

22% seulement des personnes ayant une déficience intellectuelle ont déclaré avoir une expérience d'emploi.



Statistique Canada, 2012



Au Canada, la plupart des politiques de « **diversité et inclusion** » ne parlent pas de manière spécifique des personnes ayant une déficience intellectuelle (auto-intervenants).

Les auto-intervenants réclament **l'inclusion dans l'emploi.**



Cela signifie que les personnes en situation de handicap ou non travaillent ensemble, reçoivent les mêmes salaires pour le même type de travail.

L'emploi accessible et inclusif profite à **toutes et à tous.**

Nous avons demandé aux auto-intervenants, aux employeurs et aux spécialistes d'employabilité :

« Qu'est-ce qui rend l'emploi accessible aux personnes ayant une déficience intellectuelle? »

Ils ont tous dit : la **sensibilisation**, les **communications** et les **ressources** sont les 3 principaux moyens pour améliorer l'emploi inclusif.

Pour les auto-intervenants, les **relations en milieu de travail** sont une priorité absolue pour créer des lieux de travail accessibles.

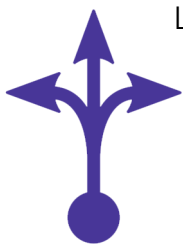


Selon les auto-intervenants, les **attitudes et les présomptions** font vraiment la différence.

Les présomptions négatives rendent les choses plus difficiles.



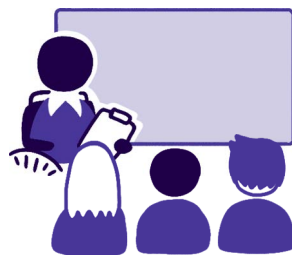
Les attitudes positives rendent le travail plus accueillant et plus accessible.



Les auto-intervenants apprécient les employeurs **flexibles**.

Les employeurs qui adaptent leurs processus pour répondre aux besoins personnels créent des lieux de travail plus accessibles.

Les auto-intervenants veulent participer à la conception de l'emploi inclusif et à sa **sensibilisation**.



Tout le monde est d'accord : la **qualité** des aides à l'emploi est capitale.



La sous-utilisation, la surutilisation et le mauvais usage des aides à l'emploi peuvent créer des obstacles à l'emploi accessible et inclusif.