

Devrais-je leur dire?

Pour un recrutement sans obstacle dans le marché de l'emploi au Canada



Réalise est une organisation nationale à but non lucratif qui travaille à améliorer la qualité de vie des personnes vivant avec le VIH et d'autres maladies connexes grâce à la recherche, à l'éducation et aux partenariats intersectoriels entourant la réadaptation. Les membres de **Réalise** sont des individus et des organisations qui s'intéressent au VIH, aux invalidités et à la réadaptation. Il s'agit notamment d'organisations communautaires vouées au VIH/sida, aux invalidités et à la réadaptation, de cliniciens et d'associations nationales de professionnels, de syndicats, du secteur privé, de personnes vivant avec le VIH et d'autres invalidités, de professionnels de la santé, de services sociaux et de ressources humaines et d'autres personnes qui s'intéressent au VIH, aux invalidités et à la réadaptation.

Pour plus de renseignements, communiquez avec nous :

1240, rue Bay, bureau 600

Toronto, ON M5R 2A7

+1 416 513-0440 ou info@realizecanada.org

www.realizecanada.org

© 2020 **Réalise**

Remerciements

Réalise tient à remercier toutes les personnes vivant avec des invalidités épisodiques dont l'opinion et les expériences ont servi de guide au présent document. Nous remercions en outre Ayesha Khan pour son dévouement au projet. Nous sommes heureux qu'elle ait fait partie de l'équipe **Réalise**. Nous remercions aussi la Dre Monique Gignac et le Dr Arif Jetha pour leur intérêt, leur enthousiasme et leurs conseils tout au long du projet. Le personnel de l'Institut de recherche sur le travail et la santé a été un partenaire idéal à nos côtés pour créer cet exposé de politique. **Réalise** remercie aussi tous les chercheurs qui ont passé des heures à explorer les défis auxquels les personnes vivant avec des invalidités épisodiques sont confrontées lorsqu'il est question de chercher un emploi. Ce document ne serait pas ce qu'il est sans leur méticuleux travail d'enquête.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	3
Introduction	5
Invalidités épisodiques et travail	6
Aspect juridique	7
Ressources pour l'aide à la communication et à la divulgation des invalidités épisodiques	9
Littérature	10
Recommandations	11
Conclusion	12
Références	13
Annexes	15

INTRODUCTION

On estime à 1 sur 5 la proportion de Canadiens âgés de 15 ans ou plus qui ont une invalidité ou plus au cours de leur vie¹. L'invalidité est souvent perçue comme un état *continu* et *constant* de limitation qui nuit à la participation d'un individu aux activités ou aux situations de la vie courante². Toutefois, selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017, parmi les 6,2 millions de Canadiens aux prises avec une invalidité, 3,8 millions (61,3 %) la qualifient de « dynamique » et constatent que leurs limitations fluctuent². Cela concorde avec la définition des invalidités dites « épisodiques ». Par les mandats de sa *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le Canada s'est engagé à abolir les barrières à l'emploi en identifiant et en éliminant les obstacles matériels, infrastructurels, technologiques et sociaux. Pour atteindre cet objectif, les décideurs doivent mettre en place des politiques qui soutiennent les personnes vivant avec des invalidités épisodiques durant les périodes d'embauche et de probation.

Les invalidités épisodiques sont des problèmes de santé chroniques définis par des périodes de bonne santé qui alternent avec des périodes de maladie et de limitation des activités. Ces périodes de maladie varient en durée, en intensité et en gravité. Mentionnons entre autres exemples d'invalidités épisodiques, l'arthrite, la sclérose en plaques (SP), la maladie de Crohn, la colite, le VIH, les problèmes de santé mentale, la migraine, l'épilepsie et certaines formes de cancer. Plusieurs de ces maladies sont parmi les problèmes de santé à long terme les plus courants qui affectent les Canadiens^{3,4,5}. En raison de la nature imprévisible et souvent imperceptible de nombreuses invalidités épisodiques, les personnes concernées font face à des défis particuliers dans la vie de tous les jours, particulièrement en ce qui concerne leur participation au marché de l'emploi, à la communication et au soutien⁶.

Catégories d'invalidités épisodiques

Continues : L'individu présente un état continu et constant de limitation qui nuit à sa capacité de participer aux activités quotidiennes.

Fluctuantes : L'individu présente des périodes plus brèves (moins d'un mois) où sa maladie lui impose des limites, mais manifeste aussi des périodes où il peut participer aux activités quotidiennes et être moins limité.

Progressives : L'individu présente des limitations qui s'aggravent au fil du temps.

Récurrentes : L'individu présente des limitations à répétition d'une durée d'un mois ou plus; sa capacité de participer aux activités quotidiennes 1) reste la même 2) s'améliore ou 3) il peut participer davantage à certains moments et moins à d'autres.

D'après le rapport de Statistique Canada sur les *Dynamiques de l'incapacité*, 2019.

La nature périodique des invalidités épisodiques et les différences de gravité et de durée des limitations peuvent avoir un impact sur l'aptitude de l'individu à s'acquitter de ses tâches professionnelles et à maintenir son inclusion sociale en milieu de travail² (absentéisme et baisse de productivité).

L'accommodement en milieu de travail le plus souvent demandé par les Canadiens vivant avec des invalidités épisodiques est un horaire de travail flexible². Cela inclut modifier l'heure de début et de fin ou le quart de travail et prévoir des pauses plus longues ou plus fréquentes. D'autres exemples fréquents d'aide ou d'accommodements demandés sont des modifications à certaines tâches professionnelles et l'utilisation d'équipement particulier ou de dispositifs d'aide (p. ex., postes de travail ergonomiques)⁷. Pour les employés concernés, les accommodements en milieu de travail peuvent accroître la productivité, réduire la limitation des activités professionnelles et le nombre d'arrêts^{2,7}.

INVALIDITÉS ÉPISODIQUES ET TRAVAIL

Une idée fausse qui circule au sujet de l'embauche de personnes vivant avec des invalidités est que les accommodements requis sont coûteux. Or, plus de la moitié des accommodements demandés par des personnes vivant avec des invalidités coûtent 500 \$ ou moins⁸. Pour les personnes vivant avec des invalidités, les accommodements souvent demandés, comme une plus grande flexibilité, peuvent n'entraîner aucun coût direct supplémentaire pour l'employeur².

Tableau 1 : « Stratégie d'accommodement axée sur l'horaire de travail flexible » pour les personnes vivant avec des invalidités⁹

Stratégie d'accommodement	Coût
Modification des heures de début et de fin	Aucun coût direct
Modification des pauses (p. ex., plus longues ou plus périodiques)	Aucun coût direct
Télétravail à certaines occasions*	Aucun coût direct
Plan de travail individualisé pour les périodes de moins bonne santé ou les absences imprévues	Aucun coût direct
Flexibilité pour rendez-vous médicaux	Aucun coût direct

* À la condition que l'organisation ne soit pas obligée d'acheter de l'équipement ou des fournitures pour l'employé en milieu de travail.

Les personnes vivant avec des invalidités ont droit à des accommodements raisonnables dans la mesure où cela n'impose pas de contrainte indue à l'employeur. Toutefois, il peut être difficile de dévoiler une invalidité épisodique. Même si les personnes vivant avec des invalidités épisodiques ne sont pas obligées de divulguer une maladie ou un problème de santé, ils sont responsables de communiquer la nature et l'ampleur de leurs limitations au travail et pourraient devoir fournir une confirmation médicale de leur état de santé. Il peut aussi être utile d'évoquer de possibles stratégies d'accommodement. Lorsqu'une invalidité est « imperceptible » (ce qui est fréquent pour les invalidités épisodiques), les personnes devront évaluer les avantages et les inconvénients d'une telle divulgation à l'employeur. Les personnes qui choisissent de divulguer une invalidité épisodique pourraient avoir accès à des formes d'aide et d'accommodement en milieu de travail pour les aider dans l'accomplissement de leurs tâches. Mais d'autres peuvent souvent craindre la stigmatisation, l'exclusion sociale, voire la discrimination qui pourrait en résulter. Ils pourraient également s'abstenir d'une telle divulgation parce qu'ils n'éprouvent pas de limitation, leur maladie est bien gérée avec un traitement, ou ils estiment qu'en s'abstenant de divulguer leur état, ils n'ont pas à s'inquiéter de l'opinion d'autrui. Pour promouvoir l'inclusion sociale et réduire la crainte et la stigmatisation associées à la divulgation, les employeurs doivent établir des politiques et des marches à suivre pour aider les employés vivant avec des invalidités épisodiques s'ils choisissent de révéler leur état de santé, peu importe le stade du processus d'embauche, y compris durant les périodes probatoires. Les employés et demandeurs d'emploi vivant avec des invalidités qui choisissent de parler de leurs invalidités et de leurs besoins d'accommodement avec les employeurs et les recruteurs devraient être en mesure de le faire sans crainte de stigmatisation ou de discrimination.

ASPECT JURIDIQUE

La protection des droits des personnes vivant avec des invalidités est enchâssée dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour assurer des chances égales et empêcher la discrimination contre certains groupes désignés¹⁰. À l'échelle fédérale, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige des employeurs qu'ils établissent et suivent des pratiques équitables en matière d'emploi pour favoriser un environnement de travail inclusif, aidant, accommodant et facile d'accès pour les employés¹¹. Cela inclut : fournir des accommodements raisonnables aux bénéficiaires de la Loi, y compris aux employés vivant avec des invalidités. En mai 2019, le Sénat a adopté le projet de loi C-81, connu sous le nom de *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA), qui vise à rendre le Canada

« accessible » d'ici 2040 grâce à l'identification, à la prévention et à l'élimination des obstacles physiques, technologiques et sociaux qui nuisent à la participation pleine et entière des personnes vivant avec des invalidités à la vie sociale¹². La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est dérivée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et spécifie que les organismes sous juridiction fédérale auront l'obligation de 1) créer et appliquer des plans d'accessibilité en consultation avec les personnes vivant avec des invalidités, 2) développer des outils pour recueillir les commentaires sur leur progrès en tant qu'espaces accessibles et sans obstacles et 3) publier des rapports d'étape sur l'état de leurs plans d'accessibilité¹². Ces plans d'accessibilité sont une occasion pour les organisations sous juridiction fédérale d'évaluer et d'améliorer leurs pratiques en termes d'accommodements, de communication et de divulgation durant les périodes d'embauche et de probation. Cela aidera à l'identification et à l'élimination des obstacles à l'emploi pour les personnes vivant avec des invalidités.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est limitée aux organisations sous juridiction fédérale¹². Toutefois, à titre d'exemple, les organisations et les milieux de travail privés et à but non lucratif ontariens doivent, en vertu des normes du travail prévues par la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), s'assurer que leurs processus d'embauche sont accessibles aux candidats vivant avec des invalidités¹³. Les normes du travail tiennent compte de tous les aspects du processus d'embauche, y compris recrutement, entrevues et offres d'emploi¹³. Depuis 2017, toutes les organisations doivent se conformer aux normes du travail, indépendamment de leur taille ou de leur secteur d'activité. Les employeurs et les recruteurs doivent 1) informer les candidats que des accommodements sont possibles durant le processus d'embauche, 2) fournir leur code sur l'égalité en matière d'accès à l'emploi dans l'affichage des postes et 3) vérifier si les candidats ont besoin d'accommodements durant la période d'embauche¹⁴. Ces consultations sont une occasion pour les employeurs d'améliorer l'accessibilité de leurs milieux de travail. On recommande aux employeurs de faciliter la divulgation des invalidités épisodiques et autres et la discussion sur d'éventuels accommodements utiles durant le processus d'embauche. L'application de pratiques d'embauche antidiscriminatoires contribue à assurer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs en favorisant un milieu de travail accessible et aidant. En vertu des normes du travail, lorsqu'une offre d'emploi est présentée, l'employeur doit informer le candidat retenu des politiques de l'organisation en termes d'accommodements et l'encourager à formuler toute demande d'accommodement le plus rapidement possible¹³.

L'obligation d'une organisation de se conformer aux normes du travail de la LAPHO est régi par 1) les attestations de conformité de l'employeur vis-à-vis des exigences de la LAPHO, 2) les inspections réalisées par la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario et 3) le suivi des plaintes logées par les employés¹⁴. En 2017, la LAPHO a

procédé à des audits P2 pour confirmer la conformité des milieux de travail aux exigences et règlements sur l'accessibilité de la LAPHO. Ces vérifications ont porté sur les règlements relatifs à l'embauche¹⁵. Sur les 476 organisations qui ont été inspectées, 93 % ont mentionné à leurs employés, aux chercheurs d'emploi potentiels et aux candidats retenus l'existence de politiques d'accommodements pour les chercheurs d'emploi vivant avec des invalidités au cours du recrutement et de l'embauche¹⁵. L'échéance pour la conformité des petites organisations (1 à 49 employés) en vertu des normes du travail de la LAPHO était le 1^{er} janvier 2017¹⁵. Toutes les organisations privées et à but non lucratif de la province de l'Ontario (indépendamment de leur taille ou de leur secteur d'activité) doivent désormais se conformer aux normes du travail¹³.

En date d'août 2020, quatre provinces canadiennes s'étaient dotées de lois sur l'accessibilité, chacune comportant ses propres priorités, objectifs et échéances. Pour que le Canada devienne « accessible » d'ici 2040, chaque province et territoire devra adopter une loi sur l'accessibilité pour éliminer les obstacles et favoriser le soutien et l'inclusion sociale des personnes vivant avec des invalidités.

Tableau 2 : Lois des provinces et territoires sur l'accessibilité

Province ou territoire	Loi sur l'accessibilité	Année de l'adoption	Objectifs
Québec	<i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics</i> ¹⁶ <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire professionnelle et sociale</i> ¹⁷	2001 2004 (issue de la <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées de 1974</i>)	Forcer l'accès à l'égalité en emploi pour les employés du secteur public. Favoriser l'inclusion sociale et l'emploi, et assurer l'exercice des droits des personnes handicapées.
Ontario	<i>Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)</i> ¹⁸	2005 (issue de la <i>Loi sur les personnes handicapées de l'Ontario de 2001</i>)	Faire de l'Ontario une province accessible d'ici 2025
Manitoba	<i>Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains (LAM)</i> ¹⁹	2013	Obtenir un Manitoba inclusif d'ici 2023
Nouvelle-Écosse	<i>Loi sur l'accessibilité de la Nouvelle-Écosse (NSAA)</i> ²⁰	2017	Accessibilité intégrale 2030 : Vers une Nouvelle-Écosse accessible

D'autres provinces préparent leurs lois sur l'accessibilité. La Colombie-Britannique a proposé la « *British Columbia Accessibility Act* » qui établit les normes d'accessibilité pour obtenir une « Colombie-Britannique accessible d'ici 2024 »²¹. Ce projet de loi a franchi l'étape de la première lecture en mai 2018, et les responsables ont procédé à une consultation publique afin de l'améliorer²¹. En 2019, la Saskatchewan disait préparer une loi sur l'accessibilité pour éliminer et prévenir les obstacles²². En raison de la pandémie de COVID-19, la consultation publique au sujet de la loi a été reportée, mais le gouvernement de la Saskatchewan prévoit actuellement remettre la consultation publique sur les rails tout en continuant de parfaire sa loi sur l'accessibilité²².

Même si les lois fédérales et provinciales actuelles rendent obligatoire une discussion sur les accommodements et la divulgation durant le processus d'embauche, ce dernier, de même que les politiques d'accommodement spécifiques, varient d'une organisation à l'autre. Cela rend la recherche d'emploi plus difficile pour les personnes vivant avec des invalidités, étant donné que chaque offre d'emploi potentielle comporte un éventail différent de possibilités. Contrairement à d'autres, certaines organisations incluent des avis ou des énoncés relatifs aux accommodements dans leurs offres d'emploi. Peu d'organisations prévoient un temps particulier pour aborder d'éventuels accommodements durant le processus d'embauche. Ces incohérences peuvent rendre les gens plus réticents à divulguer et appréhensifs face au risque de stigmatisation ou de refus d'embauche. Sur les 3,8 millions de Canadiens vivant avec des invalidités dynamiques (épisodiques), 48,45 % sont sans emploi². Pour que la LAPHO rende l'Ontario « accessible » d'ici 2025, et que la LCA rende le Canada « accessible » d'ici 2040, les lois doivent à tout prix s'attaquer aux obstacles à l'emploi auxquels les personnes vivant avec des invalidités sont confrontées durant les processus d'embauche et de probation.

RESSOURCES POUR FAVORISER LA COMMUNICATION ET LA DIVULGATION DES INVALIDITÉS ÉPISODIQUES

Pour répondre aux besoins des personnes vivant avec des invalidités épisodiques durant le processus d'embauche, on a recensé les ressources internationales de langue anglaise en format numérique accessibles au public. Elles ont été regroupées suite à une interrogation systématique effectuée grâce à la subvention versée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSHC) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) pour le partenariat ACED (*Accommodating and Communicating about Episodic Disabilities*) (<https://aced.iwh.on.ca>). En date de 2017, l'analyse a identifié 25 ressources internationales accessibles au public qui offrent des conseils et de l'aide aux chercheurs d'emploi et aux employeurs au sujet des enjeux entourant la divulgation des invalidités durant le processus d'embauche. Ces ressources concernaient la divulgation de maladies spécifiques (p. ex., SP, dépression, cancer) et des invalidités en général (voir l'annexe 2).

LITTÉRATURE

Nous avons également effectué une revue des recherches universitaires révisées par des pairs réalisées entre 2010 et 2020 sur l'embauche de personnes vivant avec des invalidités, et sur la communication et la divulgation

des invalidités durant les processus d'embauche et de probation (pour le tableau sommaire de la revue de la littérature, voir l'annexe 3). Les études sélectionnées étaient de différents types (p. ex., sondages, groupes de discussion, recherche expérimentale) et incluaient des entrevues avec des employeurs, des professionnels en ressources humaines, des employés vivant avec des invalidités et des chercheurs d'emploi.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations suivantes en matière de politiques se fondent sur une revue des lacunes des lois, une analyse environnementale des ressources accessibles au public et des études révisées par des pairs ces dix dernières années en lien avec l'emploi, la communication et la divulgation des invalidités. Ces recommandations ne s'opposent pas aux politiques actuelles, mais elles proposent des améliorations à certains aspects actuels et futurs des lois et de la recherche.

1. Consulter les personnes vivant avec des invalidités – incluant les invalidités épisodiques – à tous les échelons décisionnels des gouvernements, y compris pour l'élaboration de lois provinciales et territoriales sur l'accessibilité.
2. Étendre aussi le mandat de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* aux plans d'accommodement des organisations provinciales privées et à but non lucratif.
3. Favoriser la promotion et le respect des normes du travail quant à l'accessibilité à l'échelle des provinces et des territoires (p. ex., à l'aide de campagnes dans les médias sociaux et de stratégies de transfert des connaissances).
4. Appliquer les recommandations du document « 2018 – Évaluation de la Norme d'accessibilité à l'emploi – Rapport des recommandations initiales » aux organisations de toutes tailles, et plus spécifiquement aux entreprises comptant moins de 50 employés.
5. Simplifier le processus de divulgation afin de limiter le nombre de fois où le candidat et/ou le candidat retenu doit divulguer son invalidité épisodique durant le processus de recrutement.
6. Renforcer la protection des renseignements médicaux de tout nouvel employé potentiel et s'assurer qu'ils ne soient pas utilisés pour exercer une discrimination à l'encontre de l'individu vivant avec une invalidité épisodique durant le processus d'embauche.
7. Offrir une formation additionnelle dans les organisations pour aider les responsables de l'embauche à reconnaître la complexité des décisions relatives à la divulgation, et développer des façons d'éviter les biais systémiques à l'encontre des personnes vivant avec des invalidités lors du processus d'embauche.
8. Renseigner les personnes responsables de l'embauche dans les entreprises afin qu'elles comprennent mieux que plusieurs invalidités sont de nature épisodique, que les personnes vivant avec des invalidités épisodiques peuvent avoir besoin d'accommodements à certains moments, et non à d'autres, et que la

non-divulgation peut indiquer une absence de besoins et non une volonté de dissimuler une incapacité ou de mentir à ce propos.

CONCLUSION

Grâce aux mandats de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le Canada s'est engagé à devenir « accessible » en ce qui concerne l'emploi. La Loi vise à identifier et éliminer les obstacles physiques, technologiques et sociaux. Toutefois, pour que le Canada devienne réellement « accessible », nous devons aussi veiller à éliminer les obstacles non perçus, tels que les biais implicites, la stigmatisation et les stéréotypes, qui influent sur l'embauche des chercheurs d'emploi vivant avec des invalidités épisodiques. Pour y arriver, les décideurs doivent établir des politiques qui viennent en aide aux personnes vivant avec des invalidités épisodiques durant les périodes d'embauche et de probation.

Les personnes vivant avec des invalidités devraient pouvoir décider si elles souhaitent divulguer leur incapacité et de quelle façon, selon leurs besoins; cela inclut la possibilité de discuter de leur invalidité et de leurs besoins en matière d'accommodements en milieu de travail sans crainte de stigmatisation ou de discrimination. Pour éliminer les obstacles à l'emploi et favoriser l'inclusion sociale des personnes vivant avec des invalidités épisodiques, les organisations doivent être au courant des lois actuelles et adopter des pratiques qui appuient l'embauche de personnes vivant avec des invalidités épisodiques, en tenant aussi compte des données probantes provenant de la littérature révisée par des pairs au sujet des invalidités et du travail. Le taux d'emploi des personnes vivant avec des invalidités épisodiques en âge de travailler au Canada est d'à peine plus de 50 % (environ 1,96 million de Canadiens), ce qui est bien inférieur à celui de la population générale². Pour améliorer les chances des personnes vivant avec une invalidité épisodique qui souhaitent travailler, nous devons améliorer nos pratiques tout au long du processus d'embauche. Divulguer une invalidité épisodique, savoir à quel moment et de quelle façon le faire, et choisir son interlocuteur sont des décisions hautement personnelles que viennent rendre encore plus complexes les incohérences actuelles des processus d'embauche et les incertitudes quant à la façon dont l'information sera utilisée. En créant des environnements de travail accessibles et des pratiques d'embauche ouvertes, les chercheurs d'emploi vivant avec des invalidités épisodiques pourront non seulement développer leur plein potentiel en tant qu'employés productifs, mais le Canada pourra accroître leur participation au marché de l'emploi et de ce fait, se conformera à son engagement de devenir « accessible » d'ici 2040.

RÉFÉRENCES

1. Morris S, Fawcett G, Brisebois L, Hughes J. (2018). Rapports sur l'enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017. Statistique Canada, 2018.
2. Morris S, Fawcett G, Timoney LR, Hughes J. (2019). Les dynamiques de l'incapacité : les limitations progressives, récurrentes ou fluctuantes [Internet]. Statistique Canada, 2019. Disponible ici : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-654-x/89-654-x2019002-fra.pdf?st=WDIQFZxo>
3. Gilmour H, Ramage-Morin P, Wong SL. (2016). L'épilepsie au Canada : prévalence et conséquences [Internet]. Statistique Canada, 2016. Disponible ici : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/82-003-x/2016009/article/14654-fra.pdf?st=AmA4fT5I>
4. Gilmour H, Ramage-Morin P, Wong SL. (2018). Sclérose en plaques : prévalence et conséquences [Internet]. Statistique Canada, 2018. Disponible ici : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/82-003-x/2018001/article/54902-fra.pdf?st=p54xwS6v>
5. Prévalence des maladies chroniques chez les adultes canadiens [Internet]. Statistique Canada, 2016. Disponible ici : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies-chroniques/prevalance-adultes-canadiens-infographie-2019.html>
6. Gignac MAM, Bowring J, Jetha A, Beaton DE, Breslin FC, France R-L, et coll. (2020). Disclosure, privacy and workplace accommodation of episodic disabilities: Organizational perspectives on disability communication-support processes to sustain employment. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 2020. Disponible ici : <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09901-2>
7. Gignac MAM, Kristman V, Smith PM, Beaton DE, Bradley EM, Ibrahim S, et coll. (2018). Are There Differences in Workplace Accommodation Needs, Use and Unmet Needs among Older Workers with Arthritis, Diabetes and No Chronic Conditions? Examining the Role of Health and Work Context. *Journal of Work, Aging and Retirement*, 4(4):381–398.
8. Thomson G. (2018). Funding for Workplace Accommodations in Ontario [Internet]. Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario. Disponible ici : <https://aoda.ca/funding-for-workplace-accommodations-in-ontario/>
9. Morris S. (2017). Rapports sur l'enquête canadienne sur l'incapacité : Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité au Canada, 2017 [Internet]. Statistique Canada, 2019. Disponible ici : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-654-x/89-654-x2019001-fra.pdf?st=bZBXxQ5h>
10. Loi canadienne sur les droits de la personne [Internet]. Gouvernement du Canada, 2019. Disponible ici : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/TexteCompleet.html>

11. Loi sur l'équité en matière d'emploi [Internet]. Gouvernement du Canada, 2017. Disponible ici : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/TexteCompleet.html>
12. Loi canadienne sur l'accessibilité [Internet]. Gouvernement du Canada, 2019. Disponible ici : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/A-0.6/>
13. Thomson G. (2018). What is the Employment Standard? Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario. Disponible ici : <https://aoda.ca/what-is-the-employment-standard/>
14. Thomson G. (2018). Who Enforces AODA Compliance. Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario. Disponible ici : <https://www.aoda.ca/who-enforces-aoda-accessibility-compliance/>
15. 2018 évaluation de la Norme d'accessibilité à l'emploi - rapport des recommandations initiales [Internet]. Gouvernement de l'Ontario, 2019. Disponible ici : <https://www.ontario.ca/fr/page/2018-evaluation-de-la-norme-daccessibilite-lemploi-rapport-des-recommandations-initiales>
16. A-2.01 - Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics [Internet]. Publications Québec, 2020. Disponible ici : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/A-2.01?digest>
17. E-20.1 - Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale [Internet]. Publications Québec, 2020. Disponible ici : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-20.1>
18. La Loi (LAPHO) [Internet]. Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, 2019. Disponible ici : <https://aoda.ca/the-act/>
19. La Loi [Internet]. Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains. Disponible ici : <http://www.accessibilitymb.ca/law.fr.html>
20. Accessibilité intégrale 2030 : Vers une Nouvelle-Écosse accessible [Internet]. Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. Disponible ici : <https://novascotia.ca/accessibility/access-by-design/fr/>
21. British Columbia Accessibility Act [Internet]. Siteimprove, 2020. Disponible ici : <https://siteimprove.com/en-ca/accessibility/british-columbia-accessibility-act/>
22. Accessibility Legislation for Saskatchewan [Internet]. Gouvernement de la Saskatchewan. Disponible ici : <https://www.saskatchewan.ca/government/public-consultations/accessibility-legislation-for-saskatchewan>

ANNEXES

Annexe 1 : Définitions des catégories d'invalidités épisodiques d'après le rapport de 2017 de Statistiques Canada « Les dynamiques de l'incapacité ».

Continues : L'individu présente un état continu et constant de limitation qui nuit à sa capacité de participer aux activités quotidiennes.

Fluctuantes : L'individu présente des périodes plus brèves (moins d'un mois) où sa maladie lui impose des limites, mais manifeste aussi des périodes où il peut participer aux activités quotidiennes et être moins limité.

Progressives : L'individu présente des limitations qui s'aggravent au fil du temps.

Récurrentes : L'individu présente des limitations à répétition d'une durée d'un mois ou plus; sa capacité de participer aux activités quotidiennes 1) reste la même 2) s'améliore ou 3) il peut participer davantage

Annexe 2 : Ressources accessibles au public – pour appuyer la communication et la divulgation des invalidités épisodiques durant le processus d’embauche et de probation.

Les ressources étaient exclues si 1) elles ne mentionnaient la divulgation que brièvement sans renseignements détaillés 2) ne faisaient pas une analyse équilibrée des avantages et des risques de la divulgation (p. ex., conseiller aux personnes de ne jamais divulguer) 3) ne s’attardaient qu’au retour au travail ou qu’à l’emploi en cours et 4) n’abordaient pas le processus d’embauche comme période potentiellement propice à la divulgation d’une invalidité épisodique ou d’un besoin d’accommodement.

Ressources passées en revue:

Pays	Organisation	Titre de la ressource	Maladie(s)	Résumé de la ressource
Australie	National Disability Coordination Officer (NDCO) Program	<i>Disclosure: It's A Personal Decision</i>	Tout type d’invalidité	Ressource complète pour les chercheurs d’emploi; donne des conseils sur la divulgation selon différents types d’entrevues.
Australie	National Disability Coordination Officer (NDCO) Program	<i>Education to Employment</i>	Tout type d’invalidité	Ressource complète; explique pourquoi et à quel moment un candidat divulguerait une invalidité à l’employeur ou au recruteur.
Canada	Mental Health Works	<i>Mental Health Works (site Web)</i>	Santé mentale	Fournit des renseignements aux employeurs au sujet de la santé mentale et de l’emploi au moyen d’ateliers et de cours en ligne. Cette page Web explique aux employeurs comment augmenter l’accessibilité durant le processus d’embauche, et explique quand et comment les candidats peuvent divulguer et demander des accommodements.
Canada	Mental Health Works	<i>Mental Health Works-2016 (site Web)</i>	Santé mentale	Ressource pour les chercheurs d’emploi; les renseigne sur la façon de divulguer et décrire un problème de santé mentale. Donne des

				exemples de scénarios et de questions pour les candidats, et une liste d'arguments « pour et contre » la divulgation et la demande d'accommodements durant l'entrevue.
Canada	Association canadienne pour la santé mentale (CMHA)	<i>Steps to Employment: a workbook for people who have experienced mental health problems</i>	Santé mentale	Ressource détaillée; explique la divulgation et les accommodements à toutes les étapes du processus d'embauche (voir chapitre 7).
Canada	Wilfred Laurier University Career Development Centre	<i>Self-Identifying Disability in the Workplace</i>	Tout type d'invalidité	Ressources pour les chercheurs d'emploi; expliquent à quel moment divulguer et discuter des accommodements à toutes les étapes du processus d'embauche (avant, durant et après).
Canada	Cancerandwork.ca	<i>Cancer et travail</i>	Cancer	La rubrique qui porte sur la divulgation durant une entrevue d'emploi de la page Web concerne le moment de divulguer et la discussion sur les accommodements pour les chercheurs d'emploi. Offre des conseils et des suggestions et suggère d'autres ressources.
Canada	Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT)	<i>TRUST: Workplace Disclosure</i>	Tout type d'invalidité	Ressource détaillée; explique aux chercheurs d'emploi la divulgation et les accommodements à toutes les étapes du processus d'embauche. Fournit une liste des « pour et des contre » concernant le moment et la façon de divulguer.

Canada	Alberta Learning Information Service (ALIS)	<i>Talking About Invisible Disabilities</i>	Tout type d'invalidité	Cette ressource aborde les raisons de divulguer une invalidité à un employeur potentiel, y compris les étapes de la divulgation durant le processus d'embauche. Inclut aussi un tableau des arguments « pour et contre » sur les risques et les avantages de la divulgation.
Canada	Alberta Learning Information Service (ALIS)	<i>Disclosure: What to Say About Your Disability - and When</i>	Tout type d'invalidité	Cette ressource explique les arguments « pour et contre » et le moment de divulguer durant le processus d'embauche; inclut des recommandations sur chaque occasion de divulguer.
Canada	Champions Career Centre	<i>Disclosing your disability</i>	Tout type d'invalidité	Cette ressource offre une liste d'arguments « pour et contre » la divulgation et les demandes d'accommodements durant le processus d'embauche.
Canada	Association nationale des étudiants handicapés	<i>Duty to Accommodate</i>	Tout type d'invalidité	Cette ressource s'attarde aux aspects juridiques de la divulgation d'une invalidité, y compris le moment et la raison de divulguer. Présente une position neutre face à la divulgation.
Canada	Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)	<i>Taking Action: An HR Guide.</i>	Tout type d'invalidité	Cette ressource s'adresse aux employeurs et inclut un guide de discussion sur les invalidités et les accommodements nécessaires durant le processus d'embauche
Canada	Workplace Planning Board of York Region & West Gwillimbury	<i>Hiring workers with disabilities</i>	Tout type d'invalidité	Ressource à l'intention des employeurs sur la conduite des entrevues et le processus d'embauche. Aborde le moment où les candidats peuvent divulguer et demander des accommodements

				durant l'entrevue et le processus d'embauche.
R.-U.	Kings College London, Université de Londres	<i>Conceal or Reveal: A guide to telling employers about a mental health condition (CORAL)</i>	Santé mentale	Ressource qui fournit une liste d'arguments « pour et contre » la divulgation et la demande d'accommodements durant le processus d'embauche.
R.-U.	National AIDS Trust	<i>HIV and Recruitment</i>	VIH et hépatite C	Ressource à l'intention des chercheurs d'emploi qui explique à quel moment la divulgation de la VIH-positivité peut ou doit être divulguée durant le processus de demande d'emploi. Résume les éléments dont le candidat doit tenir compte, y compris les demandes d'accommodements
R.-U.	Shaw Trust	<i>Tackle Mental Health</i>	Santé mentale	Cette ressource donne des conseils aux employeurs pour créer un environnement ouvert à la divulgation et à la discussion sur les besoins d'accommodements des chercheurs d'emploi et/ou des candidats retenus.
É.-U.	Center for Psychiatric Rehabilitation at Boston University	<i>Disclosing Your Disability to an Employer</i>	Santé mentale	Ressource qui fournit des renseignements aux employés sur la façon de divulguer et d'expliquer une invalidité psychiatrique à l'employeur durant le processus d'embauche
É.-U.	Center for Psychiatric Rehabilitation at Boston University	<i>Facts Sheets and Scenarios for Employers</i>	Santé mentale	Ressource qui fournit des renseignements aux employeurs sur la façon de discuter de divulgation et de demandes d'accommodements avec un candidat présentant une incapacité psychiatrique durant le

				processus d'embauche par le recours à des études de cas
É.-U.	Office of Disability Employment Policy, U.S. Department of Labour	<i>Youth, Disclosure, and the Workplace Why, When, What, and How [webpages]</i>	Tout type d'invalidité	Ressource concise pour les chercheurs d'emploi qui explique qui doit divulguer et demander des accommodements et à quel moment. Peut être complétée avec d'autres ressources (externes).
É.-U.	The National Collaborative on Workforce and Disability for Youth (NCWD/Youth)	<i>By Youth, For Youth: Employment</i>	Tout type d'invalidité	Cette ressource s'adresse aux jeunes qui cherchent un emploi et inclut une liste d'arguments « pour et contre » la divulgation aux différentes étapes du processus d'embauche.
É.-U.	The National Collaborative on Workforce and Disability for Youth (NCWD/Youth)	<i>The 411 on Disability Disclosure</i>	Tout type d'invalidité	La section 8 du cahier d'exercices fournit des renseignements aux chercheurs d'emploi sur la façon de divulguer durant le processus d'embauche
É.-U.	University of Massachusetts Medical School	<i>Do I Tell My Boss?: Disclosing My Mental Health Condition at Work</i>	Santé mentale	Cette ressource inclut une liste d'arguments « pour et contre » la divulgation à différentes étapes du processus d'embauche.
É.-U.	McBurney Disability Resource Center, University of Wisconsin Madison	<i>Disclosure and the Workplace</i>	Tout type d'invalidité	Ressource qui fournit une liste d'arguments « pour et contre » la divulgation et la demande d'accommodements durant le processus d'embauche.
É.-U.	Curb Cuts to the Middle-Class Initiative	<i>Recruiting, Hiring, Retaining, and Promoting People with Disabilities</i>	Tout type d'invalidité	Cette ressource s'adresse aux employeurs et explique à quel moment et comment discuter de divulgation et de besoins d'accommodements pour les employés

Analyse des ressources rendue possible grâce à la subvention acordée au partenariat Accommodating and Communicating about Episodic Disabilities (ACED) (<https://aced.iwh.on.ca>).

Annexe 3 : Revue sommaire de la littérature

Les recherches mises au jour par l'interrogation 2010-2020 étaient incluses si 1) elles abordaient le travail rémunéré, le recrutement et l'embauche de personnes vivant avec des invalidités 2) abordaient la divulgation des invalidités durant la période d'embauche et de probation et 3) étaient révisées par des pairs pour une revue scientifique.

Auteur	Année	Titre de l'étude	Revue	Objectif	Plan de la recherche	Participants	Lieu	Résultats de l'étude
Andersson J; Luthra R; Hurtig P; Tideman M	2015	<i>Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden</i>	<i>Journal of Vocational Rehabilitation</i>	A exploré les attitudes et les expériences d'employeurs ayant embauché des personnes vivant avec des invalidités	Méthode par vignettes et questionnaire de suivi	Recruteurs et employeurs responsables de l'embauche	Suède	Les employeurs ont manifesté divers degrés d'intérêt à l'idée d'embaucher des personnes vivant avec des invalidités, selon le type d'invalidité. Les employeurs ayant plus d'expérience avec des personnes vivant avec des invalidités étaient plus susceptibles de les embaucher.
Baker PMA; Linden MA; LaForce SS; Rutledge J; Goughnour KP	2018	<i>Barriers to Employment Participation of Individuals with Disabilities: Addressing the Impact of Employer (Mis)Perceptions and Policy</i>	<i>American Behavioral Scientist</i>	A identifié les similitudes et les différences entre la littérature universitaire et celle de l'industrie pour reconnaître les occasions	Enquête comparative et analyse thématique de la littérature universitaire et de celle de l'industrie sur les	S.O.	États-Unis	Une majorité de chercheurs d'emploi et d'employés vivant avec des invalidités ont fait état « d'invalidités non perceptibles ». Les employeurs se sont dits inquiets du rendement au travail des candidats présentant des invalidités mentales ou émotionnelles comparativement à des invalidités physiques. La culture d'entreprise a été mentionnée comme facteur contribuant à l'inclusion d'employés vivant avec des invalidités. Les perceptions fausses sur les personnes vivant avec des invalidités allaient de pair avec un manque de connaissances et avec des

				de développer des politiques ciblées et abolir les obstacles à l'emploi.	politiques concernant l'inclusion et l'embauche dans les milieux de travail de personnes vivant avec des invalidités.			interactions limitées avec ces personnes. Certains employeurs ont dit craindre que le coût des accommodements pour un employé vivant avec une invalidité soit un risque financier pour l'organisation et ont déclaré rejeter les candidats potentiels sur la base des invalidités divulguées.
Brouwers EPM; Joosen MCW; van ZC; Van WJ;	2020	<i>To Disclose or Not to Disclose: A Multi-stakeholder Focus Group Study on Mental Health Issues in the Work Environment</i>	<i>Journal of Occupational Rehabilitation</i>	A analysé les perspectives, les expériences et les attitudes des intervenants en ce qui a trait à la divulgation des problèmes de santé mentale par les employés et les chercheurs d'emploi.	Étude faite à partir de groupes de discussion et analyse de contenu thématique	27 participants : (6) personnes vivant avec une maladie mentale; (4) gestionnaires de ressources humaines (RH), impliqués dans les décisions d'embauche ; (5) employeurs; (8) professionnels de la réintégration au travail; et (4) intervenants	Pays-Bas	Facteurs identifiés qui ayant t influé sur le processus de divulgation d'un problème de santé mentale : 1) à qui et à quel moment le divulguer 2) facteurs propres au milieu de travail, financiers et propres aux employés. Selon les participants, la divulgation était associée à des résultats positifs tels que : 1) meilleure relation avec l'employeur 2) authenticité 3) soutien en milieu de travail et 4) culture conviviale. Les résultats négatifs associés à la divulgation incluait 1) stigmatisation et 2) discrimination. Perspectives d'embauche : 1) Les intervenants ont estimé que si le travail ne subissait pas d'impact du problème de santé mentale, il était préférable de ne pas le divulguer pour éviter un risque de discrimination. Toutefois, si le problème de santé mentale influait sur le rendement au travail et la productivité, la divulgation était considérée nécessaire.

						en santé mentale		<p>2) Les intervenants en santé mentale, les employeurs et les gestionnaires de RH ont estimé que la divulgation durant le processus d'embauche réduisait les chances d'un candidat d'être embauché. Ils ont estimé que le candidat devrait établir un lien professionnel avec l'employeur avant de divulguer.</p> <p>3) Les professionnels de la réinsertion au travail ont estimé que les candidats devaient divulguer leurs problèmes de santé mentale durant le processus d'embauche pour leur faciliter la tâche si des accommodements s'imposent et pour maintenir des rapports positifs avec les employeurs.</p>
Dolce JN; Bates FM	2011	<i>Hiring and employing individuals with psychiatric disabilities: Focus groups with human resource professionals</i>	<i>Journal of Vocational Rehabilitation</i>	A exploré les expériences de professionnels des ressources humaines entourant l'embauche de personnes souffrant d'invalidités psychiatriques	Groupes de discussion en profondeur et analyse qualitative	14 individus travaillant en ressources humaines participant au processus d'embauche et de recrutement	États-Unis	La divulgation d'une invalidité durant l'entrevue n'a pas été recommandée puisque le personnel des RH peut l'utiliser pour rejeter un candidat. Connaître le problème psychiatrique d'un candidat a été perçu comme susceptible d'influer sur la décision d'embauche. Les préjugés portant sur les candidats vivant avec des invalidités psychiatriques incluaient : absentéisme et piètre rendement, incapacité de terminer le travail, et incapacité d'établir de saines relations de travail avec les collègues. Les chercheurs ont recommandé une formation structurée sur les invalidités pour éliminer la stigmatisation et renseigner les employeurs sur la façon de soutenir les candidats et les employés vivant avec des invalidités psychiatriques.

Fraser R; Ajzen I; Johnson K; Hebert J; Chan F	2010	<i>Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities</i>	<i>Journal of Vocational Rehabilitation</i>	A analysé les croyances, les influences et le contrôle perçu des directeurs de ressources humaines en lien avec l'embauche de personnes vivant avec des invalidités	Groupes de discussion	6 personnes de petites entreprises (30 à 100 employés); 8 d'entreprises de taille moyenne (101-500 employés); et 6 de grandes entreprises (500 employés et +).	États-Unis	Les petites entreprises ont soulevé le plus grand nombre d'inquiétudes, soit : être moins susceptibles d'embaucher des personnes vivant avec des invalidités, s'inquiéter de possibles difficultés juridiques, s'inquiéter du fardeau financier des accommodements en milieu de travail et de l'incapacité d'éliminer ou de prévenir les obstacles dans leur milieu de travail. Les entreprises de taille moyenne ont semblé plus tolérantes au risque que les petites entreprises, mais percevaient souvent les personnes vivant avec des invalidités comme moins qualifiées et offrant un rendement professionnel moindre que des personnes indemnes d'invalidités. Elles se disaient inquiètes de la perception négative des collègues de travail aux accommodements consentis aux employés vivant avec des invalidités. Les employeurs de grandes entreprises ont été le plus exposés à l'embauche et au travail des personnes vivant avec des invalidités. Elles ont été les moins inquiètes de litiges ou risques financiers potentiels. Toutefois, elles ont parfois fait face à la difficulté de convaincre leurs gestionnaires de services et chefs d'équipe d'adopter une stratégie d'embauche pour des candidats vivant avec des invalidités.
Hernandez B; Chen B; Araten-Bergman T; Levy J; Kramer M; Rimmerman A	2012	<i>Workers with Disabilities: Exploring the Hiring Intentions of Non-profit and</i>	<i>Employee Responsibilities & Rights Journal</i>	A exploré les expériences d'employeurs et leur intention d'embaucher des	Groupe de discussion et analyse de contenu thématique	12 employeurs du secteur à but non lucratif 5 employeurs du secteur à but lucratif	États-Unis	Les employeurs des entreprises à but non lucratif se sont montrés plus favorables à l'embauche de personnes vivant avec des invalidités comparativement aux employeurs d'entreprises à but lucratif. Les employeurs d'entreprises à but non lucratif ont dit valoriser et apprécier une main-d'œuvre diversifiée, ce qui se reflétait

		<i>For-profit Employers</i>		<p>personnes vivant avec des invalidités. A examiné la variation entre les organismes à but lucratif et non lucratif. A utilisé la théorie du comportement planifié.</p>				<p>parfois dans la mission et les valeurs de leurs organisations. Ils étaient plus susceptibles d'embaucher des personnes vivant avec des invalidités pour occuper différents postes, y compris des postes de gestion. Les employeurs d'entreprises à but lucratif étaient plus susceptibles d'embaucher des personnes vivant avec des invalidités pour des postes saisonniers ou au bas de l'échelle. Les deux secteurs ont exprimé un intérêt pour l'embauche de personnes vivant avec des invalidités, mais ont déclaré subir l'impact de l'état de l'économie qui selon eux réduisait leur capacité d'embaucher des personnes vivant avec des invalidités.</p>
--	--	-----------------------------	--	--	--	--	--	--

Lindsay S; Leck J; Shen W; Cagliostro E; Stinson J	2019	<i>A framework for developing employers' disability confidence</i>	<i>Equality, Diversity & Inclusion</i>	A exploré la notion de confiance en lien avec les invalidités du point de vue des employeurs qui embauchent des personnes vivant avec des invalidités et des employeurs vivant avec des invalidités	Analyse qualitative thématique de 35 entrevues semi-structurées	18 employeurs qui embauchent des gens vivant avec des invalidités et 17 jeunes (15 à 35 ans) vivant avec des invalidités qui sont sur le marché du travail ou qui cherchent du travail	Canada	Thèmes dégagés : 1) inconfort vis-à-vis des invalidités 2) sortir de sa zone de confort 3) élargir ses perspectives 4) confiance en lien avec les invalidités. Selon les observations, la confiance en lien avec les invalidités chez les employeurs est vitale pour améliorer l'inclusion sociale des personnes vivant avec des invalidités en milieu de travail. Un manque de connaissances, d'éducation, ou d'expérience avec les personnes vivant avec des invalidités peut perpétuer la stigmatisation et la discrimination. La communication au sujet des invalidités entre les employeurs et les employés permet de briser les stéréotypes et d'atténuer la stigmatisation. Les employeurs qui ont embauché des personnes vivant avec des invalidités ont dit que cela favorisait une culture inclusive en milieu de travail, en plus de promouvoir l'innovation et d'améliorer la productivité.
---	------	--	--	---	---	--	--------	---

Lyons BJ; Volpone SD; Wessel JL; Alonso NM	2017	<i>Disclosing a disability: Do strategy type and onset controllability make a difference?</i>	<i>Journal of Applied Psychology</i>	A exploré la façon et les raisons pour lesquelles différents types de divulgation influent sur les intentions et les décisions d'embauche des employeurs	Plan d'étude expérimental	336 participants vivant aux États-Unis recrutés à partir du service Mechanical Turk d'Amazon	États-Unis	Selon les observations, la décatégorisation de la divulgation (les individus se distancient de leur invalidité) a réduit le niveau de pitié des observateurs uniquement lorsque l'individu était perçu comme « non responsable » de son invalidité. Plus l'individu avait un contrôle et une responsabilité vis-à-vis de son invalidité, moins il semblait être un candidat intéressant. Lorsque la décatégorisation de la divulgation était faible, les individus étaient plus susceptibles d'être perçus comme des candidats intéressants. La divulgation de l'intégration (soulignant les aspects positifs de l'invalidité) réduisait la pitié des observateurs lorsque l'individu avait un faible contrôle sur son invalidité.
Pettersen KT; Fugletveit R	2015	<i>Should we talk about it?: A study of the experiences business leaders have of employing people with mental health problems</i>	<i>Work</i>	A exploré les expériences et le points de vue des chefs d'entreprise sur l'embauche de personnes vivant avec des problèmes de santé mentale et identifié les possibilités d'accroître l'inclusion des chercheurs d'emploi vivant avec des	Entrevues en profondeur et analyse thématique	10 chefs d'entreprise de 5 organisations publiques et de 5 organisations privées	Norvège	Les employeurs ont indiqué leur souhait que les chercheurs d'emploi divulguent leur invalidité, mais ont trouvé difficile de créer un environnement favorisant l'ouverture à la divulgation. Ils ont exprimé le besoin d'un soutien externe de la part de professionnels pour créer un milieu de travail inclusif. Les employeurs ont signalé que lorsque les chercheurs d'emploi ou les candidats divulguaient, ils « minimisaient » la gravité de leur état. Les employeurs ont considéré que la divulgation pouvait avoir un effet négatif sur leur intention d'embaucher, malgré leur souhait de tenir une communication ouverte.

				problèmes de santé mentale.				
Stergiou-Kita M; Pritlove C; Kirsh B	2016	<i>The 'Big C'-stigma, cancer, and workplace discrimination</i>	<i>Journal of Cancer Survivorship</i>	A exploré l'impact de la stigmatisation et de la discrimination sur les processus d'embauche et de retour au travail et les décisions de divulgation des survivants du cancer	40 entrevues semi-structurées et analyse thématique	16 survivants du cancer, 16 professionnels de la santé, 8 représentants des employeurs	Canada	Les survivants du cancer ont cru que divulguer leur état de santé entraînerait de la stigmatisation et de la discrimination sur la base des préjugés contre le cancer, y compris liées aux capacités, à la productivité et à la fiabilité des survivants, et au coût des accommodements. Les survivants se sont dits inquiets de l'impact de la divulgation sur les décisions d'embauche et ils retardent la divulgation jusqu'à la fin de l'entrevue d'embauche. Raisons invoquées par les survivants pour divulguer : 1) désir de partager avec autrui 2) perceptions quant à la culture d'entreprise 3) soutien nécessaire des collègues et employeurs et 4) nécessité de développer un plan de travail pour gérer la nature épisodique du rétablissement suite à un cancer. Les représentants des employeurs et les professionnels de la santé ont dit croire que les survivants ne subiraient pas de stigmatisation.
Stutterheim SE; Brands R; Baas I; Lechner L; Kok G; Bos AER	2017	<i>HIV Status Disclosure in the Workplace: Positive and Stigmatizing Experiences of Health Care Workers Living with HIV</i>	<i>Journal of the Association of Nurses in AIDS Care</i>	Comprendre les expériences d'emploi des professionnels de la santé vivant avec le VIH	Analyse thématique de 10 entrevues semi-structurées	10 professionnels de la santé vivant avec le VIH	Pays-Bas	Les individus ont divulgué leur séropositivité pour diverses raisons, y compris des raisons personnelles (catharsis, expériences positives dans le passé, réduction de la stigmatisation liée au VIH en milieu de travail) ou on leur a conseillé de la divulguer pour favoriser la réintégration professionnelle. Les raisons de la non-divulgation de la séropositivité incluaient : crainte de stigmatisation potentielle, réactions négatives et divulgation non nécessaire pour répondre aux exigences de leur poste. Les réactions positives à la divulgation incluaient : soutien et empathie de la part des collègues et employeurs,

								accommodements consentis, protection des renseignements concernant la séropositivité. Les réactions négatives à la divulgation incluaient l'atteinte à la vie privée, les restrictions des tâches professionnelles, la difficulté d'obtenir du travail, la stigmatisation et la discrimination.
--	--	--	--	--	--	--	--	---