

La diversité au travail

Exploration des expériences de soutien à l'emploi
des personnes autochtones, noires et de couleur
en situation de handicap

SOMMAIRE EXÉCUTIF ET RECOMMANDATIONS

Août 2022

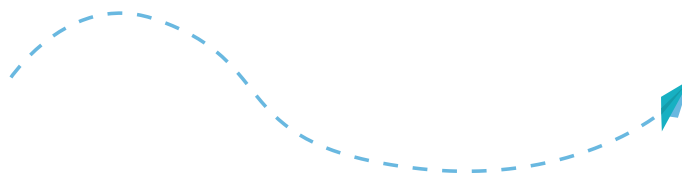
UNE NOTE DE LA DIRECTRICE EXÉCUTIVE DE CASE

Lorsque l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE) a été invitée à présenter une proposition dans le cadre du programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité à l'été 2021, nous avons considéré cette invitation comme une occasion de nous engager dans un projet de recherche fondamentale. Nous avons compris (et comprenons) qu'il est impératif de travailler activement au démantèlement du racisme et du « capacitisme » qui ont un effet négatif et existent dans le secteur du soutien à l'emploi, et qui constituent un obstacle de plus pour les personnes autochtones, noires et de couleur en situation de handicap qui cherchent, veulent obtenir et conserver un emploi valable et avantageux. Le projet La diversité au travail nous a permis d'apprendre de l'expérience des PANDC en recherche d'emploi, des prestataires de services et des employeurs, et d'apprendre avec eux - nous devons maintenant passer à l'action en nous appuyant sur les expériences, les idées et les recommandations qu'ils nous ont transmises. Nous sommes convaincus qu'il s'agit d'un travail important qu'il faut poursuivre, et c'est dans l'optique d'un début que nous partageons ce rapport de recherche du projet La diversité au travail.

Dans les mois et les années à venir, l'ACSE s'engage à assurer la continuité du travail qui a débuté avec le projet La diversité au travail. Nous développons présentement des ressources pédagogiques pour les prestataires de services de soutien à l'emploi sur l'intersectionnalité et la prestation de services intersectionnels à partir des résultats du projet La diversité au travail. En 2023, nous mettrons sur pied une communauté de pratique nationale et un forum de discussion en ligne, disposant d'un espace dédié à la poursuite de discussions cruciales sur le racisme et le capacitisme dans le monde du travail canadien. Nous nous efforcerons d'établir des partenariats avec d'autres groupes et organisations communautaires afin d'apprendre les uns des autres et de collaborer à notre vision commune d'une main-d'œuvre plus équitable et diversifiée. Mais peut-être plus important encore, nous nous penchons sur les politiques, les pratiques, le personnel et le leadership de notre propre association, et nous mettons tout en œuvre pour constituer une équipe de l'ACSE qui représente et sert au mieux nos membres et les chercheurs d'emploi de tout le Canada.

Nous remercions sincèrement les personnes qui participent au projet La diversité au travail, ses cochercheurs et tous ceux qui sont prêts à entreprendre ce travail essentiel avec nous.

Joanna Goode
Directrice générale
ACSE



SOMMAIRE EXÉCUTIF

Au cours des 25 dernières années, l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE) a travaillé sans relâche avec les prestataires de services d'emploi, les employeurs, les alliés communautaires et les collaborateurs pour faciliter la pleine participation des Canadiens en situation de handicap au marché du travail. Parmi les Canadiens âgés de 15 ans et plus ayant un handicap, 14,3 % appartiennent à un groupe désigné comme minorité visible (Statistique Canada, 2020). Les Canadiens racisés ayant un handicap se retrouvent souvent dans des environnements de travail précaires, même s'ils possèdent les compétences et la scolarité nécessaires pour obtenir et conserver un emploi valable. Les défis que doivent relever les Canadiens racisés en situation handicap sont particuliers et requièrent l'adoption d'une approche intersectionnelle afin de les aider efficacement dans leur parcours d'emploi.

En 2021, grâce à un financement d'Emploi et Développement social Canada, l'ACSE s'est associée au Centre for Community Based Research (CCBR) pour entreprendre une recherche communautaire. L'objectif de cette étude était d'explorer les expériences des personnes autochtones, noires et de couleur en situation de handicap (PANDC-SH) à toutes les étapes du parcours d'emploi. Les résultats présentés dans ce rapport sont le fruit d'un modèle de recherche exploratoire et offrent une vue d'ensemble du paysage actuel qui nous permettra de mieux comprendre les expériences des PANDC-SH en recherche d'emploi par rapport à l'emploi et aux services connexes qui se situent à l'intersection du racisme et du capacitisme.

Processus de recherche

Les résultats de cette étude ont été obtenus par le biais d'un modèle de recherche communautaire à méthodes mixtes. De janvier à juillet 2022, nous avons recruté 164 participants pour le projet de recherche issus des trois groupes suivants : les PANDC-SH en recherche d'emploi (N=71), les prestataires de services (N=68) et les employeurs (N=25). Chacun de ces groupes de collaborateurs a participé à des sondages, des discussions de groupe et des entretiens approfondis.

La méthode Photovoice a également été utilisée dans le processus de collecte des données. Photovoice est une stratégie de recherche à caractère artistique qui combine les avantages qu'offrent la photographie et les aspects interprétatifs de la narration.

Faits saillants du rapport

Les résultats de cette étude mettent en lumière les obstacles que rencontrent les PANDC-SH en recherche d'emploi et les stratégies qu'elles utilisent pour trouver et conserver un emploi dans un marché du travail raciste et discriminatoire. Dans le cadre de notre exploration des stratégies, nous dressons un tableau préliminaire de l'accessibilité et de la qualité des services de soutien à l'emploi pour les PANDC-SH qui font appel aux services. Les conclusions de ce résumé sont articulées suivant 10 principaux messages qui, nous l'espérons, ouvriront la voie à de futures recherches et actions.

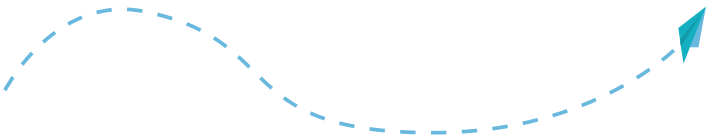


1) Les PANDC-SH en recherche d'emploi veulent une définition plus large et plus fluide du handicap, une définition par opposition au handicap en tant que construction d'origine coloniale, et qui permet d'avoir une compréhension plus flexible et plus « autonomisante » du handicap.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de l'éventail des expériences liées au handicap représentées dans cette étude. La plupart des chercheurs d'emploi étaient en situation de polyhandicap.

Type de handicap	La situation des participants en matière de handicap...
Handicap physique	Douleur chronique, lésion de la moelle épinière, amputation d'un membre, maladie chronique
Handicap visuel	Basse vision, perte de vision progressive
Handicap auditif	Perte auditive progressive
Handicap de santé mentale	Lié à la consommation de substances, à un traumatisme, à l'anxiété, à la dépression
Handicap de développement	Trouble du spectre de l'autisme, déficit de l'attention, dyslexie motrice, difficulté d'apprentissage non verbale.

Lorsqu'ils ont été interrogés sur la nature de leur handicap, la plupart des participants ont décrit leur expérience comme faisant partie d'un parcours plutôt que d'une catégorie. Les participants étaient favorables à une approche plus sociale, qui remet en question le handicap en tant que construction coloniale, et qui permet d'avoir une compréhension plus flexible et « autonomisante » du handicap.



2) Les PANDC-SH en recherche d'emploi doivent composer avec des emplois précaires, notamment avec des emplois multiples ou à temps partiel qui ne correspondent pas à leur formation, leurs diplômes ou leur potentiel.

La plupart des PANDC-SH qui ont participé au projet avaient un emploi précaire au moment de l'étude. Les situations de précarité de l'emploi saisies dans nos données sont les suivantes :

- ▶ 48 % des personnes interrogées dans le cadre du sondage PANDC-SH travaillaient à temps partiel et/ou avaient plusieurs emplois, tandis qu'un tiers seulement étaient employées à temps plein;
- ▶ 42 % des personnes interrogées dans le cadre du sondage PANDC-SH ont indiqué qu'elles occupaient des emplois qui ne correspondaient pas à leur niveau d'éducation et de formation;
- ▶ 88 % des participants des entretiens qualitatifs occupaient des emplois « de survie » qui ne correspondaient pas à leur formation et à leurs compétences;
- ▶ Un certain nombre de participants des entretiens qualitatifs ont décrit leur parcours professionnel comme alternant entre des périodes de contrats de travail de courte durée et des périodes de chômage prolongées

3) Les PANDC-SH en recherche d'emploi sont confrontées à des microagressions, des manifestations quotidiennes et codées de racisme et/ou de capacitisme.

Les PANDC-SH en recherche d'emploi ont indiqué sans équivoque que le racisme et la discrimination fondée sur la capacité physique étaient les principales raisons de leur incapacité à trouver du travail. Bien que les impacts structurels du racisme et de la discrimination fondée sur la capacité physique aient été différents pour les différents groupes de PANDC-SH, toutes les PANDC-SH en recherche d'emploi ont dit avoir fait l'expérience de manifestations souvent codées de racisme ainsi que de manifestations subtiles et quotidiennes de microagression. Les expériences de microagression des PANDC-SH provenant d'employeurs et/ou de collègues de travail comprenaient :

- ▶ des commentaires sur leur accent;
- ▶ des « éloges déguisées » sur leur capacité à parler anglais;
- ▶ des changements dans les expressions faciales de l'intervieweur lorsqu'il réalise qu'il rencontre une personne de couleur;
- ▶ l'utilisation d'un langage désobligeant pour décrire leurs qualifications;
- ▶ des questions sur leur « compatibilité » avec la culture de l'entreprise;
- ▶ des accusations selon lesquelles elles prennent trop de place;
- ▶ des suppositions selon lesquelles elles ne sont pas motivées et sont incompetentes.

4) Les chercheurs d'emploi immigrants en situation de handicap subissent une « déprofessionnalisation » de la part d'entreprises et d'institutions qui sous-estiment l'éducation et les compétences qu'ils ont acquises à l'extérieur du Canada. Cette exclusion est amplifiée par les agences de placement temporaire ayant des attitudes de capacitisme qui les poussent vers des emplois mal rémunérés.

« Je travaille depuis plusieurs années dans mon pays d'origine. J'ai deux diplômes, un diplôme en commerce et un diplôme en droit. Quand je suis arrivé ici, il a été très difficile pour moi ... de trouver un emploi correct... Je suis passé par ces agences de placement temporaire, ainsi que par les organismes d'immigration et ils m'ont juste envoyé dans des emplois de type journalier, ce que je n'ai jamais fait et que je ne ferai pas. Parce que la raison est très simple. Je veux faire travailler mon cerveau. »

(Chercheur d'emploi PANDC-SH, Ontario)

Les parcours d'emploi précaires des immigrants de notre étude reflètent ceux des immigrants « déprofessionnalisés » au Canada de manière plus générale. De nombreux participants, y compris des employeurs, croyaient que les immigrants à la recherche d'un emploi étaient incapables de trouver un travail décent parce que les institutions gouvernementales dévaluaient l'éducation et les compétences qu'ils avaient obtenues à l'extérieur du Canada. Tout en se voyant refuser l'accès à leur profession, les participants étaient également contraints d'accepter des emplois de survie à court terme obtenus par le biais d'agences de placement temporaire et d'agences de placement pour les immigrants. Quelques chercheurs d'emploi immigrants de notre étude ont décrit les agences d'emploi temporaires et pour les immigrants comme des lieux où le capacitisme prévaut et où l'on privilégie les travailleurs non handicapés.

5) Le racisme antinoir met en péril les relations professionnelles et les rêves des chercheurs d'emploi noirs en situation de handicap, dont beaucoup souhaitent travailler dans des endroits où ils peuvent être soutenus par d'autres collègues noirs.

Les racines profondes du racisme antinoir dans nos institutions mettent en évidence les processus distincts de racisme systémique qui affectent les communautés noires. Les chercheurs d'emploi noirs qui ont participé à notre étude ont décrit l'omniprésence du racisme antinoir dans leur parcours professionnel. Par exemple, un nombre important de participants noirs croient que les employeurs et les collègues de travail les perçoivent comme étant en colère, indignes de confiance et menaçants. De nombreux participants se sont décrits comme étant les seuls ou l'un des rares employés noirs dans la plupart des environnements de travail. Étant isolés de leurs collègues noirs, certains participants souhaitent ardemment avoir la possibilité de travailler avec des cadres noirs ou d'être encadrés par eux. Quelques participants ont décrit les effets dévastateurs du racisme antinoir et du capacitisme. Une participante s'est sentie traumatisée à la fois par ses expériences de racisme antinoir et par ses luttes permanentes pour obtenir des accommodements, et comme beaucoup d'autres participants, elle a dû renoncer à ses rêves professionnels en échange de postes temporaires qui ne reflétaient pas ses compétences et son potentiel.

6) Les défis permanents du colonialisme empêchent les chercheurs d'emploi inuits en situation de handicap de créer des communautés de soutien. Les participants inuits plaident pour un retour à des approches de soutien plus communautaires et décolonisées pour les personnes en situation de handicap.

« Je pense qu'il est très important de savoir que le Nunavut a été créé il y a 20 ans. Tout ce dont nous avons besoin était là avant ça. Donc il est important que nous récupérions les services que nous avions avant... »

(Chercheur d'emploi PANDC-SH, Nunavut).

Le parcours des Inuits en matière d'emploi doit être replacé dans le contexte de la violence coloniale permanente à laquelle sont confrontées les communautés autochtones de l'Île de la Tortue. L'accessibilité à un travail décent au Nunavut est compliquée par l'intersectionnalité des systèmes colonialiste et raciste qui ont contribué à la crise de la santé mentale au Nunavut, à la crise du logement, à la hausse du coût des aliments, au manque de services tenant compte des traumatismes, à un système d'éducation défaillant et à la surincarcération des adultes et des jeunes Inuits. Tous les participants du Nunavut ont critiqué la répartition inégale des ressources pour les personnes en situation de handicap entre les régions du Canada, les résidents du Nunavut recevant à la fois moins de financement et moins d'accès aux programmes gouvernementaux. Enfin, le chercheur d'emploi inuit représenté dans cette étude a plaidé pour un retour à des approches plus communautaires en matière de soutien aux personnes en situation de handicap plus conformes aux valeurs inuites. Selon lui, la voie vers la reconquête des communautés de soutien au Nunavut nécessitera un investissement dans la décolonisation des systèmes de soutien, notamment dans la revitalisation des langues inuites.



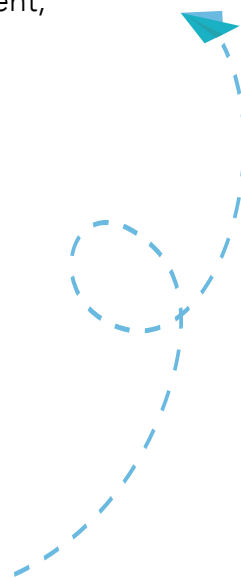
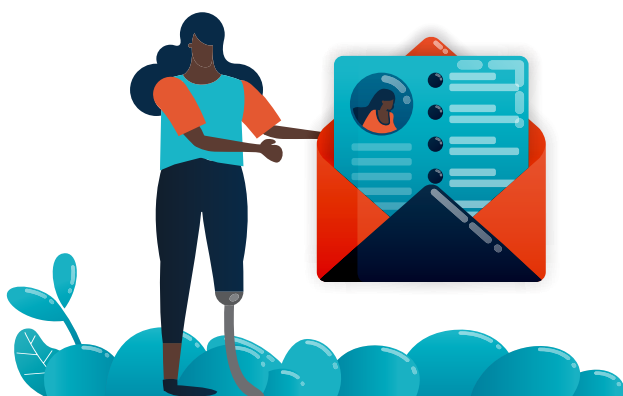
7) Les PANDC-SH en recherche d'emploi adoptent des stratégies multiples et intersectionnelles pour surmonter le racisme et la discrimination fondée sur la capacité physique, notamment le changement de code, la divulgation stratégique et les gestes de microrésistance.

Participants in this study were acutely aware that they must survive in a labour market that privileges young white, non-disabled, and cis-gender workers. Findings in this study document the everyday strategies BIPOC-D job seekers use to navigate this intensely exclusionary landscape. Strategies captured by this study include:

- ▶ changement de code pour convaincre les employeurs qu'elles peuvent « s'intégrer » au milieu de travail;
- ▶ des stratégies de conformité de rendement pour donner l'illusion qu'elles se conforment aux « règles de rendement et d'engagement » de la suprématie blanche et des personnes non handicapées du milieu de travail;
- ▶ des stratégies complexes de divulgation qui déterminent quand et comment elles parlent de leur race et de leur handicap aux employeurs et aux collègues.

Le rapport de recherche intégral présente un ensemble de mini démonstrations qui rendent compte des actions de microrésistance. Les microrésistances sont des « actions quotidiennes progressives » visant à remettre en question des formes de privilège (par exemple le privilège blanc), afin de faire face aux microagressions du milieu de travail. Les actions de microrésistance décrites dans cette étude se traduisent comme suit :

- ▶ la création de réseaux de soutien;
- ▶ le fait de prendre de la distance, trouver la paix, se retirer mentalement, lâcher prise;
- ▶ les réflexions essentielles sur le capitalisme;
- ▶ le fait de s'appuyer sur les ressources en matière de résistance.



8) Les employeurs qui misent sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) mettent l'accent sur le recrutement et se préoccupent moins de la rétention et de la promotion.

Les employeurs recrutés pour cette étude misaient sur les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). On peut citer comme témoignage de cet engagement que :

- ▶ 79 % des employeurs pensent que leur organisation encourage l'EDI au travail;
- ▶ 74 % pensent que leur organisation a des politiques qui favorisent l'EDI;
- ▶ 68 % pensent qu'ils favorisent un environnement de travail dans lequel le personnel PANDC-SH peut être lui-même au travail;
- ▶ 79 % pensent que les employés de leur organisation peuvent signaler en toute sécurité leurs expériences de discrimination;
- ▶ 81 % des employeurs se sentent à l'aise pour parler de racisme avec leur personnel;
- ▶ 73 % se sentent à l'aise pour parler de la discrimination liée au handicap avec leur personnel;
- ▶ 63 % des employeurs ont indiqué que leur organisation a donné une formation EDI au personnel

Cependant, un examen plus approfondi de leurs stratégies suggère que la plupart des employeurs investissent davantage de ressources dans l'amélioration de l'EDI par le recrutement et consacrent moins d'efforts au maintien en poste et à la promotion. Pour certains employeurs, la diversité était l'étape la plus importante vers l'inclusion et l'équité. Une participante a indiqué que son organisation avait réussi à améliorer la diversité dans les postes de base, mais qu'elle avait du mal à le faire pour le personnel de direction. Selon elle,

la lutte pour diversifier le leadership était liée 1) à la déconnexion entre les stratégies d'EDI de l'organisation et les règles syndicales, et 2) au manque d'engagement et de diversité au sein du conseil d'administration de leur organisation. Enfin, tous les participants ont convenu que leur organisation ne disposait pas de ressources suffisantes pour répondre aux besoins complexes et diversifiés du personnel en situation de handicap.



9) Les PANDC-SH en recherche d'emploi doivent surmonter de multiples obstacles structurels qui diminuent leur accès aux services de soutien à l'emploi.

Les données de cette étude ont révélé des messages contradictoires sur l'accessibilité des services. En bref, les prestataires de services qui ont participé à nos sondages ont donné une évaluation positive de l'accessibilité des services, tandis que la plupart des prestataires de services qui ont participé aux entrevues et aux groupes de discussion croyaient que les PANDC-SH en recherche d'emploi n'étaient pas bien servies. Les résultats de notre sondage nous indiquent que 65 % des prestataires de services soutiennent régulièrement des PANDC-SH en recherche d'emploi, et 86 % des prestataires de services croient que leur organisme est accessible aux PANDC-SH en recherche d'emploi. Toutefois, les prestataires de services de nos entrevues et groupes de discussion ont estimé que la diversité des utilisateurs de services dans leur organisation ne reflétait pas la diversité des chercheurs d'emploi dans leur région, et que dans l'ensemble les PANDC-SH en recherche d'emploi étaient sous-représentées. Lorsqu'on leur a demandé d'expliquer ce manque de diversité, les prestataires de services ont décrit les défis et les obstacles associés aux systèmes de référence centralisés, dont les suivants :

- ▶ les organisations d'aide à l'emploi font moins de travail de proximité dans les communautés de PANDC-SH, et sont donc moins visibles dans ces communautés;
- ▶ certaines PANDC-SH en recherche d'emploi ne sont pas en mesure de donner un numéro d'assurance sociale ou une preuve de diagnostic;
- ▶ les PANDC-SH en recherche d'emploi hésitent à divulguer leur handicap aux institutions gouvernementales.

Quelques prestataires de services ont suggéré que l'historique du racisme et du colonialisme dans les institutions canadiennes a créé une relation de méfiance ou de déconnexion entre le secteur des services et de nombreuses communautés de PANDC, ce qui a conduit à :

- ▶ l'absence et la nécessité de services respectueux de la culture et qui prennent en compte les traumatismes;
- ▶ le manque de diversité raciale parmi les dirigeants du secteur;
- ▶ les disparités raciales dans le diagnostic qui empêchent les PANDC-SH en recherche d'emploi d'obtenir le soutien dont elles ont besoin.

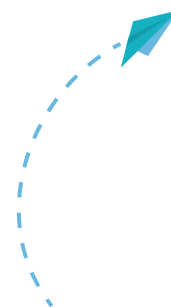
Quarante-trois des 47 chercheurs d'emploi qui ont participé à nos groupes de discussion et à nos entretiens n'avaient jamais eu recours aux services de soutien à l'emploi. La plupart d'entre eux ne savaient pas que ces services existaient. Les PANDC-SH en recherche d'emploi ont expliqué le manque de sensibilisation de la façon suivante :

- ▶ le capacitisme dans les communautés PANDC;
- ▶ un historique de recherche de soutien dans la communauté;
- ▶ le manque de services respectueux de la culture.

10) Les évaluations des services de soutien à l'emploi (SSE) sont positives dans l'ensemble, mais il est possible d'améliorer le soutien offert aux PANDC-SH en recherche d'emploi.

Dans notre sondage et dans les échanges qualitatifs avec les PANDC-SH en recherche d'emploi, nous avons demandé aux participants s'ils avaient vécu des expériences de racisme ou de discrimination fondée sur la capacité physique en utilisant les services de soutien à l'emploi. Les évaluations des PANDC-SH qui ont répondu au sondage sont mitigées :

- ▶ 10 personnes sondées sur 18 (56 %) ont indiqué qu'elles avaient été victimes de racisme lors de l'utilisation d'un SSE;
- ▶ 9 participants sondés (50 %) ont estimé avoir été traités différemment lors de l'utilisation de SSE en raison de leur race et/ou de leur identité autochtone;
- ▶ 11 personnes sondées (61 %) ont indiqué avoir été victimes de discrimination liée à leur handicap lors de l'utilisation d'un SSE;
- ▶ 11 personnes sondées (61 %) ont eu le sentiment d'être traitées différemment en raison de leur handicap;
- ▶ 50 % des personnes sondées se sentent à l'aise pour parler de racisme avec les prestataires de SSE.



Dans cette étude, quelques PANDC-SH ayant utilisé des services ont donné des évaluations plutôt positives du SSE. Les résultats de notre sondage auprès des prestataires de services indiquent également qu'ils ont évalué de manière positive la qualité des services offerts aux PANDC-SH en recherche d'emploi :

- ▶ 85 % des prestataires de services ont perçu leur organisation comme un lieu sûr et favorable pour les PANDC-SH en recherche d'emploi;
- ▶ 73 % des prestataires de services pensent que leurs programmes et services répondent adéquatement aux besoins des PANDC-SH en recherche d'emploi;
- ▶ 63 % des prestataires de services estiment que les services de leur organisation s'améliorent vis-à-vis de l'équité, de la diversité et de l'inclusion;
- ▶ 77 % des prestataires de services se sentent confiants dans leur capacité à soutenir les PANDC-SH en recherche d'emploi;
- ▶ 50 % des prestataires de services croient que leur organisation a donné une formation EDI adéquate à son personnel.

Bien que les évaluations des organisations et des prestataires de services de SSE soient positives dans l'ensemble, les conclusions des données qualitatives suggèrent qu'il y a encore place à l'amélioration. Deux problèmes majeurs ont été soulignés lors de nos entretiens avec les prestataires de services : 1) les prestataires de services ne se sentent pas préparés à lutter contre le racisme de la même manière qu'ils le sont pour lutter contre la discrimination fondée sur la capacité physique en milieu de travail; et 2) les préjugés inconscients et le racisme lié à la couleur de la peau ont un impact négatif sur la capacité des prestataires de services à reconnaître et à combattre le racisme.

11) Dans le secteur du SSE, il y a une motivation pour améliorer la qualité des services offerts aux PANDC-SH en recherche d'emploi.

Parmi les différents types de données, les prestataires de services s'engagent clairement à améliorer les services destinés aux PANDC-SH en recherche d'emploi. Les résultats de notre sondage auprès des prestataires de services indiquent que 77 % des répondants croient que le personnel de direction de leur organisation est motivé quant à l'amélioration des services destinés aux PANDC-SH en recherche d'emploi, et 64 % croient que leur organisation a pris des mesures concrètes en ce sens. Les stratégies actuelles pour améliorer les services comprennent :

- ▶ des partenariats stratégiques avec des organisations dirigées par des représentants de communautés ethniques et linguistiques minoritaires;
- ▶ la diversité du personnel, en particulier les prestataires de services multiculturels et multilingues;
- ▶ des programmes intersectionnels qui ciblent les problèmes auxquels sont confrontées les communautés PANDC-SH;
- ▶ le réaménagement de l'espace et des ressources pour refléter les communautés PANDC-SH de leur région;
- ▶ une formation à l'antiracisme ou à l'EDI, des séances de guérison contre le racisme noir.

La plupart des directeurs et des gestionnaires qui ont participé à la recherche pensent qu'il existe une motivation dans le secteur du SSE pour adopter officiellement une approche intersectionnelle de la prestation de services. Cependant, davantage de recherches et d'évaluations sont nécessaires pour éclairer le développement d'un modèle intersectionnel.

« Nous sommes fiers du travail que nous faisons pour devenir une organisation antiraciste plus forte... Il y a eu des moments difficiles... en tant qu'organisation, nous devons être préparés à y faire face, et ça ne se passera pas aussi bien que vous le pensez... mais c'est un travail important. »

(Prestataire de services, Canada atlantique)



ALLER DE L'AVANT

Le portrait que présentent ces résultats est préliminaire. En gros, il parle des expériences que vivent les PANDC-SH en recherche d'emploi avec l'emploi et les services qui y sont associés alors qu'elles sont confrontées aux obstacles complexes et puissants créés par les pressions du racisme, du colonialisme et du capacitisme au Canada. Les recommandations présentées ci-dessous relatives au secteur du soutien à l'emploi ont été élaborées en collaboration avec des chercheurs et des experts des questions de diversité, d'équité et d'inclusion.

- 1** Les prestataires de services devraient revoir leur planification stratégique et leurs processus afin de pouvoir évaluer leurs forces internes et d'identifier les lacunes qui les empêchent de répondre aux besoins des PANDC-SH en recherche d'emploi;
- 2** Les équipes de direction des prestataires de services doivent faire preuve d'un engagement clair à lutter contre tout racisme systémique ancré ou inhérent au sein de leur organisation;
- 3** Le personnel d'une organisation (y compris le conseil d'administration et la haute direction) doit refléter les origines raciales et les divers handicaps des personnes que l'organisation sert;
- 4** Les déclarations de vision et de mission des prestataires de services doivent refléter un langage intentionnel qui répond aux besoins des communautés PANDC-SH;
- 5** Les équipes de direction des prestataires de services devraient être chargées d'évaluer les compétences et la capacité de leur personnel à donner des services efficaces liés à l'emploi aux populations PANDC-SH;
- 6** Les équipes de direction des prestataires de services doivent fournir un soutien en matière de coaching à leur personnel, si nécessaire, lorsqu'elles servent les membres des communautés PANDC-SH;
- 7** Créer une occasion de réseautage où les employeurs sont invités à découvrir le travail des prestataires de services. Ce peut être l'occasion de partager les points forts et les défis, et les employeurs peuvent apprendre à créer des offres d'emploi sûres et diversifiées;
- 8** Investir dans des occasions de développement professionnel interne qui améliorent la sensibilisation et la prestation de services aux communautés PANDC-SH;

- 9** Développer des objectifs de rendement visant à améliorer les connaissances de l'organisation et des membres individuels de l'équipe sur les communautés PANDC-SH;
-
- 10** Élaborer des communications claires sur le service de soutien que les prestataires de services ont l'intention de fournir aux PANDC-SH en recherche d'emploi;
-
- 11** Élaborer des communications claires pour les employeurs sur les besoins des PANDC-SH en recherche d'emploi;
-
- 12** Élaborer un plan pour participer et soutenir les activités communautaires des PANDC-SH afin de faire connaître leurs programmes, d'instaurer la confiance au sein de ces communautés et de rencontrer les personnes là où elles se trouvent;
-
- 13** Se concentrer à « apprendre avec » plutôt qu'à « apprendre » des PANDC-SH en recherche d'emploi » pour éviter un nouveau traumatisme associé à diverses formes d'oppression;
-
- 14** Utiliser les services d'un conseiller communautaire (une personne de confiance de la communauté PANDC-SH qui sert de « lien » entre la communauté et le prestataire de services) des communautés PANDC-SH, pour les orienter et soutenir leurs activités liées à l'engagement communautaire;
-
- 15** Les prestataires de services doivent comprendre la réalité PANDC-SH en recherche d'emploi et s'engager à aider cette population à réaliser son plein potentiel et à atteindre son objectif final d'un emploi durable et valorisant, par opposition à un emploi de survie;
-
- 16** Lorsqu'ils aident les employeurs à créer une main-d'œuvre diversifiée, les prestataires de services devraient avoir des échanges inclusifs avec les employeurs afin de les guider vers une meilleure prise en compte des besoins variés et propres aux PANDC-SH en recherche d'emploi.
-

L'ACSE souhaite que ces recommandations aident le milieu à franchir les premières étapes essentielles pour repenser ses pratiques organisationnelles en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et pour intégrer une optique raciale dans la conception de ses programmes. En tant qu'association dédiée au soutien à l'emploi, l'ACSE continuera à soutenir les efforts de ses membres dans ce domaine.

Pour plus d'information sur le projet *La diversité au travail* et pour lire tout le rapport de recherche, veuillez consulter [La diversité au travail - ACSE \(Association canadienne de soutien à l'emploi\)](#).