les objectifs spécifiques du projet sont les suivants :

- Augmenter la représentation des personnes appartenant à la catégorie professionnelle désignée en sensibilisant et en informant davantage l'industrie ;
- Élaborer des outils et des guides pour soutenir et répondre aux besoins spécifiques de l'industrie en matière d'embauche et de maintien en poste des membres de la catégorie professionnelle désignée ayant une incapacité épisodique ou de longue durée.

Démarche

Cinq lieux de travail du secteur muséal canadien ont accepté de participer à cette évaluation des besoins. Ingenium soutient le MAAC, le MAEC et le MSTC. Le centre Ingenium et le laboratoire d'innovation numérique effectuent la majeure partie du travail « en coulisses » pour les trois musées en soutenant la gestion des collections, le catalogage, les ressources humaines, l'internet et les technologies de communication, ainsi que d'autres services de soutien essentiels. Le laboratoire d'innovation numérique sert de terrain d'essai pour la technologie numériquement accessible utilisée dans les espaces muséaux. Ces musées et organisations représentent un échantillon unique du secteur muséal, car ils possèdent des sites distincts, chacun ayant une relation différente avec l'accessibilité et la sensibilisation à l'incapacité.

Une enquête d'évaluation des besoins en ligne a été élaborée en collaboration avec le personnel des musées participants. L'enquête a été administrée par SurveyMonkey et était disponible en français et en anglais. Des formats alternatifs étaient disponibles pour les participants ayant besoin d'aménagements.

Les membres du personnel des musées éligibles étaient ceux dont le rôle pouvait être décrit comme suit : Cadres (supérieurs, gestionnaires et autres), superviseurs, personnel administratif et personnel de bureau principal.

Le personnel éligible a été identifié en collaboration avec la direction des services aux personnes. Un courriel d'introduction à l'évaluation des besoins et un lien vers l'enquête confidentielle d'évaluation des besoins ont été envoyés le 11 janvier 2024 à 70 personnes répondant aux critères d'éligibilité. L'enquête a été ouverte pendant trois semaines et un rappel a été envoyé le 25 janvier 2024, la semaine précédant la clôture de l'enquête.

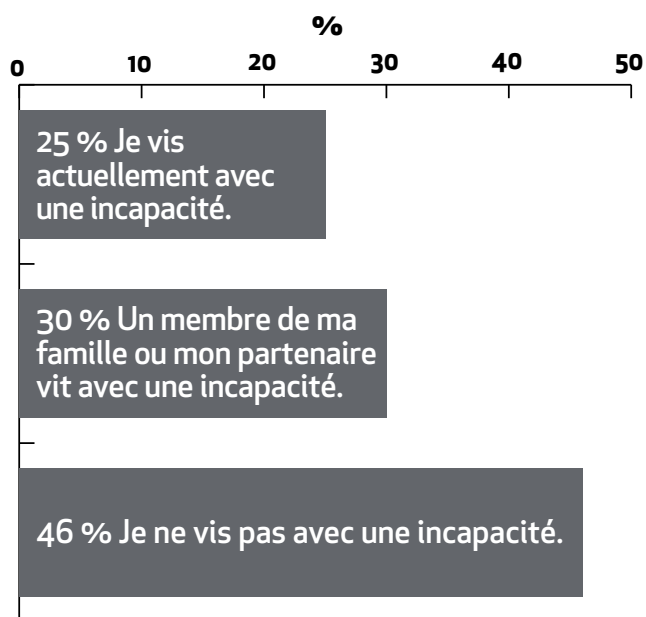
Analyse

Les données qualitatives et quantitatives ont été analysées à l'aide de méthodologies traditionnelles. Les données quantitatives ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives (effectifs, moyennes, proportions). Les dénominateurs ont été ajustés pour tenir compte des données manquantes/questions passées (< 0,1 % de données manquantes). L'analyse thématique a été réalisée à l'aide de commentaires descriptifs (données qualitatives). Les données susceptibles d'identifier une personne ou son rôle ont été résumées afin de garantir la confidentialité des personnes interrogées. Les principaux résultats sont présentés sous forme de pourcentages et leur somme peut ne pas être égale à 100 en raison des arrondis. Les questions de l'enquête, les options de réponse et les fréquences ont été incluses dans l'annexe.

Principaux résultats

Quarante-quatre employés ont répondu à l'enquête. Tous les répondants étaient des cadres ou des superviseurs, et près de trois quarts d'entre eux (73 %) supervisaient des équipes de 1 à 10 personnes. Environ 55 % des répondants occupent leur poste actuel depuis plus de cinq ans. Environ 55 % des répondants vivent avec une incapacité ou ont un membre de leur famille ou un partenaire qui vit avec une incapacité (figure 1).

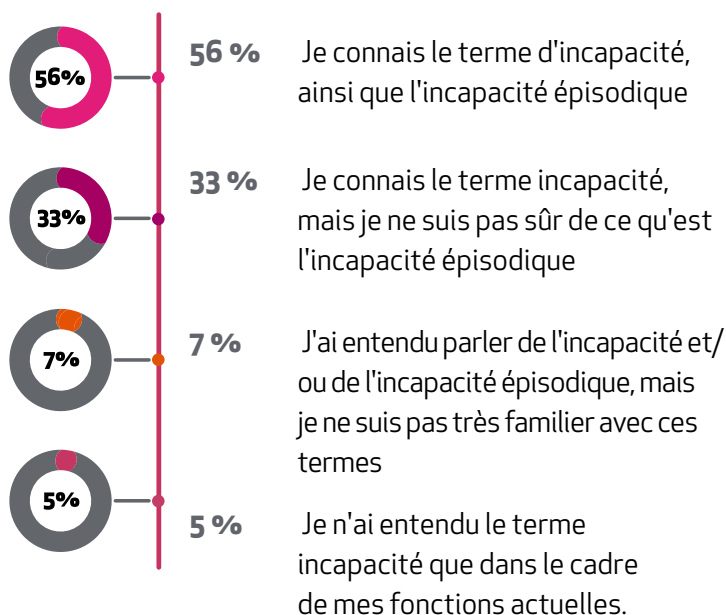
Figure 1 : Expérience en matière d'incapacité



Connaissance de l'incapacité et de l'incapacité épisodique

Environ 56 % des répondants connaissent les termes « incapacité » et « incapacité épisodique », tandis qu'environ un tiers d'entre eux connaissent le terme « incapacité », mais ne sont pas sûrs du terme « incapacité épisodique » (Figure 2). Par ailleurs, 7 % des répondants ont entendu parler de « l'incapacité » et/ou de « l'incapacité épisodique », mais ne sont pas très familiers avec ces termes, et 5 % déclarent n'avoir entendu le terme « incapacité » que dans le cadre de leur fonction actuelle.

Figure 2 : Connaissance des termes « incapacité » et « incapacité épisodique »



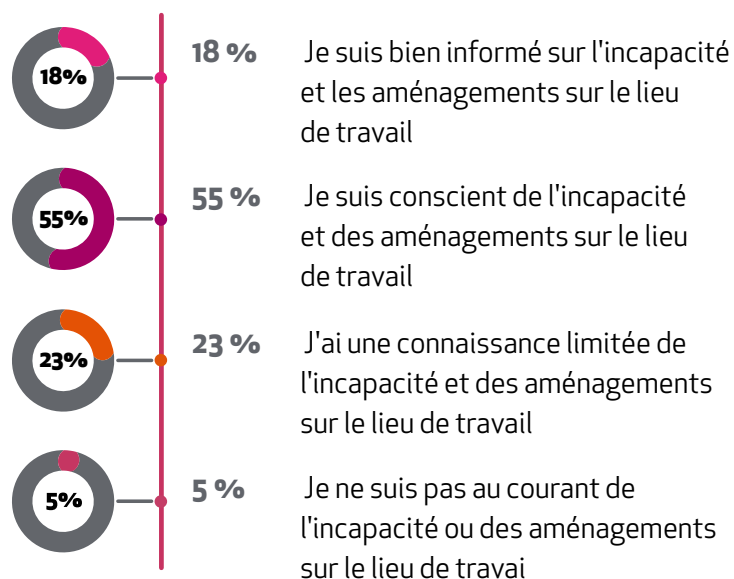
« Sensibilité de tous les employés à ce qu'il convient ou non de dire à un collègue (ou à propos d'un collègue). »

« Chez un ancien employeur, j'ai suivi une formation sur l'accueil des visiteurs invalides et j'ai abordé le sujet lors d'une formation sur le respect sur le lieu de travail. »

Sensibilisation à l'aménagement de l'incapacité sur le lieu de travail

Seuls 18 % des répondants déclarent être bien informés sur l'incapacité et les aménagements sur le lieu de travail (figure 3). Par ailleurs, 55 % des personnes interrogées déclarent avoir connaissance de l'incapacité et des aménagements sur le lieu de travail. Près d'un quart des répondants (23 %) déclarent avoir une connaissance limitée de l'incapacité et des aménagements sur le lieu de travail et 5 % supplémentaires déclarent ne pas avoir connaissance de l'incapacité et des aménagements sur le lieu de travail.

Figure 3 : Sensibilisation à l'adaptation de l'incapacité sur le lieu de travail



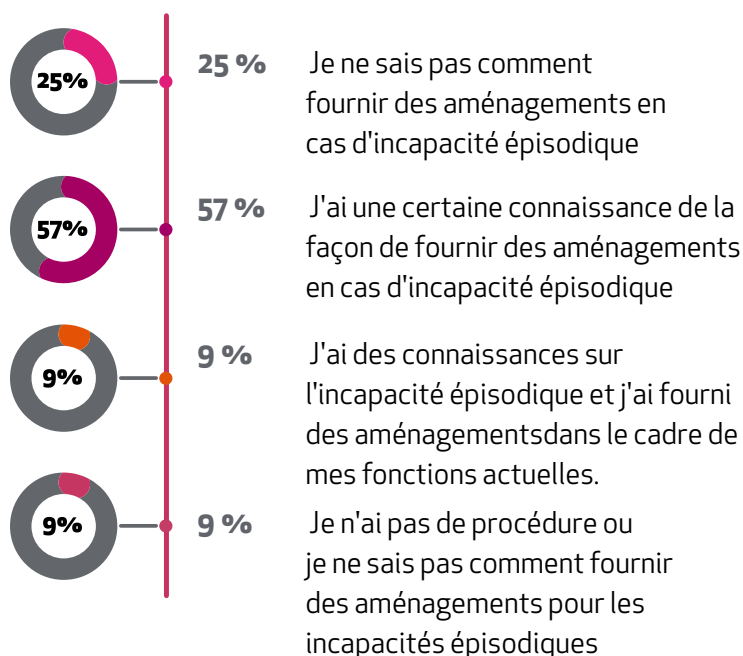
« J'ai reçu une formation sur les incapacités en général, mais pas dans le contexte des incapacités sur le lieu de travail ou des aménagements. »

« Dans le passé, nous travaillions avec les RH pour aider à identifier les tâches spéciales qu'un employé pouvait accomplir dans le cadre de son travail. »

Connaissance de l'aménagement de l'incapacité épisodique

Un quart des répondants déclarent ne pas savoir comment fournir des aménagements en cas d'incapacité épisodique, tandis que 57 % des répondants déclarent avoir une certaine connaissance de la fourniture d'aménagements en cas d'incapacité épisodique (Figure 4). De plus, 9 % des répondants n'ont pas de procédure ou ne savent pas comment fournir des aménagements en cas d'incapacité épisodique. Seulement 9 % des répondants ont déclaré avoir des connaissances sur l'incapacité épisodique et avoir fourni des mesures d'aménagement dans leur rôle actuel.

Figure 4 : Connaissances de l'aménagement de l'incapacité épisodique



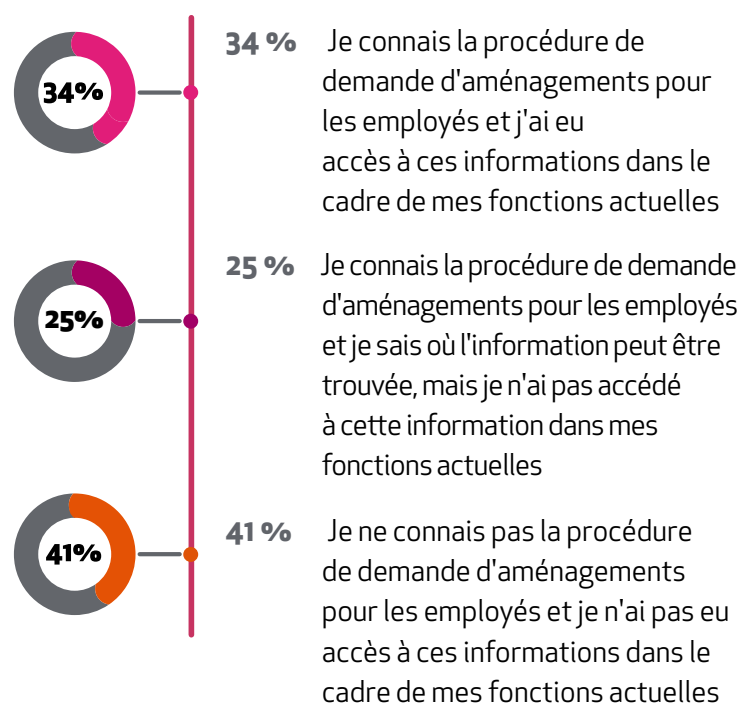
« Je n'ai reçu aucune formation sur l'incapacité et les aménagements à ce jour. »

« Je n'ai pas reçu de formation, mais j'ai travaillé à l'aménagement d'un employé souffrant d'une incapacité épisodique et j'ai acquis des connaissances grâce à ce processus. »

Connaissance de la planification des aménagement sur le lieu de travail

Trente-quatre pour cent des personnes interrogées déclarent connaître la procédure de demande d'aménagements pour les employés et avoir accédé à ces informations dans le cadre de leurs fonctions actuelles (figure 5). Par ailleurs, 25 % des personnes interrogées connaissent la procédure de demande d'aménagements pour les employés et savent où trouver l'information, mais n'y ont pas eu accès dans le cadre de leurs fonctions actuelles. Environ 41 % des personnes interrogées déclarent ne pas connaître la procédure de demande d'aménagements pour les employés et ne pas avoir accédé à ces informations dans le cadre de leurs fonctions actuelles.

Figure 5 : Connaissance de la planification des aménagements sur le lieu de travail



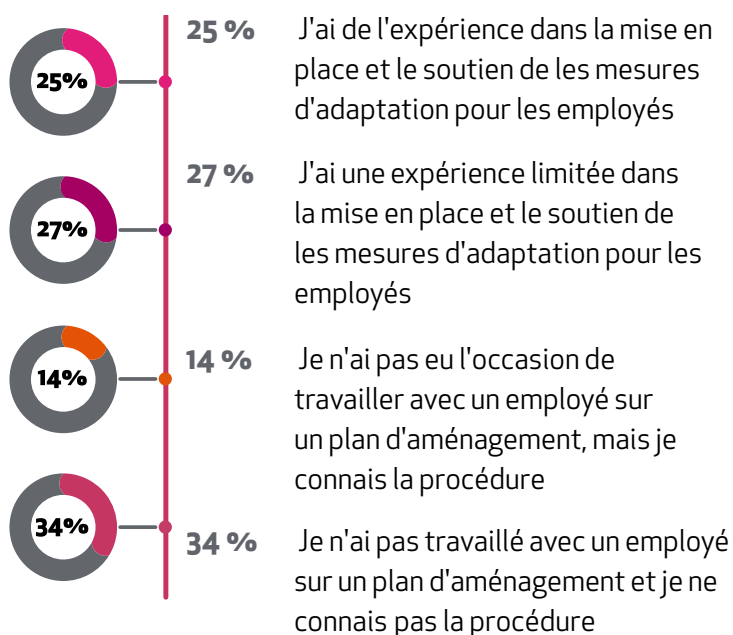
« Je pense qu'il serait utile d'organiser des ateliers sur l'incapacité et les aménagements où les superviseurs/cadres seraient mis au défi d'élaborer des plans d'aménagement. Je pense personnellement qu'un atelier serait plus utile qu'une session de sensibilisation générale. J'ai l'impression que les personnes pensent « bien sûr, d'autres emplois pourraient avoir des plans d'aménagement, mais les emplois que je supervise doivent faire ceci et cela » et il est difficile de sortir des sentiers battus pour trouver des moyens de contourner ces croyances et ces tâches communes. »

« Approche matricielle des aménagements - par exemple, quels autres services ou départements internes doivent être consultés/informés des aménagements (en particulier les incapacités épisodiques qui peuvent modifier les besoins en ressources ou la disponibilité d'une personne). »

Soutien des aménagements sur le lieu de travail

Un quart des répondants déclarent avoir de l'expérience dans la mise en place et le soutien de les mesures d'adaptation pour les employés (figure 6). Par ailleurs, 27 % des répondants déclarent avoir une expérience limitée dans la mise en place et le soutien de les mesures d'adaptation pour les employés. 14 % des répondants indiquent qu'ils n'ont pas eu l'occasion de travailler avec un employé sur un plan d'aménagement, mais qu'ils connaissent la procédure. Plus d'un tiers des répondants (34 %) n'ont pas travaillé avec un employé sur un plan d'aménagement et ne connaissent pas la procédure.

Figure 6 : Soutien aux aménagements sur le lieu de travail



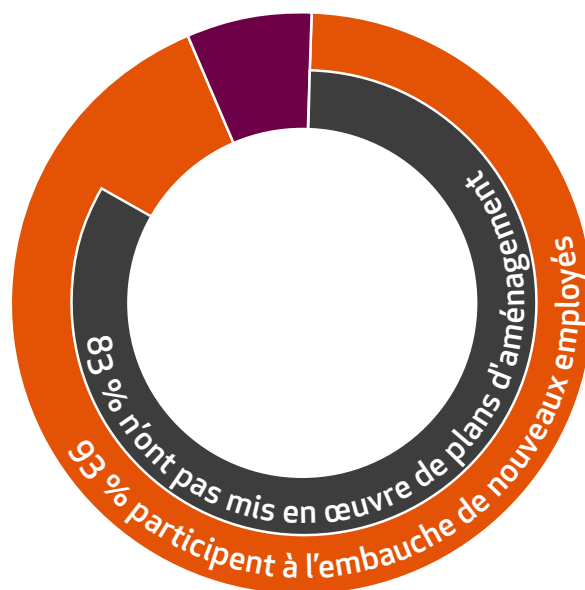
« D'après ce que j'ai pu constater en examinant les aménagements pour moi-même, il semble que cela provienne du budget du département, plutôt que d'un budget d'entreprise, ce qui peut dissuader les personnes de vouloir avoir un impact direct sur les fonds de leur équipe. »

« J'ai travaillé en étroite collaboration avec les RH et mon équipe de direction afin de trouver la bonne procédure pour aider mon équipe, y compris moi-même, lorsque cela s'avérait nécessaire dans le cadre d'un plan d'aménagement. Chaque personne et chaque cas sont différents. Il n'existe pas de plan unique pour tous. »

Implication dans le processus d'embauche

Environ 93 % des répondants déclarent que, dans le cadre de leurs fonctions actuelles, ils participent au recrutement de nouveaux employés, tant en interne qu'en externe de l'organisation (figure 7). Environ 83 % des répondants qui participent au recrutement indiquent qu'ils n'ont pas mis en œuvre de mesures d'adaptation lors du recrutement de candidats internes ou externes.

Figure 7 : Participation au processus de recrutement (candidats internes et externes)



- 93 % Impliqué dans l'embauche de nouveaux employés dans son rôle actuel
- 83 % N'ont pas mis en œuvre de mesures d'adaptation lors du recrutement de candidats internes ou externes
- 7 % Ne participent pas à l'embauche de nouveaux employés dans leur fonction actuelle

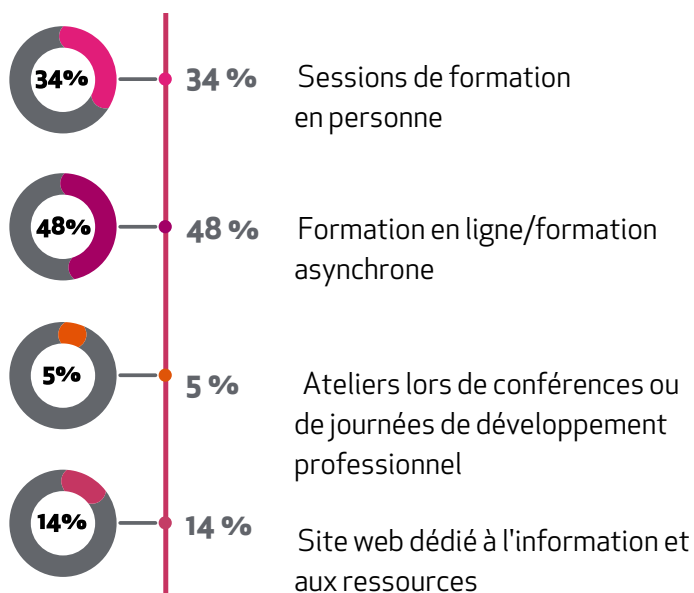
« Je suis conscient que j'ai des préjugés capacitistes. La création d'une culture visant à inclure les personnes handicapées dans la planification dès le début plutôt que d'attendre qu'elles demandent des aménagements constituerait une étape importante vers la création d'un lieu de travail plus inclusif. »

« Comment rendre les descriptions de poste, les flux de travail et les attentes en matière de résultats plus aménagés. »

Méthodes préférées pour la fourniture de formations ou d'outils

Interrogés sur la formation ou les outils qui seraient les plus utiles pour répondre aux besoins des employés en matière d'incapacité et d'aménagements dans le cadre de leurs fonctions actuelles, 34 % des répondants ont déclaré préférer les sessions de formation en personne, et 48 % des formations en ligne/asynchrones (figure 8). Les ateliers organisés dans le cadre de conférences annuelles ou de journées de développement professionnel (5 %) et les sites web consacrés à l'information et aux ressources (par exemple, les POS, les modèles, les guides politiques) (14 %) sont des options moins privilégiées.

Figure 8 : Méthodes préférées pour la fourniture de formations ou d'outils



« Plus de formation. Plus de communication. Plus de possibilités d'assister à des événements pendant les heures de travail où des informations éducatives sont mises à disposition. »

« J'aurais également choisi un site web contenant davantage d'informations, à condition qu'elles soient présentées dans un format accessible et qu'il ne s'agisse pas d'un

simple 'discours politique'. »

Thèmes émergeant du retour d'information des répondants

Lorsqu'on leur a demandé de décrire la formation qu'ils ont reçue sur l'incapacité et les aménagements, les répondants ont déclaré ne pas avoir reçu de formation ou de développement personnel dans ce domaine (7 réponses) et n'avoir qu'une navigation ou une expérience personnelle (3 réponses).

« J'ai reçu une formation sur les incapacités en général, mais pas dans le contexte des incapacités sur le lieu de travail ou des aménagements. »

« J'ai participé à des formations sur la discrimination fondée sur la capacité physique et la conception inclusive, mais pas spécifiquement sur les aménagements. »

« Je n'ai pas reçu de formation ou de développement professionnel, mais sur la base de mon éducation antérieure et de mes expériences de vie, je suis plus conscient des aménagements. »

À la question de savoir quels autres sujets de formation pourraient être utiles, les répondants ont fait part de leur intérêt pour la planification et la gestion des aménagements (8 réponses) et pour la communication sur les incapacités (4 réponses).

« ...il serait utile de fournir au personnel à tous les niveaux une formation initiale sur l'incapacité sur le lieu de travail. »

« Je pense qu'il serait utile d'organiser des ateliers sur l'incapacité et les aménagements, au cours desquels les superviseurs/cadres seraient mis au défi de créer une des plans sur l'incapacité sur le lieu de travail . »

« ...Je pense personnellement qu'un atelier serait plus utile qu'une session de sensibilisation générale. »

Certains répondants ont déclaré avoir une compréhension « générale » de la discrimination fondée sur la capacité physique et de son impact sur le lieu de travail (9 réponses). Les répondants ont parlé de l'impact de la discrimination fondée sur la capacité physique sur les opportunités de travail, la santé et le bien-être, l'accessibilité, l'interaction avec les collègues et les aménagements.

« Je suis conscient d'avoir des préjugés discriminatoires à l'égard des personnes handicapées. La création d'une culture visant à inclure les personnes handicapées dans la planification dès le début plutôt que d'attendre qu'elles demandent des aménagements constituerait une étape importante vers la création d'un lieu de travail plus inclusif. »

« Je dirais que j'ai une compréhension moyenne de la discrimination fondée sur la capacité physique et de son impact sur notre lieu de travail. »

Interrogés sur les obstacles potentiels auxquels se heurtent les employés handicapés, les répondants ont cité plusieurs exemples. Cela comprenait l'accessibilité (par ex. les transports, les portes, les ordinateurs, les lavabos, les bureaux, etc.) (15 réponses); les obstacles liés aux aménagements (par ex. le manque de ressources et d'informations sur les aménagements) (5 réponses); et la stigmatisation et le jugement (par ex. le manque de compréhension de la part des collègues) (5 réponses).

« ...Avec une charge de travail aussi intense, il est intimidant d'envisager de devoir prendre des congés de maladie épisodiques ou de demander des aménagements qui ralentiraient la production. »

« Certains des espaces que nous occupons se trouvent dans des bâtiments patrimoniaux ou nous travaillons avec des environnements bâtis présentant des défis historiques ou industriels (principalement des obstacles liés à des incapacités physiques). »

Les répondants ont décrit les moyens qu'ils mettraient en œuvre pour atténuer ces obstacles et soutenir les aménagements pour les employés handicapés. Ils ont notamment suggéré une liste de contrôle des aménagements pour les personnes handicapées, une formation aux aménagements, un budget plus important pour les aménagements, ainsi que l'éducation et la formation de l'ensemble du personnel et de la direction.

« Plus de formation. Plus de communication. Plus de possibilités d'assister à des événements pendant les heures de travail où des informations éducatives sont diffusées. »

« Motiver le personnel à VOULOIR apprendre. Faire en sorte que ce soit ludique. »

Limites et enseignements

Bien que l'échantillon soit restreint par rapport à la taille du secteur des musées au Canada, les résultats de cette enquête offrent des indications importantes sur les besoins d'apprentissage des cadres et des superviseurs dans les domaines de l'incapacité et de l'aménagement pour le personnel actuel et futur.

Conclusions

Une enquête récente menée auprès d'employés, de stagiaires et de bénévoles du secteur muséal canadien a révélé qu'environ 10 % des répondants s'identifiaient comme des personnes vivant avec une incapacité, ce qui souligne l'importance de comprendre leurs expériences et leur représentation dans le secteur muséal. Le rapport recommande de poursuivre les recherches afin d'explorer la disponibilité et l'efficacité des aménagements, des services de soutien et des pratiques inclusives pour les employés handicapés.

Cette enquête d'évaluation des besoins a exploré les connaissances des participants sur l'incapacité, y compris l'incapacité épisodique, et les mesures d'aménagement dans cinq lieux de travail du secteur muséal. L'enquête a révélé qu'environ 55 % des répondants vivent avec une incapacité ou ont un membre de leur famille ou un partenaire qui vit avec une incapacité, mais qu'il existe des lacunes importantes dans le contexte de l'embauche et du maintien en poste d'employés ayant des incapacités épisodiques.

Nous avons identifié des besoins de formation dans les domaines suivants : compréhension de la nature épisodique de nombreuses maladies et affections, incapacités et aménagements sur le lieu de travail, procédure de mise en place d'aménagements, soutien continu et modification des plans d'aménagement. Bien que presque tous les répondants aient participé au recrutement de personnel interne et externe, la plupart d'entre eux ont indiqué qu'ils ne mettaient pas en œuvre de mesures d'adaptation au cours de la procédure de recrutement. Lorsqu'on leur a demandé quelle formation ou quels outils seraient les plus utiles pour soutenir l'incapacité et les aménagements dans leur rôle actuel sur leur lieu de travail, presque tous les répondants ont indiqué qu'ils préféreraient les séances de formation en personne ou les séances de formation en ligne/asynchrones.

Ces résultats serviront de base à l'élaboration d'outils et de ressources visant à accroître la capacité du secteur muséal canadien à embaucher et à maintenir en poste le personnel vivant avec une incapacité épisodique ou de longue durée.

Références

Association des musées canadiens. (2023). Workplace Diversity Survey. Association des musées canadiens.

<https://museums.in1touch.org/uploaded/web/docs/Documents/CMA-Workplace-Diversity-Survey.pdf>

Association des musées canadiens. (2024). Canadian Museum Directory. Association des musées canadiens.

<https://museums.ca/site/aboutthecma/services/canadianmuseumdirectory>

Morris, S., Fawcett, G., Timoney, L.R., Hughes, J. (2019-12-03). The dynamics of disability: Progressive, recurrent or fluctuating limitations. (Catalogue No 89-654-X2019002) Canadian Survey on Disability, Statistique Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-654-x/89-654-x2019002-eng.pdf?st=WLhHaDMf>

Palmer, I., Egan, M., Popiel, M, IDEAL Community Consultation Team. (2024). : Palmer I, Egan M, Popiel M, Équipe de consultation communautaire IDEAL. (2024). Consultations communautaires IDEAL : Intersectionnalité, incapacité épisodique et accès aux services de santé, au soutien communautaire et à l'emploi au Canada : Sommaire.

Réalise.

<https://www.realizecanada.org/wp-content/uploads/Consultations-communautaires-IDEAL.pdf>

Statistique Canada. (2023-12-1). Canadian Survey on Disability, 2017-2022. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023063-eng.htm>

Annexe

Données de SurveyMonkey : Questions, options de réponse et fréquences (f). Le nombre total de répondants est de 44, sauf indication contraire.

Q1 : Veuillez sélectionner la fonction qui décrit le mieux votre poste actuel. Je suis un ...*

Cadre

Superviseur

Membre du personnel administratif et/ou de bureau principal

Si vous ne figurez pas dans la liste, veuillez décrire votre rôle ici :

* non communiqué pour des raisons de confidentialité

Q2 : Veuillez sélectionner la taille de l'équipe qui vous est directement subordonnée ou que vous supervisez.

f Option de réponse

32 1 à 10 personnes

7 11 à 25 personnes

4 26 à 50 personnes

1 Si vous ne figurez pas dans la liste, veuillez indiquer le nombre de personnes ici :

Q3 : Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel ?

f Option de réponse

20 Moins de 5 ans

15 5 à 10 ans

9 Plus de 10 ans

Q4 : Avez-vous un vécu ou une expérience de vie avec une incapacité ?

f Option de réponse

11 Oui, je vis actuellement avec une incapacité.

13 Oui, un membre de ma famille ou mon partenaire vit avec une incapacité.

20 Non, je ne vis pas avec une incapacité.

Q5 : Dans votre rôle actuel, êtes-vous familier avec les termes « incapacité » et/ou « incapacité épisodique » ? (N=43)

f Option de réponse

24 Je connais le terme d'incapacité, ainsi que l'incapacité épisodique.

14 Je connais le terme « incapacité », mais je ne suis pas sûr de ce qu'est l'incapacité épisodique.

3 J'ai entendu parler de l'incapacité et/ou de l'incapacité épisodique, mais je ne suis pas très familier avec ces termes.

2 Je n'ai entendu parler du terme « incapacité » que dans le cadre de mes fonctions actuelles.

Q6 : Comment évaluez-vous vos connaissances actuelles en matière de prise en compte des incapacités épisodiques sur le lieu de travail ?

- f Option de réponse
- 11 Je ne sais pas comment fournir des aménagements pour l'incapacité épisodique.
- 25 J'ai une certaine connaissance de la mise en place d'aménagements pour l'incapacité épisodique.
- 4 J'ai des connaissances sur l'incapacité épisodique et j'ai fourni des aménagements dans le cadre de mes fonctions actuelles.
- 4 Je n'ai pas de procédure ou je ne sais pas comment fournir des aménagements pour l'incapacité épisodique.

Q7 : Dans vos fonctions actuelles, avez-vous le sentiment d'être bien informé sur l'incapacité et les aménagements sur le lieu de travail ?

- f Option de réponse
- 8 Je suis bien informé sur l'incapacité et les aménagements sur le lieu de travail.
- 24 Je suis conscient de l'incapacité et des aménagements sur le lieu de travail.
- 10 J'ai une connaissance limitée de l'incapacité et des aménagements sur le lieu de travail.
- 2 Je n'ai pas connaissance de l'incapacité ou des aménagements sur le lieu de travail.

Q8 : Connaissez-vous la procédure de demande d'aménagements pour les employés et savez-vous où trouver des informations ?

- f Option de réponse
- 15 Je connais la procédure de demande d'aménagements pour les employés et j'ai eu accès à ces informations dans le cadre de mes fonctions actuelles.
- 11 Je connais la procédure de demande d'aménagements pour les employés et je sais où l'information peut être trouvée, mais je n'ai pas accédé à cette information dans mes fonctions actuelles.
- 18 Je ne connais pas la procédure de demande d'aménagements pour les employés et je n'ai pas eu accès à ces informations dans le cadre de mes fonctions actuelles.
- 0 Nous ne disposons pas actuellement d'une procédure formalisée de demande d'aménagements.

Q9 : Dans le cadre de vos fonctions actuelles, avez-vous déjà travaillé avec un employé sur un plan d'aménagement ?

- f Option de réponse
- 11 J'ai de l'expérience dans la mise en place et le soutien de les mesures d'adaptation pour les employés
- 12 J'ai une expérience limitée dans la mise en place et le soutien de les mesures d'adaptation pour les employés.
- 6 Je n'ai pas eu l'occasion de travailler avec un employé sur un plan d'aménagement, mais je connais la procédure.
- 15 Je n'ai pas travaillé avec un employé sur un plan d'aménagement et je ne connais pas la procédure.

Q10 : Question ouverte

Q11 : Dans votre fonction actuelle, êtes-vous impliqué dans le recrutement de nouveaux employés (internes ou externes) ?

- f Option de réponse
- 41 Oui
- 3 Non

Q12 : Si OUI, avez-vous déjà mis en place un plan d'aménagement pour l'embauche d'un candidat interne ou externe (N=41) ?

- f Option de réponse
- 2 J'ai mis en œuvre un les mesures d'adaptation pour l'embauche d'un candidat interne.
- 3 J'ai mis en œuvre un les mesures d'adaptation pour l'embauche d'un candidat externe.
- 2 J'ai mis en œuvre des plans d'aménagement pour les candidats internes et externes.
- 34 Je n'ai pas mis en œuvre de plans d'aménagement pour l'embauche de candidats internes ou externes.

Q13 : Dans le cadre de vos fonctions actuelles, quels sont les formations ou les outils qui vous seraient les plus utiles pour soutenir l'incapacité et les aménagements sur votre lieu de travail ?

- f Option de réponse
- 15 Sessions de formation en personne
- 21 Formation en ligne/Formation asynchrone
- 2 Ateliers lors de conférences annuelles ou de journées de développement professionnel
- 6 Informations sur un site web dédié avec des ressources [POS, modèles, guides des politiques]