



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Milieux de travail inclusifs – Sondage en ligne auprès de petites et moyennes entreprises

Résumé

Préparé pour Emploi et Développement social Canada

Nom du fournisseur : Environics Research

Numéro de contrat : CW22236197

Valeur du contrat : 138 871,35 \$ (TVH incluse)

Date d'attribution des services : 13 juillet 2022

Date de livraison des services : 28 novembre 2022

Numéro d'enregistrement : POR 015-22

Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec Emploi et Développement social Canada à l'adresse : nc-por-rop-gd@hrsdcc-rhdcc.gc.ca.

This summary is also available in English.

Canada

Milieus de travail inclusifs – Sondage en ligne auprès de petites et moyennes entreprises

À propos de ce rapport

Préparé pour Emploi et Développement social Canada par Environics Research

NOVEMBRE 2022

Emploi et Développement social Canada a retenu les services d'Environics Research afin de mener un sondage quantitatif auprès de 1 001 petites et moyennes entreprises canadiennes visant à explorer les attitudes à l'égard d'un milieu de travail inclusif et de l'embauche de personnes en situation de handicap.

Permission de reproduire

La présente publication peut être reproduite à des fins non commerciales seulement. Il faut avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite d'Emploi et Développement social Canada. Pour de plus amples renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre de Services publics et Approvisionnement Canada, 2022.

N° de catalogue : Em4-34/2023F-PDF

ISBN 978-0-660-46610-1

This publication is also available in English under the title *Inclusive Workplaces – Online Survey of Small and Medium Sized Enterprises*

Résumé du rapport

1. Contexte et objectifs

Le mandat d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) comprend la prise de mesures pour inciter et aider les entreprises canadiennes à offrir un milieu de travail inclusif, une approche dont la pierre angulaire est l'inclusion de personnes en situation de handicap.

Ce projet comporte une recherche quantitative et une recherche qualitative. Les objectifs du volet quantitatif décrit dans le présent rapport sont les suivants :

- déceler les principaux obstacles perçus par l'employeur quant à l'embauche de personnes en situation de handicap;
- déterminer où s'inscrivent les employeurs dans le modèle de changement des comportements (préréflexion, réflexion, préparation, action) pour élaborer des stratégies qui amèneront le public cible à agir et à embaucher des personnes en situation de handicap;
- établir un point de référence des attitudes, des perceptions et des comportements des employeurs relativement à l'embauche de personnes en situation de handicap.

Les résultats du volet qualitatif sont présentés dans un document distinct.

2. Méthodologie

Dans le cadre du volet quantitatif, Environics Research a mené un sondage en ligne auprès de 1 001 Canadiens qui sont des décideurs au sein de petites et moyennes entreprises (PME), définies comme des organisations comptant de 1 à 499 employés. Le sondage a été réalisé du 9 au 28 septembre 2022 et les participants ont été sélectionnés par l'entremise d'un fournisseur de panel en ligne. Comme il s'agit d'un échantillon non probabiliste, aucune marge d'erreur ne peut être calculée.

3. Coût de la recherche

La valeur globale de ce contrat s'élève à 138 871,35 \$ (TVH incluse).

- Valeur de la recherche quantitative : 85 315,00 \$ (TVH incluse)
- Valeur de la recherche qualitative : 53 556,35 \$ (TVH incluse)

4. Principaux résultats

Enjeux liés au recrutement et aux ressources humaines

- La plupart des entreprises disent éprouver des difficultés à trouver des employés qualifiés en ce moment.
- À l'heure actuelle, le réseautage informel et le recrutement en ligne constituent les méthodes les plus couramment adoptées par les organisations pour trouver du personnel.

- En guise de politiques et de protocoles de recrutement relatifs aux personnes en situation de handicap, les organisations proposent le plus souvent des formations en matière d'accessibilité et d'inclusion, des politiques d'embauche fondées sur l'équité et des politiques pour un milieu de travail inclusif. L'application de quotas et d'incitatifs se fait plus rare.

Recrutement de personnes en situation de handicap

- La plupart des organisations sont au moins plutôt à l'aise d'embaucher une personne en situation de handicap, et un peu moins de la moitié affirment être très à l'aise de le faire.
- Les organisations tendent à se donner des notes élevées en ce qui a trait aux mesures d'adaptation offertes aux employés en situation de handicap.
- Une proportion importante d'organisations s'accordent à dire que l'embauche d'une personne en situation de handicap entraînerait divers défis, comme le fait qu'il serait plus difficile de la congédier, plus difficile de la former.
- Les organisations sondées ont manifesté un vif intérêt à en apprendre davantage sur la façon d'embaucher une personne en situation de handicap. Elles souhaitent également apprendre comment créer un milieu de travail inclusif et accessible.
- La plupart des organisations emploient actuellement des personnes en situation de handicap ou l'ont fait dans le passé, alors qu'un tiers ne l'ont jamais fait. Les raisons les plus couramment invoquées par les organisations pour expliquer l'absence de personnes en situation de handicap au sein de leur effectif sont qu'aucune personne ayant les études ou les qualifications requises n'a postulé, ou qu'aucun candidat n'a déclaré volontairement être en situation de handicap.
- La plupart des organisations s'avèrent à tout le moins susceptibles d'embaucher une personne en situation de handicap au cours des deux prochaines années.
- Quatre entreprises sur dix signalent avoir mis en place des mesures favorisant l'embauche ou le recrutement de personnes en situation de handicap, par exemple, en formulant leurs offres d'emploi de manière invitante et en y intégrant une déclaration relative à l'inclusion, en adoptant une approche informelle ou par bouche-à-oreille pour joindre les candidats, et en affichant des offres d'emploi dans les publications liées aux personnes en situation de handicap.

Politiques d'adaptation du milieu de travail

- La plupart des organisations n'ont jamais eu à traiter une demande de mesures d'adaptation en milieu de travail. Celles qui ont eu à le faire affirment qu'elles ont toujours ou généralement accordé les mesures demandées.
- Selon les organisations sondées, les mesures d'adaptation les plus difficiles à offrir sont celles pour les déficiences visuelles, les troubles de la mémoire et les déficiences intellectuelles.

- Les employeurs estiment que les meilleurs moyens de créer un milieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap sont de proposer des modalités de travail flexibles, d'offrir au personnel des programmes de formation en matière d'accessibilité et d'inclusion, et de promouvoir une culture de gestion axée sur le soutien.
- En ce qui a trait aux principaux bienfaits associés à l'embauche d'une personne en situation de handicap, on retrouve l'idée que cette personne est un atout pour la société, qu'elle soutient la capacité d'adaptation d'une entreprise et qu'elle favorise une culture de milieu de travail inclusif.
- Les organisations, pour la plupart, offrent déjà un vaste éventail de mesures d'adaptation et d'intégration, ou se disent prêtes à le faire à l'avenir.
- Les trois quarts des organisations affirment qu'elles envisageraient, à tout le moins, d'embaucher une personne en situation de handicap dans l'avenir.
- La plupart des organisations affirment qu'elles ont déjà créé un milieu de travail inclusif ou qu'elles souhaitent le faire.
- Les outils les plus utiles pour aider les organisations à se préparer à embaucher un plus grand nombre de personnes en situation de handicap sont les ressources pratiques pour rendre les milieux de travail plus accessibles et plus inclusifs, la collaboration avec des organismes communautaires et les renseignements sur les incitatifs financiers.

5. Énoncé de neutralité politique et coordonnées

Par la présente, je certifie, en tant que cadre supérieur d'Environics, que les produits livrables sont entièrement conformes aux exigences du gouvernement du Canada en matière de neutralité politique, comme elles sont définies dans la Politique sur les communications et l'image de marque et la Directive sur la gestion des communications. Plus précisément, les produits livrables ne comprennent pas d'information sur les intentions de vote électoral, les préférences quant aux partis politiques, les positions des partis ou l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de ses dirigeants.

Derek Leebosh
 Vice-président, Affaires publiques
 Environics Research Group
derek.leebosh@environics.ca
 416 820-1963

Nom du fournisseur : Environics Research
 Numéro de contrat : CW22236197
 Valeur globale du contrat : 138 871,35 \$ (TVH incluse)

- Valeur de la recherche quantitative : 85 315,00 \$ (TVH incluse)
- Valeur de la recherche qualitative : 53 556,35 \$ (TVH incluse)

Date d'attribution des services : le 13 juillet 2022

Date de livraison des services : le 28 novembre 2022

Pour de plus amples renseignements, veuillez écrire à nc-por-rop-gd@hrsdc-rhdcc.gc.ca