

Gabrielle Grondin-Gravel  
Chargée de projet – Municipalité inclusive, Espace MUNI



# Présentation de l'intervenante



## **Gabrielle Grondin-Gravel**

- Chargée de projet – Municipalité inclusive, Espace MUNI
  - Gestion du programme en inclusion d'Espace MUNI se concentrant principalement, mais non exclusivement sur les besoins des personnes en situation de handicap
- Parcours multidisciplinaire en inclusion
  - Baccalauréat en psychoéducation
  - En voie de compléter une maîtrise en Équité, diversité et inclusion avec spécialisation en milieu de travail

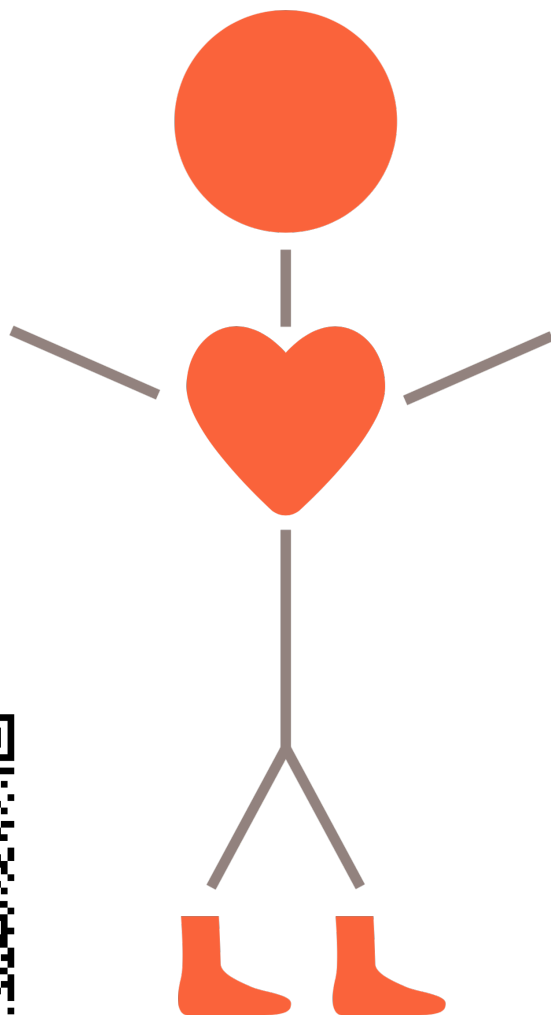
# Objectif de la présentation

- Se sensibiliser au sujet de l'employabilité inclusive

# Thèmes de la présentation

- Concepts clés de l'employabilité inclusive
- Stratégies en employabilité inclusive
- Exemples de pratiques inclusives en employabilité

# Tout au long de l'atelier, ayez en tête ces trois éléments :



Élément que je retiens



Élément coup de cœur



Élément que je souhaite mettre en application dans mon milieu

Remplir le  
formulaire en  
ligne





# Avant de commencer

- Plus de 6 millions de personnes vivant au Canada ont un handicap
- Moins de 60% d'entre elles, âgées de 25 à 64 ans, occupent un emploi
- En comparaison avec la population générale, les personnes ayant une incapacité légère gagnent un revenu inférieur de 12% et celles ayant une incapacité plus sévère gagnent 51% de moins
- L'accès au marché de l'emploi est plus difficile pour les personnes ayant un handicap et elles sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté.

# Selon vous, quelles sont les autres formes de diversité?

Les femmes

Les personnes en  
situation de handicap

Les minorités visibles

Les minorités  
ethniques

Les Autochtones

Les personnes en  
situation de pauvreté  
ou d'itinérance

Les diverses identités  
de genre et sexuelles

# Les défis et les barrières à l'employabilité inclusive

Selon vous, à quels défis sont confrontées les personnes issues de la diversité dans leur recherche d'emploi?

Stéréotypes

Discrimination

Manque de  
reconnaissance des  
compétences

Manque de flexibilité

Biais inconscients

Exigences excessives

# Les défis et les barrières à l'employabilité inclusive

Mises en situation :



# Les conséquences de l'exclusion en milieu de travail



- Impact négatif sur le bien-être des individus
- Productivité et résolution de problèmes plus faible
- Impact négatif sur la réputation de l'organisation
- Et plusieurs autres...

# Les avantages de l'embauche diversifiée



## **Pour l'organisation:**

- Enrichissement de la diversité des perspectives
- Stimulation de l'innovation
- Amélioration de la performance de l'entreprise

## **Pour la société en général:**

- Favoriser l'égalité des chances
- Contribuer à la construction d'une société plus juste et équilibrée

# Stratégies en employabilité inclusive



	Recrutement	Culture d'organisation
Diversification des canaux de recrutement	●	
Collaboration avec des organismes spécialisés	●	●
Utilisation de critères de sélection et d'évaluation pertinents	●	●
Formations sur la réduction des biais	●	●
Langage inclusif	●	●
Accommodements raisonnables		●
Politique anti-discrimination		●
Programme de stages inclusifs	●	●





# Le programme ELAN

Pour l'employabilité des jeunes ayant des besoins particuliers



# Réflexions ayant mené au programme

- L'idée de créer ce programme découle d'un manque de services pour les jeunes ayant des besoins particuliers en âge de faire leur entrée sur le marché du travail, mais pour qui cette étape peut être plus ardue en raison de leurs besoins particuliers.
- Cet âge marque également la fin de leur participation aux camps de jour estivaux. Cette étape peut représenter un défi de taille pour les jeunes ayant des besoins particuliers et leur famille.

# Objectifs du programme

- Offrir à des jeunes ayant des besoins particuliers l'occasion d'explorer divers milieux d'emploi, de développer des compétences et de découvrir des talents et de nouveaux intérêts
- Faciliter leur entrée dans le monde du travail
- Sensibiliser les employeurs à la réalité de ces jeunes et susciter des rencontres positives qui auront comme effet de faciliter l'embauche de personnes ayant des besoins particuliers

# Le projet pilote

- Projet pilote estival en 2022 à la Ville de Victoriaville
- 3 jeunes ayant des besoins particuliers
- 3 services de la ville, 3 entreprises privées et deux OBNL comme milieux de stage



**Berceau du  
développement  
durable**

# Évaluation du projet pilote

- Évaluation de la mise en œuvre du projet et de ses résultats
- Potentiellement guider des municipalités qui pourraient être inspirées par l'initiative.
- Résultats encourageants








# Résultats du projet pilote à Victoriaville

## Développement professionnel

Expérience de travail	Objectif atteint	
Découverte d'un nouveau milieu de travail	Objectif atteint	
Exploration de divers domaines d'emploi	Objectif partiellement atteint	
Développement du sens des responsabilités	Objectif atteint	
Meilleure connaissance du monde du travail	Objectif atteint	
Acquisition de compétences professionnelles	Objectif atteint	

# Résultats du projet pilote à Victoriaville (suite)

## Développement personnel

Plaisir	Objectif atteint	
Découverte et développement de nouveaux champs d'intérêt	Objectif partiellement atteint	
Plus grande confiance en soi	Objectif atteint	
Développement de compétences sociales	Objectif atteint	
Autonomie	Objectif atteint	

# Les essentiels du programme



- Jeunes ayant des besoins particuliers, motivés à travailler
- Des services municipaux prêts à accueillir ces jeunes
- Une collaboration avec les partenaires de la municipalité tel que:
  - Milieu de la santé et des services sociaux
  - Milieu scolaire
  - Milieu communautaire
  - Entreprises privées



# Mise en œuvre du programme

- Ce programme est idéalement attaché au programme estival de camp de jour
- Celui-ci peut être proposé comme une continuité aux activités de loisirs estivales pour les adolescents et jeunes adultes ayant des besoins particuliers et désirant entrer sur le marché du travail
- Une collaboration avec des établissements d'enseignement supérieur de la région peut aider à trouver le personnel d'intervention du programme



# Nous avons besoin de vous pour la suite

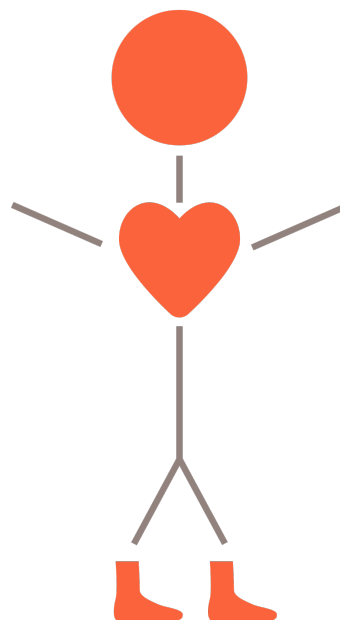
- Nous souhaitons connaître l'intérêt des milieux municipaux ou partenaires des municipalités à mettre en œuvre un tel projet.



# En conclusion

- L'employabilité inclusive peut être un levier aux enjeux actuels en milieu de travail
- Vous avez un rôle à jouer, quel que soit le poste que vous occupez

Remplir le  
formulaire en  
ligne



Élément que je retiens



Élément coup de cœur



Élément que je souhaite mettre en  
application dans mon milieu

# Merci pour votre participation!



Infolettre Le Fil Municipal



Site Web



Nous joindre



## Les prochains événements d'Espace MUNI

Fête des voisins à travers le Québec

3 juin 2023

Webinaire sur le programme estival ELAN

7 juin 2023

Webinaire sur l'habitation et le milieu de vie des personnes âgées

21 juin 2023

Toute première journée de l'Habitation et lancement de la plateforme Web

14 septembre 2023

15<sup>e</sup> Rencontre provinciale du Réseau Municipalités accessibles

7 Novembre 2023

Journée internationale des droits de l'enfant, dans le cadre de la Grande semaine des tout-petits

20 Novembre 2023

Sortie du nouveau guide pour les services de garde éducatifs à l'enfance

Novembre 2023



Consulter tous les événements et s'inscrire