

Promouvoir l'égalité d'accès des personnes ayant une  
déficience intellectuelle dans le milieu de travail

**Résumé en langage clair et simple**

Mars 2023

Préparé par le



en partenariat avec



pour



## **Contexte**

De nombreuses personnes ayant une déficience intellectuelle veulent travailler. Avoir un emploi les aide à bien des égards. Elles ont une meilleure image d'elles-mêmes; elles se lient avec d'autres personnes. Leur santé peut s'améliorer. Et dans l'ensemble, leur vie peut être meilleure.

Un emploi permettra à une personne ayant une déficience intellectuelle de gagner de l'argent. C'est bon pour elle. Elle peut subvenir à ses besoins. Elle n'aura peut-être pas besoin de l'aide du gouvernement.

Les employeurs ont tout intérêt à ce que les personnes ayant une déficience intellectuelle soient en mesure de travailler. Ils ont ainsi davantage d'employés.

Mais au Canada, travailler n'est pas facile pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Dans ce groupe, moins d'une personne sur quatre a un emploi. Et les emplois qu'elles obtiennent ne paient pas beaucoup. Ce sont souvent des emplois à temps partiel. Souvent, elles ne travaillent que quelques heures par semaine.

Il est important d'aider les personnes ayant une déficience intellectuelle à trouver de bons emplois qui paient bien. Au Canada, de nombreuses personnes et de nombreux groupes s'attaquent à ce problème.

Nous avons réalisé ce projet pour approfondir nos connaissances sur les personnes ayant une déficience intellectuelle et leurs emplois. Nous avons voulu savoir comment les employeurs et d'autres particuliers ont aidé des personnes ayant une déficience intellectuelle à trouver un emploi et à travailler. Nous avons voulu savoir ce qui les a empêchées de travailler. Et ce qui les a aidées.

## **Égalité d'accès au travail**

Ce projet a porté sur l'égalité d'accès des personnes ayant une déficience intellectuelle au marché du travail. « Égalité d'accès » signifie que tout le monde peut chercher un emploi et travailler en toute égalité. Les employeurs traitent les personnes ayant une déficience intellectuelle de la même manière que les autres. Ces personnes obtiennent l'aide dont elles ont besoin pour trouver un emploi et travailler. Elles obtiennent de l'aide quand quelque chose les empêche de travailler.

“L’emploi inclusif”, signifie que les personnes ayant une déficience intellectuelle travaillent avec d’autres personnes. Elles n’occupent pas d’emplois spéciaux. Elles ne travaillent pas dans des lieux qui leur sont strictement réservés. Les employeurs les traitent comme les autres. Elles reçoivent le même salaire que les employés effectuant les mêmes tâches. Elles sont traitées de la même manière au travail.

Les employeurs peuvent contribuer à l’égalité d’accès et à l’emploi inclusif. Des règles appelées « normes d’accessibilité en matière d’emploi » peuvent les aider. Elles portent sur les mesures que prend l’employeur pour aider les personnes en situation de handicap à travailler. Il existe des normes sur la recherche et l’obtention d’emploi ainsi que sur l’embauche inclusive. Il en existe sur l’intégration des personnes dans leur milieu de travail. Et il existe également des normes pour expliquer aux employés ce qu’ils font bien et ce qu’ils peuvent améliorer.

### **Financement et partenaires**

Inclusion Canada et Personnes d’Abord du Canada ont travaillé ensemble sur ce projet. L’Institut canadien pour l’inclusion et la citoyenneté a effectué la recherche. Cet Institut relève de l’Université de la Colombie britannique.

Le projet a été financé par l’Organisation canadienne d’élaboration des normes d’accessibilité qui relève du gouvernement du Canada.

### **À qui avons-nous parlé?**

Pour ce projet, nous avons parlé à des personnes ayant une déficience intellectuelle qui avaient un emploi. Nous avons parlé à des employeurs avec des employés ayant une déficience intellectuelle. Nous avons parlé à des fournisseurs d’aides à l’emploi. Nous avons parlé à des personnes possédant de l’expérience dans, ou intéressées par, l’employabilité des personnes ayant une déficience intellectuelle. Tous nos interlocuteurs avaient 18 ans et plus.

Nous avons parlé à 209 personnes provenant des groupes suivants :

- 89 personnes étaient des spécialistes en employabilité et travaillaient avec des personnes ayant une déficience intellectuelle.
- 85 personnes ayant une déficience intellectuelle. Dans ce rapport, ce sont les “ auto-intervenants”.
- 21 personnes étaient des employeurs. Ils avaient tous des employés ayant une déficience intellectuelle.

- 9 personnes étaient des conseillers nationaux.
- 5 personnes étaient des amis et des membres de la famille de personnes ayant une déficience intellectuelle.

Tous nos interlocuteurs résidaient au Canada. La plupart en Colombie britannique et en Ontario. Des services de traduction ont été offerts aux Francophones afin qu'ils puissent participer au projet.

### **Ce que nous avons fait**

Ce projet comportait sept volets :

1. Nous avons lu d'autres recherches sur le travail et les normes d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Nous avons publié un rapport sur ce que nous avons lu.
2. Nous avons examiné les normes d'emploi au Canada et dans d'autres pays. Nous avons rédigé un rapport sur ces normes.
3. Nous avons effectué un sondage en ligne auprès d'auto-intervenants, d'employeurs et de spécialistes. Ils nous ont dit ce que c'était que de chercher un emploi et de travailler en tant que personne ayant une déficience intellectuelle. Ils nous ont dit ce que c'était que d'embaucher une personne ayant une déficience intellectuelle.
4. Nous avons également fait des entrevues avec des auto-intervenants, des employeurs et des spécialistes. Ils nous ont dit ce que c'était que de chercher un emploi et de travailler en tant que personne ayant une déficience intellectuelle. Ils nous ont dit ce que c'était que d'embaucher une personne ayant une déficience intellectuelle.
5. Nous avons organisé une réunion en ligne avec des auto-intervenants et d'autres spécialistes. Nous leur avons raconté ce que nous avons appris. Ils nous ont dit ce qu'ils en pensaient.
6. Nous avons organisé des groupes de discussion avec des auto-intervenants, des employeurs, des spécialistes, des membres des familles et des amis. Nous leur avons raconté ce que nous avons appris. Ils nous ont dit ce qu'ils en pensaient. Ils nous ont suggéré des moyens de régler les problèmes qui avaient été soulevés. Ils ont relevé les

points les plus importants pour eux.

7. Nous avons eu une autre réunion en ligne avec des auto-intervenants et d'autres spécialistes. Nous leur avons dit tout ce que nous avons appris dans le projet. Ils nous ont dit ce qu'ils pensaient des leçons que nous avons tirées.

### **Ce que nous avons appris**

Il n'y a pas beaucoup de recherche sur le travail et les normes d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. La plupart des pays n'ont pas établi de normes pour ce groupe. Le Canada non plus.

Certains pays offrent des programmes d'aide à l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils les aident à trouver un emploi et à travailler. Ils ne semblent pas inclure les personnes ayant une déficience intellectuelle dans l'aide à la recherche d'emploi et au travail.

Plusieurs employeurs ont des règles et des informations sur la manière d'inclure les personnes en situation de handicap. Elles s'appliquent à toutes les situations de handicap. Elles ne sont pas axées sur les personnes ayant une déficience intellectuelle. Dans les lieux de travail avec des règles gouvernementales sur l'accessibilité, les énoncés sont plus détaillés.

Des auto-intervenants nous ont raconté ce que c'était que d'être une personne ayant une déficience intellectuelle au travail. Les employeurs nous ont dit raconté ce que c'était que d'employer une personne ayant une déficience intellectuelle. Ils nous ont parlé des problèmes affrontés, de ce qui les avait aidés. Les experts nous ont raconté ce qu'ils savaient sur les personnes ayant une déficience intellectuelle au travail. Nous avons entendu parler de six catégories de facteurs qui ont fait la plus grande différence. Nous les avons appelés : « les thèmes ».

#### **1. Attitudes et croyances**

C'est ce que croient les gens. Les employeurs et les collègues ont des idées sur les personnes ayant une déficience intellectuelle. Ils ont des idées sur le coût de l'embauche des personnes ayant une déficience intellectuelle et sur les avantages. Leurs pensées ne sont pas toujours exactes.

Voici ce qu'ont dit les auto-intervenants sur ce thème :

- « *Regardez ma capacité, constatez que je travaille dur et que j'apprends vite.* »
- « *La peur et les préjugés nous empêchent d'être embauchés.* »

## **2. Connaissances et sensibilisation**

C'est ce que connaissent les employeurs et les collègues du fait de travailler avec des personnes ayant une déficience intellectuelle. C'est ce qu'ils connaissent de l'emploi inclusif. C'est ce qu'ils connaissent des avantages de l'embauche inclusive. C'est ce qu'ils connaissent des personnes ayant une déficience intellectuelle qui travaillent pour eux et avec eux. C'est de savoir où elles excellent et où elles auront peut-être besoin d'aide. C'est de savoir où trouver du soutien et des ressources.

Voici ce qu'a dit un-e spécialiste en l'employabilité sur ce thème :

- *« Les employeurs sont en général convaincus après avoir vu travailler une personne ayant une déficience intellectuelle ou développementale et constater qu'elle fait du bon travail. »*

Voici ce que disent les auto-intervenants sur ce thème :

- *« Avoir un employeur qui prendrait le temps de comprendre votre façon d'apprendre et quelle est votre situation de handicap »*
- *« Ma situation de handicap n'est pas prise au sérieux par mes collègues ni très bien comprise. »*

## **3. Processus accessibles**

C'est la manière dont les gens sont embauchés et la façon dont ils sont traités dans leur emploi. Ce qui inclut la parfaite conformité de ces processus aux besoins des personnes ayant une déficience intellectuelle. Cela inclut aussi les changements apportés par les employeurs aux pratiques de fonctionnement afin de les rendre plus inclusives.

Voici ce qu'a dit un-e auto-représentant-e sur ce thème :

- *« Le lieu de travail est accommodant, souple et s'adapte tout simplement à vos besoins ....comme les horaires légèrement modifiés. »*

Voici ce qu'a dit un-e spécialiste en employabilité sur ce thème :

- *« Le format typique d'entrevue peut être intimidant et il est alors difficile pour les employeurs d'en dégager les aspects positifs. »*

## **4. Accommodements**

Ce sont les changements effectués par les employeurs pour aider les personnes ayant une déficience intellectuelle à travailler. Ce qui implique que les employeurs savent comment et quand apporter ces changements.

Voici ce qu'a dit un-e spécialiste en employabilité sur ce thème :

- *« Les gens s'imaginent que les accommodements impliquent d'énormes, d'énormes, d'énormes choses. Souvent, il s'agit de créer du visuel à partir de manuels...des choses comme ça....qui aident la personne apportant naturellement de l'aide ...ou toute personne qui les entoure.....ainsi que les rôles de la personne et des autres employés, n'est-ce pas? . »*

## **5. Relations en milieu de travail**

C'est la manière dont les gens travaillent ensemble et se connectent les uns aux autres. Ce qui inclut les liens au travail et au niveau personnel. Ainsi que les personnes ayant une déficience intellectuelle et les employeurs. Cela inclut leurs collègues ainsi que les spécialistes en employabilité.

Voici ce qu'ont dit des auto-intervenants sur ce thème :

- *« Me voir tout simplement comme un membre de l'équipe et me rémunérer exactement comme les autres. Que nous recevions tous des pourboires, lorsqu'il y en a. »*

Voici ce qu'ont dit des spécialistes en employabilité sur ce thème :

- *« Que des employés travaillent en étroite collaboration avec des personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale afin de pouvoir les connaître personnellement et les considérer en tant que personnes et non pas comme une étiquette. »*
- *« Un employeur qui ne les intègre pas dans la culture organisationnelle (y compris les réunions de personnel, les soirées du personnel, les avantages au personnel, etc... ). »*
- *« La ségrégation du personnel dans ses rôles et l'isolement des employés « dans les coulisses ».*
- *« Les employeurs et les collègues qui ont peur de parler aux personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale ou d'interagir avec elles, donc ne les incluant pas dans les conversations générales et autres. »*

## **6. Mesures de soutien et ressources**

Ce sont les aides accordées aux personnes ayant une déficience intellectuelle et aux employeurs. Les spécialistes qui aident les employeurs et les personnes ayant une déficience intellectuelle sont des soutiens. Les fonds alloués pour les modifications requises pour aider les personnes à obtenir des emplois sont aussi de l'aide.

Voici ce qu'a dit un·e auto-intervenant·e sur ce thème :

- *« Je n'aurais pu réussir dans mon poste sans l'assistance de mon formateur en milieu de travail (qui m'a aidé·e à communiquer avec mon patron). »*

Voici ce qu'a dit un·e spécialiste en employabilité sur ce thème :

- *« L'absence de soutien familial, le manque d'attentes envers le travail, le refus des personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale de travailler pendant des heures à leur plein potentiel, ou leur choix de ne pas le faire, sont des obstacles et des croyances qui limitent leurs possibilités. »*

Nous avons demandé aux personnes auxquelles nous avons parlé de désigner leurs priorités parmi ces thèmes. Tous les auto-intervenants nous ont dit que les relations en milieu de travail étaient les plus importantes. Les familles et les amis ont placé ce thème en troisième position sur leur liste. Aucun autre groupe n'a donné la priorité absolue à ce thème.

Pour tous, les connaissances et la sensibilisation s'inscrivaient dans les trois priorités.

Les mesures de soutien et les ressources étaient prioritaires pour deux groupes, à savoir le groupe des spécialistes en employabilité et le groupe des familles et amis. Un groupe d'auto-intervenants en a aussi convenu. Mais cette question n'a pas été priorisée par les autres groupes d'auto-intervenants.

### **Quelles mesures pourraient aider?**

Nous avons demandé à tous les participants comment agir par rapport à ces thèmes. Ils ont répondu que pour encourager l'emploi inclusif dans toutes les composantes du cycle d'emploi, il fallait agir dans trois domaines : la sensibilisation, les communications et les ressources.

#### **1. La sensibilisation**

C'est conscientiser les gens. Les employeurs, les autres travailleurs et les groupes ont besoin de se familiariser avec les situations de handicap et la déficience intellectuelle. Ils doivent comprendre ce qu'est l'emploi inclusif et comment aider les personnes au travail. Ils ont besoin de connaître des histoires de succès. Ils doivent apprendre comment les personnes ayant une déficience intellectuelle ont réussi dans leurs emplois. Ils ont besoin de savoir comment les problèmes ont été résolus.

Exemple de sensibilisation : un document décrivant les différentes manières d'agir en bon collègue d'une personne ayant une déficience intellectuelle. Un·e auto-intervenant·e a déclaré:

*« Une fiche explicative décrivant les meilleures pratiques pour être un bon collègue d'une personne en situation de handicap. »*

Les auto-intervenants nous ont dit qu'ils devraient montrer la voie, se décrire eux-mêmes en tant que personnes et préciser leurs besoins. Cela permettrait de montrer quelle est vraiment leur réalité et comment ils la vivent. Un·e auto-intervenant·e a déclaré: *« Quel qu'il soit, l'apprentissage doit être géré et dirigé par les personnes dont il est question. »* }

Les spécialistes nous ont sensibilisés à la difficulté de trouver des informations qui aideraient les employeurs. Elles sont disséminées dans de nombreux et différents endroits. Elles devraient être concentrées dans un seul endroit où les gens pourraient se les procurer afin d'apprendre comment apporter de l'aide. Un·e spécialiste en employabilité a déclaré *« Qu'il serait bon d'avoir un guichet unique ou un site Web avec toutes les informations requises pour les employeurs. Il en existe énormément et il quelquefois difficile de s'y retrouver. »*

## **2. Communications**

C'est la manière dont les gens communiquent entre eux et échangent des informations. Ce point a été discuté dans tous les thèmes. Les communications doivent être améliorées pour tous. Elles doivent être plus accessibles.

La transmission des informations devrait se faire de manière différente pour les personnes qui apprennent autrement. Certaines personnes ont besoin de les lire. D'autres ont besoin qu'on les leur dise. Certaines préfèrent les illustrations/photos. D'autres apprennent mieux en faisant les choses.

Les personnes devraient se connecter les unes les autres afin d'apprendre et de communiquer du mieux possible. Les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent montrer aux autres ce qu'elles sont capables de faire et comment elles le font.

Tous les participants nous ont souligné l'importance pour les personnes ayant une déficience intellectuelle d'être en contact les unes avec les autres. Ainsi, celles qui ont des emplois peuvent aider celles qui veulent travailler. Elles peuvent s'entraider. Elles peuvent échanger des idées pour résoudre des problèmes. Un·e auto-intervenant·e a dit : *« Le groupe de soutien par des pairs – les personnes en situation de handicap peuvent se réunir pour échanger des idées sur la manière de traiter les problèmes. »*

Les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent regarder des documents afin de s'assurer qu'ils soient rédigés en langage clair. Cela facilitera les communications dans les

réunions et au travail. Un-e auto-intervenant-e a dit : « *Si nous sommes inclus dans les réunions, nous devrions être en mesure d'examiner le matériel au préalable et de nous assurer que tout soit produit en langage clair.* »

Les personnes ayant une déficience intellectuelle doivent parler en leur propre nom. Elles peuvent dire à leurs employeurs ce qui fonctionne pour elle. Un-e spécialiste en employabilité a déclaré: « *Vous devez permettre à la personne d'expliquer ce dont elle a besoin. Laissez-la parler pour elle-même. Et dire à l'employeur ce qui fonctionne pour elle.* »

### **3. Les ressources**

Ce sont les moyens qui vont aider les personnes ayant une déficience intellectuelle et les employeurs. L'information est une ressource. L'argent aussi. Les spécialistes qui peuvent aider les personnes ayant une déficience intellectuelle et les employeurs sont également des ressources.

L'insuffisance des ressources a été soulignée dans tous les thèmes. Selon de nombreux participants, des ressources plus accessibles aideraient à résoudre les problèmes.

Les spécialistes qui aident les personnes ayant une déficience intellectuelle n'ont pas suffisamment de temps pour aider toutes celles qui ont besoin d'eux. Il leur faut davantage de temps pour chaque personne dont ils s'occupent.

Les amis et les familles nous ont dit qu'il n'y avait pas assez de soutiens. Un ami (ou membre d'une famille) a déclaré : « *Il manque du personnel de soutien. Quelquefois, vous pouvez obtenir de l'aide pendant un an et puis la perdre; ça ne fonctionne pas.* »

Selon un employeur, « *tous les employeurs n'ont pas accès aux soutiens.* » Les employeurs ont besoin de ressources pour les aider à se familiariser avec l'emploi inclusif. Ils n'ont pas tout ce qu'il leur faut. Avec davantage de ressources, ils pourraient apprendre comment embaucher et aider des personnes ayant une déficience intellectuelle. Les auto-intervenants peuvent devenir des ressources à ce sujet. Ce sont des experts pour tout ce qui touche les personnes ayant une déficience intellectuelle et leurs besoins.

Il faut davantage d'argent dans tous les domaines. Les employeurs en ont besoin pour verser de meilleurs salaires. Ils en ont besoin pour modifier leur environnement de travail. Ils en ont besoin pour la formation.

Les personnes ayant une déficience intellectuelle ont besoin d'argent pour diverses choses, notamment les transports. Selon un-e auto-intervenant-e, « *le transport est un gros problème.* »

Elles ont besoin d'argent si elles veulent travailler à leur compte. Comme l'a déclaré un-e auto-intervenant-e : « *Il faut davantage de fonds, y compris des options de financement pour le travail indépendant.* »

### **Ce qu'il faut faire**

Ce projet nous a montré que plusieurs facteurs influent sur la recherche d'emploi sur le travail des personnes ayant une déficience intellectuelle. Certains de ces éléments sont utiles. D'autres créent des problèmes et des obstacles.

Pour que les personnes ayant une déficience intellectuelle bénéficient d'une égalité d'accès au travail plusieurs facteurs doivent être simultanément traités. Le changement ne provient pas que d'une seule personne ou d'un groupe.

Les employeurs doivent modifier plusieurs composantes pour rendre les emplois inclusifs. Les autres collègues aussi. Ainsi que les groupes et les personnes qui viennent en aide aux employeurs et aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Les gouvernements également. Ne changer qu'une composante ne suffira pas.

Voici quelques actions possibles :

1. S'assurer que toutes les déclarations et tous les outils incluent personnes ayant une déficience intellectuelle. Ce qui inclut les déclarations sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et des outils comme l'analyse comparative entre les sexes +.
2. Assurer la formation de toutes les parties prenantes. Cette formation doit être basée sur les informations liées à la déficience intellectuelle. Elle doit couvrir toutes les composantes du cycle d'emploi. Elle doit être donnée par des auto-intervenants. [Le Milieu de travail inclusif](#) possède des ressources pour toutes les parties concernées. Ce sont des ressources pour les personnes qui cherchent un emploi ou qui travaillent. Ce sont des ressources pour les employeurs et les organismes d'employabilité.
3. Financer la sensibilisation. Elle doit être effectuée dans différentes régions pour sensibiliser les parties concernées. Elle doit corriger les fausses croyances sur les personnes ayant une déficience intellectuelle. Elle doit s'attaquer aux attitudes

négatives envers les personnes ayant une déficience intellectuelle. Elle doit montrer les effets positifs de l'embauche des personnes ayant une déficience intellectuelle.

4. Encourager toutes les provinces et territoires à financer également cette sensibilisation. Cela pourrait se faire par transfert de fonds. Ces fonds devraient aussi viser la sensibilisation des employeurs par des employeurs. Ainsi que la sensibilisation par les auto-intervenants.
5. S'assurer que certains groupes reçoivent une formation sur les attitudes, les croyances et la discrimination. Cette formation devrait être requise pour les fonctionnaires responsables de l'embauche. Ainsi que pour les entrepreneurs fédéraux. La formation devrait également porter sur les avantages de l'embauche inclusive.
6. Produire un guide des « meilleures pratiques » sur l'accès au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle. Ce guide devra regrouper toutes les composantes du travail. Il devra porter sur les personnes ayant une déficience intellectuelle qui cherchent du travail et sur celles qui travaillent. Les personnes ayant une déficience intellectuelle contribueront à la production de ce guide.
7. Revoir toutes les règles et toutes les lois sur l'emploi. S'assurer que ces règles intègrent les informations sur les besoins uniques des personnes ayant une déficience intellectuelle. Si nécessaire, introduire de nouvelles lignes directrices sur l'emploi et les personnes ayant une déficience intellectuelle.
8. Allouer des fonds afin d'améliorer les programmes d'employabilité pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Ce qui inclut les programmes d'aide au pré-emploi et à l'emploi. Ces fonds pourraient être alloués par transferts ou autre moyen. Les ateliers protégés, quels qu'ils soient, doivent être exclus de ces programmes. Les programmes doivent cibler les emplois réguliers de la main d'oeuvre. Ils doivent cibler l'aide et la formation dans l'emploi. Ils doivent comporter des échéances. Les résultats escomptés, comme l'obtention d'emploi, le maintien dans l'emploi ou l'avancement professionnel, doivent être annexés aux programmes.
9. Envisager un crédit d'impôt pour aider à financer le transport vers et depuis le lieu de travail. Cela pourrait être un crédit fédéral remboursable. Cela aiderait les personnes ayant une déficience intellectuelle à se rendre au travail et retourner chez elles.

Voici les modifications législatives que nous recommandons :

1. Établir des règles ou des lignes directrices sur l'accessibilité des personnes ayant une déficience intellectuelle, dans toutes les composantes de l'emploi. Ce qui peut inclure divers types d'affichage de poste. Ainsi que différentes manières de faire les entrevues ou les évaluations d'emploi.
2. Établir des règles exigeant des plans d'accommodement et d'inclusion de la part des employeurs. Ces plans doivent être élaborés avec les employés ayant une déficience intellectuelle. Ces plans doivent couvrir plusieurs différents accommodements; ils doivent inclure les communications accessibles, les modifications apportées au poste et la présence de personnes de soutien. Ils devront préciser comment la supervision et l'évaluation seront effectuées. Ils doivent aussi inclure des horaires souples.
3. Établir des règles ou des lignes directrices pour les personnes de soutien. Ces règles autoriseront la présence des personnes de soutien dans toutes les composantes de l'emploi. La personne ayant une déficience intellectuelle décidera, avec l'employeur, si et quand elle aura besoin d'une personne de soutien. Des personnes d'aide à l'emploi pourront également être présentes sur demande des employés. Ces renseignements devront être inclus dans les plans d'accommodement et d'inclusion.

Ce projet a été un bon départ. Les personnes ayant une déficience intellectuelle ont pu être entendues. Elles nous ont parlé de leur vie et de ce qui leur est arrivé. Les personnes ayant une déficience intellectuelle doivent être impliquées dans toutes les étapes du processus afin de concrétiser l'égalité d'accès au travail.