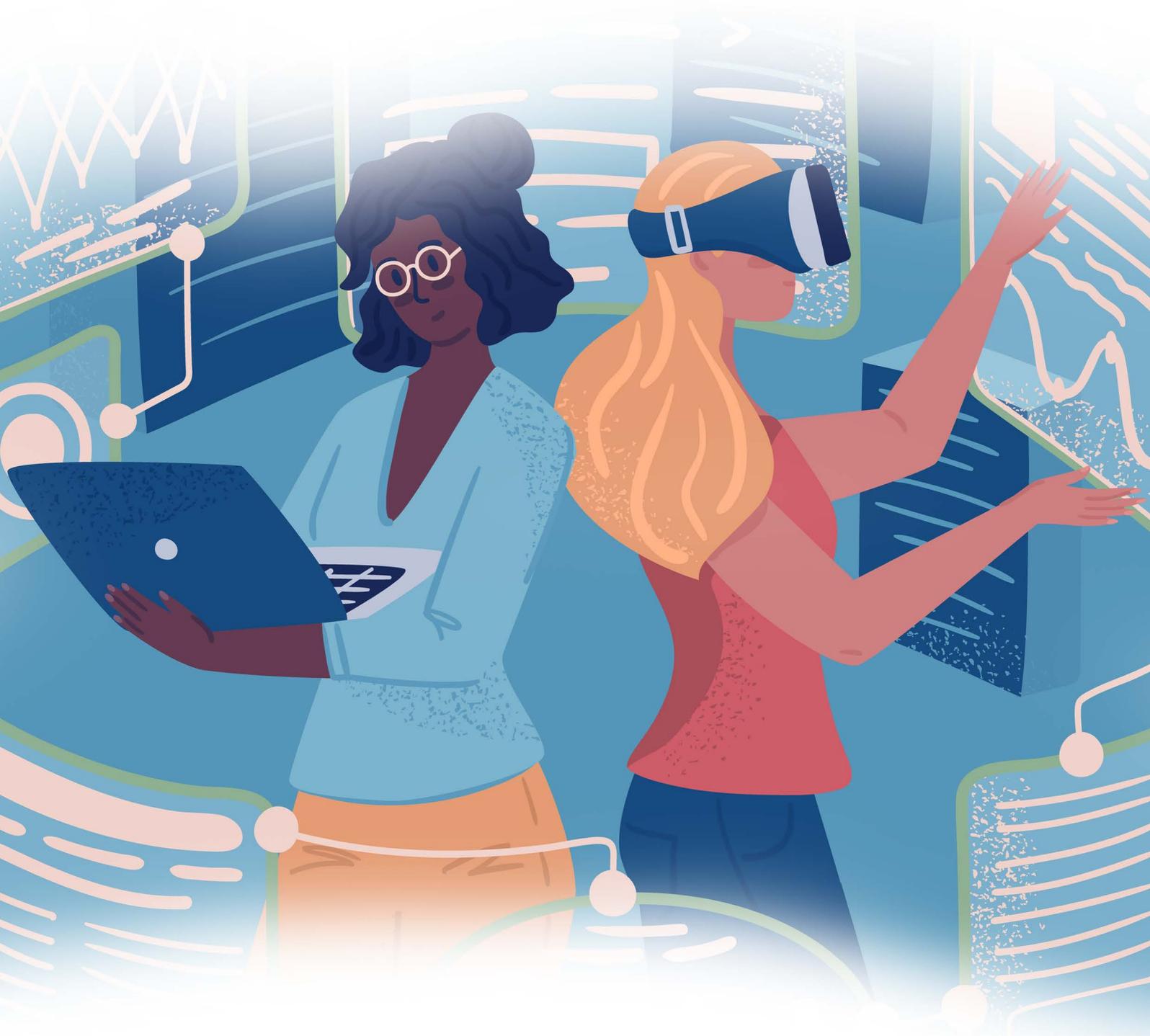


Soutenir les jeunes personnes handicapées dans l'avenir du travail

Stratégies les mieux classées sur la
base d'une étude Delphi de trois ans



Avis de non-responsabilité

Ce document n'est pas destiné à remplacer les conseils d'un professionnel. Les conclusions tirées ou les actions entreprises sur la base des informations contenues dans ce document relèvent de la seule responsabilité de l'utilisateur.

En outre, il incombe aux utilisateurs de se conformer aux normes, à la législation et aux réglementations en vigueur dans leur juridiction.

L'Institute for Work & Health (I.W.H.) est une organisation indépendante à but non lucratif qui mène et mobilise des recherches visant à aider les décideurs politiques, les employeurs et les travailleurs à créer des environnements de travail sains, sûrs et inclusifs.

L'I.W.H. fonctionne avec le soutien de la province de l'Ontario. Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de l'Institut et ne reflètent pas nécessairement celles de la province de l'Ontario.

Pour toute question ou demande de réimpression, veuillez vous adresser à :

Institute for Work & Health
400 University Avenue, Suite 1800
Toronto, Ontario M5G 1S5
info@iwh.on.ca
www.iwh.on.ca



*Soutenir les jeunes personnes handicapées dans l'avenir du travail :
Stratégies les mieux classées sur la base d'une étude Delphi de trois ans*

© 2024, Institute for Work & Health

Ce document est soumis à une licence internationale Creative Commons AttributionNonCommercial-NoDerivatives 4.0 : <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Cela signifie que ce document peut être utilisé et partagé à condition que l'Institute for Work & Health soit cité comme source, que le contenu ne soit pas modifié et qu'il soit utilisé à des fins non commerciales.

Si vous souhaitez modifier et/ou utiliser le contenu à des fins commerciales, veuillez contacter : ip@iwh.on.ca

Table des matières

Résumé	02
Contexte	04
Méthodes	09
Résultats	13
Défi 1 : Impact des technologies numériques avancées	16
Défi 2 : L'intelligence artificielle dans la prise de décision en matière de ressources humaines	23
Défi 3 : Mondialisation numérique	29
Défi 4 : Tensions culturelles autour de l'inclusion sur le lieu de travail	35
Défi 5 : Changement climatique	42
Défi 6 : Chocs externes accélérant le rythme du changement	48
Discussion	53
Remarques finales	55
Références	56
Remerciements	62



Résumé

Les tendances sociales, technologiques, économiques, environnementales et politiques modifient rapidement la nature et la disponibilité du travail (1). Ces changements seront source de défis et d'opportunités pour les jeunes personnes vivant avec un handicap qui entrent dans le monde du travail. Plus important encore, ces changements nécessiteront la conception de solutions innovantes qui favorisent une plus grande inclusion des personnes handicapées.

Au cours de l'été 2021, des chercheurs de l'Institute for Work & Health ont lancé une étude en plusieurs phases sur trois ans afin d'explorer l'avenir du travail. L'objectif de l'étude était d'anticiper les changements dans le monde du travail et d'examiner les implications de ces changements pour l'insertion professionnelle des jeunes personnes vivant avec un handicap. L'étude a cherché à générer des solutions exploitables qui pourraient être utilisées pour assurer une plus grande inclusion dans l'emploi des personnes handicapées et renforcer la résilience dans la conception des politiques, des programmes et des stratégies pour faire face aux changements dans l'avenir du travail.

Une enquête Delphi a été utilisée pour générer un consensus sur des idées de solutions réalisables, en s'appuyant sur les perceptions de divers répondants à travers le Canada ayant une expérience vécue du handicap et une expertise sur les opportunités d'emploi et les défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées. Les experts comprenaient des décideurs politiques, des prestataires de services d'emploi pour les personnes handicapées, des experts du marché du travail et des futurologues.

Dans l'enquête Delphi, les participants ont également été interrogés sur les stratégies susceptibles de garantir que les jeunes handicapés puissent trouver et conserver un emploi dans les décennies à venir. Six défis majeurs susceptibles de façonner l'avenir du travail ont été identifiés. Les participants ont également suggéré des stratégies spécifiques pour promouvoir l'inclusion des jeunes handicapés dans le marché du travail qui, selon eux, pourraient résister aux changements de l'avenir du travail. Les discussions ont porté sur l'impact de la transformation numérique de l'économie, l'intelligence artificielle (I.A.) dans la prise de décision en matière de ressources humaines, la mondialisation numérique, les tensions culturelles autour de l'inclusion sur le lieu de travail, le changement climatique et les chocs externes qui pourraient accélérer le rythme du changement.

Dans la partie suivante de l'étude, une approche de recherche de consensus a été utilisée pour classer les stratégies proposées dans la première enquête en fonction de leur probabilité de soutenir l'inclusion dans l'emploi dans chacun des six domaines de défis. La stratégie la mieux classée pour chaque domaine d'action est présentée dans le tableau 1.



Défi 1 : Impact des technologies numériques avancées	Stratégie: Aider les jeunes et les jeunes adultes handicapés à acquérir de nouvelles compétences professionnelles en leur offrant un meilleur accès à la formation tout au long de la vie.
Défi 2 : L'intelligence artificielle dans la prise de décision en matière de ressources humaines	Stratégie: Mettre l'accent sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité lors de la conception et de l'application de l'intelligence artificielle dans les programmes de ressources humaines.
Défi 3 : Mondialisation numérique	Stratégie: Appliquer une norme minimale en matière d'accessibilité et de droits du travail à l'échelle internationale.
Défi 4 : Tensions culturelles autour de l'inclusion sur le lieu de travail	Stratégie: Renforcer la confiance des employeurs pour créer des cultures d'entreprise favorables à l'intégration des personnes handicapées.
Défi 5 : Changement climatique	Stratégie: Accroître les possibilités de travail à distance et de formules de travail flexibles.
Défi 6 : Chocs externes accélérant le rythme du changement	Stratégie: Faciliter l'emploi dans des postes stables susceptibles d'être moins affectés par les chocs.

Tableau 1. Stratégie d'inclusion dans l'emploi la mieux classée pour chaque domaine d'action relatif à l'avenir de l'emploi.

Les stratégies décrites par les participants couvrent le lieu de travail, la politique sociale et les milieux éducatifs. Ces stratégies vont des initiatives de renforcement des compétences professionnelles inclusives au développement d'employeurs confiants dans le handicap. Bon nombre des stratégies proposées peuvent être mises en œuvre dans le contexte professionnel actuel, tout en étant pertinentes pour l'avenir.

Ce rapport résume la méthodologie d'enquête Delphi utilisée et décrit les différentes stratégies identifiées par les participants. Nous décrivons la manière dont les trois stratégies les mieux classées pour chaque domaine d'action peuvent être mises en œuvre dans la pratique. Nous décrivons également les pratiques prometteuses qui existent actuellement sur le terrain et qui peuvent servir d'exemples.

Dans l'ensemble, les idées pratiques présentées dans notre rapport peuvent être utilisées par les décideurs politiques, les employeurs, les fournisseurs de services d'emploi et d'autres pour développer des approches qui font progresser les politiques et les programmes d'emploi en faveur de l'inclusion du handicap pour les jeunes. Dans l'ensemble, les résultats peuvent contribuer à lever les obstacles à la participation à l'emploi et à favoriser l'inclusion dans l'avenir du travail.



Contexte

Dans tous les secteurs et toutes les professions, le monde du travail au Canada évolue rapidement et sera très différent au cours de la prochaine décennie. Les tendances sociales, technologiques, environnementales, économiques et politiques façonnent les conditions de travail et risquent de modifier la manière dont le travail sera effectué à l'avenir (2-4). Cela peut créer à la fois des défis et des opportunités (5).

Dans ce rapport, nous examinons les implications de l'avenir du travail pour les jeunes personnes handicapées, un segment du marché du travail qui a toujours été exclu des possibilités d'emploi de haute qualité et qui continue d'être confronté à des parcours fragmentés en matière d'évolution de carrière (6-8).

Nous décrivons les résultats d'une enquête Delphi menée au Canada. L'étude visait à identifier les principaux défis auxquels les jeunes travailleurs handicapés seront probablement confrontés dans l'avenir du travail et à déterminer les stratégies correspondantes susceptibles de promouvoir l'emploi inclusif.

Les conclusions de ce rapport sont pertinentes pour divers praticiens qui conçoivent des programmes d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées, ainsi que pour les décideurs politiques qui cherchent à identifier et à relever les défis qui se profilent à l'horizon en matière d'engagement dans l'emploi.

Définir l'avenir du travail

L'avenir du travail se caractérise par des changements spectaculaires dans tous les secteurs et toutes les professions, sous l'effet d'une série de tendances (2, 3), et représente une transformation significative de la nature et de la disponibilité du travail. Les changements dans l'avenir du travail se produisent à plus grande échelle et à un rythme plus rapide par rapport aux périodes de changement passées (9).

Une analyse de l'horizon 2021 a permis d'identifier neuf tendances susceptibles d'avoir un impact sur le travail. Il s'agit de la transformation numérique de l'économie, de l'automatisation renforcée par l'intelligence artificielle, des systèmes de gestion des ressources humaines renforcés par l'intelligence artificielle, des compétences requises pour l'avenir du travail, de la mondialisation 4.0, du changement climatique et de l'économie verte, de la génération Z et des environnements de travail inclusifs, du populisme et de l'avenir du travail, ainsi que des chocs externes qui accélèrent l'évolution de la nature du travail (7).



Tendance	Description
Transformation numérique de l'économie	Avancement et application de nouvelles technologies numériques qui contribuent à l'hyperconnectivité, font progresser la téléprésence, automatisent le travail et accroissent la dépendance à l'égard des applications mobiles.
Automatisation renforcée par l'I.A.	Systèmes numériques qui reproduisent l'intelligence et les comportements humains, automatisent les tâches professionnelles et font des prédictions afin d'effectuer des travaux complexes. L'adoption croissante de l'I.A. augmente la nécessité pour les humains de travailler aux côtés de machines intelligentes.
Systèmes de gestion des ressources humaines basés sur l'I.A.	Les algorithmes utilisés pour informer les paramètres initiaux des systèmes d'embauche et de gestion des performances basés sur l'I.A. ont le potentiel de renforcer les conditions sociales existantes au sein d'un lieu de travail.
Compétences requises pour l'avenir du travail	Les travailleurs de tous les secteurs doivent posséder des compétences techniques avancées, une culture numérique et des compétences non techniques pour obtenir les emplois de demain.
Mondialisation 4.0	Les progrès technologiques faciliteront l'échange d'idées, de services et de biens dans des environnements physiques et virtuels à travers le monde.
Le changement climatique et l'économie verte	Les phénomènes météorologiques extrêmes perturberont l'emploi et contribueront à la perte de productivité. Les crises climatiques peuvent créer de nouvelles opportunités d'emploi.
La génération Z et les environnements de travail inclusifs	Un nombre croissant de membres de la génération Z qui valorisent l'inclusion, la diversité et les responsabilités sociales entreront sur le marché du travail.
Le populisme et l'avenir du travail	Le rejet de l'establishment, des élites et de l'expertise par une communauté croissante de personnes, associé à la frustration et à l'anxiété face à l'avenir parmi les personnes qui peuvent avoir des sentiments populistes.
Chocs externes qui accélèrent l'évolution de la nature du travail	Le travail est fortement affecté par des chocs externes tels qu'une récession économique, une catastrophe naturelle ou une pandémie mondiale.

Tableau 2. Description des tendances potentielles à l'origine des changements dans l'avenir du travail



L'intersection de ces diverses tendances peut contribuer à un certain nombre de changements dans le monde du travail, notamment l'évolution des conditions de travail physiques et psychosociales, l'obligation pour les travailleurs de posséder de nouvelles compétences professionnelles pour répondre aux exigences des employeurs et la modification des modalités de travail (7, 10).

Certaines études suggèrent que l'avenir du travail pourrait être marqué par une inégalité croissante sur le marché du travail, comme l'érosion des opportunités d'emploi standard (par exemple, les emplois permanents à temps plein) et la croissance de l'emploi non traditionnel (par exemple, le freelancing, le travail à la demande), associée à une stagnation des salaires (11-14).

Les changements attendus dans l'avenir du travail peuvent également contribuer à des gains de productivité, conduire à la création de nouvelles professions et permettre de nouvelles situations de travail susceptibles d'accroître les possibilités d'emploi et la demande de travailleurs diversifiés (11-15).

Les personnes traditionnellement défavorisées sur le marché du travail risquent d'être encore plus marginalisées par les changements attendus dans l'avenir du travail (7). La recherche indique que les changements dans l'avenir du travail peuvent augmenter le risque que certains groupes vulnérables soient déplacés de leur emploi actuel ou contraints à des situations d'emploi plus précaires, qui peuvent inclure l'instabilité des salaires, l'insécurité de l'emploi et des conditions de travail dangereuses (16, 17).

Les jeunes handicapés représentent un segment particulièrement vulnérable du marché du travail et peuvent bénéficier d'une réflexion stratégique visant à comprendre les nouveaux défis et opportunités en matière d'emploi (4, 6-8). Il est important d'étudier comment les tendances qui façonnent l'avenir du travail auront un impact sur les personnes handicapées.

La recherche présentée dans ce rapport s'appuie sur les neuf tendances pour alimenter la réflexion sur les défis spécifiques susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi des personnes vivant avec un handicap.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées au Canada

Selon l'Enquête canadienne sur le handicap de 2022, les jeunes personnes vivant avec un handicap sont confrontées à des obstacles systémiques qui les empêchent d'accéder à des opportunités d'emploi inclusives. Tout d'abord, 24 % des adultes en âge de travailler ont déclaré avoir un handicap, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2017 (18). En outre, 62 % des adultes canadiens handicapés, âgés de 25 à 64 ans, avaient un emploi, contre 78 % des personnes non handicapées du même groupe d'âge (18). En outre, 74 % des personnes souffrant d'un handicap léger, âgées de 25 à 64 ans, avaient un emploi, contre 42 % des personnes souffrant d'un handicap plus grave, âgées de 25 à 64 ans (18). Par conséquent, les jeunes personnes handicapées représentent un segment inexploité du marché du travail qui pourrait bénéficier d'un environnement de travail favorable (18).

Les jeunes personnes handicapées qui obtiennent un emploi rémunéré ont un emploi de moins bonne qualité que leurs homologues non handicapés (19) et sont plus susceptibles de déclarer qu'ils travaillent moins d'heures, qu'ils gagnent moins d'argent, qu'ils subissent davantage de pertes de productivité et qu'ils sont confrontés à davantage d'obstacles à l'avancement professionnel (19). Travailler dans un emploi de faible qualité signifie que les jeunes personnes handicapées peuvent ne pas bénéficier des soutiens et des aménagements nécessaires sur le lieu de travail pour conserver un emploi productif (20) et qu'elles risquent d'entrer dans le monde du travail dans une position plus désavantageuse (1, 21).



Examen des stratégies existantes pour soutenir l'emploi inclusif des personnes handicapées

Des stratégies spécifiques mises en œuvre au niveau de la communauté, du lieu de travail et des politiques sont utiles pour lever les obstacles à l'emploi inclusif des jeunes personnes vivant avec un handicap (22-24).

Dans cette section, nous présentons un bref aperçu de la recherche sur l'importance des stratégies existantes qui sont associées à l'insertion professionnelle des jeunes personnes handicapées.

Dans les établissements d'enseignement postsecondaire (universités et collèges) et les structures communautaires, les services de placement et de soutien à l'emploi se sont révélés être des initiatives importantes (1, 24-27). Ils offrent des opportunités de travail rémunéré et compétitif aux jeunes personnes souffrant de différents handicaps et leur permettent d'acquérir les compétences professionnelles et la formation dont ils ont besoin (28). De même, des études soulignent l'importance des programmes d'enseignement coopératif et/ou des initiatives d'apprentissage axées sur le travail au sein des universités et des établissements d'enseignement supérieur (29, 30). Ces possibilités d'apprentissage offrent des expériences pratiques sur le marché du travail, requises par les employeurs, qui peuvent permettre aux individus d'être mieux préparés à l'emploi et d'avoir davantage confiance en eux. Cela peut être important pour l'emploi durable des personnes vivant avec un handicap. Les jeunes handicapés qui participent à ces programmes et qui déclarent avoir des compétences professionnelles et être prêts pour la carrière sont également plus susceptibles de déclarer un futur emploi rémunéré (26, 27, 31).

Sur le lieu de travail, il a été démontré que les pratiques de gestion des ressources humaines inclusives qui créent des points d'entrée équitables pour les candidats à l'emploi par le biais d'offres d'emploi et de processus d'entretien accessibles augmentent la probabilité de recruter et de conserver les employés handicapés (32, 33). De même, les stratégies organisationnelles ciblées qui améliorent l'accessibilité sur le lieu de travail augmentent également l'engagement des personnes handicapées sur le marché de l'emploi (22). Par exemple, la recherche indique que les initiatives essentielles pour soutenir l'emploi productif des personnes handicapées sont celles qui suppriment les obstacles dans l'environnement de travail physique, renforcent les relations interpersonnelles et la communication au sein d'une organisation, s'attaquent à la discrimination sur le lieu de travail, encouragent l'autonomie professionnelle, offrent une flexibilité des horaires et facilitent l'accès aux soins de santé grâce à des prestations de santé étendues (28, 34, 35). D'autre part, l'absence de ces stratégies peut contribuer à des journées de travail manquées, à une réduction de la productivité et à une plus grande limitation des activités sur le lieu de travail pour les personnes handicapées.

Il est préoccupant de constater que de nombreux employeurs canadiens déclarent ne pas avoir confiance dans le handicap, ce qui signifie qu'ils n'ont pas les connaissances et les compétences nécessaires pour répondre de manière cohérente aux besoins des divers travailleurs handicapés (36). Un manque de confiance dans le handicap peut entraîner un manque de cohérence dans la conception et la mise en œuvre des aménagements de poste et des aides sur le lieu de travail, ce qui entrave la création d'un environnement de travail inclusif (36).

La législation relative à l'emploi inclusif des personnes handicapées peut créer une culture plus large de l'accessibilité et offrir des mandats clairs aux employeurs. Il a été démontré que les lois sur les droits de l'homme et la lutte contre la discrimination qui s'appliquent aux lieux de travail canadiens, associées aux lois sur l'obligation d'adaptation aux niveaux fédéral et provincial, réduisent les structures sociétales et professionnelles qui créent des obstacles à la recherche et au maintien d'un emploi (37-39).

La loi de 2019 sur le Canada accessible (L.C.A.) est un exemple de législation visant à favoriser l'emploi inclusif et à supprimer les obstacles à l'emploi des personnes handicapées (40).



L'adoption de l'L.C.A. a rapproché le Canada de son engagement à promouvoir les droits des personnes handicapées, auquel il a souscrit dans le cadre de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées de 2010 (C.R.P.D.) (41). L'L.C.A. vise à faire du Canada un pays sans obstacles d'ici 2040 ; elle identifie sept domaines prioritaires, dont l'emploi, dans lesquels les Canadiens bénéficieront de l'identification proactive, de l'élimination et de la prévention des obstacles à l'accessibilité (41-43).

La recherche sur les stratégies visant à garantir l'emploi inclusif des jeunes handicapés a été développée dans le contexte des marchés du travail existants. Il n'est pas certain que les stratégies décrites dans cette section soient pertinentes dans un monde du travail qui évolue rapidement.

Les changements dans l'avenir du travail nécessitent la refonte et l'innovation de stratégies diverses et orientées vers l'avenir, y compris des politiques et des programmes sur le lieu de travail, au niveau des politiques et de la communauté (44, 45). Ces stratégies peuvent être mises en œuvre pour garantir que les jeunes vivant avec un handicap puissent obtenir et conserver un travail de qualité, ainsi que trouver des possibilités d'avancement dans le monde du travail (46).

Enquête Delphi

Pour élaborer des stratégies en faveur de l'emploi inclusif des jeunes handicapés, nous avons adopté l'approche de l'enquête Delphi. Les enquêtes Delphi sont une méthode de recherche mise en œuvre pour recueillir les points de vue de divers experts en la matière et établir un consensus sur les solutions à apporter à un sujet de préoccupation. La méthode utilise des enquêtes structurées à plusieurs tours, chacun s'appuyant sur l'autre (47, 48). Les opinions et les commentaires d'experts anonymes sont recueillis et utilisés pour faciliter un débat impartial dans le but de parvenir à un accord. Initialement développées par la RAND Corporation dans les années 1950 pour les prévisions technologiques dans le cadre de la recherche militaire américaine, les enquêtes Delphi ont été de plus en plus appliquées à l'élaboration de politiques et de programmes dans de nombreux secteurs, tels que la finance, la santé, l'éducation et la technologie, afin de soutenir des décisions, des politiques et des programmes adaptables à d'éventuels changements futurs (49, 50).

Les enquêtes Delphi présentent plusieurs avantages. L'approche rapide de la collecte et de la combinaison de l'expertise de divers experts en la matière provenant de différentes régions géographiques est une approche de planification peu coûteuse. Le format anonyme en ligne réduit également les effets de la dynamique de groupe sur les résultats de l'étude et limite les biais qui peuvent se produire lors de groupes de discussion ou de réunions en personne (par exemple, tenir compte d'une situation où un petit nombre d'individus domine la dynamique des discussions en grand groupe) (51).

Un autre avantage de l'enquête Delphi est que les participants peuvent réfléchir aux questions pendant plusieurs tours afin de réévaluer et d'ajuster leurs points de vue tout en tenant compte des informations fournies par le tour précédent. Comme toutes les contributions sont anonymes, les participants font preuve d'indépendance d'esprit, ce qui encourage l'honnêteté, la créativité et l'impartialité.

Objectifs

Ce rapport décrit les résultats d'une enquête Delphi menée auprès de jeunes ayant vécu un handicap, de décideurs politiques, de prestataires de services d'emploi pour personnes handicapées, d'éducateurs, de cliniciens et de futurologues. L'objectif principal est d'examiner les stratégies visant à favoriser l'emploi inclusif dans l'optique de l'avenir du travail. Les objectifs spécifiques de l'étude étaient les suivants:



1. Explorer les changements à venir dans le monde du travail et les stratégies potentielles pour l'insertion professionnelle des jeunes vivant avec un handicap.
2. Identifier et établir un consensus sur des stratégies spécifiques orientées vers l'avenir qui peuvent améliorer l'accessibilité et l'inclusion des jeunes handicapés dans l'avenir du travail.
3. Élaborer des recommandations concrètes à l'intention des employeurs, des décideurs politiques, des organisations communautaires et d'autres parties prenantes afin de mettre en pratique les stratégies prospectives identifiées.

Bien que cette étude ait été menée dans le contexte de la politique sociale et du travail au Canada, ses conclusions seront utiles à d'autres pays industrialisés, en particulier à d'autres signataires de la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi (C.R.P.D.).

Méthodes

Une enquête Delphi en ligne a été mise en œuvre pour élaborer des stratégies d'emploi inclusif adaptées à l'avenir du travail (52). Cette section résume la manière dont l'équipe de recherche a mis en œuvre la méthodologie Delphi et analysé les résultats. Des détails supplémentaires sur la méthode d'étude ont été décrits dans une publication récente rédigée par l'équipe de recherche (53).

Toutes les procédures de l'étude ont été examinées par le comité d'éthique de la recherche de l'Université de Toronto (comité d'éthique de la recherche n° 40727). La collecte et l'analyse des données ont été effectuées conformément aux lignes directrices en matière d'éthique de la recherche et aux règlements relatifs à la recherche sur des sujets humains. Il convient de noter que tous les participants ont reçu des informations détaillées sur l'étude et ont donné leur consentement éclairé avant de participer à l'étude. Toutes les données collectées ont été rendues anonymes et stockées sur un serveur numérique sécurisé.

Pour cette étude, deux groupes consultatifs distincts ont été constitués : l'un composé de jeunes ayant une expérience vécue du handicap, et l'autre de représentants d'organisations nationales à but non lucratif œuvrant dans le domaine du handicap. Les groupes ont été consultés à toutes les étapes de l'étude ; ils ont donné leur avis sur la conception de l'étude et l'accessibilité des méthodes de collecte des données et ont contribué au recrutement des participants. Ils ont également contribué à l'interprétation des résultats des deux phases de l'enquête.

Recrutement de l'échantillon

Un élément essentiel de l'élaboration et de la mise en œuvre de l'enquête Delphi a été la sélection de participants possédant une expertise sur les obstacles et les facilitateurs à l'emploi des jeunes handicapés ou sur l'évolution du monde du travail. Les participants recrutés pour cette étude comprenaient des jeunes ayant vécu un handicap, ainsi que des décideurs politiques, des prestataires de services d'emploi pour personnes handicapées, des éducateurs, des cliniciens et des prospectivistes. En faisant appel à la diversité des points de vue des participants, nous avons pu produire un ensemble solide de stratégies axées sur l'avenir qui pourraient être pertinentes pour un large éventail de personnes vivant avec un handicap et pour différents contextes d'emploi.



Pour être éligibles, les participants devaient être âgés de plus de 18 ans et consentir à prendre part à la recherche. Ils devaient également être disposés à donner leur avis sur l'avenir du travail et sur les stratégies susceptibles d'être utilisées pour promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes handicapés.

Tous les participants ont été recrutés à dessein. Les représentants des deux groupes consultatifs ont aidé à identifier les participants éligibles. En outre, des représentants d'organisations gouvernementales et à but non lucratif ont été contactés et invités à participer. Nous avons également utilisé une stratégie de recrutement en boule de neige : Nous avons demandé aux participants qui ont répondu à l'enquête d'identifier d'autres personnes susceptibles de participer.

Description de l'enquête Delphi

Deux séries d'enquêtes en ligne accessibles ont été administrées aux participants, en anglais ou en français. Ces deux séries étaient idéales pour cette étude afin de minimiser la lassitude et l'abandon des participants, tout en les encourageant à explorer leurs hypothèses sous-jacentes concernant l'avenir du travail. La commodité des formats en ligne a permis aux participants de répondre aux enquêtes à leur rythme. Les formats en ligne sont également compatibles avec de nombreux dispositifs d'assistance et peuvent donc être utilisés par des participants souffrant de divers types de handicaps (54-56).

Les enquêtes ont fait l'objet de plusieurs phases de tests pilotes avec les membres du comité consultatif afin de garantir la validité du contenu (c'est-à-dire que l'enquête mesure ce qu'elle est censée mesurer), de réduire la charge de travail des répondants (par exemple, l'enquête peut être remplie en 25 minutes ou moins) et de s'assurer que l'enquête utilise un langage qui peut être compris par les différents publics cibles. Les tests pilotes ont également permis de s'assurer que le format de l'enquête était accessible aux participants souffrant de différents handicaps et qu'il était compatible avec divers dispositifs d'assistance.

Première enquête Delphi

La première enquête a été menée auprès des participants au cours de l'hiver 2021. Elle était axée sur la génération d'idées et la collecte de diverses stratégies pour l'emploi inclusif des jeunes handicapés dans le contexte de l'avenir du travail. Dans le cadre de la première enquête, les participants se sont vu attribuer au hasard quatre des neuf tendances de l'avenir du travail (présentées dans la section sur le contexte) qui pourraient se développer au cours des 15 prochaines années. Les participants ont reçu une brève description de la tendance et ont été invités à répondre à une série de questions.

La première question demandait aux participants d'évaluer l'importance de la tendance pour l'emploi inclusif des jeunes handicapés. Ensuite, des questions ouvertes ont été posées aux participants sur les soutiens et les stratégies sur le lieu de travail, dans la communauté ou au niveau politique qui pourraient aider les jeunes handicapés sur le marché du travail. Les participants ont été encouragés à faire preuve de créativité et à écrire sur toute stratégie potentielle qui, selon eux, pourrait être utile pour surmonter les obstacles à l'inclusion dans l'emploi. Enfin, une question ouverte a permis aux participants d'ajouter toute autre réflexion sur l'avenir du travail et ses implications pour les jeunes vivant avec un handicap.



Analyse du premier cycle de l'enquête Delphi

Une fois le premier tour de l'enquête Delphi terminé, deux membres de l'équipe de recherche ont codé tous les résultats des questions ouvertes de l'enquête en utilisant l'analyse thématique pour examiner de manière inductive les thèmes émergeant des données. Ils ont ensuite cherché à comprendre les différentes stratégies d'inclusion proposées par les participants.

Tout au long du processus analytique, l'équipe de recherche a organisé des réunions au cours desquelles les codes et les thèmes issus de la première enquête ont été discutés. Les divergences émergeant de l'analyse thématique ont été mises en avant et résolues par consensus. Le processus analytique a permis à l'équipe de recherche d'identifier six défis majeurs qui revêtent une importance particulière pour l'emploi inclusif des jeunes handicapés. Une liste de stratégies pertinentes pour chaque domaine d'action a également été établie.

Un résumé des résultats a été présenté dans un [bref rapport \(7\)](#), qui a été évalué par le comité consultatif afin de s'assurer que les résultats étaient pertinents pour l'emploi inclusif des jeunes personnes vivant avec un handicap.

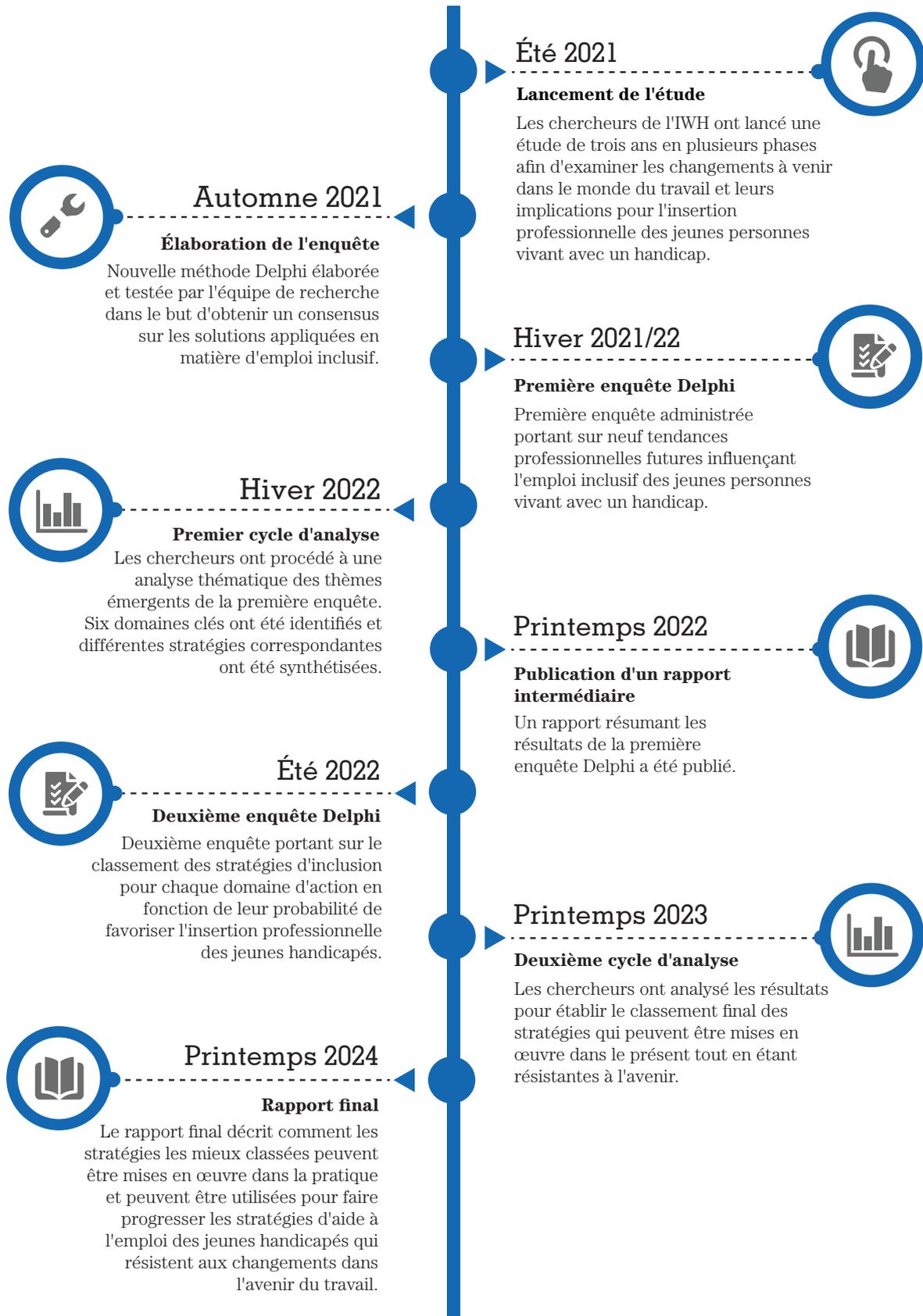
Deuxième enquête Delphi

La deuxième et dernière enquête a été distribuée au cours de l'été 2022. Les participants ont été recontactés et il leur a été demandé s'ils souhaitaient continuer à participer à l'étude. Ceux qui ont accepté de poursuivre leur participation ont été invités à lire le [bref rapport \(7\)](#) décrivant les six principaux défis de la première enquête et les stratégies correspondantes pour l'inclusion dans l'emploi. En outre, ils ont été invités à regarder de courtes [vidéos de trois minutes \(57\)](#), conçues pour résumer les résultats de la première enquête et compléter le rapport succinct (7).

Dans la deuxième enquête Delphi, les participants à l'étude ont reçu une liste de stratégies pour chacun des six défis de l'avenir du travail. Ils ont été invités à classer chaque stratégie de la plus importante à la moins importante pour la promotion de l'inclusion dans l'emploi. Enfin, les participants ont été invités à répondre à une question ouverte et à donner leur avis sur leurs réponses.

Les résultats du deuxième tour de l'enquête ont été analysés à l'aide de statistiques descriptives afin d'établir le classement final des stratégies. En outre, une mesure de l'accord (Tau de Kendall) (58) a été calculée pour déterminer le degré de consensus des stratégies classées parmi les participants.





Résultats

Résumé

Plus de 125 participants ont répondu au premier tour de l'enquête Delphi. Près de 70 d'entre eux ont participé à la deuxième phase de l'enquête Delphi. Parmi les participants figuraient des jeunes ayant une expérience vécue du handicap (38 %). Les autres participants étaient des décideurs politiques, des prestataires de services d'emploi pour personnes handicapées, des éducateurs, des cliniciens et des futurologues de tout le Canada (62 %).

Six défis majeurs pour l'avenir du travail sont ressortis de la première enquête Delphi. Il s'agit de domaines qui, selon les participants à l'enquête, pourraient constituer des obstacles à l'insertion professionnelle des jeunes handicapés, mais qui pourraient également offrir des possibilités d'engagement accru sur le marché du travail. Ces six domaines sont les suivants:

Défi 1 :

Impact des technologies numériques avancées

Dans tous les secteurs et toutes les professions, les progrès des diverses technologies numériques conduiront à une automatisation accrue du travail et à une connexion plus étroite entre les travailleurs, les appareils numériques et les données.

Défi 2 :

L'intelligence artificielle dans la prise de décision en matière de ressources humaines

L'intelligence artificielle (I.A.) est de plus en plus utilisée pour soutenir les décisions en matière de ressources humaines, y compris l'embauche des employés, l'évaluation de la qualité et de l'efficacité de leur travail et l'évaluation des promotions.

Défi 3 :

Mondialisation numérique

Une plus grande adoption des technologies numériques avancées entraînera une plus grande intégration des marchés du travail dans le monde entier. Cela signifie qu'un plus grand nombre d'emplois pourront être effectués à partir de n'importe quelle partie du monde, ouvrant ainsi les marchés du travail locaux à la concurrence mondiale.

Défi 4 :

Tensions culturelles autour de l'inclusion sur le lieu de travail

Les mouvements sociaux et les nouvelles perspectives générationnelles modifient les normes et les cultures des lieux de travail, les poussant à être plus inclusifs, diversifiés, accessibles et socialement responsables. Dans le même temps, certaines forces réagissent contre cette tendance à une plus grande inclusion sur le lieu de travail et peuvent conduire à des opportunités de travail limitées pour certains groupes.



Défi 5 :
Changement climatique

Les possibilités et les conditions d'emploi dans l'avenir du travail sont de plus en plus affectées par le changement climatique. Les phénomènes météorologiques extrêmes provoqués par le changement climatique peuvent perturber le travail et contribuer à la dégradation de la santé et à la maladie. La lutte contre le changement climatique entraînera le déclin de certaines industries, tandis que d'autres se développeront et s'étendront au fur et à mesure que nous évoluerons vers une économie verte.

Défi 6 :
Chocs externes accélérant le rythme du changement

Les chocs externes majeurs tels que les récessions économiques, les catastrophes naturelles et les pandémies mondiales peuvent affecter de manière significative les environnements de travail et la vitesse à laquelle le monde du travail évolue en réponse à ces chocs.

Des stratégies ont été proposées dans chacun de ces six domaines pour promouvoir l'inclusion des jeunes handicapés dans l'avenir du travail. Voici quelques exemples de stratégies proposées : renforcer les pratiques d'accessibilité des employeurs ; améliorer les approches de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sur le lieu de travail ; fournir une formation professionnelle spécifique au handicap ; et exiger une plus grande transparence sur la manière dont les lieux de travail utilisent la technologie. Les sections ci-dessous s'appuient sur les observations formulées par les participants au premier cycle de l'enquête Delphi. Une description complète des résultats du premier cycle de l'enquête Delphi est présentée dans ce [bref rapport \(7\)](#).

Dans la section suivante, nous récapitulons chacun des défis qui constituent l'avenir du travail pour les personnes vivant avec un handicap, ainsi que les stratégies spécifiques proposées par les participants. Nous présentons ensuite la manière dont les participants ont classé les stratégies et les mesures de soutien proposées pour aborder l'inclusion dans l'emploi dans le contexte de chacun des six principaux domaines d'action. Nous décrivons les recommandations consensuelles sur les politiques et les programmes de soutien qui ont émergé de l'étude. Pour les trois stratégies les mieux classées dans chaque domaine, nous donnons un aperçu supplémentaire de la manière dont les décideurs politiques et les concepteurs de programmes peuvent mettre en œuvre les recommandations. Nous mettons également en lumière certaines pratiques prometteuses qui peuvent servir d'exemples de stratégies pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées qui résistent à l'avenir.



Défi 1 : Impact des technologies numériques avancées



Défi 1 : Impact des technologies numériques avancées

Les environnements de travail de toutes les industries subissent une transformation numérique rapide caractérisée par l'avancement et l'application de diverses technologies numériques avancées (1, 10, 44, 59). Il peut s'agir de systèmes d'intelligence artificielle, de dispositifs de l'internet des objets, de capteurs intelligents et de stockage en nuage, entre autres. La transformation numérique de l'économie est l'un des catalyseurs les plus fréquemment décrits pour modifier la nature et la disponibilité du travail (1). Cette dépendance croissante à l'égard de la technologie numérique contribuera à une hyperconnectivité entre les personnes, les entreprises, les dispositifs numériques et les données, et exigera des travailleurs qu'ils collaborent plus étroitement avec des machines susceptibles de gagner en intelligence (10).

Les progrès et l'application de la technologie numérique peuvent offrir des avantages aux personnes handicapées grâce à l'innovation des dispositifs d'assistance (60-62). En outre, l'utilisation croissante de la technologie de collaboration virtuelle et des outils basés sur le nuage a facilité la croissance des modalités de travail hybrides (63-65). Cette évolution a été bénéfique pour les personnes handicapées qui ont des difficultés à se rendre au travail ou à respecter l'horaire de travail traditionnel de 9 à 5 (66). Autre exemple, les robots avancés utilisés dans les secteurs physiquement exigeants peuvent offrir une plus grande assistance aux personnes confrontées à des limitations d'activité physique pour effectuer un plus grand nombre de tâches professionnelles (67).

Des études suggèrent que les avantages de la technologie numérique avancée ne seront pas accessibles à tous les travailleurs handicapés. Ceux qui travaillent dans des conditions précaires peuvent être particulièrement affectés par les bouleversements technologiques (68). La dépendance croissante à l'égard des technologies numériques peut également contribuer à l'automatisation des emplois, exposant potentiellement les personnes vivant avec un handicap à un déplacement d'emploi ou les forçant à des arrangements de travail plus précaires où elles peuvent connaître l'insécurité de l'emploi, l'instabilité des revenus ou des conditions de travail dangereuses (69). En outre, les personnes qui occupent des emplois peu qualifiés ou routiniers sont plus susceptibles d'être confrontées à l'automatisation (par exemple, les caissiers, les travailleurs à la chaîne dans les usines) (70). Les progrès et l'application de l'I.A. peuvent signifier qu'un plus grand nombre d'emplois de cols blancs et de cols bleus sont également susceptibles d'être partiellement ou totalement automatisés (71).

La transformation numérique de l'économie sera associée à la création de nouveaux emplois et donc de nouvelles voies d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées (72, 73). L'accès à ces nouveaux emplois nécessitera des compétences spécialisées (74). Par exemple, l'utilisation croissante de l'I.A. augmente le besoin de travailleurs ayant des compétences professionnelles qui leur permettent de travailler avec et parallèlement à la technologie (74).



Résumé des résultats de la première enquête Delphi

36%

des participants ont indiqué que les technologies numériques avancées pourraient avoir un impact positif

- De nouveaux emplois pourraient être créés en appliquant les technologies numériques et l'I.A. à différents emplois et secteurs.
- Les obstacles au travail pourraient être réduits, y compris la nécessité de faire la navette ou d'être présent dans des espaces de travail physiques.
- Davantage de possibilités pourraient être offertes pour rendre accessibles les processus et les espaces physiques sur le lieu de travail.

16%

des participants ont indiqué que les technologies numériques pourraient avoir un impact négatif

- Il pourrait y avoir moins d'emplois pour ceux qui n'ont pas accès aux espaces et aux outils numériques, ou qui n'ont pas les compétences techniques pour utiliser les outils numériques ou travailler avec des machines intelligentes.
- Le travail précaire pourrait être un sous-produit de l'automatisation accrue du travail.
- Les organisations pourraient être confrontées à de nouveaux défis en matière de conception et de mise en œuvre d'aménagements pour les travailleurs dans des environnements de travail numériques et dans une économie fondée sur l'intelligence artificielle.
- Le travail virtuel peut accroître l'isolement social en raison du travail à distance, ainsi que l'hyperconnectivité au travail, ce qui peut entraîner une augmentation de la charge de travail, l'épuisement des employés et une diminution de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Les employeurs pourraient avoir plus de possibilités de suivre les employés, ce qui entraînerait une perte de la vie privée.



Résultats de la deuxième enquête Delphi

Résultats de l'exercice de classement des stratégies d'inclusion dans le défi 1

01

Aider les jeunes et les jeunes adultes handicapés à acquérir de nouvelles compétences professionnelles en leur offrant un meilleur accès à la formation tout au long de la vie

02

Sensibiliser les employeurs aux nouveaux défis en matière d'accessibilité et d'adaptation créés par les technologies numériques

03

Veiller à ce que les technologies soient abordables pour tous

04

Renforcer les filets de sécurité sociale pour les personnes handicapées qui perdent leur emploi à cause de la technologie

05

Souligner la nécessité d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le droit de se déconnecter des appareils numériques

06

Renforcer les lois visant à protéger la vie privée des travailleurs face à la collecte systématique et massive de données personnelles

07

Augmenter les possibilités d'interactions en face à face et de liens sociaux entre les travailleurs.

Le degré de concordance entre les résultats des classements est modeste (τ de Kendall = 0.29).

Stratégie 1 : Aider les jeunes et les jeunes adultes handicapés à acquérir de nouvelles compétences professionnelles en leur offrant un meilleur accès à la formation tout au long de la vie

La transformation numérique de l'économie obligera tous les individus à se perfectionner (c'est-à-dire à mettre à jour leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles pour progresser dans leur parcours professionnel) ou à se recycler (c'est-à-dire à acquérir de nouvelles compétences pour faire un travail différent) pour accéder aux possibilités d'emploi qui se présentent (75-77).

Les conclusions de l'étude Delphi ont mis en évidence la nécessité de veiller à ce que les organisations de services d'emploi pour les personnes handicapées, les établissements d'enseignement et les employeurs au Canada offrent des possibilités de perfectionnement et de requalification qui soient pleinement accessibles aux jeunes personnes handicapées.

La transformation numérique de l'économie peut accroître la demande des employeurs pour des travailleurs possédant des compétences technologiques avancées, notamment en matière de codage, de développement et de maintenance de différentes technologies, et des ingénieurs prompts à utiliser l'I.A. (77). Les compétences non techniques (par exemple, la collaboration, la pensée créative et la pensée critique) sont également essentielles dans un monde du travail dépendant de la technologie numérique, car elles ne peuvent pas être réalisées par des machines à l'heure actuelle (78-80).

Les personnes handicapées peuvent être confrontées à des obstacles dans l'acquisition des compétences nécessaires pour être compétitives dans des emplois qui requièrent des compétences technologiques avancées. Il est recommandé que les besoins de formation des personnes handicapées soient au premier plan des initiatives d'amélioration et de requalification des compétences (73). Les stratégies qui peuvent être adoptées pour garantir que les initiatives de développement des compétences professionnelles sont pleinement accessibles aux personnes vivant avec un handicap sont notamment les suivantes:

- Veiller à ce que, dans leur conception et leur mise en œuvre, les initiatives de formation aux compétences professionnelles proposées en réponse à une économie en pleine transformation numérique soient pleinement inclusives pour les personnes handicapées (46). Les éducateurs et les prestataires de services d'emploi pour les personnes handicapées devraient envisager un examen permanent des obstacles susceptibles d'apparaître pour les apprenants et prendre des mesures pour les atténuer au moyen de soutiens formels et informels.
- Les responsables de l'éducation devraient mettre l'accent sur des formats d'apprentissage flexibles tels que l'apprentissage le week-end et le soir, l'apprentissage à distance et l'apprentissage à temps partiel. Ces options peuvent contribuer à lever les obstacles à la participation à des initiatives d'amélioration et de requalification des compétences et permettre de mieux concilier les exigences de la vie avec un handicap et l'accomplissement d'autres rôles dans la vie.
- L'accès régulier aux ressources technologiques à domicile (par exemple, l'internet à haut débit, l'accès à un ordinateur personnel) permet aux jeunes handicapés de participer à des initiatives de perfectionnement et de requalification qui sont de plus en plus souvent dispensées virtuellement (73). Des études suggèrent que les personnes handicapées sont plus susceptibles de signaler des obstacles financiers et autres à l'accès à ces ressources technologiques à domicile (73). Toutes les initiatives de formation aux compétences professionnelles, en particulier celles conçues pour les personnes handicapées, devraient viser à lever les obstacles liés aux ressources (81). L'offre d'un soutien financier, tel que des subventions ou des bourses, peut aider les jeunes handicapés à participer à des initiatives de formation professionnelle.



Pratique prometteuse : Programme de perfectionnement des travailleurs handicapés

La Marche des dix sous du Canada (82), une organisation nationale à but non lucratif dont le mandat est de veiller à ce que les personnes handicapées trouvent et conservent des emplois intéressants, a créé, en partenariat avec Microsoft et la Banque Canadienne Impériale de Commerce, un programme de formation numérique appelé SkillingUp (81). SkillingUp permet aux personnes handicapées d'acquérir des compétences numériques qui font souvent partie des exigences professionnelles. Le programme offre des passerelles permettant aux individus d'obtenir une formation technique et une certification afin d'accéder à des emplois dans les secteurs de la technologie et de la technologie. SkillingUp offre un mentorat et des ressources supplémentaires pour préparer les individus aux défis d'une économie en pleine transformation numérique.

Stratégie 2 : Sensibiliser les employeurs aux nouveaux défis en matière d'accessibilité et d'adaptation créés par les technologies numériques

L'utilisation accrue des technologies numériques aura inévitablement un impact sur l'environnement de travail et la manière dont le travail est effectué (83). En outre, la conception des nouvelles technologies donnera lieu à de nouvelles considérations en matière d'accessibilité, qui pourront favoriser la vie professionnelle de certaines personnes et en désavantager d'autres (46). Les lieux de travail devraient être plus attentifs à cette question et tenir compte de l'impact que chaque nouvelle technologie mise en œuvre aura sur les travailleurs.

Les employeurs devraient être encouragés à évaluer les nouvelles technologies sous l'angle du handicap afin de s'assurer que tous les travailleurs bénéficient de leur application et que de nouveaux défis ne sont pas créés pour les personnes vivant avec des handicaps différents (84). L'application de la lentille du handicap obligera également les lieux de travail à tenir compte de la diversité des expériences vécues par les personnes handicapées et à évaluer la manière dont elles peuvent être affectées par l'adoption d'une nouvelle technologie (85). Les lieux de travail devraient également être davantage sensibilisés à la manière dont la mise en œuvre de la technologie peut perturber et remodeler les environnements de travail, l'exécution des tâches professionnelles et l'utilisation des pratiques d'aménagement existantes.

L'application de l'optique du handicap peut garantir que l'utilisation des nouvelles technologies ne désavantage pas de manière disproportionnée les personnes vivant avec un handicap et peut mettre en lumière la nécessité d'aménagements spécifiques ou d'une assistance spécifique pour relever les défis émergents en matière d'accessibilité.

Stratégie 3 : Veiller à ce que la technologie soit abordable pour tous

À mesure que les progrès numériques permettent aux lieux de travail d'évoluer vers des environnements de travail hybrides ou entièrement virtuels, il est nécessaire de veiller à ce que tous les travailleurs handicapés aient accès aux ressources numériques essentielles. Comme indiqué précédemment dans cette section, les ressources numériques comprennent les appareils numériques (par exemple, les smartphones, les tablettes et les ordinateurs) ainsi que l'accès à l'internet à haut débit qui peut permettre aux personnes handicapées de participer à l'économie numérique (73).



La recherche indique que les Canadiens handicapés sont plus susceptibles de déclarer qu'ils vivent sous le seuil de pauvreté que les personnes non handicapées ; ils peuvent donc être confrontés à des obstacles financiers plus importants pour accéder aux ressources numériques essentielles (86). Des mesures devraient être prises pour remédier à ces contraintes financières. Les gouvernements peuvent réglementer le prix des ressources numériques afin de garantir l'accessibilité financière aux personnes handicapées ; ils peuvent également améliorer l'infrastructure numérique au sein de la communauté (87). Par exemple, l'offre d'un accès abordable ou gratuit à l'internet sans fil peut permettre aux personnes handicapées de participer à des emplois qui nécessitent des téléconférences virtuelles ou des outils de collaboration basés sur le cloud. Les pouvoirs publics peuvent également exiger des employeurs qu'ils fournissent toutes les technologies numériques nécessaires à l'accomplissement d'une tâche, y compris les outils d'assistance, afin que les travailleurs n'aient pas à supporter la charge financière personnelle que représente l'acquisition de ces technologies.



Défi 2 : L'intelligence artificielle dans la prise de décision en matière de ressources humaines



Défi 2 : L'intelligence artificielle dans la prise de décision en matière de ressources humaines

Les entreprises utilisent déjà l'intelligence artificielle (I.A.) pour soutenir leurs pratiques de gestion des ressources humaines (R.H.) ; cette pratique se poursuivra probablement dans l'avenir du travail (88, 89). Les outils d'I.A. aident les employeurs à prendre des décisions en matière de R.H. qui étaient auparavant prises par des humains, et ce plus rapidement et à moindre coût (90). Certains employeurs utilisent l'I.A. pour contrôler les performances et la productivité de leurs travailleurs (91). D'autres utilisent l'I.A. dans leurs processus de recrutement pour trier et classer les C.V., ou pour analyser les réponses, les expressions faciales, les gestes ou les caractéristiques de la voix pendant les entretiens (92, 93).

Les partisans de l'I.A. font valoir que la technologie peut être un décideur neutre et qu'elle peut être utilisée pour recruter des candidats qui ont été traditionnellement marginalisés (94, 95). Toutefois, la conception de l'I.A. peut jouer un rôle important dans la manière dont elle fonctionne dans la pratique (96). Des biais peuvent émerger à la fois de la conception des algorithmes et des données utilisées pour former l'I.A. Ces biais peuvent désavantager davantage les personnes handicapées sur le marché du travail en les excluant des opportunités d'emploi ou des processus d'avancement de carrière (97, 98). Les outils de classification d'images de l'I.A. utilisés dans le processus d'entretien d'embauche en sont un exemple ; ils peuvent exclure les personnes neurodivergentes, car elles peuvent répondre aux questions de l'entretien différemment des personnes neurotypiques (99). Les outils d'I.A. de sélection des C.V. peuvent pénaliser les candidats sur la base de mots-clés explicites ou implicites qui suggèrent qu'ils vivent avec un handicap, indépendamment des compétences professionnelles ou de la formation qui pourraient les rendre aptes à occuper un poste (100).

Outre son impact sur les résultats du travail, l'utilisation de l'I.A. dans les pratiques de R.H. peut contribuer à plusieurs autres défis pour les personnes handicapées, y compris un stress accru pour atteindre les marqueurs de productivité déterminés par l'I.A. L'utilisation d'outils d'I.A. pour recueillir des données auprès des employés et contrôler la productivité des travailleurs peut également soulever des préoccupations en matière de protection de la vie privée (101).



Résumé des résultats de la première enquête Delphi

63%

des participants ont indiqué que l'intelligence artificielle dans la prise de décision en matière de ressources humaines aurait un impact négatif

- Le risque de mauvaise utilisation des outils d'I.A. pourrait être plus grand si ceux qui les utilisent ne sont pas conscients de leurs effets potentiels sur les employés.
- Les inégalités en matière d'embauche augmenteraient, en particulier si les décisions en matière de ressources humaines sont prises exclusivement à l'aide d'outils d'I.A.
- Les lieux de travail pourraient devenir moins diversifiés si les diverses expériences vécues ne sont pas intégrées dans la conception et la mise en œuvre des systèmes de R.H. liés à l'I.A.

11%

des participants ont indiqué que l'intelligence artificielle dans la prise de décision en matière de ressources humaines aurait un impact positif

- Les décisions d'embauche pourraient être fondées sur les compétences d'un candidat plutôt que sur ses caractéristiques visibles.
- Les systèmes informatisés de ressources humaines pourraient simplifier l'accès aux opportunités d'emploi, en particulier pour les personnes qui préfèrent ne pas se rencontrer en personne.



Résultats de la deuxième enquête Delphi

Résultats de l'exercice de classement des stratégies d'inclusion dans le défi 2

01

Mettre l'accent sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité lors de la conception et de l'application de l'intelligence artificielle dans les programmes de ressources humaines.

02

Équilibrer l'utilisation de l'I.A. et l'apport humain dans les décisions en matière de R.H.

03

Faire preuve de transparence dans la manière dont les lieux de travail utilisent l'I.A. dans leurs pratiques de R.H.

Le classement des différentes stratégies d'inclusion a fait l'objet d'un consensus limité (τ de Kendall = 0,0837).



Stratégie 1 : Mettre l'accent sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité lors de la conception et de l'application de l'intelligence artificielle dans les programmes de ressources humaines

Les participants à notre enquête Delphi ont indiqué la nécessité de veiller à ce que les concepteurs fassent de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité (D.E.I.A.) un élément central de la conception et de l'application des outils d'I.A. pour R.H. En appliquant un cadre D.E.I.A., l'I.A. peut être mieux exploitée pour garantir que son application ne porte pas préjudice aux jeunes personnes handicapées qui entrent dans le monde du travail. Les processus d'inclusion lors du développement et de l'application de l'I.A. de manière équitable et inclusive (102) peuvent être mis en place de trois manières (103) :

- Lors de la conception des algorithmes qui sous-tendent les fonctions de l'I.A., les développeurs devraient inclure des garanties pour tenir compte des antécédents, des expériences et des caractéristiques personnelles des travailleurs qui peuvent influencer la manière dont les individus peuvent participer aux processus de demande d'emploi ou accomplir des tâches professionnelles (102). Les développeurs qui créent ces outils devraient être composés de personnes diverses qui peuvent intégrer leur expérience vécue dans la conception de l'algorithme. En outre, la conception des outils d'I.A. devrait tenir compte des valeurs aberrantes, c'est-à-dire des minorités qui sont le plus souvent marginalisées lorsque les décisions de conception sont prises pour la majorité (104).
- Les données jouent un rôle important dans la formation de l'I.A. et sous-tendent la manière dont elle apprend et évolue au fil du temps. Pourtant, les développeurs forment souvent l'I.A. en utilisant des données qui reflètent les moyennes de la population, en ignorant les valeurs aberrantes avec des expériences vécues uniques (105-107). Les données utilisées pour informer l'I.A. doivent être représentatives de tous les travailleurs afin de ne pas désavantager les individus qui rencontrent la technologie de l'I.A. à différentes phases du cycle de vie professionnelle.
- Il est essentiel de tester en permanence les ensembles de données et les décisions d'I.A. pour détecter les biais et procéder aux ajustements nécessaires (108). Les employeurs canadiens jouent un rôle essentiel en veillant à ce que les programmes basés sur l'I.A. qu'ils utilisent respectent les principes D.E.I.A. en menant des audits réguliers des algorithmes et des données de l'I.A. afin de détecter tout effet négatif susceptible d'apparaître et d'avoir un impact sur les travailleurs handicapés (109). Il est également recommandé que les personnes handicapées jouent un rôle à part entière dans tout audit afin d'aider à identifier la manière dont l'I.A. peut créer des défis en matière d'inclusion dans l'emploi et jouer un rôle dans la création de solutions (109).



Pratique prometteuse : Outil de diversité, d'équité et d'inclusion pour la conception de l'I.A.

La boîte à outils I.A. A.I.Fairness 360 d'IBM favorise la diversité, l'équité et l'inclusion dans la conception et l'application de l'I.A. dans les ressources humaines (110). A.I. Fairness 360 est une boîte à outils à code source ouvert conçue pour aider les organisations à examiner, signaler et atténuer les préjugés dans les systèmes d'I.A., en mettant particulièrement l'accent sur la promotion de l'équité, de la transparence et de la responsabilité dans les processus de ressources humaines. A.I. Fairness 360 comprend divers algorithmes et mesures qui permettent aux organisations de lutter contre les préjugés et la discrimination dans les programmes de ressources humaines basés sur l'I.A., tels que l'examen des C.V., la sélection des candidats et l'évaluation des performances. Cela est utile dans le contexte des ressources humaines, car l'I.A. d'A.I. Fairness 360 peut identifier des disparités dans le traitement de différents candidats en fonction de leur groupe démographique, comme leur sexe, leur race et/ou leur âge.

Stratégie 2 : Équilibrer l'utilisation de l'I.A. et l'apport humain dans les décisions en matière de R.H.

Le recours exclusif aux outils d'I.A. peut entraîner divers problèmes d'inégalité en matière d'emploi, en particulier dans le contexte de la prise de décision en matière de ressources humaines (97). Les employeurs devraient veiller à ce que des personnes, en particulier celles qui ont été formées aux pratiques d'intégration des personnes handicapées, dirigent la prise de décision en matière de ressources humaines, que les outils d'I.A. soient utilisés ou non. Une telle approche garantirait mieux la prise en compte d'une série de considérations lors de la prise de décisions en matière de ressources humaines, et pas seulement de celles préprogrammées dans un algorithme (111, 112). La collaboration entre les humains et les machines peut également être un moyen important de calibrer l'I.A. pour l'inclusion des personnes handicapées (113). Par exemple, les entreprises qui utilisent des outils d'I.A. pour contrôler la productivité peuvent continuer à affiner les algorithmes pour saisir les différentes manières dont les tâches professionnelles peuvent être accomplies plutôt que d'imposer une approche uniforme.

Stratégie 3 : Faire preuve de transparence dans la manière dont les lieux de travail utilisent l'I.A. dans leurs pratiques de R.H.

Comme indiqué précédemment dans cette section, les questions de confidentialité des données et de surveillance sont des préoccupations majeures pour les personnes vivant avec un handicap qui sont exposées aux outils de prise de décision de l'I.A. en matière de ressources humaines (97, 101). Les employeurs doivent connaître la législation en vigueur dans leur juridiction qui régit l'utilisation de la technologie de l'I.A. (114).

Les entreprises devraient indiquer clairement aux employés et aux candidats qu'elles utilisent l'I.A. (115) ; elles devraient également envisager de rendre transparente la conception de l'I.A., y compris la manière dont elle a été développée et les données utilisées pour former l'I.A. En outre, les employeurs devraient indiquer clairement comment leurs décisions en matière d'embauche et de gestion du personnel sont prises - avec des outils d'I.A., des données humaines ou les deux (116). Une plus grande transparence peut prévenir l'utilisation abusive de l'I.A. et permettre de détecter les erreurs qui peuvent survenir lors de son application (117).



Lorsqu'ils utilisent l'I.A. dans leurs processus de recrutement, les employeurs doivent envisager des aménagements pour les candidats et les travailleurs handicapés, en particulier si les outils d'I.A. utilisés n'ont pas prouvé qu'ils intégraient l'I.A. dans leur conception (118). Il en va de même pour les outils d'I.A. utilisés pour contrôler la productivité. La transparence dans la prise de décision en matière de ressources humaines, en particulier lorsqu'elle est liée à l'utilisation d'outils d'I.A., peut garantir l'équité, renforcer la confiance des employés et offrir aux personnes handicapées des chances égales d'emploi au sein de la future main-d'œuvre (97, 101, 119).



Défi 3 : Mondialisation numérique



Défi 3 : Mondialisation numérique

Favorisée par l'adoption généralisée des technologies numériques avancées dans différentes industries et professions (comme décrit dans le défi 1), l'économie mondiale devient de plus en plus interconnectée dans les espaces virtuels et physiques (120). Toute une série de professions peuvent désormais être exercées à partir de n'importe quel endroit grâce aux technologies numériques avancées (121). En outre, un nombre croissant de tâches professionnelles qui constituent différentes professions sont fragmentées et exécutées par des travailleurs indépendants dans différents lieux géographiques (122). Étant donné que de plus en plus de tâches peuvent être accomplies virtuellement, la concurrence pour les opportunités d'emploi augmentera, car un plus grand nombre de travailleurs de différents endroits se porteront candidats pour ces emplois (123).

L'utilisation de la réalité augmentée peut favoriser la collaboration virtuelle grâce à un espace de travail virtuel partagé. Grâce à la téléconférence alimentée par la réalité augmentée, les employés peuvent visualiser et interagir avec des modèles en 3D, partager des informations et collaborer comme s'ils étaient physiquement présents (124-126).

Étant donné que les opportunités de travail sont de plus en plus accessibles au-delà des frontières géographiques, l'accès des travailleurs aux protections du travail peut être réduit. Les entreprises peuvent se tourner vers des travailleurs qui sont prêts à accepter des salaires plus bas et moins d'avantages (127). Avec une plus grande connectivité numérique entre les lieux de travail situés dans des endroits différents, les travailleurs sur les marchés du travail nationaux pourraient être confrontés à une plus grande concurrence et à des déplacements d'emplois (123).

Les jeunes personnes handicapées pourraient bénéficier de nouvelles voies d'accès à l'emploi à mesure que le travail virtuel et augmenté se développe dans le monde (128-130). Toutefois, la concurrence accrue pour un nombre limité d'emplois pourrait signifier que les personnes vivant avec un handicap sont encore plus exclues. En outre, l'érosion des normes nationales et de la sécurité de l'emploi causée par l'utilisation accrue des technologies numériques peut avoir des conséquences négatives sur les jeunes personnes handicapées, qui pourraient bénéficier le plus de la sécurité de l'emploi et d'un travail de soutien. Choisir de travailler pour un employeur à l'étranger peut signifier que ces jeunes personnes handicapées sont exclues des normes de travail locales, du soutien social et des politiques qui encouragent l'inclusion des personnes handicapées (131).



Résumé des résultats de la première enquête Delphi

40%

des participants ont indiqué que la mondialisation numérique aurait un impact positif

- Moins de contraintes géographiques pour les personnes à la recherche d'un emploi et un meilleur accès aux possibilités d'emploi dans un large éventail de professions.
- Une plus grande motivation des employeurs à adopter des modalités de travail numériques et à offrir des conditions de travail flexibles.
- Davantage de possibilités d'amélioration des compétences et de formation pour répondre à la demande de main-d'œuvre d'une économie mondiale.
- Une plus grande diversité dans les compétences appréciées par les employeurs, y compris les compétences non techniques qui ne peuvent être remplacées par des ordinateurs.

26%

des participants ont indiqué que la mondialisation numérique aurait un impact négatif

- Une plus grande concurrence pour les emplois de la part de candidats du monde entier, ce qui se traduit par moins d'opportunités pour les personnes handicapées qui n'ont pas les compétences professionnelles, la formation ou l'éducation requises.
- Les besoins à court terme des employeurs sur le marché du travail pourraient passer avant les objectifs de carrière à long terme des travailleurs participant à des programmes de formation professionnelle.
- Augmentation du chômage et de l'insécurité de l'emploi pour les travailleurs résultant de la délocalisation d'installations par les employeurs vers des pays où les coûts d'exploitation sont moins élevés.
- Un risque accru de discrimination ou d'exploitation lorsque les personnes handicapées travaillent pour des employeurs dans des pays où la législation du travail est moins stricte et où les mesures de soutien sont moins nombreuses.



Résumé des résultats de la deuxième enquête Delphi

Résultats de l'exercice de classement des stratégies d'inclusion dans le défi 3

- 01** Appliquer une norme minimale en matière d'accessibilité et de droits du travail à l'échelle internationale
- 02** Fournir un soutien financier aux jeunes handicapés pour les aider à se présenter sur le marché du travail
- 03** Actualiser les programmes d'enseignement pour répondre aux exigences d'une économie mondiale
- 04** Promouvoir l'embauche de travailleurs locaux
- 05** Réglementer l'externalisation des emplois, c'est-à-dire confier des emplois à des travailleurs étrangers.

Le consensus entre les classements des participants est limité (τ de Kendall = 0,0718).



Stratégie 1 : Appliquer une norme minimale en matière d'accessibilité et de droits du travail à l'échelle internationale

Pour favoriser l'emploi inclusif dans une économie remodelée par la mondialisation numérique, les participants à l'enquête Delphi ont accordé une grande importance à la définition et à l'application de normes internationales d'accessibilité applicables aux environnements de travail virtuels. Les travailleurs canadiens engagés dans le marché numérique international peuvent se retrouver à travailler pour des entreprises ou des clients situés dans différentes parties du monde, avec des normes d'accessibilité différentes. Les travailleurs handicapés dans cette situation, en particulier ceux qui sont en début de carrière, pourraient être plus exposés à la discrimination et aux mauvais traitements dans des environnements de travail non réglementés. L'établissement et l'application de normes d'accessibilité internationales pour le travail virtuel peuvent être réalisés de trois manières:

- La mondialisation croissante des espaces de travail virtuels et physiques exige des politiques améliorées qui s'attaquent aux obstacles à l'inclusion (132-134). Pourtant, la plupart des législations existantes ne sont pas adaptées à un monde du travail où les entreprises peuvent opérer au-delà des frontières géographiques et par le biais de canaux numériques. Par exemple, sur les 164 pays ou organisations d'intégration régionale qui ont signé les conventions des Nations unies sur les droits des personnes handicapées (C.R.P.D.), seuls 121 pays ont adopté une forme de loi visant à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail (135, 136). Des normes d'accessibilité internationales intégrées devraient être établies afin de fixer des exigences minimales en matière de droits des travailleurs et d'accessibilité au sein d'un marché mondial et virtuel (137).
- Le C.R.P.D. de l'O.N.U. a été élaboré pour favoriser l'inclusion dans une situation de travail plus traditionnelle où les employés sont tenus de se rendre sur des lieux de travail physiques (135). Pour répondre aux exigences d'un environnement de travail virtuel, il faut élaborer des normes d'accessibilité et d'inclusion qui s'alignent sur le C.R.P.D. de l'O.N.U. et qui soient directement pertinentes pour un marché du travail défini par la mondialisation numérique.
- La Loi sur le Canada accessible (L.C.A.) (138) représente une législation essentielle pour éliminer les obstacles à l'emploi des personnes handicapées, conformément aux obligations du Canada en tant que signataire de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'O.N.U. (139). À l'heure actuelle, la L.C.A. n'est applicable qu'aux travailleurs des organisations applicables basées dans des contextes canadiens et n'a qu'une applicabilité limitée pour les travailleurs à distance employés par la même organisation dans un autre pays. Une entreprise devrait être tenue de prendre des mesures, tant au niveau national qu'international, pour favoriser l'intégration des personnes handicapées et éliminer les obstacles à leur participation à l'emploi.
- De même, des mécanismes d'application devraient exister pour les entreprises internationales qui fournissent des biens et des services au Canada mais font appel à des travailleurs de différentes régions géographiques. Ces entreprises devraient également être tenues de respecter les normes existantes en matière d'inclusion des personnes handicapées et de fournir des mesures de soutien et d'adaptation cohérentes dans l'ensemble de leurs activités (131). En résumé, pour promouvoir l'inclusion professionnelle dans l'avenir du travail, les normes d'accessibilité devraient franchir les frontières internationales afin de garantir un emploi inclusif universel.



Pratique prometteuse : Mise en œuvre d'une norme minimale pour les droits internationaux en matière d'accessibilité

L'Acte européen sur l'accessibilité est une application des normes minimales d'accessibilité et des droits en matière d'emploi à l'échelle internationale (137, 140). Cette législation, adoptée par l'Union européenne, exige que les produits et les services, en particulier dans l'économie numérique, répondent à des exigences spécifiques en matière d'accessibilité afin de garantir qu'ils sont accessibles aux personnes vivant avec un handicap. Cette approche proactive crée un précédent pour les efforts internationaux visant à garantir que tous les citoyens, quel que soit leur handicap, bénéficient de l'égalité des chances et des droits, et souligne à son tour l'importance de l'accessibilité universelle au sein de la population active et de la société dans son ensemble.

Stratégie 2 : Fournir un soutien financier aux jeunes handicapés pour les aider à se présenter sur le marché du travail

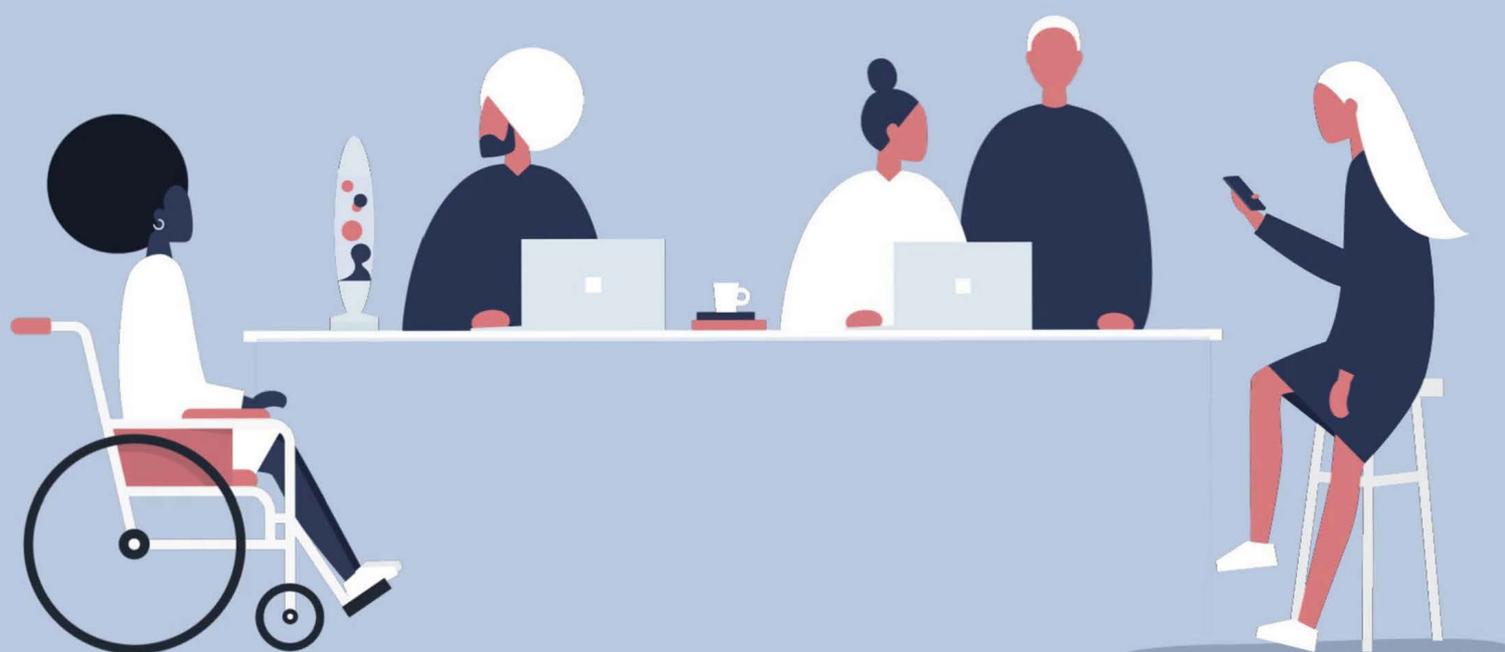
Les jeunes handicapés du Canada doivent s'assurer qu'ils possèdent les compétences professionnelles nécessaires pour accéder à des emplois accessibles de haute qualité et les conserver dans un environnement de travail mondial hautement compétitif et connecté au numérique (141). Comme nous l'avons indiqué dans notre discussion sur le défi 1, cela inclut l'acquisition de compétences technologiques et non techniques qui seront exigées par les employeurs canadiens (78, 80, 103). Ces compétences peuvent contribuer à garantir la résilience des travailleurs handicapés face à la pratique croissante de la délocalisation du travail (142). Comme nous l'avons décrit dans le défi 1, il est nécessaire d'offrir un soutien financier pour surmonter les obstacles potentiels liés aux ressources qui empêchent les personnes handicapées d'accéder aux possibilités de développement des compétences professionnelles (143). En outre, les aides financières peuvent permettre aux travailleurs handicapés d'obtenir des possibilités de perfectionnement inclusives. L'amélioration des compétences sur le marché du travail permettra aux employeurs canadiens de recruter des employés à l'intérieur du pays plutôt que de devoir se tourner vers les marchés du travail internationaux (144).

Stratégie 3 : Actualiser les programmes d'enseignement pour répondre aux exigences d'une économie mondiale

De même, comme nous l'avons décrit dans le Défi 1, les organisations communautaires et les établissements d'enseignement devraient continuer à mettre à jour leurs programmes de formation afin de mieux soutenir le développement des compétences des travailleurs pour qu'ils puissent être compétitifs pour les emplois de l'avenir (29, 30). Les éducateurs devraient continuer à surveiller les changements potentiels dans le monde du travail (145, 146) et veiller à ce que la formation dispensée aux travailleurs handicapés soit à jour et réponde aux besoins changeants des employeurs canadiens.



Défi 4 : Tensions culturelles autour de l'inclusion sur le lieu de travail



Défi 4 : Tensions culturelles autour de l'inclusion sur le lieu de travail

Des mouvements sociaux plus larges et de nouvelles perspectives générationnelles modifient les normes et les cultures sur le lieu de travail, créant à leur tour des tensions autour de l'inclusivité (147-149). La main-d'œuvre canadienne est de plus en plus diversifiée. Pour attirer et retenir les talents, les organisations sont obligées de prendre des mesures pour devenir plus accueillantes pour les différents groupes (150).

Les environnements de travail pleinement inclusifs offrent à tous les travailleurs une chance égale de participer et de contribuer aux objectifs de l'organisation (151, 152). Pour les personnes handicapées, un environnement de travail plus inclusif peut attirer davantage l'attention sur les obstacles à l'emploi auxquels elles sont confrontées et favoriser une réflexion stratégique sur la manière d'éliminer les obstacles par la mise en œuvre de pratiques et de politiques (153).

Pour les personnes handicapées, des lieux de travail de plus en plus inclusifs offriront le soutien et la flexibilité nécessaires au maintien de l'emploi et donneront un accès égal aux possibilités d'avancement professionnel, ce qui peut être particulièrement bénéfique lorsqu'une personne entre sur le marché du travail (154).

Dans le même temps, la tension monte car des mouvements sociaux de plus en plus nombreux s'opposent à l'inclusion sur le lieu de travail. Cette résistance (ou réaction brutale) émane de groupes qui ont traditionnellement bénéficié de positions de pouvoir (155). Étant donné que les initiatives sur le lieu de travail qui soutiennent la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité peuvent entraîner des changements importants dans la structure d'une organisation, les membres des groupes majoritaires traditionnels peuvent ressentir une "menace de statut". Ils peuvent supposer qu'ils subiront des pertes alors que d'autres groupes bénéficiant de ces initiatives feront des gains (155). La tension croissante créée par l'essor de ces mouvements populistes pourrait en fait renforcer le rejet d'une plus grande inclusion sur le lieu de travail, avec de grandes implications pour les travailleurs vulnérables tels que les jeunes travailleurs handicapés (155).



Résumé des résultats de la première enquête Delphi

41%

des participants ont indiqué que les tensions culturelles liées à l'intégration sur le lieu de travail auraient un impact négatif

- Moins d'opportunités d'emploi pour les personnes handicapées si les attitudes populistes négatives influencent les décisions d'embauche.
- Augmentation de la discrimination sur le lieu de travail liée au handicap, allant de l'augmentation du harcèlement à la diminution des possibilités de promotion.
- Une plus grande hostilité à l'égard des personnes qui ont besoin d'un soutien supplémentaire au travail, ce qui pourrait amener les employeurs à limiter l'accessibilité et les aménagements sur le lieu de travail.
- Une réduction du financement public des aides sociales et des filets de sécurité pour les personnes vivant avec un handicap, les sentiments populistes exerçant une pression sur les décisions relatives aux programmes.

39%

des participants ont indiqué que les tensions culturelles autour de l'inclusion sur le lieu de travail auraient un impact positif

- Davantage d'opportunités d'emploi peuvent être créées pour les personnes handicapées car les nouvelles générations de travailleurs influencent les lieux de travail pour qu'ils adoptent la diversité et la justice sociale dans leurs pratiques professionnelles.
- L'accès à des aménagements de poste et à des modalités de travail flexibles pourrait devenir plus courant.



Résumé des résultats de la deuxième enquête Delphi

Résultats de l'exercice de classement des stratégies d'inclusion dans le défi 4

- 01** Renforcer la confiance des employeurs pour créer des cultures d'entreprise favorables à l'intégration des personnes handicapées
- 02** Mettre à jour les lois et politiques antidiscriminatoires existantes
- 03** Contrer les attitudes négatives propagées par les mouvements populistes
- 04** Renforcer la surveillance des plateformes de médias sociaux par le gouvernement

Le degré de concordance entre les classements est modeste (τ de Kendall = 0,25).



Stratégie 1 : Renforcer la confiance des employeurs pour créer des cultures d'entreprise favorables à l'intégration des personnes handicapées

En raison de la diversité croissante de la main-d'œuvre canadienne, les entreprises sont incitées à créer ou à cultiver des cultures inclusives (156). Pour les travailleurs handicapés, la création d'un lieu de travail inclusif implique de prendre des mesures pour identifier et traiter les différents obstacles professionnels et sociétaux qui peuvent restreindre la participation à l'emploi (157). Pourtant, de nombreux employeurs ne disposent toujours pas des compétences et de la formation nécessaires pour créer des lieux de travail favorisant l'intégration des personnes handicapées (158, 159).

Les participants à notre enquête Delphi ont souligné la nécessité de renforcer la capacité des employeurs à créer des cultures de travail inclusives pour les personnes handicapées. Les lieux de travail "confiants dans le handicap" sont ceux où les dirigeants et le personnel reconnaissent les contributions importantes que les personnes handicapées peuvent apporter sur le lieu de travail. Un employeur confiant dans le handicap s'engage souvent dans un processus continu d'identification des obstacles à l'intégration des personnes handicapées et reconnaît les avantages qu'une plus grande accessibilité peut avoir pour les travailleurs et l'organisation dans son ensemble (160). En outre, un employeur confiant dans le handicap insère une perspective de handicap dans toutes les stratégies commerciales de base pour s'assurer que les programmes et les politiques qui soutiennent l'inclusion du handicap sont au premier plan de toutes les activités organisationnelles, y compris le recrutement, l'intégration, le maintien en poste et l'adaptation des personnes handicapées (161). Une plus grande confiance dans le handicap témoigne de l'engagement d'une organisation en faveur d'environnements de travail inclusifs et signale, en interne comme en externe, que l'entreprise est ouverte à tous les travailleurs (161).

Bien qu'il n'existe pas d'approche unique pour renforcer la confiance des personnes handicapées, plusieurs mesures devraient être prises par les organisations :

- Renforcer l'argumentaire en faveur d'une plus grande diversité en s'appuyant sur des recherches de plus en plus nombreuses qui montrent que l'embauche de personnes handicapées peut être bénéfique pour la culture du lieu de travail et contribue à une plus grande rentabilité et productivité par rapport aux entreprises qui ne prennent pas en compte le handicap (162).
- Continuer à mettre en évidence les avantages d'un environnement favorable à l'intégration des personnes handicapées pour tous les travailleurs. Les recherches montrent que les lieux de travail qui emploient des personnes handicapées sont plus cohésifs sur le plan social et plus empathiques (163). Ils contribuent également à une culture générale de soutien qui profite à tous les travailleurs (164). À long terme, un environnement de travail plus inclusif peut créer des conditions organisationnelles où tous les travailleurs sentent qu'ils peuvent faire part de leurs préoccupations à la direction sans craindre une réaction négative et où ils bénéficient d'un soutien instrumental et social (165).
- Proposer à tous les travailleurs une formation sur la manière de reconnaître et de traiter tous les types de discrimination à l'égard des travailleurs handicapés (164). Cette formation peut fournir aux travailleurs les outils pratiques nécessaires pour renforcer le mandat d'inclusion de l'organisation et créer un lieu de travail où les individus à tous les niveaux sont responsables de leurs comportements (164).
- Augmenter la représentation des personnes handicapées à tous les niveaux de l'organisation, y compris au niveau des cadres et des non-cadres (164). La représentation des personnes handicapées garantit que l'expérience vécue est directement intégrée dans l'élaboration de pratiques et de politiques sur le lieu de travail qui s'attaquent aux préjugés et font progresser l'équité et la justice au sein de l'organisation (164). Une représentation accrue permet aux travailleurs de tous niveaux de s'informer directement sur les avantages des différentes stratégies qui favorisent l'intégration du handicap (164).



Pratique prometteuse : Programmes axés sur les employeurs pour créer des cultures d'entreprise inclusives

L'Office of Disability Employment Policy du ministère américain du travail, par l'intermédiaire de son Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion (E.A.R.N.) (166, 167), est un exemple d'initiative organisationnelle qui contribue à renforcer la capacité des employeurs et des travailleurs à créer des cultures d'inclusion sur le lieu de travail. L'E.A.R.N. se concentre principalement sur la promotion de l'inclusion du handicap sur le lieu de travail et offre des consultations gratuites, une assistance technique et des ressources aux employeurs, aux travailleurs et aux autres parties prenantes. E.A.R.N. propose des programmes de formation, des webinaires et des ateliers aux employeurs et aux travailleurs afin d'améliorer leurs connaissances en matière d'intégration du handicap et de promouvoir les meilleures pratiques. E.A.R.N. propose également un large éventail de ressources, notamment des boîtes à outils, des guides et des études de cas, afin d'aider les employeurs et les travailleurs à comprendre les avantages de l'intégration du handicap et à mettre en œuvre des stratégies visant à créer des environnements de travail plus inclusifs. Enfin, E.A.R.N. collabore avec diverses organisations, notamment des groupes de défense des personnes handicapées, afin de tirer parti des ressources et de l'expertise pour faire progresser l'intégration du handicap sur le lieu de travail.

Stratégie 2 : Mettre à jour les lois et politiques antidiscriminatoires existantes

Au Canada, la législation fédérale et provinciale sur les droits de l'homme et le handicap protège les personnes handicapées contre la discrimination et exige que les lieux de travail offrent des aménagements raisonnables aux personnes handicapées (168). Comme décrit précédemment, la loi sur le Canada accessible (138) a été récemment adoptée et représente une étape importante dans l'identification et l'élimination des obstacles à l'inclusion des personnes handicapées. Dans l'ensemble de la législation existante, la portée et l'application des politiques en vigueur restent limitées ; il incombe aux personnes handicapées de porter plainte, plutôt qu'aux employeurs de créer des environnements de travail plus inclusifs (169).

La mise à jour et le renforcement des politiques d'inclusion du handicap peuvent garantir que les employeurs prennent les mesures nécessaires pour lutter contre les tensions culturelles et la discrimination dans tous les aspects de leurs processus organisationnels. La sensibilisation des employeurs à leurs obligations – l'obligation légale de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées qui subissent les conséquences négatives d'une politique ou d'une pratique, jusqu'à ce qu'elles subissent une contrainte excessive - et la sensibilisation des travailleurs et des demandeurs d'emploi à leurs droits (c'est-à-dire le droit de demander des aménagements raisonnables) peuvent contribuer à promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances.



Stratégie 3 : Contrer les attitudes négatives propagées par les mouvements populistes

La montée des sentiments populistes peut jouer un rôle dans l'exacerbation des opinions incapables qui perçoivent les personnes handicapées comme un groupe bénéficiant d'une quantité disproportionnée de soutien et de ressources organisationnelles au détriment des autres travailleurs (170). D'autres points de vue capacitistes incluent la perception que les personnes handicapées sont incapables d'accomplir diverses tâches physiques et cognitives, qu'elles ont besoin d'aménagements coûteux ou qu'elles perturbent le déroulement du travail avec l'aide supplémentaire dont elles ont besoin.

Toutefois, bon nombre de ces stéréotypes se sont révélés faux. Par exemple, les conclusions de la littérature sur la gestion des ressources humaines montrent que les coûts initiaux liés à la plupart des aménagements peuvent être minimes pour les employeurs, et que les coûts permanents à long terme peuvent être encore plus faibles, en particulier lorsque les aménagements sont fournis plus tôt dans le cycle de vie de l'emploi (171). D'autres études montrent systématiquement que l'intégration des personnes handicapées est bénéfique pour la culture du lieu de travail et peut accroître la productivité globale (172).

Les entreprises peuvent mettre en œuvre des stratégies pour lutter contre les attitudes négatives à l'égard des travailleurs handicapés en appliquant des politiques et des programmes dirigés par la direction (170). En adoptant des pratiques inclusives, les cadres supérieurs peuvent avoir un impact considérable sur les attitudes négatives dans l'ensemble de l'organisation et peuvent encourager les employés à être plus ouverts et à lutter contre la discrimination, les préjugés et le harcèlement (173). Les employeurs devraient également fournir aux travailleurs une éducation et une formation continues axées sur les questions de handicap et d'accessibilité, la sensibilisation et le changement d'attitude (174).



Défi 5 : Changement climatique



Défi 5 : Changement climatique

Le changement climatique - défini de manière générale comme une modification à long terme des conditions météorologiques d'une région (175) - devrait modifier radicalement les possibilités d'emploi et les conditions de travail à l'avenir (176). Si tous les lieux de travail peuvent être affectés, certains sont particulièrement sensibles. Il s'agit notamment des lieux de travail situés dans des régions géographiques plus exposées aux urgences climatiques (par exemple, les zones côtières, les régions sujettes à de fortes précipitations et à des inondations, ainsi que les forêts et les prairies sujettes aux incendies de forêt) (177).

La hausse des températures exposera inévitablement les travailleurs à des risques d'exposition à des chaleurs extrêmes, qu'ils travaillent à l'intérieur ou à l'extérieur. Même les travailleurs dont l'espace de travail est climatisé peuvent être confrontés à des risques liés au changement climatique lorsqu'ils font la navette entre leur domicile et leur lieu de travail. L'augmentation des émissions, conjuguée à la multiplication des incendies de forêt, contribue à accroître la pollution de l'air pour les travailleurs, tant en milieu rural qu'urbain (178). La fréquence et l'intensité accrues des phénomènes météorologiques extrêmes (inondations, sécheresses, fortes précipitations) peuvent endommager les infrastructures et perturber le travail, ce qui a un impact sur les possibilités d'emploi et contribue à l'insécurité des conditions de travail (176).

Le changement climatique peut avoir des conséquences particulièrement graves pour les travailleurs handicapés par rapport aux travailleurs non handicapés. Certaines études indiquent que les personnes handicapées sont plus affectées lorsqu'elles sont employées dans des industries et des professions plus sensibles au changement climatique (127). Les personnes handicapées peuvent également être confrontées à des obstacles dans l'accès aux protections sociales (par exemple, l'aide au revenu, les congés de maladie) qui sont nécessaires pour atténuer les effets néfastes du changement climatique sur l'emploi d'une personne (127).

Il est inquiétant de constater que les divers besoins des travailleurs handicapés peuvent être négligés lors de la conception des plans de préparation au changement climatique (179). Par exemple, les systèmes d'alerte d'urgence, qui reposent souvent sur des alertes par téléphone portable, peuvent ne pas être conçus de manière accessible pour communiquer des informations à une personne sourde ou malvoyante (180). Une personne handicapée peut ainsi se trouver particulièrement désavantagée lors d'un événement météorologique extrême (181, 182). Les personnes handicapées, qui sont plus susceptibles de vivre sous le seuil de pauvreté que les personnes non handicapées, ont moins de ressources pour quitter les régions les plus exposées aux phénomènes climatiques ou sont moins susceptibles de changer de métier (182).

Une économie verte a vu le jour en réponse à l'urgence climatique. Une économie verte est définie par une activité économique qui produit des résultats avec une faible empreinte carbone, qui est efficace en termes de ressources et qui peut être socialement inclusive (183). Dans l'avenir du travail, les possibilités d'emploi changeront à mesure que de nouveaux emplois seront créés et que les industries s'adapteront et se développeront dans l'économie verte (184). D'après les discussions menées en réponse aux différents défis présentés dans ce rapport, les jeunes personnes handicapées risquent d'être confrontées à des obstacles à l'amélioration et à la requalification de leurs compétences, ce qui pourrait limiter leur accès aux nouvelles possibilités d'emplois verts (127).



Résumé des résultats de la première enquête Delphi

28%

des participants ont indiqué que le changement climatique aurait un impact négatif

- Les personnes handicapées qui travaillent dans des régions ou des secteurs touchés par des événements climatiques risquent de connaître davantage de pertes d'emploi et d'insécurité.
- Le changement climatique peut entraîner des conditions dangereuses et stressantes, en particulier pour les personnes qui doivent travailler à l'extérieur ou faire la navette entre leur domicile et leur lieu de travail.
- Si davantage de ressources sont réorientées vers la lutte contre le changement climatique et les urgences climatiques, moins de ressources seront disponibles pour la création d'espaces de travail accessibles.

9%

des participants ont indiqué que le changement climatique aurait un impact positif

- Un plus grand nombre d'employeurs mettraient en place des modalités de travail à distance, réduisant ainsi la nécessité de se rendre dans des environnements de travail physiques.
- L'évolution vers une économie verte créerait de nouvelles opportunités d'emploi.



Résumé des résultats de la deuxième enquête Delphi

Résultats de l'exercice de classement des stratégies d'inclusion dans le Défi 5

- 01** Accroître les possibilités de travail à distance et de formules de travail flexibles
- 02** Rendre les transports en commun plus accessibles aux personnes handicapées
- 03** Inciter les entreprises à élaborer des plans de lutte contre le changement climatique qui intègrent pleinement les personnes handicapées
- 04** Soutenir les travailleurs handicapés dans les secteurs qui risquent le plus d'être touchés par le changement climatique

Les classements des participants ont fait l'objet d'un consensus limité (τ de Kendall = 0,186).



Stratégie 1 : Accroître les possibilités de travail à distance et de formules de travail flexibles

Pour favoriser l'inclusion dans un monde du travail en mutation, façonné par le changement climatique et les phénomènes météorologiques extrêmes, les participants à notre étude ont indiqué que les modalités de travail à distance et flexibles, proposées par les employeurs, représentaient une stratégie de premier plan.

Un ensemble de recherches antérieures a montré que les modalités de travail flexibles et la possibilité de travailler à distance peuvent permettre aux personnes handicapées de gérer les limitations d'activité auxquelles elles peuvent être confrontées, et favoriser un travail soutenu et productif (185-187).

Dans le contexte du changement climatique, en offrant des horaires flexibles, les employeurs peuvent s'assurer que les travailleurs handicapés peuvent adapter leurs horaires en fonction des conditions environnementales qui pourraient avoir un impact sur leur bien-être.

Les modalités de travail flexibles peuvent être proposées de plusieurs façons, notamment en modifiant le lieu de travail (par exemple, possibilités de travail hybride) ou les horaires de travail (par exemple, décalage des heures de début et de fin de travail, fractionnement des équipes de travail) (188). Par exemple, pour les travailleurs handicapés qui doivent travailler à l'extérieur, la possibilité d'adapter les horaires pour éviter les heures les plus chaudes de la journée pourrait être une stratégie importante pour soutenir l'emploi durable (188). Le travail à distance peut également réduire la nécessité pour les personnes handicapées de se rendre au travail et d'être exposées à des conditions extérieures potentiellement dangereuses (189). Les possibilités de travail à distance peuvent également permettre aux travailleurs handicapés de vivre dans des régions moins sujettes à des événements climatiques extrêmes, quel que soit le lieu de leur travail.

Les employeurs peuvent adopter plusieurs stratégies pour élargir leur offre de modalités de travail flexibles et de possibilités de travail à distance dans le contexte du changement climatique.

- Les entreprises devraient procéder à une évaluation permanente de toutes les professions et tâches qui peuvent raisonnablement être accomplies à distance ou avec une plus grande flexibilité, et rechercher en permanence des possibilités de soutenir les travailleurs handicapés dans les situations d'urgence climatique.
- Les politiques organisationnelles relatives à la flexibilité des horaires et aux possibilités de travail à distance doivent être conçues et mises en œuvre de manière équitable afin de garantir que tous les travailleurs, en particulier ceux qui ont besoin d'un soutien spécifique, puissent bénéficier de ces avantages (190) pour se protéger des effets du changement climatique.
- Comme indiqué dans les sections précédentes du présent rapport, la transformation numérique de l'économie peut conduire à ce qu'une gamme croissante de tâches professionnelles, dans différentes professions et industries, évolue vers des environnements hybrides ou virtuels. Pour favoriser des modalités de travail flexibles, les employeurs devraient être encouragés à adopter les outils numériques et les technologies d'assistance nécessaires pour permettre aux travailleurs d'effectuer des tâches à distance (191).



Pratique prometteuse : Des espaces de travail flexibles et respectueux de l'environnement

Les Smart Work Centers sont des espaces partagés et collaboratifs où les employés de différentes organisations peuvent travailler de manière flexible (192, 193). Les Smart Work Centers sont un exemple d'initiative visant à accroître les possibilités de travail à distance et de formules de travail flexibles. Les Smart Work Centers peuvent être conçus dans un souci de durabilité environnementale (193). Ils peuvent intégrer des technologies à haut rendement énergétique, des matériaux respectueux de l'environnement et des pratiques de construction écologiques afin de réduire leur empreinte carbone. En outre, ils peuvent donner la priorité à l'accessibilité, en veillant à ce que les personnes handicapées puissent facilement accéder à ces espaces et y travailler. Il s'agit notamment de fournir des installations, des équipements et des technologies accessibles. Le plus souvent, les Smart Work Centers sont équipés de technologies et d'infrastructures qui permettent le travail à distance et des modalités de travail flexibles (194). Il peut s'agir d'Internet à haut débit, d'installations de vidéoconférence et d'espaces de travail confortables.

Stratégie 2 : Rendre les transports en commun plus accessibles aux personnes handicapées

Dans notre enquête, l'amélioration de l'accessibilité des systèmes de transport public a été considérée par les participants comme une stratégie essentielle pour promouvoir des opportunités d'emploi inclusives dans le contexte du changement climatique.

Les recherches montrent que les personnes handicapées sont motivées pour utiliser tous les types de transport (bus, avion, ferry, train) pour se rendre au travail ou pour des raisons professionnelles (195). Pourtant, malgré l'existence d'une législation sur l'obligation d'accessibilité qui s'applique aux transports publics, les obstacles au transport sont monnaie courante pour les personnes handicapées (196).

Une conception physique inaccessible, des coûts de déplacement élevés et des horaires peu pratiques sont autant d'obstacles à l'utilisation des transports en commun (197). L'amélioration de l'accessibilité des transports en commun peut permettre aux personnes handicapées d'utiliser pleinement les transports en commun pour se rendre au travail et en revenir, tout en participant aux stratégies d'atténuation du changement climatique (198).

Pour mettre en œuvre cette stratégie, les fournisseurs de services de transport devraient continuer à prendre des mesures pour s'assurer que leurs systèmes respectifs de transport et de para-transit sont pleinement accessibles aux personnes handicapées (199). Les stratégies comprennent l'évaluation de tous les aspects d'un système de transport en commun et de l'infrastructure de planification urbaine et l'apport de changements pour permettre aux personnes handicapées d'effectuer des trajets de porte à porte (200). Les efforts de crowdsourcing peuvent également être utiles pour impliquer les personnes handicapées dans le processus d'identification des obstacles au sein d'un système de transport en commun (201). Les fournisseurs de services de transport en commun peuvent également mettre en place des dispositifs d'accessibilité (par exemple, des parkings et des toilettes accessibles, le déneigement des arrêts de bus ou des quais de gare, des ascenseurs et des rampes dans toutes les gares, des sièges de courtoisie ou prioritaires dans les véhicules) et communiquer ces dispositifs au moyen de formats accessibles sur leurs sites web et leurs applications mobiles (202). Les fournisseurs de services de transport en commun devraient également communiquer les annonces publiques dans des formats multiples (par exemple, en affichant les horaires des trains à l'aide d'un panneau LED et en annonçant les horaires) pour s'assurer qu'ils peuvent être atteints par de nombreuses personnes, y compris celles ayant des handicaps divers (203). Les fournisseurs de services de transport en commun peuvent



s'assurer que des représentants formés au service clientèle sont disponibles pour aider à l'orientation, à l'achat de billets et à la recherche de correspondances entre les itinéraires (204). Les fournisseurs de services de transport en commun peuvent également examiner les schémas de déplacement afin de garantir un service suffisant en dehors des heures de pointe (203).

Stratégie 3 : Inciter les entreprises à élaborer des plans de lutte contre le changement climatique qui intègrent pleinement les personnes handicapées

Les entreprises et les gouvernements élaborent des politiques et des plans d'action pour se préparer aux phénomènes météorologiques extrêmes liés au changement climatique (205). À l'heure actuelle, la plupart des plans de préparation sont élaborés sans tenir compte du handicap et sans l'avis des personnes handicapées. En conséquence, le format ou la présentation des plans tendent à manquer d'une perspective d'inclusion et peuvent ne pas être bien adaptés aux personnes souffrant de différents handicaps (206). Lors de l'élaboration, de la révision et de la mise à jour des politiques, les gouvernements et les lieux de travail devraient systématiquement adopter une perspective d'inclusion du handicap et identifier les besoins des différentes personnes vivant avec un handicap. L'examen des obstacles potentiels rencontrés par les personnes handicapées dans le cadre des plans de préparation devrait être au premier plan (207).

Sur le lieu de travail, les plans d'action pour un climat favorable à l'intégration des personnes handicapées devraient être élaborés par les employeurs en collaboration directe avec les travailleurs handicapés afin d'informer les stratégies sur la manière dont l'accessibilité et l'intégration peuvent être soutenues (208). À titre d'exemple, les plans d'évacuation des organisations et les systèmes d'alerte en cas d'urgence devraient être conçus de manière à inclure des détails sur la façon dont les travailleurs handicapés peuvent être alertés en cas d'urgence, recevoir des quantités appropriées d'informations et évacuer le lieu de travail en toute sécurité. Les plans peuvent également prévoir un accès d'urgence aux ressources (par exemple, revenus, soins de santé, nourriture) afin d'atténuer les perturbations de la santé et de la qualité de vie des personnes vivant avec un handicap (182). Les plans existants doivent être régulièrement évalués et continuellement mis à jour (209).



Défi 6 : Chocs externes accélérant le rythme du changement



Défi 6 : Chocs externes accélérant le rythme du changement

Les chocs externes désignent tout événement de grande ampleur susceptible de modifier la trajectoire du marché du travail et d'accélérer le rythme de l'évolution des conditions de travail (127). Il peut s'agir par exemple de catastrophes naturelles, de pandémies mondiales ou de périodes de récession économique. Certains chocs externes peuvent catalyser une série de tendances sociales, technologiques, économiques, environnementales et politiques, qui exacerbent également le rythme et l'ampleur du changement (210).

Les personnes handicapées peuvent être particulièrement sensibles à un choc (211). L'une des raisons est qu'elles se retrouvent souvent dans des emplois de faible qualité, mal rémunérés ou précaires (212). Ces emplois de moindre qualité sont associés à des protections inadéquates pour amortir l'impact d'une perturbation de la situation professionnelle d'une personne (20), y compris la sécurité de l'emploi, les protections syndicales, les congés payés ou d'autres avantages (213). Qui plus est, les travailleurs précaires - ceux qui ont des contrats de travail temporaires ou à temps partiel - sont souvent parmi les premiers à être licenciés ou à voir leurs heures de travail réduites lors d'un ralentissement économique et ont moins de chances d'avoir accès à des mesures de soutien (214).

Les bas salaires et les revenus irréguliers peuvent signifier que les travailleurs handicapés qui occupent des emplois précaires de faible qualité n'ont pas les économies dont ils ont besoin en cas de difficultés financières causées par un choc. Comme nous l'avons décrit dans les sections précédentes de ce rapport, les personnes handicapées peuvent également être confrontées à des obstacles qui les empêchent d'accéder à des formations professionnelles ou à des diplômes qui leur ouvrent la voie vers des emplois de meilleure qualité qui ont tendance à mieux résister à une perturbation externe de l'emploi.

À titre d'exemple, la pandémie de COVID-19 a représenté un choc important pour l'économie et l'environnement de travail (215). La pandémie a entraîné la fermeture d'un certain nombre de lieux de travail physiques et l'adoption rapide du travail à distance (216). La pandémie de COVID-19 a également contribué à l'investissement des entreprises dans les technologies numériques, ce qui a accéléré la transformation de l'économie et l'automatisation croissante du travail (217). Dans le même temps, les travailleurs handicapés étaient plus susceptibles que les autres de subir des interruptions de travail pendant la pandémie de COVID-19 ou d'être contraints à des situations de travail peu sûres et instables (218). Les personnes handicapées ont également été confrontées à des obstacles qui les ont empêchées d'obtenir des prestations d'aide au revenu suffisantes pour amortir les perturbations économiques causées par la pandémie (219).



Résumé des résultats de la première enquête Delphi

66%

des participants ont indiqué que des chocs majeurs accélérant le rythme du changement auraient un impact négatif

- Le chômage toucherait certains travailleurs plus durement que d'autres, en particulier ceux qui sont déjà confrontés à des obstacles et manquent de ressources, comme les travailleurs handicapés.
- Les travailleurs trouveraient moins d'aménagements dans leur travail et seraient soumis à des exigences professionnelles plus élevées, les employeurs étant soumis à une pression financière plus forte.

3%

des participants ont indiqué que des chocs majeurs accélérant le rythme du changement auraient un impact positif

- Le travail devient plus accessible car les employeurs sont motivés pour transférer le travail vers des environnements virtuels en réponse aux chocs.



Résumé des résultats de la deuxième enquête Delphi

Résultats de l'exercice de classement des stratégies d'inclusion dans le Défi 6

- 01** Faciliter l'emploi dans des postes stables susceptibles d'être moins affectés par les chocs
- 02** Veiller à ce que les lieux de travail soient préparés à répondre aux besoins des travailleurs handicapés en cas de choc
- 03** Offrir une aide financière aux personnes handicapées qui perdent leur emploi à la suite d'un choc externe
- 04** Offrir une formation et un soutien financier aux petits et moyens employeurs

Les classements des participants ont fait l'objet d'un consensus limité (τ de Kendall = 0,0799).



Stratégie 1 : Faciliter l'emploi dans des postes stables susceptibles d'être moins affectés par les chocs

Les participants à l'étude Delphi ont indiqué que l'obtention d'un emploi stable et de qualité, offrant la sécurité de l'emploi et de meilleurs salaires, représentait la principale stratégie pour protéger les travailleurs en cas de choc et pour promouvoir l'emploi inclusif dans l'avenir du travail.

Des études antérieures sur les personnes vivant avec un handicap indiquent qu'elles sont plus susceptibles d'occuper un emploi de faible qualité que leurs pairs sans handicap (20). En outre, les personnes handicapées sont souvent exposées à un système de pratiques organisationnelles qui peuvent limiter leur capacité à trouver et à conserver un emploi à temps plein (220). Ces pratiques défavorables en matière d'emploi pourraient s'avérer particulièrement difficiles à mettre en œuvre en période de changement rapide.

Plusieurs stratégies peuvent être mises en œuvre pour améliorer la stabilité de l'emploi et offrir des mesures de soutien susceptibles d'aider les personnes handicapées à surmonter les chocs extérieurs:

- Les gouvernements, les organisations communautaires et les employeurs devraient s'efforcer de créer et de soutenir des voies que les personnes handicapées peuvent emprunter pour obtenir un travail de meilleure qualité (221). Les stratégies mentionnées dans les sections précédentes de ce rapport comprennent l'offre de programmes de qualification et de requalification adaptés à l'avenir du travail et susceptibles de déboucher sur des emplois et des possibilités d'avancement professionnel (222). Les jeunes handicapés qui entrent sur le marché du travail peuvent bénéficier d'une orientation professionnelle adaptée et de possibilités d'apprentissage axées sur le travail (223).
- Grâce à la négociation collective, les syndicats peuvent jouer un rôle important dans l'amélioration de la vie professionnelle des personnes occupant des emplois précaires (224) et augmenter la probabilité d'améliorer les normes du travail (par exemple, un salaire décent, des congés de maladie), ce qui peut être particulièrement bénéfique en cas de choc externe (225).

Pratique prometteuse : Créer des opportunités pour obtenir un emploi stable grâce à un plan d'action inclusive

Un exemple de plan gouvernemental visant à aider les personnes handicapées à occuper des emplois stables et à réduire l'impact d'un choc externe est le Plan d'action canadien pour l'intégration des personnes handicapées, qui fait partie du Plan d'intervention économique COVID-19 du gouvernement fédéral canadien (226). Ce plan comprenait des mesures visant à aider les personnes handicapées à trouver et à conserver un emploi pendant la récente pandémie. L'une des principales caractéristiques du plan était l'octroi de subventions salariales aux employeurs qui embauchaient des personnes handicapées. Le plan a également augmenté le financement des services d'aide liés au handicap, y compris les possibilités de travail à distance pour les personnes vivant avec un handicap.



Stratégie 2 : Veiller à ce que les lieux de travail soient préparés à répondre aux besoins des travailleurs handicapés en cas de choc

Les employeurs devraient élaborer des plans de préparation qui soutiennent explicitement les travailleurs handicapés en cas de choc. S'inspirant des sections précédentes du présent rapport, les plans de préparation élaborés par les employeurs devraient comporter une évaluation des vulnérabilités auxquelles les personnes handicapées pourraient être confrontées et un plan réfléchi pour en atténuer les effets, notamment en fournissant diverses aides pour maintenir l'emploi (par exemple, l'accès à des horaires flexibles, la mise à disposition d'aménagements de poste et d'autres ressources). Les mesures de soutien doivent être disponibles indépendamment du fait qu'un travailleur occupe un emploi permanent à temps plein ou un emploi contractuel. Les plans de préparation doivent être adaptables aux différents événements externes susceptibles d'interrompre l'emploi.

Stratégie 3 : Offrir une aide financière aux personnes handicapées qui perdent leur emploi à la suite d'un choc externe

Les personnes handicapées qui occupent des emplois de faible qualité ou précaires peuvent voir leur temps de travail réduit ou perdre leur emploi en cas de choc externe et peuvent ne pas avoir d'épargne financière pour éviter les difficultés. Une aide au revenu et des prestations adéquates (par exemple, une couverture complémentaire des soins de santé, des congés payés) peuvent être utiles en cas d'interruption de travail (227).

Les gouvernements peuvent veiller à ce que des aides financières globales soient prêtes à être mises en œuvre en cas de chocs externes afin de permettre aux travailleurs de gérer une perte d'emploi inattendue. À titre d'exemple, la prestation canadienne d'intervention d'urgence fournie pendant la pandémie de COVID-19 offrait un soutien financier aux travailleurs dont l'emploi était affecté par la fermeture d'entreprises (228). Il convient de noter que les critères d'admissibilité à la prestation d'urgence excluaient souvent les personnes handicapées (229) qui étaient couvertes par les régimes de prestations existants, moins généreux (230). Sur la base des lacunes mises en évidence dans la littérature, les niveaux de prestations et les critères d'éligibilité peuvent être réévalués pour s'assurer qu'ils peuvent soutenir la qualité de vie des personnes vivant avec un handicap.

Autre exemple, les recherches émergentes soulignent l'importance potentielle des prestations transférables pour amortir l'impact d'un choc externe. Les prestations transférables sont liées à l'individu plutôt qu'à son lieu de travail et restent avec lui lorsqu'il change d'emploi ou est confronté à un déplacement (231). Elles sont universelles et peuvent être mises à la disposition des travailleurs quel que soit le type d'emploi qu'ils occupent (232).



Discussion

Le monde du travail évolue rapidement et risque de laisser de côté les segments les plus vulnérables du marché du travail. L'avenir du travail est également porteur d'opportunités pour les groupes de travailleurs qui ont traditionnellement été exclus des possibilités d'emploi. Dans ce rapport, nous soulignons les implications de l'avenir du travail pour les jeunes personnes vivant avec un handicap et visons à établir un consensus sur les stratégies qui peuvent soutenir l'emploi inclusif. Les résultats peuvent être utilisés pour soutenir les politiques d'emploi des personnes handicapées pour les jeunes en début de carrière et peuvent s'adapter aux changements dans l'avenir du travail.

Nous avons adopté une approche Delphi dans le cadre de laquelle des personnes ayant vécu un handicap et d'autres experts en la matière ont été interrogés au cours de deux cycles afin d'identifier les principaux défis susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi des personnes vivant avec un handicap. Nous avons identifié six domaines spécifiques de l'avenir du travail qui représentent des défis pour les personnes handicapées. Il s'agit de l'impact de la transformation numérique de l'économie, de l'I.A. dans



Défi 1 :

Impact des technologies numériques avancées



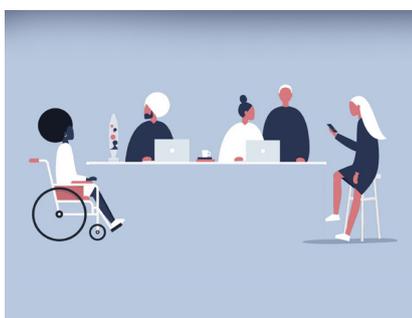
Défi 2 :

L'intelligence artificielle dans la prise de décision en matière de ressources humaines



Défi 3 :

Mondialisation numérique



Défi 4 :

Tensions culturelles autour de l'inclusion sur le lieu de travail



Défi 5 :

Changement climatique



Défi 6 :

Chocs externes accélérant le rythme du changement



la prise de décision en matière de ressources humaines, de la mondialisation numérique, des tensions culturelles autour de l'inclusion sur le lieu de travail, du changement climatique et des chocs externes qui accélèrent le rythme du changement.

Pour chaque défi, les participants ont identifié et classé les stratégies qui pourraient être utilisées pour promouvoir l'inclusion dans l'emploi. L'une des principales conclusions de notre recherche est l'importance des stratégies visant à promouvoir un emploi de meilleure qualité pour les personnes vivant avec un handicap. Des emplois de meilleure qualité, dans des domaines très demandés, avec des contrats de travail sûrs et l'accès à des aides sur le lieu de travail, peuvent être protecteurs en période de changement rapide. Nos conclusions soulignent l'importance de créer des voies d'accès à ce type d'emploi pour les personnes handicapées.

La pandémie de COVID-19 nous a appris qu'il est important de créer des plans d'urgence prêts à être mis en œuvre en cas de perturbation importante du monde du travail. Face à une crise climatique émergente ou à des chocs imprévisibles, notre étude souligne l'importance de mettre en place des plans de préparation axés sur l'inclusion des personnes handicapées. Il peut s'agir d'anticiper l'impact d'une perturbation du travail ou d'une modification de l'environnement de travail sur les personnes handicapées. La prise en compte du handicap dans la planification de la préparation peut garantir que les personnes handicapées ne sont pas désavantagées de manière disproportionnée en cas de changement dans le monde du travail.

Les personnes handicapées sont parmi les plus vulnérables aux changements dans l'avenir du travail. Les conséquences pourraient être les plus importantes pour cette population, qui est plus susceptible de vivre sous le seuil de pauvreté et d'avoir des frais de subsistance plus importants pour gérer son handicap. Notre étude souligne l'importance de faire progresser les filets de sécurité sociale afin d'atténuer le choc potentiel que peut représenter pour les personnes handicapées une interruption d'emploi causée par un changement dans l'avenir du travail.

Dans l'ensemble, notre recherche met en évidence un système global d'inclusion qui s'étend au lieu de travail, à la communauté et aux établissements d'enseignement. En effet, un changement à l'échelle du système peut créer une culture globale d'accessibilité dans laquelle les personnes handicapées sont prioritaires dans la conception de toutes les politiques et de tous les programmes. Un système d'inclusion peut être particulièrement bénéfique aux jeunes travailleurs handicapés qui doivent relever les défis de la transition vers le monde du travail et leur offrir des avantages tout au long de leur carrière.

Les résultats de notre étude devraient être utilisés pour éclairer les efforts de planification stratégique en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes personnes handicapées. Nous encourageons l'utilisation des résultats comme outil pour alimenter les conversations concernant les approches qui peuvent être mises en œuvre aujourd'hui et qui résistent aux changements sociaux, technologiques, économiques, environnementaux et politiques de l'avenir du travail. Les chercheurs de l'Institut pour le travail et la santé ont élaboré divers scénarios pour refléter des futurs alternatifs pour les jeunes personnes vivant avec un handicap (4). Les personnes handicapées et les diverses parties prenantes visant à promouvoir leur emploi devraient examiner la manière dont les diverses stratégies identifiées dans le présent rapport sont pertinentes pour les différents futurs possibles. Ces discussions peuvent favoriser une perspective d'avenir et identifier des approches qui résistent à l'évolution de la nature du travail.

L'interprétation des résultats de l'étude Delphi comporte des limites. L'utilisation de notre enquête en ligne a pu créer des obstacles pour les personnes qui n'ont pas accès aux ressources technologiques (par exemple, l'accès à Internet ou la disponibilité d'un ordinateur personnel) (233). Bien que nous ayons proposé d'autres options pour administrer l'enquête (par exemple, par téléphone, en personne), il est possible que notre format d'étude ait constitué un obstacle pour certains participants potentiels. Le processus en plusieurs phases, clé de la méthodologie d'enquête Delphi, peut augmenter le risque d'abandon, en raison de l'engagement en temps et de la pause entre les tours (234). Pour remédier à cette limitation, nous avons choisi de mener deux séries d'enquêtes afin de minimiser la fatigue des



participants et les abandons (235). En même temps, des séries supplémentaires auraient pu permettre à l'équipe de l'étude de se rapprocher d'un consensus.

Il convient de noter que les stratégies recommandées dans le présent rapport ont été élaborées sur la base d'une définition plus large du handicap. Bien qu'une approche de conception inclusive puisse signifier que les politiques et les programmes devraient être accessibles à tous les individus, il est possible que les individus aient besoin d'aides plus spécifiques pour répondre aux exigences de leur handicap. Nous reconnaissons que, dans certains cas, les programmes et politiques de soutien décrits dans ce rapport doivent être adaptés aux besoins et aux expériences de chacun pour être efficaces. Par ailleurs, notre rapport se concentre sur les stratégies les mieux classées et les développe. Toutefois, un certain nombre de stratégies identifiées dans chaque domaine d'action n'ont pas fait l'objet d'un consensus aussi large quant à leur importance. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour étudier l'impact de ces stratégies moins bien classées, car elles pourraient être prometteuses pour certaines personnes vivant avec un handicap.

Remarques finales

Dans ce rapport, nous avons mis en évidence une série de stratégies qui peuvent être utilisées pour soutenir l'emploi inclusif des jeunes personnes vivant avec un handicap et qui sont pertinentes pour relever six défis clés qui caractérisent l'avenir du travail. Les différentes stratégies sont pertinentes pour un large éventail de parties prenantes qui adoptent une approche axée sur l'avenir afin d'éliminer les obstacles à la participation à l'emploi lorsqu'une personne entame sa carrière et tout au long de sa vie professionnelle.



Références

1. World Economic Forum. Future of jobs report 2023. Geneva, Switzerland; 2023 May 2023.
2. Scarpetta S. The future of work Journal of International Affairs. 2018;72(1):51-6.
3. World Economic Forum. The future of jobs report 2018. Geneva, Switzerland; 2018.
4. Jetha A. Three scenarios of a future working world. Institute for Work & Health; 2023.
5. Gartner. 6 ways the workplace will change in the next 10 years. 2022.
6. Jetha A, Bowring J, Furrir A, Smith F, Breslin C. Supporting the transition into employment: a study of Canadian young adults living with disabilities. Journal of Occupational Rehabilitation. 2019;29:140-9.
7. Jetha A, Nasir K. Strategies to ensure young persons with disabilities are included in the future of work. Internet. Toronto, Ontario: Institute for Work & Health; 2022.
8. Morris S, Fawcett G, Brisebois L, Hughes J. A demographic, employment and income profile of Canadians with disabilities aged 15 years and over, 2017 [Internet]. Ottawa (ON): Statistics Canada; 2018 [updated 2018 Nov 28; cited 2023 Jan 22]. Available from: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-eng.htm>.
9. Baldwin R. The globotics upheaval: Globalization, robotics, and the future of work. Oxford: Oxford University Press; 2019.
10. Manyika J, Chui M, Miremadi M, Bughin J, George K, Willmott P, et al. A future that works: Automation, employment, and productivity. Toronto, Ontario: McKinsey Global Institute; 2017.
11. Annunziata M, Bourgeois H. The future of work: how G20 countries can leverage digital-industrial innovations into stronger high quality jobs growth. Economics. 2018;12(1):20180042.
12. Balliester T, Elsheikhi A. The future of work: A literature review. ILO Research Department Working Paper. 2018;29:1-54.
13. Berger T, Frey CB. Structural transformation in the OECD: Digitalisation, deindustrialisation and the future of work. 2016.
14. George AS, George AH, Martin AG. ChatGPT and the future of work: A comprehensive analysis of AI's impact on jobs and employment. Partners Universal International Innovation Journal. 2023;1(3):154-86.
15. Autor D, Mindell D, Reynolds E. The work of the future: Building better jobs in an age of intelligent machines. Cambridge, Massachusetts: MIT Work of the Future; 2020.
16. Block S, Hennessy T. "Sharing economy" or on-demand service economy? A survey of workers and consumers in the Greater Toronto Area. Toronto, ON: Canadian Centre for Policy Alternatives; 2017.
17. Frank MR, Autor D, Bessen JE, Brynjolfsson E, Cebrian M, Deming DJ, et al. Toward understanding the impact of artificial intelligence on labor. Proceedings of the National Academy of Sciences. 2019;116(14):6531-9.
18. Statistics Canada. Canadian Survey on Disability, 2017 to 2022 2023. Available from: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231201/dq231201b-eng.htm>.
19. Rigg J. Labour market disadvantage amongst disabled people: a longitudinal perspective. 2005.
20. Shahidi FV, Jetha A, Kristman V, Smith PM, Gignac MAM. The employment quality of persons with disabilities: findings from a national survey in Canada [published online ahead of print April 12, 2023]. Journal of Occupational Rehabilitation. 2023:1-11.
21. Helbling LA, Sacchi S. Scarring effects of early unemployment among young workers with vocational credentials in Switzerland. Empirical Res Voc Ed Train. 2014;6(12):1-22.
22. Erickson WA, von Schrader S, Bruyère SM, VanLooy SA. The employment environment: Employer perspectives, policies, and practices regarding the employment of persons with disabilities. Rehabil Couns Bull. 2014;57(4):195-208.
23. Organization. WH. WHO policy on disability. 2021.
24. Theodorakopoulos N, Budhwar P. Guest editors' introduction: Diversity and inclusion in different work settings: Emerging patterns, challenges, and research agenda. Human Resources Management. 2015;54(2):177-97.
25. Readhead A, Owen F. Employment supports and outcomes for persons with intellectual and/or developmental disabilities: A review of recent findings. Current Developmental Disorders Reports. 2020;7:155-62.
26. JVS Toronto. Disability employment & inclusion programs. 2023. Available from: <https://www.jvstoronto.org/find-a-job/disability-employment-services/>.
27. usa gov. Job training and employment programs for people with disabilities. 2023. Available from: <https://www.usa.gov/disability-jobs-training>.
28. Jetha A, Shaw R, Sinden AR, Mahood Q, Gignac MAM, McColl MA, et al. Work-focused interventions that promote the labour market transition of young adults with chronic disabling health conditions: A systematic review. Occupational and Environmental Medicine. 2019;76(3):189-98.
29. Anderson E, Johnston N, Iles L, Mcrae N, Reed N, Walchi J. Co-operative education and student recruitment, engagement and success: Early findings from a multi-institutional study in British Columbia. Journal of Cooperative Education and Internships. 2012;46(1):58-76.
30. Kuh GD. Maybe experience really can be the best teacher. The Chronicle of Higher Education. 2010;57(14):A20.
31. Government of Canada. Job bank for persons with disabilities. 2023. Available from: <https://www.jobbank.gc.ca/persons-with-disabilities>.
32. Brouse. K. Accessible job postings -- The first step to inclusion. LinkedIn; 2023. Available from: <https://www.linkedin.com/pulse/accessible-job-postings-the-first-step-inclusion-kate-brouse>.
33. Ontario. Accessibility in Ontario: Information for businesses. King's Printer for Ontario; 2023. Available from: <https://www.ontario.ca/page/accessibility-ontario-information-businesses#section-3>.
34. Jetha A, Tucker L, Backman C, Kristman VL, Bowring J, Hazel EM, et al. Rheumatic disease disclosure at the early career phase and its impact on the relationship between workplace supports and presenteeism. Arthritis Care & Research. 2022;74(10):1751-60.
35. Padkapayeva K, Posen A, Yazdani A, Buettgen A, Mahood Q, Tompa E. Workplace accommodations for persons with physical disabilities: evidence synthesis of the peer-reviewed literature. Disability and Rehabilitation. 2017;39(21):2134-47.
36. The Conference Board of Canada. Employers' Toolkit: Making Ontario Workplaces Accessible to People with Disabilities, 2nd Edition. 2015.
37. Adams EM. Human rights at work: Physical standards for employment and human rights law. Applied physiology, nutrition, and metabolism. 2016;41(6):S63-S73.
38. Government of Canada. Rights in the workplace 2023. Available from: <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/rights-workplace.html>.
39. Ontario Human Rights Commission. Employment 2023. Available from: https://www.ohrc.on.ca/en/social_areas/employment#:~:text=The%20Code%20states%20that%20every,record%20of%20offences%2C%20marital%20status%2C
40. Government of Canada. Justice Laws Website 2023. Available from: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/A-0.6/>.
41. Government of Canada. About an accessible Canada 2023. Available from: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/accessible-canada.html>.



42. Assembly UG. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Ga Res. 2006;61:106.
43. Statistics Canada. Canadian survey on disability, 2017: Data visualization tool 2021. Available from: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019035-eng.htm>.
44. Gartner. Future of work reinvented Gartner; 2023. Available from: <https://www.gartner.com/en/insights/future-of-work>.
45. Carmen Pages. Institutions, policies, and technologies for the future of work OpenMind BBVA. Available from: <https://www.bbvaopenmind.com/en/articles/institutions-policies-and-technologies-for-the-future-of-work/>.
46. Disability hubeurope. Making the future of work inclusive of people with disabilities 2019.
47. Goodman CM. The Delphi technique: a critique. *Journal of Advanced Nursing*. 1987;12(6):729-34.
48. Hasson F, Keeney S, McKenna H. Research guidelines for the Delphi survey technique. *Journal of Advanced Nursing*. 2000;32(4):1008-15.
49. De Loe RC. Exploring complex policy questions using the policy Delphi: A multi-round, interactive survey method. *Applied Geography*. 1995;15(1):53-68.
50. Goluchowicz K, Blind K. Identification of future fields of standardisation: An explorative application of the Delphi methodology. *Technological Forecasting and Social Change*. 2011;78(9):1526-41.
51. Donohoe H, Stollefson M, Tennant B. Advantages and limitations of the e-Delphi technique: Implications for health education researchers. *American Journal of Health Education*. 2012;43(1):38-46.
52. Jetha A, Nasir K, Van Eerd D, Gignac MAM, Ginis KAM, Tompa E. Inclusion of young people with disabilities in the future of work: Forecasting workplace, labour market and community-based strategies through an online and accessible Delphi survey protocol. *BMJ Open*. 2022;12(7):e055452.
53. Jetha A, Nasir K, Van Eerd D, Gignac MA, Ginis KAM, Tompa E. Inclusion of young people with disabilities in the future of work: forecasting workplace, labour market and community-based strategies through an online and accessible Delphi survey protocol. *BMJ open*. 2022;12(7):e055452.
54. Erffmeyer RC, Erffmeyer ES, Lane IM. The Delphi technique: An empirical evaluation of the optimal number of rounds. *Group & Organization Studies*. 1986;11(1-2):120-8.
55. Universal Design Center. Making accessible surveys. Available from: <https://www.csun.edu/universal-design-center/making-accessible-surveys#:~:text=Avoid%20using%20question%20types%20that,survey%20takers%20with%20sight%20disabilities>.
56. Micolaidis A. Breaking down barriers: How accessibility improves online surveys 2023. Available from: <https://decisionpointresearch.ca/blog/accessibility-online-surveys/>.
57. IWH Research. Future of work: Six challenges for young people with disabilities: YouTube; 2022. Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=ldoYg6uFWkU&list=PLanDYKXtbrQy-0OrfAKFeA-1y6kLJLe40>.
58. Kendall MG. A new measure of rank correlation. *Biometrika*. 1938;30(1/2):81-93.
59. Wyonch R. The next wave: Automation and Canada's labour market. CD Howe Institute, Diversity Institute, Future Skills Centre. 2020.
60. Stumbo NJ, Martin JK, Hedrick BN. Assistive technology: Impact on education, employment, and independence of individuals with physical disabilities. *J Vocat Rehabil*. 2009;30(2):99-110.
61. Thompson S. Mobile technology and inclusion of persons with disabilities. 2018.
62. Zyskowski K, Morris MR, Bigham JP, Gray ML, Kane SK, editors. Accessible crowdwork? Understanding the value in and challenge of microtask employment for people with disabilities. *Proceedings of the 18th ACM conference on computer supported cooperative work & social computing*; 2015.
63. Al-Sabbagh NA, Al-Alawi M, editors. The effect of cloud computing on organizational flexibility. *The Importance of New Technologies and Entrepreneurship in Business Development: In The Context of Economic Diversity in Developing Countries: The Impact of New Technologies and Entrepreneurship on Business Development*; 2021: Springer.
64. Ijaz U, Khalid H, Abubaker Ijaz AH, Butt I. Development of Cloud Computing Based Intranet Model for Banks and Financial Institutes to Use Resources Efficiently for Achieving Flexibility in Activities and Work Portability. *NFC IEFR Journal of Engineering and Scientific Research*. 2017;5.
65. Riskhan B, Muhammad R. Electronic Distance Education—A Proposed Model And Benefits By Using Cloud Base E Learning, Cloud Virtualization And Web Mining.
66. Raja DS. Bridging the disability divide through digital technologies. Background paper for the World Development report. 2016.
67. Burgstahler S. Working together: People with disabilities and computer technology University of Washington 2022. Available from: <https://www.washington.edu/doi/working-together-people-disabilities-and-computer-technology>.
68. Lewchuk W. The political economy of precariousness in an era of artificial intelligence: precarious work, or none at all. *Canadian Lab & Emp LJ*. 2018;21:239.
69. Doyle N. Artificial intelligence is dangerous for disabled people at work: 4 takeaways for developers and buyers: *Forbes*; 2022. Available from: <https://www.forbes.com/sites/drnancydoyle/2022/10/11/artificial-intelligence-is-dangerous-for-disabled-people-at-work-4-takeaways-for-developers-and-buyers/?sh=5f65057f35d3>.
70. U.S. Government Accountability Office. USGA. Which workers are the most affected by automation and what could help them get new jobs? 2022. Available from: <https://www.gao.gov/blog/which-workers-are-most-affected-automation-and-what-could-help-them-get-new-jobs>.
71. Toshav-Eichner N, Bareket-Bojmel L. Yesterday's workers in tomorrow's world. *Pers Rev*. 2022;51(5):1553-69.
72. Foley A, Ferri BA. Technology for people, not disabilities: ensuring access and inclusion. *Journal of Research in Special Educational Needs*. 2012;12(4):192-200.
73. Jetha A, Bonaccio S, Shamaee A, Banks CG, Bültmann U, Smith P, et al. Divided in a digital economy: understanding disability employment inequities stemming from the application of advanced workplace technologies [published online ahead of print June 2, 2023]. *SSM - Qualitative Research in Health*. 2023:100293.
74. Petropoulos G. The impact of artificial intelligence on employment. *Praise for Work in the Digital Age*. 2018;119:121.
75. Elsafty A, Elzeftawy A. Towards effective mitigation of the digital transformation and COVID-19 risk on the unemployment in mobile operators in Egypt. *International Journal of Business and Management*. 2022;17(2):123-44.
76. Fears T, Heuss SC, Miller BT. Skills for digital transformation. *Neues Wissen zur Digitalen Transformation*. 2020:34.
77. Frankiewicz B, Chamorro-Premuzic T. Digital transformation is about talent, not technology. 2020 [1-6].
78. Gulati R, Raiche CH, editors. Soft skills: A key driver for digital transformation. *Proceedings of the ICDS*; 2020.
79. Luo X, Qin MS, Fang Z, Qu Z. Artificial intelligence coaches for sales agents: Caveats and solutions. *Journal of Marketing*. 2021;85(2):14-32.
80. Santoso MB, Nurwati N, Apsari NC. Soft skills as the strength of millennial generation in the age of automation and artificial intelligence.
81. March of Dimes Canada. SkillingUp: A digital learning program for people with disabilities 2022. Available from: <https://www.marchofdimes.ca/en-ca/aboutus/newsroom/whatsnew/wnarchive/Pages/SkillingUp.aspx>.
82. March of Dimes Canada. Available from: <https://www.marchofdimes.ca/en-ca>.
83. JP Morgan Chase & Co. JMCa. Technology and the future of work 2019. Available from: <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/labor-markets/insight-technology-and-the-future-of-work>.



84. Fiala E. A brave new world of work through the lens of disability. *Societies*. 2018;8(2):27.
85. Conway T, Advisors N, Fulay P, Hwang G. Accelerating disability inclusion in workplaces through technology. 2021.
86. Wall K. Low income among persons with a disability in Canada Ottawa, ON, Canada: Statistics Canada 2017. Available from: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2017001/article/54854-eng.htm>.
87. Barr NG, Longo CJ, Embrett MG, Mulvale GM, Nguyen T, Randall GE. The transition from youth to adult mental health services and the economic impact on youth and their families. *Healthc Manage Forum*. 2017;30(6):283-8.
88. Sakka F, El Maknoui MEH, Sadok H. Human resource management in the era of artificial intelligence: future HR work practices, anticipated skill set, financial and legal implications. *Academy of Strategic Management Journal*. 2022;21:1-14.
89. Yawalkar MVV. A study of artificial intelligence and its role in human resource management. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. 2019;6(1):20-4.
90. Gartner. AI in HR: A guide to implementing AI in your HR organization. Available from: <https://www.gartner.com/en/human-resources/topics/artificial-intelligence-in-hr>.
91. American Psychological Association. 2023 work in America survey; 2023.
92. Deshpande KV, Pan S, Foulds JR, editors. Mitigating demographic Bias in AI-based resume filtering. Adjunct publication of the 28th ACM conference on user modeling, adaptation and personalization; 2020.
93. Kale DGT, Suryavanshi G, Jadhav S. Tensorflow based automatic personality recognition based on facial, tone and resume analysis. *Journal of Scientific Research & Engineering*. 2020;6(6):1-4.
94. Geetha R, Bhanu SRD. Recruitment through artificial intelligence: a conceptual study. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*. 2018;9(7):63-70.
95. Upadhyay AK, Khandelwal K. Applying artificial intelligence: Implications for recruitment. *Strategic HR Review*. 2018;17(5):255-8.
96. FraiJ J, László V. A literature review: artificial intelligence impact on the recruitment process. *International Journal of Engineering and Management Sciences*. 2021;6(1):108-19.
97. Nugent SE, Scott-Parker S. Recruitment AI has a disability problem: Anticipating and mitigating unfair automated hiring decisions. *Towards Trustworthy Artificial Intelligent Systems*: Springer; 2022. p. 85-96.
98. Tilmes N. Disability, fairness, and algorithmic bias in AI recruitment. *Ethics and Information Technology*. 2022;24(2):21.
99. International Labour Organization. Inclusion of persons with disabilities in the digital and green economy 2022.
100. Dastin J. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women Reuters; 2018. Available from: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>.
101. Kim PT, Bodie MT. Artificial intelligence and the challenges of workplace discrimination and privacy. *Journal of Labor and Employment Law*. 2021;35(2):289-315.
102. Bastian R. AI bring opportunities and risks to workplace DEI efforts Forbes; 2023. Available from: <https://www.forbes.com/sites/rebekahbastian/2023/05/08/ai-brings-opportunities-and-risks-to-workplace-dei-efforts/?sh=6ab0294f4b2a>.
103. Guo A, Kamar E, Vaughan JW, Wallach H, Morris MR. Toward fairness in AI for people with disabilities SBG@ a research roadmap. *ACM SIGACCESS Accessibility and Computing*. 2020(125):1-.
104. Treviranus J. Medium 2018. Available from: <https://medium.com/fwd50/the-three-dimensions-of-inclusive-design-part-one-103cad1ffdc2>.
105. PEAT. The challenge of fairness audits 2023. Available from: <https://www.peatworks.org/ai-disability-inclusion-toolkit/ai-disability-inclusion-resources/the-challenge-of-fairness-audits/>.
106. Treviranus J. Medium. 2019. Available from: <https://medium.com/@jutta.trevira/inclusive-design-the-bell-curve-the-starburst-and-the-virtuous-tornado-6094f797b1bf>.
107. Wald M. AI data-driven personalisation and disability inclusion. *Frontiers in Artificial Intelligence*. 2021;3:117.
108. Zhang H, Feinzig S, Raisbeck L, McCombe I. The role of AI in mitigating bias to enhance diversity and inclusion. Armonk, New York 2019.
109. Laurie A. Using AI for disability inclusion Disability:IN; 2021. Available from: <https://disabilityin.org/business-case/using-ai-for-disability-inclusion/>.
110. AI. IRT. AI fairness 360: IBM; 2023. Available from: <https://aif360.res.ibm.com/>.
111. Hunkenschroer AL, Kriebitz A. Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring. *AI and Ethics*. 2023;3(1):199-213.
112. Roller A. AI hiring bias: How HR can understand and mitigate potential pitfalls HRMorning; 2023. Available from: <https://www.hrmorning.com/articles/ai-hiring-bias-understand-and-mitigate/#:~:text=Human%20oversight%20and%20intervention,to%20avoid%20AI%20hiring%20bias>.
113. Henneborn L. Designing generative AI to work for people with disabilities. *Harvard Business Review* 2023. Available from: <https://hbr.org/2023/08/designing-generative-ai-to-work-for-people-with-disabilities>.
114. Markel K, Mildner A, Lipson J. AI and employee privacy: Important considerations for employers. Reuters; 2023. Available from: <https://www.reuters.com/legal/legalindustry/ai-employee-privacy-important-considerations-employers-2023-09-29/#:~:text=As%20with%20any%20software%20or,to%20ensure%20compliance%20with%20applicable>.
115. Dey S. Why companies should stop AI-washing their products. Forbes; 2023. Available from: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2023/08/17/why-companies-should-stop-ai-washing-their-products/?sh=195bc92129fa>.
116. Lewis N. Report recommends transparency when using AI in hiring SHRM; 2023. Available from: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/report-recommends-transparency-when-using-ai-hiring.aspx>.
117. Dignum V. Responsible artificial intelligence: designing AI for human values. 2017.
118. Trewin S, Basson S, Muller M, Branham S, Treviranus J, Gruen D, et al. Considerations for AI fairness for people with disabilities. *AI Matters*. 2019;5(3):40-63.
119. Blackman R, Ammanath B. Building transparency into AI projects. *Harvard business review* 2022. Available from: <https://hbr.org/2022/06/building-transparency-into-ai-projects>.
120. Ganievich K N, Abdurkarimovna K F, Sherzodovich S S, Abdurasulovna P R, editors. Digital transformation of the economy as a new challenge to economic security. *The 5th International Conference on Future Networks & Distributed Systems*; 2021.
121. Ozimek A. The future of remote work. Available at SSRN 3638597. 2020.
122. Segal E. How and why the freelance workforce is setting new records. Forbes; 2022. Available from: <https://www.forbes.com/sites/edwardsegal/2022/12/13/how-and-why-the-freelance-workforce-is-setting-new-records/?sh=1907da84b181>.
123. Stewart A. How remote work will change competing and paying for talent. *Recruiter*. Available from: <https://www.recruiter.com/recruiting/how-remote-work-will-change-competing-and-paying-for-talent/>.
124. Barakonyi I, Fahmy T, Schmalstieg D, editors. Remote collaboration using augmented reality videoconferencing. *Graphics Interface*; 2004.
125. Barakonyi I, Frieb W, Schmalstieg D, editors. Augmented reality videoconferencing for collaborative work. *Proceedings of the 2nd Hungarian Conference on Computer Graphics and Geometry*; 2003: Citeseer.
126. Regenbrecht H, Ott C, Wagner M, Lum T, Kohler P, Wilke W, et al., editors. An augmented virtuality approach to 3D videoconferencing. *The*



- Second IEEE and ACM International Symposium on Mixed and Augmented Reality, 2003 Proceedings; 2003: IEEE.
127. Jetha A, Shamaee A, Bonaccio S, Gignac MA, Tucker LB, Tompa E, et al. Fragmentation in the future of work: A horizon scan examining the impact of the changing nature of work on workers experiencing vulnerability. *American Journal of Industrial Medicine*. 2021;64(8):649-66.
 128. Benda P, Ulman M, Šmejkalová M. Augmented reality as a working aid for intellectually disabled persons for work in horticulture. *AGRIS on-line Papers in Economics and Informatics*. 2015;7(665-2016-45075):31-7.
 129. McMahon D, Cihak DF, Wright R. Augmented reality as a navigation tool to employment opportunities for postsecondary education students with intellectual disabilities and autism. *Journal of Research on Technology in Education*. 2015;47(3):157-72.
 130. Tan B-L, Guan FY, Leung IMW, Kee SY-M, Devilly OZ, Medalia A. A gamified augmented reality vocational training program for adults with intellectual and developmental disabilities: a pilot study on acceptability and effectiveness. *Frontiers in Psychiatry*. 2022;13:966080.
 131. Burrow S, editor *Globalization 4.0 must build a better world for working people*. World Economic Forum; 2018.
 132. Byrd MY. Creating a culture of inclusion and belongingness in remote work environments that sustains meaningful work. *Human Resource Development International*. 2022;25(2):145-62.
 133. Howard J. Developing inclusive return-to-office or work-from-home policies InclusionHub; 2023. Available from: <https://www.inclusionhub.com/articles/developing-inclusive-return-to-office-or-work-from-home-policies>.
 134. Hughes D, Warhurst C, Duarte ME. *Decent work, inclusion and sustainability: A new era lies ahead*. Taylor & Francis; 2021. p. 145-52.
 135. United Nations Department of Economic and Social Affairs. *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)*. Available from: <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>.
 136. United Nations Department of Economic and Social Affairs. *Disability laws and acts by country/area*. Available from: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/disability-laws-and-acts-by-country-area.html>.
 137. European Union of the Deaf. *European Accessibility Act - Toolkit for transposition*. Available from: <https://www.eud.eu/eud/toolkits/european-accessibility-act-toolkit-for-transposition/>.
 138. Government of Canada. *Accessible Canada Act 2019*. Available from: <https://www.laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/A-0.6/page-1.html>.
 139. Federal Accessibility Legislation Alliance. *Accessible Canada Act in plain language 2021*. Available from: <https://www.include-me.ca/federal-accessibility-legislation-alliance/resource/accessible-canada-act-plain-language>.
 140. EUR-Lex. *Directive (EU) 2019/882 of the European parliament and of the council of 17 April 2019 on the accessibility requirements for products and services 2019*. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L0882>.
 141. Jetha A. For young adults with disabilities, the future of work can be hard to envision: Abilities. Available from: <https://www.abilities.ca/abilities-magazine/for-young-adults-with-disabilities-the-future-of-work-can-be-hard-to-envision/>.
 142. Jetha A, Shamaee A, Tompa E, Smith P, Bültmann U, Bonaccio S, et al. The future of work in shaping the employment inclusion of young adults with disabilities: A qualitative study. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 2023;42(9):75-91.
 143. Ontario. *Ontario Disability Support Program employment supports*. Available from: <https://www.ontario.ca/page/ontario-disability-support-program-employment-supports>.
 144. McDonough T, Oldham C. Why companies should pay for employees to further their education. *Harvard Business Review*; 2020. Available from: <https://hbr.org/sponsored/2020/10/why-companies-should-pay-for-employees-to-further-their-education>.
 145. Gorbis M. Thinking about the future of work to make better decisions about learning today. *Educause Review*; 2016. Available from: <https://er.educause.edu/articles/2016/5/thinking-about-the-future-of-work-to-make-better-decisions-about-learning-today>.
 146. Herold B. The future of work is uncertain, schools should worry now. 2017.
 147. Bohonos JW, Sisco S. Advocating for social justice, equity, and inclusion in the workplace: An agenda for anti racist learning organizations. *New Directions for Adult and Continuing Education*. 2021;2021(170):89-98.
 148. Germain M-L, Robertson P, Minnis S. Protests, rallies, marches, and social movements as organizational change agents. *Advances in Developing Human Resources*. 2019;21(2):150-74.
 149. Strohmayer A, Bellini R, Meissner J, Mitchell Finnigan S, Alabdulqader E, Toombs A, et al., editors. *#CHIiversity: Implications for Equality, Diversity, and Inclusion Campaigns*. Extended Abstracts of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems; 2018.
 150. Daly S. How a diverse and inclusive culture can help you attract and retain top talent: Beamery; 2023. Available from: <https://beamery.com/resources/blogs/how-a-diverse-and-inclusive-culture-can-help-you-attract-and-retain-top-talent>.
 151. Shore LM, Cleveland JN, Sanchez D. Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*. 2018;28(2):176-89.
 152. Hamill L. What an inclusive workplace actually looks like, and seven ways to achieve it *Forbes*; 2019. Available from: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/02/04/what-an-inclusive-workplace-actually-looks-like-and-seven-ways-to-achieve-it/?sh=1bbaa1c6316b>.
 153. International Labour Organization. *Taking disability inclusion further*. Available from: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#taking-disability-inclusion-further>.
 154. Tillotson J, Laker B, Pereira V, Bhatnagar K. How to make workplaces more inclusive for people with invisible disabilities. *Harvard Business Review*. 2023.
 155. Shuman E, Knowles E, Goldenberg A. To overcome resistance to DEI, understand what's driving it. *Harvard Business Review* 2023. Available from: <https://hbr.org/2023/03/to-overcome-resistance-to-dei-understand-whats-driving-it>.
 156. Miller J. For younger job seekers, diversity and inclusion in the workplace aren't a preference. They're a requirement. *The Washington Post*. 2021;18.
 157. Byrne-Haber S. *The Digital Accessibility Maturity Model: DAMM Audit-Overview*. Level Access.
 158. Dume C. Our workplaces don't work for people with disabilities. *The Varsity* 2021. Available from: <https://thevarsity.ca/2021/09/18/workplace-disability-accessibility-jobs/>.
 159. Tompa E, Samosh D, Boucher N, editors. *Skill gaps, underemployment and equity of labour-market opportunities for persons with disabilities in Canada 2020: Public Policy Forum*.
 160. Government. H. *Being disability confident*. Available from: <https://disabilityconfident.campaign.gov.uk/>.
 161. Gov.UK. *Level 2: Disability confident employer 2019*. Available from: <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3/level-2-disability-confident-employer>.
 162. Lindsay S, Cagliostro E, Albarico M, Mortaji N, Karon L. A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2018;28:634-55.
 163. Schur L, Kruse D, Blanck P. Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*. 2005;23(1):3-20.
 164. Dixon-Fyle S, Hunt V, Prince S. *Diversity wins: How inclusion matters*. United States; 2020.
 165. Siyal S. Inclusive leadership and work engagement: Exploring the role of psychological safety and trust in leader in multiple organizational context. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*. 2023;32(4):1170-84.



166. Employer assistance and resource network on disability inclusion (EARN) United States Department of Labor. Available from: <https://www.dol.gov/agencies/odep/resources/earn>.
167. About EARN: Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion. Available from: <https://askearn.org/>.
168. Canadian Human Rights Commission. Human rights in Canada. Available from: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/about-human-rights/human-rights-canada>.
169. Yang J, Liu J. Strengthening accountability for discrimination. Economic Policy Institute; 2021. Available from: <https://www.epi.org/unequalpower/publications/strengthening-accountability-for-discrimination-confronting-fundamental-power-imbalances-in-the-employment-relationship/>.
170. Ontario Human Rights Commission. Policy on ableism and discrimination based on disability 2016. Available from: <https://www.ohrc.on.ca/en/policy-ableism-and-discrimination-based-disability>.
171. Bonaccio S, Connelly CE, Gellatly IR, Jetha A, Martin Ginis KA. The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *J Bus Psychol.* 2020;35(2):135-58.
172. Tompa E, Mofidi A, Jetha A, Lahey P, Buettgen A. Development and implementation of a framework for estimating the economic benefits of an accessible and inclusive society. *Equal Divers Incl.* 2022;41(3):318-39.
173. Rivera C. Addressing ableism in the workplace by Catarina Rivera: Inclusively Contributor; 2021. Available from: <https://www.inclusively.com/catarina-rivera-addressing-ableism-in-the-workplace/>.
174. Accessible Employers. Inclusive training course: Create an accessible workplace: Accessible Employers; 2023. Available from: <https://accessibleemployers.ca/resource/course/create-an-accessible-workplace/>.
175. Ranney MA, Clark D. Climate change conceptual change: Scientific information can transform attitudes. *Topics in cognitive science.* 2016;8(1):49-75.
176. Montt G, Fraga F, Harsdorff M. The future of work in a changing natural environment: Climate change, degradation and sustainability. ILO Research Paper Series, Geneva: International Labour Office. 2018.
177. Canadian Centre for Occupational Health and Safety. Climate change: Workplace impacts. Ontario, Canada; 2023.
178. Greenstone M, Looney M. We are what we breathe: The impacts of air pollution on employment and productivity. Brookings; 2011. Available from: <https://www.brookings.edu/articles/we-are-what-we-breathe-the-impacts-of-air-pollution-on-employment-and-productivity/>.
179. Engelman A, Craig L, Iles A. Global disability justice in climate disasters: Mobilizing people with disabilities as change agents. *Health Affairs.* 2022;41(10):1496-504.
180. CBM International, Humanity & Inclusion, Alliance ID. Inclusion of persons with disabilities in humanitarian action; 2019.
181. Gamble J, Balbus J, Berger M, Bouye K, Campbell V, Chief K, et al. Ch. 9: Populations of concern. US Global Change Research Program, Washington, DC; 2016.
182. United States Environmental Protection Agency. Climate change and the health of people with disabilities 2022. Available from: <https://www.epa.gov/climateimpacts/climate-change-and-health-people-disabilities#10foot>.
183. UN environment programme. Green Economy. Available from: <https://www.unep.org/regions/asia-and-pacific/regional-initiatives/supporting-resource-efficiency/green-economy>.
184. Zurich. Green jobs: How will climate change impact employment trends? 2023. Available from: <https://www.zurich.com/en/media/magazine/2021/5-green-jobs-of-the-future#:~:text=But%20the%20bigger%20picture%20is,construction%20and%20electrical%20machinery%20manufacturing>.
185. Ameri M, Kurtzberg TR. Leveling the playing field through remote work. *MIT Sloan Management Review.* 2022;63(3):1-3.
186. Hickox SA, Liao C. Remote work as an accommodation for employees with disabilities. *Hofstra Lab & Emp LJ.* 2020;38:25.
187. Tassé MJ, Wagner JB, Kim M. Using technology and remote support services to promote independent living of adults with intellectual disability and related developmental disabilities. *J Appl Res Intellect Disabil.* 2020;33(3):640-7.
188. Kelloway EK, Gottlieb B, Barham E, Daly KJ. Flexible work arrangements: Managing the work-family boundary. *The Canadian Journal of Infancy and Early Childhood.* 1999;7(4):423.
189. Alexiou G. Remote work boosts employees with disabilities, research shows: Forbes; 2022. Available from: <https://www.forbes.com/sites/gusalexio/2022/10/27/new-research-confirms-boon-of-remote-working-for-disabled-employees-in-the-us/?sh=13c505585aa4>.
190. Yang S, Zheng L. The paradox of de-coupling: A study of flexible work program and workers' productivity. *Social Science Research.* 2011;40(1):299-311.
191. Haldipur P. How employers can win at digital adoption 2023. Available from: <https://www.infosys.com/iki/perspectives/employers-win-digital-adoption.html#:~:text=Digitalization%20is%20also%20a%20boon,measure%20employee%20performance%20and%20experience>.
192. Boorsma B, Mitchell S. Work-life innovation smart work - A paradigm shift transforming how, where, and when work gets done 2011.
193. Errichiello L, Pianese T. Smart work centers as "creative workspaces" for remote employees. *Journal of Experimental Innovation.* 2018;2(1):14-21.
194. Errichiello L, Pianese T, editors. Transforming the workplace: Smart work centers as the new frontier of remote work arrangements. First RGCS Symposium, 'Work and Workplace Transformations: Between Communities, Doing, and Entrepreneurship; 2016.
195. Mathis WJ. Costs and benefits. *Phi Delta Kappan.* 2003;84(9):679-86.
196. Lau S, Nirmalanathan K, Khan M, Gauthier C, Maisel J, Novak A. A Canadian roadmap for accessibility standards. Canadian Standards Association. 2020.
197. Bettati A, Pazzato F, Sandri N. Fostering an inclusive urban-transit system. McKinsey; 2022. Available from: <https://www.mckinsey.com/industries/travel-logistics-and-infrastructure/our-insights/fostering-an-inclusive-urban-transit-system>.
198. Aery A. Transit can lead the way for an accessible. Toronto Wellesley Institute. 2016. Available from: <https://www.wellesleyinstitute.com/technology-health/transit-can-lead-the-way-for-an-accessible-toronto/>.
199. Remillard ET, Campbell ML, Koon LM, Rogers WA. Transportation challenges for persons aging with mobility disability: Qualitative insights and policy implications. *Disabil Health J.* 2022;15(1):101209.
200. National aging and disability transportation center. Transit accessibility for people with disabilities 2019. Available from: <https://www.nadtc.org/news/blog/transit-accessibility-for-people-with-disabilities/>.
201. Hara K, Azenkot S, Campbell M, Bennett CL, Le V, Pannella S, et al. Improving public transit accessibility for blind riders by crowdsourcing bus stop landmark locations with google street view: An extended analysis. *ACM Transactions on Accessible Computing (TACCESS).* 2015;6(2):1-23.
202. UITP. How to make public transport accessible and inclusive for all 2021. Available from: <https://www.uitp.org/news/how-to-make-public-transport-accessible-and-inclusive-for-all/>.
203. Kovac L. Conventional public transit in Ontario Accessibility for Ontarians with Disabilities Act; 2019. Available from: <https://aoda.ca/conventional-public-transit-in-ontario/#:~:text=Under%20the%20Transportation%20Standard%20of,Buses>.
204. Toronto Transit Commission. Accessible customer service policy 2016. Available from: <https://www.ttc.ca/accessibility/accessible-customer-service-policy>.



205. Government of Canada. Government of Canada Adaptation Action Plan 2023. Available from: <https://www.canada.ca/en/services/environment/weather/climatechange/climate-plan/national-adaptation-strategy/action-plan.html>.
206. Global Change. Climate Health 2016. Available from: https://health2016.globalchange.gov/low/ClimateHealth2016_09_Populations_small.pdf.
207. Dragicevic N, Thirgood J. A path forward: Advancing disability inclusion in Canada: CSA Group 2023. Available from: <https://www.csagroup.org/article/public-policy/a-path-forward-advancing-disability-inclusion-in-canada/>.
208. Kostishack P. Persons with disabilities need to be included in the climate conversation Alliance 2021. Available from: <https://www.alliancemagazine.org/blog/persons-with-disabilities-need-to-be-included-in-the-climate-conversation/>.
209. United Nations Climate Change. Climate plans remain insufficient: More ambitious action needed now 2022. Available from: <https://unfccc.int/news/climate-plans-remain-insufficient-more-ambitious-action-needed-now>.
210. Reed E. Economic shocks: Definition and examples SmartAsset; 2023. Available from: <https://smartasset.com/financial-advisor/economic-shock>.
211. McAlpine DD, Alang SM. Employment and economic outcomes of persons with mental illness and disability: The impact of the Great Recession in the United States. *Psychiatr Rehabil J*. 2021;44(2):132.
212. Jetha A, Martin Ginis KA, Ibrahim S, Gignac MAM. The working disadvantaged: The role of age, job tenure and disability in precarious work. *BMC Public Health*. 2020;20(1):1900.
213. Work Rights Centre. What is precarious work? Available from: <https://www.workrightscentre.org/what-is-precarious-work>.
214. Mai QD, Song L, Donnelly R. Precarious employment and well-being: Insights from the COVID-19 pandemic. *Work and Occupations*. 2023;50(1):3-21.
215. Jaramillo M, Nopo H. Covid-19 and external shock: Economic impacts and policy options in Peru. UNDP Latin America and the Caribbean. 2020.
216. Howe DC, Chauhan RS, Soderberg AT, Buckley MR. Paradigm shifts caused by the COVID-19 pandemic. *Organizational dynamics*. 2021;50(4):100804.
217. McKinsey & Company. How Covid-19 has pushed companies over the technology tipping point - and transformed business forever 2020. Available from: <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tipping-point-and-transformed-business-forever>.
218. National Governors Association. Governors' role in promoting disability employment in COVID-19 recovery strategies.
219. The Conversation. CERB helped Canadians during COVID-19 - but not the most vulnerable 2021. Available from: <https://theconversation.com/cerb-helped-canadians-during-covid-19-but-not-the-most-vulnerable-173217>.
220. Cavanagh J, Bartram T, Meacham H, Bigby C, Oakman J, Fossey E. Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2017;55(1):6-43.
221. Ontario. Ontario launches free job training for people with disabilities 2023. Available from: <https://news.ontario.ca/en/release/1003114/ontario-launches-free-job-training-for-people-with-disabilities>.
222. Government of Canada. Government of Canada invests in training for persons with disabilities to create a more inclusive workforce and stronger economy 2021. Available from: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2021/08/government-of-canada-invests-in-training-for-persons-with-disabilities-to-create-a-more-inclusive-workforce-and-stronger-economy.html>.
223. Murugami MW, Nel N. A developmental career guidance and counselling process for learners with disabilities: Preparation for employment. *Educational Research*. 2012;3(4):362-70.
224. Government of Canada. What we heard: Developing greater labour protections for gig workers 2023. Available from: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/gig-workers-what-we-heard.html>.
225. Denk O, Garnerio A, Hijzen A, Martin S. The role of collective bargaining systems for labour market performance. *Negotiating Our Way Up*. 2019:105.
226. Government of Canada. Canada's Disability Inclusion Action Plan. Available from: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/disability-inclusion-action-plan.html>.
227. Mitra D, Ranjan P. Social protection in labour markets exposed to external shocks. *Making Globalization Socially Sustainable: WTO iLibrary*; 2011. p. 199-231.
228. Government of Canada. Canada Emergency Response Benefit (CERB): Closed 2023. Available from: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/cerb-application.html>.
229. Saba R. CERB and CRB discriminated against Canadians with disabilities, new charter challenge claims 2021. Available from: https://www.thestar.com/business/cerb-and-crb-discriminated-against-canadians-with-disabilities-new-charter-challenge-claims/article_def4d4b-9a23-5b8c-8824-5c10351c960a.html#:~:text=Business-,CERB%20and%20CRB%20discriminated%20against%20Canadians%20with%20disabilities%2C%20new%20Charter,discriminatory%20toward%20workers%20with%20disabilities.
230. World Economic Forum. Pathways to inclusion: Learning from the COVID-19 policy response. 2022.
231. Ontario. Consultation: Portable benefits program 2022. Available from: <https://www.ontario.ca/page/consultation-portable-benefits-program>.
232. Stewart S. Designing portable benefits: A resource guide for 2019.
233. Stewart F, Mann C. Internet communication and qualitative research: A handbook for researching online. *Internet Communication and Qualitative Research*. 2000:1-272.
234. Donohoe HM, Needham RD. Moving best practice forward: Delphi characteristics, advantages, potential problems, and solutions. *International Journal of Tourism Research*. 2009;11(5):415-37.
235. Santaguida P, Dolovich L, Oliver D, Lamarche L, Gilsing A, Griffith LE, et al. Protocol for a Delphi consensus exercise to identify a core set of criteria for selecting health related outcome measures (HROM) to be used in primary health care. *BMC Family Practice*. 2018;19(1):1-14.



Remerciements

L'équipe à l'origine de la création de cette ressource comprend :

- Arif Jetha PhD, Scientifique
- Kay Nasir, Fareena Khan, Alecia Carolli, Arka Roy

Nous tenons à remercier Uyen Vu, Cindy Moser, Carolyn Minnick et Leening Ningombam pour leur soutien dans l'élaboration de ce rapport.

Nous tenons également à remercier l'équipe de l'étude qui comprend (par ordre alphabétique) : Monique Gignac PhD (Institute for Work & Health), Kathleen Martin Ginis PhD (University of British Columbia), Emile Tompa PhD (Institute for Work & Health), Dwayne Van Eerd PhD MSc (Institute for Work & Health) et nos partenaires d'étude, notamment l'Association nationale des étudiants handicapés au niveau postsecondaire (N.E.A.D.S.), le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (C.C.R.W.) et l'Abilities Centre.

Nous tenons également à remercier les membres de notre comité consultatif pour leur soutien à l'étude, notamment (par ordre alphabétique) : Natasha Byrdine, Maggie Lyons-MacFarlane, Elizabeth Mohler, Jessica Shulman et Ayesha Zubair.

L'étude a été financée par Normes d'accessibilité Canada/Gouvernement du Canada. Les organismes de financement n'ont joué aucun rôle dans la conception de l'étude, la collecte des données, l'interprétation des données ou la rédaction du rapport.



Normes d'accessibilité
Canada



**Institute
for Work &
Health**

Research Excellence
Safe Work
Healthy Workers

Institute for Work & Health
400 University Ave., Suite 1800
Toronto, Ontario M5G 1S5

T 416 927 2027
F 416 927 4167
E info@iwh.on.ca

iwh.on.ca



Suivez-nous sur Twitter:
twitter.com/iwhresearch



Connectez-vous avec nous sur LinkedIn:
linkedin.com/company/institute-for-work-and-health



Abonnez-vous à notre chaîne YouTube:
youtube.com/iwhresearch



Inscrivez-vous en ligne à notre lettre d'information mensuelle:
iwh.on.ca/subscribe