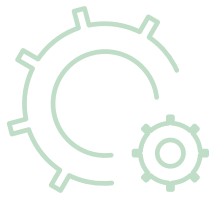


Incluvis

Situez votre organisation sur le chemin de l'inclusion pour l'emploi des personnes en situation de handicap.



Inluvis

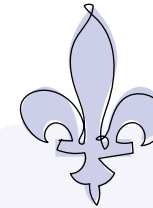


OBJECTIF

INCLUVIS est un guide pour aider votre organisation à être plus inclusive en matière d'emploi des personnes en situation de handicap (PSH). Ce guide inclut un outil d'autodiagnostic.

DESTINATAIRES

INCLUVIS s'adresse à toute organisation (p. ex. entreprises, municipalités, organismes communautaires) et à toute personne responsable des politiques de ressources humaines.

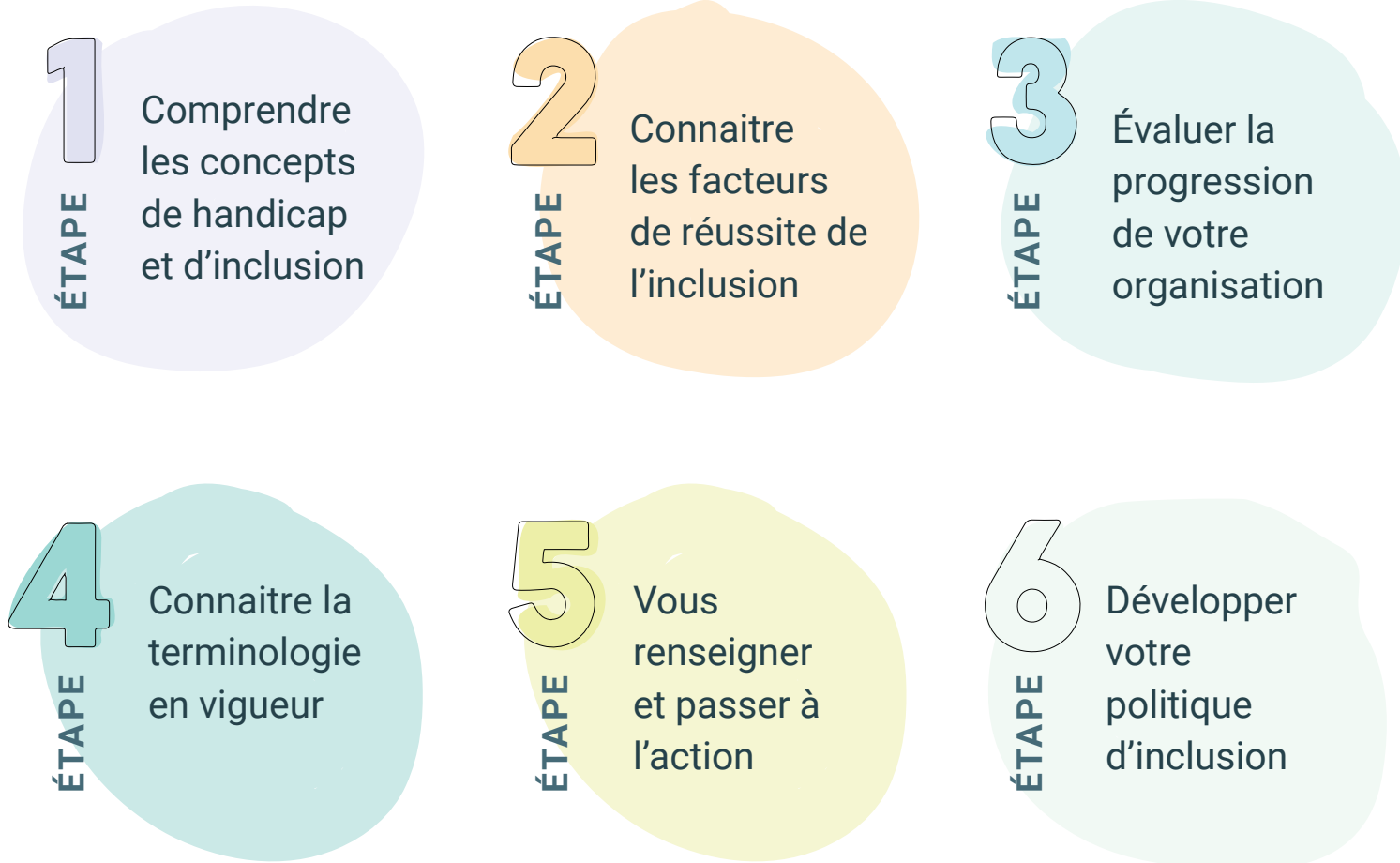


Au Québec, **16,1%** des personnes de plus de 15 ans vivent avec une incapacité et ce nombre augmente en fonction de l'âge (Office des personnes handicapées du Québec, 2019).

La très grande majorité des organisations embauche certainement déjà des personnes ayant des incapacités ou étant un jour susceptibles d'en présenter.



INCLUVIS vous guide sur le chemin de l'inclusion en emploi des personnes en situation de handicap en six étapes :



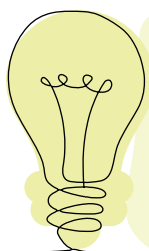
Comprendre les concepts de handicap et d'inclusion



Le handicap et la situation de handicap

Le terme « handicap » était d'usage pour désigner une déficience entraînant une incapacité significative et persistante susceptible d'engendrer des obstacles importants dans l'accomplissement d'activités de la vie quotidienne (L.R.Q., c., E-20.1, a.1). Le handicap relève donc des caractéristiques de l'individu. Ce terme est maintenant remplacé par le terme « situation de handicap ».

La situation de handicap désigne « la réduction de la réalisation ou à l'incapacité à réaliser des habitudes de vie, résultant de l'interaction entre les facteurs personnels (les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques personnelles) et les facteurs environnementaux (les facilitateurs et les obstacles) » (RIPPH, 2021).

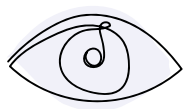


Présenter une incapacité n'est pas synonyme de situation de handicap et n'a pas forcément un impact majeur dans le milieu de travail. Il est possible d'avoir une incapacité, motrice par exemple, tout en étant entièrement fonctionnel dans un milieu de travail donné. D'ailleurs, environ la moitié des personnes avec une incapacité ne nécessitent pas d'aide pour l'accomplissement de leurs tâches au quotidien.

(Office des personnes handicapées du Québec, 2019)

Comprendre les concepts de handicap et d'inclusion

Les types de déficiences ou d'incapacités

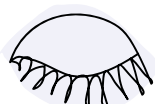


Visibles

conditions physiques et psychologiques présentant des manifestations perceptibles

Exemple

perte ou atrophie d'un membre



Invisibles

large éventail de conditions physiques et psychologiques n'ayant pas de manifestations perceptibles

Exemples

TDAH

troubles mentaux

troubles d'apprentissage

douleur ou maladie chronique

(Lapierre, C., 2020)



Persistants

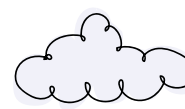
déficiences ou incapacités stables et définitives dans le temps

Exemples

perte de la vision

déficience intellectuelle

trouble d'apprentissage



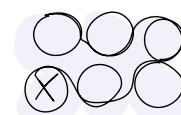
Temporaires

déficiences ou incapacités présentes pour un temps limité

Exemples

blessures

fractures



Épisodiques

déficiences ou incapacités qui surviennent de manière irrégulière et/ou occasionnelle

Exemples

maladies chroniques

dépression



Comprendre les concepts de handicap et d'inclusion



L'inclusion

Le concept d'inclusion sous-entend que, quelles que soient les caractéristiques inhérentes à un individu, il est de son plein droit de faire partie de son environnement. C'est donc à l'environnement de s'adapter à la diversité que l'on retrouve chez les individus. Dans le cadre du travail, il revient ainsi à l'employeur de s'adapter à la diversité retrouvée chez ses employé.es et d'offrir un environnement de travail qui permet à toutes et tous l'actualisation de sa pleine participation.

D'autres termes couramment utilisés dans Incluvis et de manière générale dans le domaine de l'inclusion et du handicap (p. ex. déficience, incapacité, accessibilité) sont définis à l'étape 4 de Incluvis.



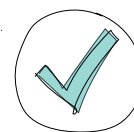
Adoptée au Québec il y a 20 ans, la **Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics** vise à contrer la discrimination systémique vécue par certaines populations en contexte d'emploi. Les personnes handicapées y ont été spécifiquement ajoutées en 2005.

Connaître les facteurs de réussite de l'inclusion



L'engagement visible de la direction en faveur de la diversité

Perçu comme un élément clé d'un recrutement de PSH réussi, cet engagement s'incarne dans une culture inclusive au sein de l'établissement, selon laquelle une PSH peut réussir en emploi et doit être considérée comme n'importe qui d'autre à cet égard.



L'accompagnement avant et pendant l'emploi auprès de l'employé.e en situation de handicap (ESH)

Les employeurs qui perçoivent l'accompagnement des ESH comme un investissement mutuellement bénéfique facilitent les ajustements nécessaires afin de permettre l'employabilité des PSH. Qu'il s'agisse de l'établissement d'un mentorat, d'une fréquence personnalisée de rencontres de suivi ou d'une offre de formation ciblée aux besoins de l'ESH, les employeurs qui permettent un accompagnement soutenu favorisent l'inclusion des ESH. C'est une approche gagnant-gagnant !

Connaître les facteurs de réussite de l'inclusion



Le soutien à l'autodétermination des ESH

Susciter l'engagement des ESH de manière proactive en établissant une communication ouverte quant à leurs aspirations professionnelles, besoins d'accommodements ou de mesures de soutien en emploi a un impact positif sur la motivation et le rendement au travail.



La formation du personnel supervisant directement les PSH

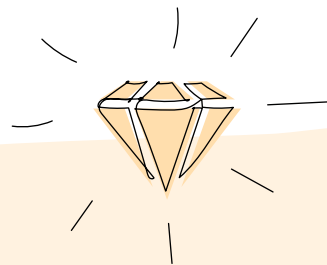
Ces formations peuvent porter par exemple sur une situation de handicap en particulier ou sur les accommodements, et constituent également un élément important pour créer une culture inclusive en organisation.

Connaître les facteurs de réussite de l'inclusion



L'établissement d'un partenariat avec un organisme spécialisé en employabilité des PSH

Le partage d'expertise d'un tiers parti possédant une expertise spécifique aux ESH permet à l'employeur de bonifier ses pratiques inclusives en employabilité et d'acquérir de nouvelles compétences à cet égard.








Les PSH forment une main d'œuvre variée qui recèle de potentiels et de compétences et sont aptes et disponibles pour différents postes au sein des organisations. Les employeurs doivent désormais créer des environnements de travail offrant une plus grande accessibilité et à être plus inclusifs afin de tirer profit de ce bassin de talents sous-utilisés.

Sources : Brugnaro, L. & Timmons, J. C.(2007), Gouvernement du Canada (2020), Optez pour le talent (2021), CASE (2020), Erickson et collègues (2014)

Évaluer la progression de votre organisation


L'outil d'autodiagnostic est composé de cinq volets de 10 questions chacun. Chaque volet se rattache à un stade de l'emploi des PSH :

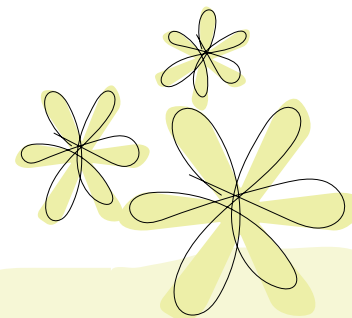
OUTIL VOLET	
1	 Place de la main d'œuvre PSH au sein de l'organisation
2	 Recrutement et sélection
3	 Accueil et intégration
4	 Maintien en emploi
5	 Conditions de travail (santé et sécurité au travail, horaires, etc.)

Évaluer la progression de votre organisation

Cet outil vous permet d'évaluer la situation de votre organisation sur le chemin de l'inclusion pour l'emploi des PSH de façon autonome. L'idée est de susciter votre réflexion à partir des énoncés et de vous aider à identifier vos priorités. L'outil peut être utilisé à plusieurs moments de la vie de votre organisation pour évaluer votre progression.

L'inclusion en emploi de personnes présentant une déficience ou une incapacité peut sembler être un processus compliqué et intimidant pour bien des employeurs. Plusieurs pratiques inclusives sont pourtant simples à appliquer et peu coûteuses. Certaines existent sans doute déjà dans votre organisation.

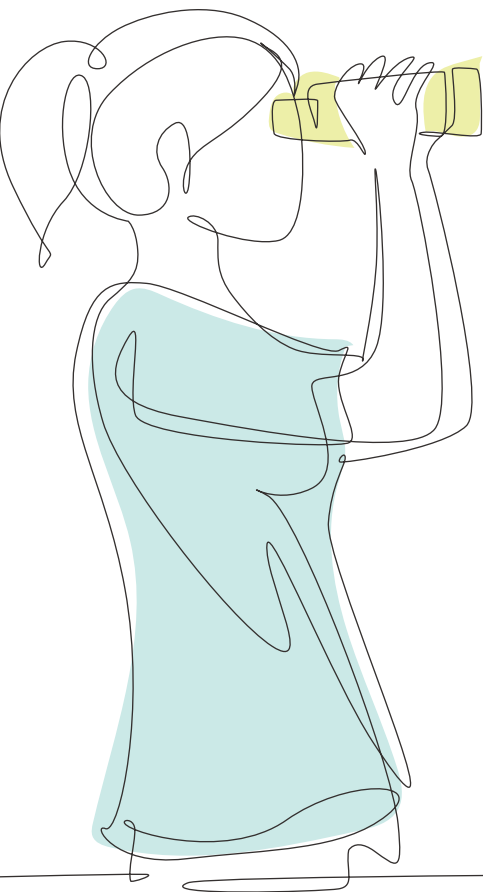
Faites le test ! L'outil est disponible sur le site du [CRISPESH](#).



Plusieurs personnes peuvent être impliquées dans les réflexions ou la formalisation des processus organisationnels de sélection, de recrutement, ou de maintien en emploi des PSH, ou encore dans l'élaboration d'une politique d'inclusion. Il peut s'agir de personnes dédiées au développement organisationnel ou aux projets spéciaux en ressources humaines, comme un comité Équité, Diversité et Inclusion. Les personnes à la tête de l'organisation, ainsi que leur personnel administratif, peuvent également être mises à contribution.

Évaluer la progression de votre organisation

Cinq astuces pour faire votre autodiagnostic



- 1** Chaque volet est indépendant : vous pouvez décider de vous consacrer à un seul volet ou à certains des cinq volets, selon les priorités et intérêts de votre organisation.
- 2** Chaque énoncé vous permet d'attribuer un score de 0 à 100% pour la réalisation des démarches entreprises – ou non – par votre organisation, ou vos connaissances sur le sujet.
- 3** Une fois le diagnostic complété, deux questions vous permettent d'identifier les priorités d'action et les ressources à votre disposition pour vous soutenir.
- 4** Le glossaire de l'étape « **Connaître la terminologie en vigueur** » vous aidera à mieux positionner votre organisation selon les énoncés.
- 5** Vous pouvez contacter le CRISPESH pour vous aider à réaliser votre diagnostic.

Évaluer la progression de votre organisation

Les balises pour vous aider à ajuster votre score

100% On y est ! La démarche est institutionnalisée dans notre organisation.

76 à 99%

On est en route vers l'appropriation. Nos équipes ont intégré, à différents degrés, les principes et façons de faire dans leur pratique quotidienne.

51 à 75%

On est en cours d'implantation. Les démarches relatives à cet élément sont (bientôt) complétées.

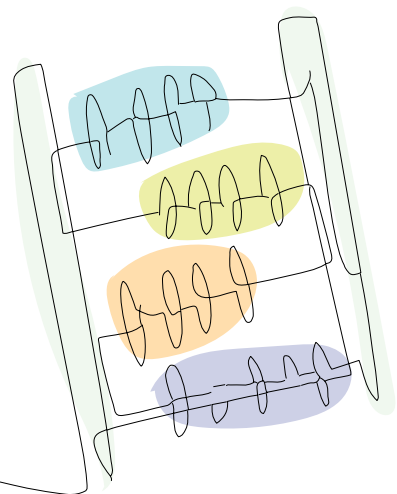
26 à 50%

On planifie. Nous avons planifié la stratégie de mise en œuvre et amorcé plusieurs actions sur le sujet. Quelques actions concrètes ont déjà été mises en œuvre.

1 à 25%

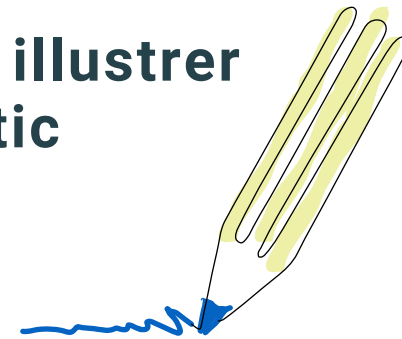
On y pense ! Nous avons priorisé cet aspect dans notre organisation. Nous avons amorcé une réflexion à cet égard.

0% Pas encore... Nous n'avons pas encore eu le temps de nous pencher sur la question. Nous n'avons pas initié de démarches à cet égard.



Évaluer la progression de votre organisation

Deux exemples pour illustrer l'outil d'autodiagnostic



En tenant compte des balises, inscrivez votre score.

EXEMPLE ÉNONCÉ (VOLET 5, NO. 2)

Nous offrons un environnement de travail sécuritaire, inclusif et accessible

(accessibilité physique, communicationnelle, enregistrement audio, résumés, pictogrammes, etc.).

Notre organisation expérimente de nouveaux outils visuels pour expliquer les mesures de sécurité sur une chaîne de montage. Les résultats de l'expérimentation ne sont toutefois pas encore disponibles pour ajuster les outils.

Expliquez votre score ou écrivez vos commentaires.

75%

100%
On y est !

76 à 99%
On est en route vers l'appropriation.

51 à 75%
On est en cours d'implantation.

26 à 50%
On planifie.

1% à 25%
On y pense !

0%
Pas encore

EXEMPLE ÉNONCÉ (VOLET 2 NO. 4)

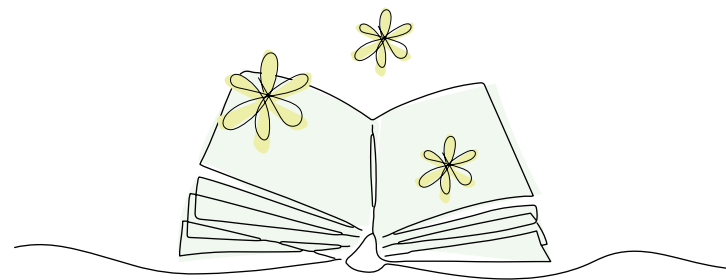
Notre organisation sait adopter des modalités de recrutement et d'entrevue inclusives, adaptées aux PSH (durée d'affichage de poste, transparence et accessibilité à l'information sur le poste à pourvoir, sur les compétences requises essentielles et sur l'équipe de travail, etc.).

Notre organisation a organisé une rencontre sur la nécessité d'ajuster nos pratiques de recrutement pour être plus inclusive. Nous n'avons toutefois pas plus avancé pour le moment.

20%



Connaître la terminologie en vigueur



Accessibilité

Elle est définie comme le caractère d'un produit, procédé, service, information ou environnement qui, dans un but d'équité et dans une approche inclusive, permet à toute personne de réaliser des activités de façon autonome et d'obtenir des résultats équivalents. (Groupe DÉFI Accessibilité (GDA), 2011)

Accommodement

Dans l'esprit où chaque personne possède un droit fondamental à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, un accommodement consiste à aménager une règle ou une pratique en accordant un traitement différentiel à une personne présentant un handicap, qui autrement serait pénalisée/discriminée par l'application de cette norme ou de cette pratique. Au Québec et au Canada, l'accommodement est une obligation légale pour l'employeur, balisée par la Charte des droits et libertés de la personne. Les accommodements peuvent prendre différentes formes : aménagement de l'environnement physique (p. ex. souris d'ordinateur adaptée), des horaires de travail (p. ex. flexibilité dans l'application des pauses), etc.

(Office des personnes handicapées du Québec, 2017)

Déficiência

Toute perte ou anomalie d'une structure ou d'une fonction physique, psychologique ou anatomique (p. ex. déficience motrice, déficience visuelle, etc.).

(Centre d'aide aux étudiants de l'Université Laval, 2016)

Équité

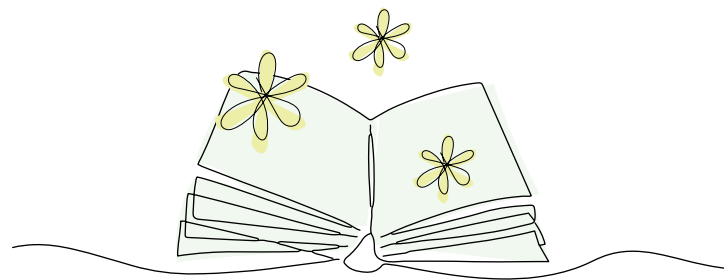
La notion d'équité sous-entend le traitement juste de tous les individus, quelles que soient leurs caractéristiques, au sein d'un système donné afin de garantir l'égalité des chances pour tous et de mettre fin à tout type de discrimination. L'équité est différente de l'égalité. Il s'agit d'offrir des adaptations de stratégies/conditions en fonction des besoins spécifiques de chacun.e, et non d'offrir le même traitement à toutes et tous. Par exemple, s'assurer que les mécanismes d'affectation de poste permettent une modulation des conditions de l'entrevue permet de ne pas défavoriser les candidats ou candidates potentiels.

ESH

Cet acronyme fait référence au terme « *Employé.e en situation de handicap* ».



Connaître la terminologie en vigueur



Handicap

Résultant d'une déficience ou d'une incapacité, le handicap est un préjudice, pour une personne donnée, qui l'empêche ou la limite dans l'accomplissement d'un rôle social considéré comme normal selon l'âge, le sexe et les facteurs sociaux et culturels. Le handicap est donc fonction de la relation entre les personnes ayant une déficience et leur environnement. Il survient lorsque ces personnes rencontrent des barrières culturelles, physiques ou sociales qui les empêchent d'avoir accès aux divers systèmes de la société que les autres citoyens peuvent utiliser. Ainsi, le handicap est une perte ou une limitation des opportunités permettant de prendre part pleinement à la vie de la communauté au même titre que les autres.

(Centre d'aide aux étudiants de l'Université Laval, 2016)

Incapacité

Toute restriction ou tout affaiblissement de facultés / capacités (découlant d'une déficience) permettant de faire les activités considérées comme normales pour un être humain.

(Centre d'aide aux étudiants de l'Université Laval, 2016)

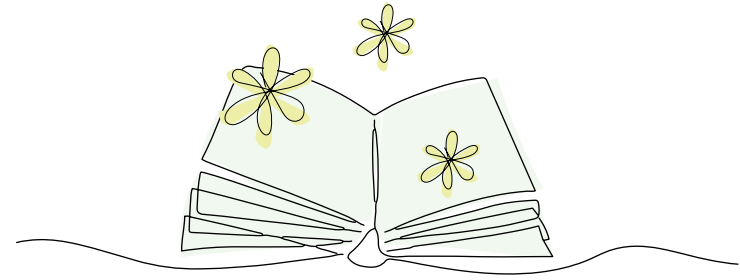
Inclusion

Le concept d'inclusion sous-entend que, peu importe la diversité et les caractéristiques inhérentes chez un individu, il est de son plein droit de faire partie de son environnement. C'est donc à l'environnement de s'adapter à la diversité que l'on retrouve chez les individus. Dans le cadre du travail, il revient à l'employeur de s'adapter à la diversité retrouvée chez ses employés et d'offrir un environnement de travail qui permet à tous l'actualisation de sa pleine participation.

Intégration

Le concept d'intégration sous-entend que l'individu « différent » doit s'adapter à son environnement qui lui est considéré comme « normal ». La responsabilité de s'adapter ou de se conformer à son milieu est sur les épaules de l'individu handicapé.

Connaître la terminologie en vigueur



Mesures de soutien

Les mesures de soutien réfèrent à des produits, services et/ou procédés permettant aux personnes présentant des déficiences ou des incapacités à surmonter les obstacles entravant la réalisation de leurs activités quotidiennes en milieu de travail. Elles soutiennent ainsi la pleine participation au sein d'un milieu de travail donné, de manière équivalente à celle des autres employés sans situation de handicap. Par exemple, offrir davantage de rencontres annuelles aux employés en situation de handicap avec leurs superviseurs peut être une mesure de soutien.

Personne handicapée

« Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

(E-20.1 - Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, 2004)

PSH

Cet acronyme fait référence au terme "Personne.s en situation de handicap".

Situation de handicap

Une situation de handicap correspond à la réduction de la réalisation ou à l'incapacité à réaliser des habitudes de vie, résultant de l'interaction entre les facteurs personnels (les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques personnelles) et les facteurs environnementaux (les facilitateurs et les obstacles), dans un milieu de travail par exemple.

(Réseau international sur le Processus de production du handicap, 2021)

Situation où l'interaction d'un individu et ses caractéristiques avec un environnement physique et social et ses caractéristiques (comme le milieu de travail, par exemple), empêchent la pleine participation de cet individu.

Se renseigner et passer à l'action



VOLET 1

Place de la main-d'œuvre PSH au sein de l'organisation

- Le handicap (CDPDJ)
- La discrimination (CDPDJ)
- Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (Gouvernement du Québec, Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale)
- Bâtir un Canada accessible pour les personnes en situation de handicap (Gouvernement du Canada)



<https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/handicap>

<https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination>

https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SNPH_Strategie-emploi-pers-hand_2019-24.pdf

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accessible-personnes-handicapees.html>

ÉTAPE
5

Se renseigner et passer à l'action



VOLET 2 Recrutement et sélection

- Conseil du patronat du Québec : formation sur le processus d'embauche des personnes en situation de handicap
- Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées ROSEPH
- Répertoire des organismes spécialisés en employabilité (site Emploi Québec)
- Emploi Québec : détails pour de l'aide financière
- Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA)
- DEPPI (Université Laval)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) : Responsabilités de l'employeur



<https://www.cpq.qc.ca/fr/organisation/partenaires/une-formation-inedite-pour-les-employeurs-comment-ameliorer-le-processus-d-embauche-des-personnes-en-situation-de-handicap-psh/> et

<https://roseph.ca>

<https://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/citoyens/trouver-un-emploi/repertoire-des-organismes-specialises-en-employabilite/>

<https://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/>

<https://www.cqea.ca/>

<https://www.deppi.org/>

<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/vos-obligations/obligations/employeurs>



Se renseigner et passer à l'action



VOLET 3

Accueil et intégration

- Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées ROSEPH
- Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) : Intégration et maintien en emploi des personnes handicapées
- Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) : Mieux accueillir les personnes handicapées
- Guide de planification de réunions inclusives (Emploi et Développement Canada)
- Sphère



<https://roseph.ca>

<https://www.ophq.gouv.qc.ca/evenements/integration-et-maintien-en-emploi-des-personnes-handicapees.html>

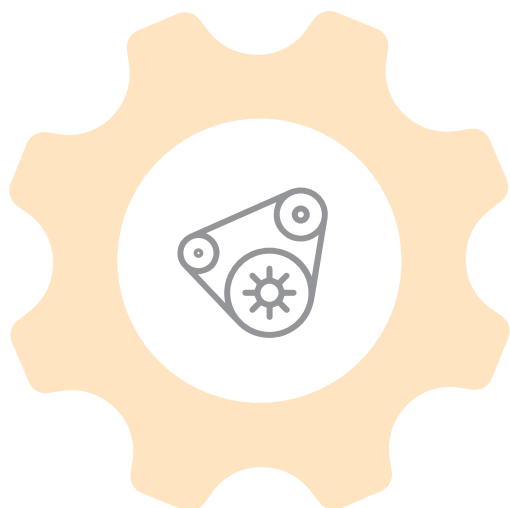
<https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-le-grand-public/mieux-accueillir-les-personnes-handicapees.html>

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/invalidite/cra/reunions-inclusives.html>

<https://sphere-qc.ca/>



Se renseigner et passer à l'action



VOLET 4

Maintien en emploi

- Trousse d'outils de l'employeur : Pratiques exemplaires des employeurs favorables à l'intégration (Gouvernement du Canada)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) : Service conseil pour les accommodements
- Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)



<https://optezpourletalent.ca/>

<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/service-conseil-en-accommodement-raisonnable>

<http://roseph.ca/accueil/>



ÉTAPE
5

Se renseigner et passer à l'action



VOLET 5

Conditions de travail

- Loi canadienne pour l'accessibilité (Gouvernement du Canada)
- Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (Gouvernement du Québec)
- Modèle de politique sur les mesures d'adaptation dans le milieu de travail (Commission canadienne des droits de la personne)
- L'accommodement raisonnable (CDPDJ)
- Agir pour le droit au travail des personnes handicapées (FTQ)



<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/A-0.6/page-1.html>

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-20.1>

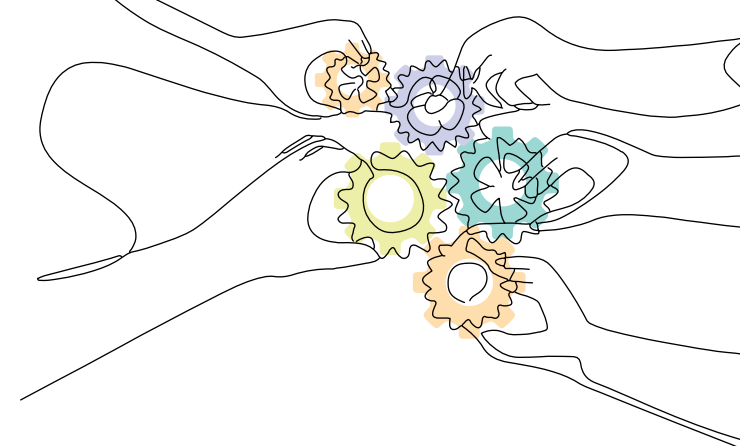
<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/modele-de-politique-sur-les-mesures-d%E2%80%99adaptation-dans-le-milieu-de-travail>

<https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable>

<https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/ftqimport/7910.pdf>



Développer votre politique d'inclusion



Félicitations ! Votre organisation a décidé qu'il était temps de se doter d'une politique d'inclusion.

Les changements sociaux, économiques et démographiques pointent vers une plus grande inclusion de la diversité en emploi. Les PSH représentent une main d'œuvre dont les qualités ne cessent d'être révélées. Ce segment de la population ne fait que croître : le pourcentage des PSH prêtes et capables de travailler continue d'augmenter à chaque année. L'emploi constitue un lieu privilégié quant à la pleine participation sociale des personnes – qu'elles soient en situation de handicap ou non.

Les employeurs ont un rôle à jouer au sein d'une société se voulant inclusive. La suppression des obstacles à l'emploi à l'intérieur des organisations commence par un leadership engageant et ouvert à la diversité et à l'inclusion, et à la création d'un milieu de travail flexible où les modifications et accommodements, au besoin, sont autant d'exemples de cette souplesse.

Incluvis vous accompagne dans une étape initiale importante concernant le développement de pratiques inclusives pour les PSH en emploi chez vous. L'outil d'autodiagnostic d'Incluvis peut vous aider à identifier les aspects dont il faut tenir compte dans une politique d'inclusion. N'hésitez pas à recourir à l'expertise des organisations disponibles pour vous aider à élaborer une politique interne d'inclusion !

Références bibliographiques



Brugnarò, L. & Timmons, J. C. (2007). Self-Determination : A Fundamental Ingredient of Employment Support. **Tools for inclusion, 22**. <https://www.communityinclusion.org/pdf/to22.pdf>

CASE. (2020). **The Canadian Association for Supported Employment**. <https://supportedemployment.ca>

Centre d'aide aux étudiants de l'Université Laval. (2016). **Qu'est-ce qu'un handicap ?** <https://www.aide.ulaval.ca/situation-de-handicap/textes-et-outils/qu-est-ce-qu-un-handicap/>

Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, L.Q. 2004. c. 31, art. 1.

Erickson, W. A., Schrader, S. von, Bruyère, S. M., VanLooy, S. A., & Matteson, D. S. (2014). Disability-Inclusive Employer Practices and Hiring of Individuals With Disabilities. **Rehabilitation Research, Policy, and Education, 28(4), 309-328**. <https://doi.org/10.1891/2168-6653.28.4.309>

Gouvernement du Canada. (2020). **L'embauche d'une personne handicapée**. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/embauche-personne-handicap.html>

Groupe DÉFI Accessibilité (GDA). (2011). **Rapport de recherche pour les milieux associatifs de Montréal – Accessibilité universelle et designs contributifs (version 5.3)**. Université de Montréal.

Lapierre, C. (2020). **L'inclusion organisationnelle des personnes en situation de handicap invisible : une recherche-intervention**. Projet de thèse de doctorat. Sherbrooke (QC) : Université de Sherbrooke.

Office des personnes handicapées du Québec. (2017). **Accommodements raisonnables**. <https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-le-grand-public/mieux-accueillir-les-personnes-handicapees/accommodements-raisonnables.html>

Office des personnes handicapées du Québec. (2019). L'activité sur le marché du travail selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. **Passerelle, 11(2)**. https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Passerelle/Passerelle_Vol11_No2.pdf

Optez pour le talent. (2021). **Les fournisseurs de services jouent un rôle clé pour aider les employeurs à accroître leur capacité**. <https://optezpourletalent.ca/index.php>

Réseau international sur le Processus de production du handicap. (2021). **Concepts-clés**. <https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/concepts-cles/>

United Nations Department of Economic and Social Affairs. (1982). **World Programme of Action Concerning Disabled Persons**. United Nations. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/world-programme-of-action-concerning-disabled-persons.html>



Contributeurs

RESPONSABLE DE LA RÉDACTION

Christine Morin

Enseignante au cégep du Vieux Montréal,
chercheuse au CRISPESH

COMITÉ D'EXPERTS

Sonia Charland

Consultante Spécialiste en stratégie d'emploi
pour le ROSEPH

Roch Ducharme

Directeur, CRISPESH

Jocelyne Labelle

Consultante Spécialiste en stratégie d'emploi
pour le ROSEPH

Sylvain Letscher

Professeur, Ph.D., Sciences de l'éducation,
Université du Québec à Rimouski

Laurence Marin

Directrice, ROSEPH

Valérie Martin

Doctorante en psychoéducation,
Université de Montréal

Avec la participation financière de :



Christine Morin

Enseignante au cégep du Vieux Montréal,
chercheuse au CRISPESH

Émilie Robert

Directrice de la recherche et du transfert,
CRISPESH

Jean-François Rousseau

Consultant en ressources humaines

POUR CITER CE DOCUMENT

CRISPESH. (2021). Inluis : Situez votre organisation sur le chemin de l'inclusion pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Montréal : CRISPESH.

Ce guide est une version adaptée de Inluis :
Vers des pratiques inclusives en employabilité
des personnes en situation de handicap, produit
et édité par le CRISPESH et le ROSEPH.

GRAPHISME ET CONSEIL EN DESIGN

Atelier Paloma



Attribution - Pas d'Utilisation
Commerciale - Partage dans
les Mêmes Conditions 4.0
International (CC BY-NC-SA 4.0)





CRISPESH

Centre de recherche pour l'inclusion des
personnes en situation de handicap

255, rue Ontario E

Montréal (QC) H2X 1X6

Téléphone : 514-982-3437, poste 2836

Courriel : crispesh@cvm.qc.ca

www.crispesh.ca