Note d’information à destination de la communauté

Analyse du domaine prioritaire n° 2 de la Stratégie pour l’autisme au Canada : inclusion économique

Ce que nous ont dit les participants et participantes au 11e Sommet canadien du leadership en autisme.

Cette note d’information a été rédigée à la suite du 11e Sommet canadien du leadership en autisme organisé par l’Alliance canadienne de l’autisme. Elle résume les principales idées et réflexions partagées par les participants et participantes lors des discussions du Café du monde qui ont suivi une table ronde sur l’*inclusion économique.*

Comment utiliser ce document

En tant que décisionnaire politique

Ce document offre des perspectives communautaires précieuses sur l’inclusion économique. Que vous travailliez au niveau fédéral ou provincial, ces informations peuvent vous aider à élaborer des politiques et des programmes qui favorisent une approche nationale efficace.

En tant que chercheur/chercheuse

Ce document met en évidence les lacunes et les besoins identifiés par la communauté en matière d’inclusion économique. Il peut contribuer à susciter de nouvelles questions de recherche et à orienter les études qui favorisent des améliorations significatives dans le monde réel.

En tant que leader communautaire

Ce document peut contribuer à susciter des discussions au niveau local et à fournir un contexte aux efforts nationaux en matière d'inclusion économique, afin que vous puissiez intégrer les expériences et les relations de votre communauté dans le débat national.

En tant que militant/miliante

Ce document peut soutenir vos efforts pour dialoguer avec les désionnaires politiques et d'autres militants de votre région. Il offre un point de départ pour des discussions sur l'élaboration d'une approche nationale plus coordonnée en matière d'inclusion économique.

Table ronde et séance Café du monde

Les intervenants et intervenantes de la table ronde ont discuté des initiatives et des politiques fédérales susceptibles d'améliorer l'inclusion économique et les résultats des personnes autistes au Canada. Les participants et participantes ont ensuite partagé leurs réflexions et leurs commentaires. Vous trouverez ci-dessous les principales idées ainsi que des citations pour illustrer leurs commentaires.

Intervenants et intervenantes : Sharon McCarry, Carolyn Tinglin, Tom Jackman, Sean Wiltshire

Ce que nous avons entendu : réflexions des participants et participantes

1. **L'aide directe aux personnes autistes doit être plus facile d'accès et leur donner plus de contrôle sur la façon dont elles utilisent leurs fonds.** Les participants et participantes ont souligné la nécessité de réduire les obstacles bureaucratiques à l'aide financière et à l'emploi, demandant notamment la fin des évaluations redondantes et des récupérations qui découragent l'emploi et limitent l'indépendance.

Encadré 1. **Données probantes tirées du rapport sur l'autisme de l'Académie canadienne des sciences de la santé (ACSS), section *Stabilité financière* (p.255)**
« Les personnes autistes peuvent parvenir à la stabilité financière grâce à des prestations d'invalidité qui sont souples, fondées sur les besoins et accessibles, et qui prennent en compte les coûts supplémentaires associés à cette condition. »

> *« Simplifier le financement direct aux personnes autistes... Permettre aux personnes autistes de travailler et de gagner leur vie, sans leur retirer immédiatement des fonds et des services essentiels (par exemple parce que les emplois sont temporaires). »*

2. **La législation et les systèmes de financement peuvent créer des obstacles au lieu de favoriser l'inclusion.** Les participants et participantes ont souligné des lacunes systémiques, telles que la mise en œuvre incohérente des aides fédérales par les provinces, qui limitent les possibilités réelles d'inclusion économique.

3. **Les communautés autochtones sont particulièrement défavorisées et ont besoin de ressources ciblées et de renforcement des capacités.** Sans infrastructure adéquate, sans orientation claire ni financement stable, de nombreuses communautés ne disposent pas de programmes qui aident les personnes autistes à trouver un emploi et à acquérir des compétences de vie.

4. **Le soutien et le mentorat après l'embauche sont essentiels pour un emploi durable. Les participants et participantes ont souligné que trouver un emploi n'est que la première étape.** Un soutien continu dans le milieu de travail et des politiques inclusives sont nécessaires pour maintenir l'emploi et favoriser la réussite.

5. **Les incitations pour les employeurs et les pratiques RH inclusives peuvent améliorer l'accessibilité du milieu de travail.** Parmi les suggestions figuraient l'encouragement des employeurs par le biais de financements ou de reconnaissances, et la mise en place de pratiques d'embauche et d'intégration inclusives, en particulier pour les personnes en contact direct avec des employés autistes.

> *« Nous devons améliorer l'accès, encourager les employeurs (à l'aide de mesures incitatives?) à soutenir les personnes autistes... Le financement peut grandement aider les organisations qui soutiennent les personnes en leur offrant une formation en milieu de travail. »*

6. **Reproduire les programmes existants qui ont fait leurs preuves dans toutes les régions plutôt que d'en créer de nouveaux à partir de zéro.** Le partage et la mise à l'échelle de modèles éprouvés entre les provinces ont été proposés comme moyen de réduire les doublons et de maximiser l'impact.

7. **Il est essentiel de présenter les employeurs sous un jour positif pour mener une campagne de sensibilisation efficace : mettre l'accent sur les points forts, le partenariat et les solutions.** Encourager les employeurs à embaucher davantage de personnes autistes en mettant en avant la valeur de l'inclusion, et pas seulement les besoins, et en favorisant un changement systémique plutôt que des solutions ponctuelles.

Mesures à prendre pour cette priorité

Sur la base des commentaires recueillis auprès des participants et participantes, voici quelques mesures concrètes que les décisionnaires politiques, les prestataires de services, les chercheurs et chercheuses et les leaders communautaires peuvent prendre.

1. **Éliminer les exigences de renouvellement de la demande pour les invalidités de longue durée.** Réformer le processus du crédit d'impôt pour personnes handicapées (CIPH) afin de reconnaître les diagnostics permanents d'autisme sans exiger le renouvellement de la demande à 18 ans ou dans un délai de 10 ans.
2. **Soutenir les employeurs afin qu'ils favorisent des milieux de travail neuro-inclusifs.** Lancer une campagne nationale ciblée d'éducation des employeurs sur la valeur des talents issus de la neurodiversité, les mesures d'accommodement simples et l'intégration inclusive.
3. **Allonger la durée des programmes de soutien à l'emploi.** Modifier les programmes fédéraux d'emploi afin de permettre un accompagnement et un soutien dans le milieu de travail à plus long terme, au-delà de la période standard de trois mois.
4. **Financer et promouvoir les initiatives d'emploi et d'accompagnement menées par des personnes autistes.** Accorder des subventions pour soutenir les programmes gérés par des personnes autistes qui mettent l'accent sur l'accompagnement par les pairs, la défense des droits et l'identification de divers parcours professionnels, tels que les métiers créatifs et l'entrepreneuriat.
5. **Renforcer la coordination intergouvernementale afin de réduire les doubles emplois et d'améliorer l'impact.** Créer un groupe de travail chargé d'harmoniser les efforts provinciaux et fédéraux, de partager les modèles efficaces et de réduire les chevauchements administratifs dans les programmes d'emploi et d'éducation.
6. **Promouvoir des politiques en matière de logement et de revenu qui complètent les objectifs en matière d'emploi.** Évaluer et publier l'impact actuel des mesures provinciales de récupération des prestations fédérales (par exemple, la Prestation canadienne pour personnes handicapées) et impliquer les municipalités dans l'élaboration conjointe de stratégies de logement inclusif.

7. **Normaliser et financer les technologies de communication accessibles.** Offrir des subventions pour les projets de communication augmentative et alternative (CAA) et de technologies d'assistance qui normalisent leur utilisation dans l'éducation et l'emploi, tout en sensibilisant le public et en soutenant les utilisateurs.
8. **Vérifier l'accessibilité des employeurs afin de promouvoir la responsabilisation.** Élaborer et mettre à l'essai un outil national d'audit et de rapport sur l'accessibilité des milieux de travail, qui signale les lacunes en matière d'accessibilité.

Lacunes à combler

Au cours des discussions, les participants et participantes ont soulevé des questions importantes qui sont souvent négligées dans les politiques et les pratiques. En mettant en évidence ces lacunes, nous pouvons inclure un plus large éventail de voix et mieux répondre aux divers besoins de notre communauté.

Encadré 2. **Données probantes tirées du rapport sur l'autisme de l'Académie canadienne des sciences de la santé (ACSS), section *Parcours en matière d'emploi* (p. 281)**
« Le fait de maintenir l'accès au soutien du revenu et aux prestations d'invalidité lors des premières expériences professionnelles, en cas d'emploi autonome et d'emplois à court terme, peut favoriser la stabilité financière et la participation au marché du travail des personnes autistes. »

1. **Les discussions sur l'inclusion économique ne mettent pas suffisamment l'accent sur les aides financières fondamentales et le logement.** Un revenu de base garanti et un logement stable sont essentiels à une participation significative au marché du travail.

2. **Reconnaissance insuffisante de l'épuisement professionnel des personnes autistes et de son impact à long terme sur l'emploi et la santé.** Il est nécessaire de reconnaître et de soutenir les personnes autistes qui souffrent d'épuisement professionnel, ce qui conduit souvent au chômage et à des problèmes de santé mentale et physique.

> *« Nous n'avons pas parlé de l'épuisement professionnel chez les personnes autistes dans le cadre du travail. Tant d'autistes persévèrent, puis s'épuisent et sont confrontés au chômage et à des problèmes de santé. »*

3. **Envisager de financer l'aide au logement des familles.** Dans certaines situations, il peut être plus économique de financer directement les familles pour le logement de leurs enfants adultes que de payer des solutions proposées par des agences ou des foyers collectifs.

> *« En tant que personne autiste ne parlant pas... financer modérément les familles, plutôt que de financer massivement les agences... les proches aidants ne reçoivent presque rien s'ils choisissent de garder leur proche à domicile. »*

4. **Il y a un manque de services de traduction pour les personnes qui ne parlent pas anglais.** Envisager un recours accru aux services de traduction afin de garantir un accès équitable aux aides à l'emploi et aux ressources.

5. **Les discussions négligent souvent les obstacles structurels à l'embauche et à la promotion auxquels font face les personnes autistes.** Les pratiques d'embauche, en particulier les entrevues, sont fondamentalement incompatibles avec les forces des personnes autistes. Des alternatives plus équitables et basées sur les compétences sont nécessaires.

6. **Les aides financières actuelles destinées aux employeurs peuvent renforcer la stigmatisation plutôt que favoriser l'inclusion.** Les subventions et les incitations à l'embauche de travailleurs autistes peuvent être perçues comme déshumanisantes sans changements culturels et structurels plus larges.

7. **Le manque de coordination entre les programmes fédéraux et provinciaux crée des disparités en matière d'accès et de soutien.** Il est nécessaire d'harmoniser les programmes sociaux et les programmes d'emploi entre les différentes juridictions afin d'éliminer les inégalités et la confusion administrative.

Réseau national de l'autisme : mobiliser la communauté pour obtenir des résultats

Les participants et participantes ont échangé des idées sur la manière dont le nouveau Réseau national de l'autisme peut impliquer de manière significative les personnes autistes, leurs familles et leurs communautés afin de faire progresser cette priorité grâce à la confiance, à la collaboration et à des actions communes. **Faciliter le partage interprovincial des initiatives qui ont leurs preuves**. Créer une plateforme ou un forum national pour partager les meilleures pratiques, les ressources et les modèles d'emploi et d'éducation inclusifs entre les provinces.

> *« Faciliter le transfert des initiatives prometteuses interprovinces. »*

1. **Mettre les voix des personnes autistes au centre des préoccupations grâce à des possibilités de mobilisation rémunérée**. Organiser des groupes de discussion rémunérés et des séances de récit avec des personnes autistes de tout le Canada, en particulier dans les communautés défavorisées, afin d'éclairer et d'orienter les politiques et les programmes liés à l'inclusion économique.

2. **Assurer une consultation continue des communautés au-delà des grandes villes.** Établir des partenariats à long terme avec les communautés rurales, éloignées et autochtones afin de promouvoir des voies claires pour un retour d'information, un dialogue et un suivi continus.

3. **Promouvoir et soutenir la réduction de la stigmatisation grâce à des témoignages publics et de la sensibilisation.** Mettre en avant les réussites et les récits axés sur les points forts afin de réduire la stigmatisation et de remettre en question les idées négatives sur l'autisme dans le domaine de l'emploi et dans la société.

4. **Développer et promouvoir une formation et une certification inclusives pour les employeurs, tenant compte des spécificités de l'autisme.** Cocréer un programme national de certification des employeurs neuro-inclusifs, comprenant une formation en ressources humaines et des normes d'accessibilité universelles pour les milieux de travail.

Encadré 3. **Données probantes tirées du rapport sur l'autisme de l'Académie canadienne des sciences de la santé (ACSS), section *Parcours en matière d'emploi* (p. 281)**

« Différentes stratégies peuvent également être associées pour promouvoir des milieux de travail inclusifs à l'égard de l'autisme : diffusion de lignes directrices fondées sur des données probantes et de ressources destinées aux employeurs et aux professionnels des ressources humaines; récompenses ou processus de certification reconnaissant les employeurs inclusifs; banques d'emplois ayant une orientation sociale; communautés de pratique; mesures incitatives encourageant les pratiques d'embauche inclusives à plus long terme. »

« Veiller à ce que l'emploi soit valorisant et que les programmes d'emploi comportent des critères mesurables qui tiennent compte des particularités neurologiques. C'est bien d'obtenir un emploi, mais est-ce durable ? Existe-t-il des possibilités de soutien tout au long du parcours? »

Remerciements

Nous sommes profondément reconnaissants à tous les participants et participantes au Sommet qui ont généreusement donné de leur temps et fait part de leurs expériences et de leurs idées. Vos contributions sont au cœur de notre travail et continuent de façonner la voie vers des politiques plus inclusives et plus adaptées à l'autisme au Canada.

Nous remercions également Serena D'Angelo et Stephen Gentles pour leur rôle dans l'élaboration de ce document.

Veuillez citer ce document comme suit :

Analyse du domaine prioritaire n° 2 de la Stratégie pour l'autisme au Canada : inclusion économique **[rapport]. Alliance canadienne de l'autisme. Juin 2025.**

Autism Alliance of Canada | Alliance canadienne de l'autisme

Apprenez-en plus sur l'Alliance
www.autismalliance.ca

Devenir membre
www.autismalliance.ca/membership

Écrivez-nous
info@autismalliance.ca

Suivez-nous sur LinkedIn, X, Bluesky et Facebook
@AllianceAutism