



CANADIAN INSTITUTE
SAFETY, WELLNESS
& PERFORMANCE

**MÉTIERS SPÉCIALISÉS ACCESSIBLES:
EMPLOIS INCLUSIFS ET ACCESSIBLES
DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS
POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES**

Rapport de Recherche | 2026



Veillez adresser toute question ou demande de reproduction à :
Institut canadien pour la sécurité, le bien-être et la performance
25, promenade Reuter
Cambridge (Ontario) N3E 1A9
INFO@CISWP.ca
WWW.CISWP.ca

© Le présent document est offert sous licence Creative Commons
Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modification 4.0 International.

Pour consulter une copie de cette licence, veuillez visiter :

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Cela signifie que ce document peut être utilisé et partagé à condition que le CISWP soit reconnu comme source, que le contenu ne soit pas modifié et qu'il soit utilisé à des fins non commerciales.

Si vous souhaitez modifier le contenu et/ou l'utiliser à des fins commerciales, veuillez communiquer avec :

INFO@CISWP.ca



Avis de non-responsabilité : Le présent document est fourni à des fins d'information seulement. Il ne vise pas à remplacer un avis professionnel. Toute conclusion tirée des renseignements contenus dans ce document relève de la seule responsabilité de l'utilisateur. Les utilisateurs doivent également se conformer à toutes les normes, lois et réglementations applicables dans leur territoire de compétence.

MÉTIERS SPÉCIALISÉS ACCESSIBLES: EMPLOIS INCLUSIFS ET ACCESSIBLES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Rapport de Recherche | 2026

Auteur correspondant :

Pour toute question concernant ce rapport, veuillez communiquer avec le CISWP à l'adresse suivante : INFO@CISWP.ca

Remerciements

Le présent rapport fait partie d'une initiative de recherche plus vaste intitulée Métiers spécialisés accessibles : emploi inclusif et accessible dans les métiers spécialisés pour les personnes en situation de handicap. Ce projet a été rendu possible grâce au soutien financier d'Accessibilité Canada (ASC). Les points de vue exprimés dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement ceux d'ASC ou des autres institutions participant à ce projet.

Ce projet a été réalisé en collaboration avec un comité consultatif du projet et un comité de personnes ayant une expérience vécue, qui ont contribué au projet à toutes les étapes du processus. Leur temps et leur engagement envers ce projet sont grandement appréciés.

L'Institut canadien pour la sécurité, le bien-être et la performance (CISWP) exerce ses activités sur le territoire traditionnel des peuples Anishnaabe, Haudenosaunee et Neutres. Cette reconnaissance honore les peuples autochtones qui, depuis des milliers d'années, vivent et travaillent sur les terres où le CISWP est aujourd'hui établi.

Ce rapport a été rédigé par les Drs Katherine Bishop-Williams, Marcus Yung et Amin Yazdani, ainsi que par Nicki Islic. La paternité des chapitres individuels est indiquée sur la page titre de chaque section du rapport.

Table des Matières

TALENTS SOUS-EXPLOITÉS : ÉVALUATION DE LA CAPACITÉ DES EMPLOYEURS À INTÉGRER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS AU CANADA	5
Sommaire	6
Mots-clés	6
Introduction.....	7
Méthodes	11
Résultats.....	15
Recruitment	15
Discussion	35
Conclusion	39
RÉFÉRENCES	40

Talents sous-exploités : Évaluation de la capacité des employeurs à intégrer les personnes en situation de handicap dans les métiers spécialisés au Canada

Auteurs : Katherine Bishop-Williams, Bronson Du, Nicki Islic, Pete Driezen, Marcus Yung, Amin Yazdani



SOMMAIRE

Les personnes en situation de handicap constituent une source de main-d'œuvre sous-exploitée dans l'économie canadienne, en particulier dans les métiers spécialisés, où seulement 13,8 % des travailleurs s'identifient comme ayant un handicap. Cette enquête menée auprès d'entreprises du secteur des métiers spécialisés à travers le Canada visait à cerner les obstacles et les besoins en matière d'information qui empêchent les entreprises de mettre en œuvre des pratiques d'emploi équitables. Une enquête quantitative transversale a été distribuée aux entreprises admissibles afin de recueillir des informations sur la composition démographique actuelle de leur personnel et sur leur capacité à mettre en place des accommodements pour leurs employés. Des modèles de régression logistique multivariée ont été ajustés pour évaluer les différences dans la capacité d'adaptation à divers types de déficiences. La plupart des répondants ont indiqué que leur entreprise n'était pas préparée à offrir des accommodements pour les déficiences visuelles (85 %) et les déficiences motrices (79 %). Après la prise en compte de la province et de la taille de l'entreprise, les entreprises du secteur de la construction étaient nettement moins préparées à offrir des accommodements pour les déficiences motrices (RC = 0,316 ; p = 0,047) et pour les déficiences auditives (RC = 0,202 ; p = 0,003) par rapport aux autres secteurs des métiers spécialisés. Les grandes entreprises étaient nettement mieux préparées à prendre des accommodements pour les déficiences motrices (RC = 3,771, p = 0,043) et d'apprentissage (RC = 5,425, p = 0,002). Dans l'ensemble, les résultats indiquent que de nombreuses entreprises canadiennes du secteur des métiers spécialisés ne sont toujours pas suffisamment préparées à prendre en compte divers types de déficiences ni à mettre en place des accommodements courants pour les employés en situation de handicap. Ces travaux fourniront des données probantes fondamentales pour de futures évaluations visant à déterminer les facteurs qui améliorent la capacité des organisations à intégrer de manière significative, intentionnelle et équitable les personnes en situation de handicap au sein de la main-d'œuvre des métiers spécialisés au Canada.

MOTS-CLÉS

métiers spécialisés; inclusion du handicap, déficience visuelle; déficience auditive; déficience motrice; déficience cognitive; déficience de la parole; pratiques d'emploi équitables; préparation des employeurs, accommodements en milieu de travail

INTRODUCTION

En 2021, environ 1,6 million de travailleurs qualifiés certifiés Sceau rouge étaient employés au Canada, soit une baisse de 5,7 points de pourcentage par rapport à 2016 (Du et coll., 2024). Le programme Sceau rouge établit la norme nationale pour une cinquantaine de métiers spécialisés et favorise la mobilité interprovinciale ainsi que la reconnaissance mutuelle des certifications (Gouvernement du Canada, 2017). À mesure que la main-d'œuvre des métiers du Canada vieillit, on s'attend à de nouvelles baisses; notamment, le nombre de travailleurs âgés de 45 à 54 ans a chuté de plus de 20 % au cours de cette période, reflétant des cohortes plus restreintes qui progressent dans les tranches d'âge (Du et coll., 2024). En réponse, les professions du secteur des métiers élaborent des stratégies de recrutement visant à atteindre des talents inexploités, notamment les élèves du secondaire (c.-à-d. âgés de 14 à 19 ans; Alphonso, 2024 ; Hill et Liberty, 2025). Les métiers spécialisés restent une voie viable; à partir des données de plus de 61 000 étudiants canadiens, Milian et coll. (2025) ont estimé que les travailleurs Sceau rouge percevaient un revenu annuel moyen plus élevé que leurs pairs ayant suivi des études collégiales ou universitaires. Pourtant, les risques de désaffection persistent : la prévalence de l'épuisement professionnel chez les électriciens de l'Ontario a été estimée à 31,8 %, et une satisfaction professionnelle plus faible a été associée à une plus grande intention de quitter le métier (Shahzad et coll., 2026). Des cadres de recrutement et d'emploi durables seront donc essentiels pour maintenir la participation à la main-d'œuvre des métiers spécialisés.

Dans ce contexte de déclin de la main-d'œuvre et de pressions en matière de fidélisation, l'élargissement de la participation aux groupes sous-représentés, y compris les personnes en situation de handicap, constitue une stratégie opportune et pragmatique pour maintenir et stabiliser la main-d'œuvre des métiers spécialisés. Le renforcement de l'inclusion et des accommodements raisonnables peut également contribuer à la fidélisation en améliorant l'adéquation entre le poste et les capacités, le sentiment d'équité et le climat organisationnel. L'égalité des occasions en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap dans les métiers spécialisés n'est pas encore une réalité. En 2021, 272 800 travailleurs certifiés Sceau rouge au Canada se sont identifiés comme personnes ayant un handicap, défini comme le fait de rencontrer souvent ou toujours des difficultés dans les activités de la vie quotidienne, telles que voir, entendre, marcher ou apprendre (FCA, 2023). Ces travailleurs ne représentent que 13,8 % de la main-d'œuvre certifiée Sceau rouge dans les métiers spécialisés au Canada, soit cinq points de pourcentage de moins que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ensemble des secteurs professionnels (FCA, 2023; Du et coll., 2024). Le

pourcentage de travailleurs des métiers spécialisés s'identifiant en situation de handicap était supérieur à la moyenne globale des métiers spécialisés dans les secteurs du chauffage au mazout et aux combustibles solides (c.-à-d. 17,6 %), des pièces automobiles (17,2 %), de la boulangerie (16,6 %), de la cuisine (16,2 %), de la fabrication de produits métalliques et de tôlerie (15,2 %), de la conduite d'engins lourds (15,3 %) et de la peinture et de la décoration (15,2 %) (FCA, 2023). La proportion de la population générale s'identifiant comme ayant un handicap variait selon les provinces et les territoires, mais elle a augmenté dans toutes les régions de 1,1 à 8,6 points de pourcentage entre 2016 et 2021 (Statistique Canada, 2023). L'emploi des personnes en situation de handicap dans les métiers spécialisés variait également selon les provinces, avec des proportions plus élevées dans les provinces maritimes (c.-à-d. 18,1 %) par rapport à l'Ontario (13,5 %) et au Québec (11,1 %) (FCA, 2023). Pris ensemble, ces chiffres soulignent un vivier de talents considérable et sous-exploité, et incitent à examiner de plus près la disposition des employeurs à favoriser une participation équitable.

Les différences entre les taux d'emploi des personnes en situation de handicap et ceux de leurs homologues sans handicap sont multiples et ne peuvent être attribuées à un seul facteur. Cependant, les expériences de discrimination jouent un rôle considérable dans les parcours professionnels des personnes en situation de handicap (Nittrouer et coll. 2024). Si certaines expériences professionnelles positives chez les personnes en situation de handicap sont documentées dans la littérature (Stokar et Orwat, 2018; Richards et Sang, 2015), elles sont moins courantes que les expériences négatives et sont souvent décrites dans le contexte de la persistance d'obstacles et de défis. Par exemple, Richards et Sang (2015) décrivent une réaction positive à une initiative d'inclusion destinée aux travailleurs du secteur des transports présentant des troubles neurologiques ou qui sont neurodivergents au Royaume-Uni; toutefois, même ces expériences s'inscrivaient dans un contexte marqué par des expériences négatives antérieures ou des lacunes dans les pratiques d'emploi inclusives. De même, Stokar et Orwat (2018) décrivent des relations globalement positives entre des employés de restaurant sourds et leurs responsables non sourds aux États-Unis; cependant, ces derniers étaient considérés comme peu informés des besoins d'accommodements et des capacités de leurs employés. En revanche, les expériences clairement négatives, marquées par la discrimination, les préjugés et l'absence d'accommodements, étaient courantes (Groschl, 2007; Nittrouer et coll., 2024; Gupta et coll., 2021; Soeker et coll., 2018). Groschl (2007) a décrit l'incidence négative des préjugés esthétiques sur les pratiques d'embauche dans le secteur hôtelier au Canada. Les pratiques de recrutement discriminatoires à l'encontre des travailleurs présentant des déficiences mentales aux États-Unis ont été décrites par Nittrouer et coll. (2024) comme des stigmates constituant des « préjugés négatifs relativement automatiques »; les stigmates en-

vers certaines incapacités invisibles étaient parfois exacerbés comparativement aux déficiences visibles. Pour les personnes qui travaillaient, l'un des obstacles évoqués par les personnes en situation de handicap en Afrique du Sud tenait au sentiment d'avoir atteint une limite ou un plafond dans leur formation, imposé par autrui, ce qui leur donnait l'impression de ne pas être les bienvenues dans des formations ou des emplois de niveau supérieur, la discrimination limitant leur capacité à progresser (Soeker et coll., 2018). Au niveau national, Gupta et coll. (2021), a noté que 75 % des travailleurs admissibles ayant une déficience visuelle étaient hors de la population active au moment de l'enquête, soulignant que les principaux obstacles étaient le manque d'occasions d'emploi disponibles, une formation inadéquate et des tentatives infructueuses de recherche d'emploi antérieures. Dans l'étude de Gupta, 25 % des participants ont indiqué que la discrimination était la principale raison pour laquelle ils ne parvenaient pas à progresser, et 45 % ont décrit la discrimination comme le principal facteur qui les a désavantagés tout au long de leur carrière. Bien que plusieurs de ces études ne portent que sur des contextes très spécifiques (p. ex., l'hôtellerie, la restauration), elles mettent en lumière des mécanismes, tels que la stigmatisation, les préjugés esthétiques et la connaissance limitée des accommodements raisonnables, qui opèrent vraisemblablement dans les milieux de travail des métiers spécialisés et peuvent contribuer aux disparités observées.

La littérature décrivant les expériences de discrimination et les obstacles à l'emploi rencontrés par les personnes en situation de handicap souligne le besoin considérable et pressant de pratiques d'embauche inclusives, y compris dans les métiers spécialisés (De Raaf et coll., 2024). Les parcours inclusifs vers les métiers spécialisés ont été décrits comme nécessitant des éléments tels que la capacité des employeurs à dispenser une formation en apprentissage et à offrir un accompagnement ouvert et inclusif, une formation en milieu de travail qui favorise l'inclusion de populations d'apprentis diversifiées, ainsi que des contextes d'emploi à long terme qui soient inclusifs et proposent des accommodements continus (De Raaf et coll., 2024). Toutefois, la capacité à mettre en place des accommodements ainsi qu'à élaborer et à mettre en œuvre des pratiques d'embauche inclusives varie en fonction des caractéristiques de l'entreprise, telles que sa taille (Bruyere et coll., 2006; MacPherson et coll., 2022; Jasper et Waldhart, 2013) et l'accès aux ressources et occasions d'accommodement (Groschl, 2007). Des lacunes informationnelles persistent quant à la manière dont les employeurs de différents secteurs des métiers spécialisés élaborent, financent et mettent en œuvre des pratiques inclusives en matière de recrutement et d'accommodements. De plus, des différences sectorielles influencent la disposition des entreprises à employer des personnes en situation de handicap, comme en témoigne le déficit de connaissances qui persiste dans le secteur de la construction par rapport à d'autres secteurs (Bailey et coll., 2022). Les prob-

lèmes persistants liés au manque d'équité et de diversité dans le secteur de la construction ont été largement documentés, justifiant la publication de deux numéros spéciaux de la revue *Construction Management and Economics* en 2005 (Dainty et Baglihole, 2005) et en 2013 (Powell et Sang, 2013). Malgré l'importance de ces enjeux, on dispose de peu de données à l'échelle nationale concernant la disposition des employeurs à mettre en place des accommodements pour différents types de déficiences dans les métiers spécialisés, ainsi que sur les différences sectorielles, une fois prises en compte la taille de l'entreprise et la province. Il s'agit là d'une lacune critique en matière de données probantes, qui a des implications directes sur les politiques et les pratiques.

Pour combler cette lacune, nous avons mené une enquête transversale nationale auprès des employeurs des métiers spécialisés afin de dresser le profil démographique actuel des travailleurs et d'évaluer la « disposition à mettre en place des accommodements » pour différents types de handicaps. Des modèles multivariés ont été utilisés pour examiner les différences sectorielles tout en tenant compte de la province et de la taille de l'entreprise. Cette étude visait à décrire la situation actuelle de l'emploi dans les métiers spécialisés dans les secteurs de la construction, de l'automobile, de l'industrie et des services pour les personnes en situation de handicap, ainsi qu'à déterminer la capacité de chaque secteur à répondre aux besoins des employés présentant divers handicaps. Plus précisément, cet article visait à :

- i) Décrire et caractériser l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises du secteur des métiers spécialisés au Canada;
- ii) Déterminer les besoins en matière d'information des entreprises du secteur des métiers spécialisés afin d'élaborer des procédures inclusives susceptibles de contribuer à surmonter les obstacles à des pratiques d'emploi équitables;
- iii) Évaluer la capacité des entreprises du secteur des métiers spécialisés à s'adapter à divers types de handicaps et déterminer les facteurs qui influencent leur aptitude à répondre facilement aux besoins de leurs employés; et
- iv) Évaluer la faisabilité pour les entreprises de mettre en œuvre des accommodements courants lorsque cela leur est demandé.

Ensemble, ces objectifs permettent à l'étude de générer des conclusions concrètes et spécifiques au secteur, destinées à éclairer les conseils aux employeurs, les formations et les interventions politiques.

MÉTHODES

Conception et approche de l'étude

Cette étude présente les résultats d'une enquête quantitative transversale visant à examiner les points de vue et les pratiques des professionnels des ressources humaines (RH) et des chefs d'entreprise du secteur canadien des métiers spécialisés. Une méthode d'échantillonnage non probabiliste a été utilisée, et toutes les réponses étaient anonymes. L'enquête visait à déterminer les défis liés à l'attraction, à l'embauche et à la fidélisation en situation de handicap dans les métiers spécialisés, ainsi que d'évaluer les pratiques organisationnelles, les ressources et le niveau de préparation des entreprises à mettre en place des accommodements pour les employés en situation de handicap. Les métiers spécialisés ont été définis comme englobant les secteurs de la construction, de la force motrice, de l'industrie et des services. Cette conception a permis d'obtenir un aperçu global du niveau de préparation des employeurs dans divers contextes organisationnels.

L'autorisation éthique a été obtenue auprès du Comité d'éthique de la recherche du Conestoga College Institute of Technology and Advanced Learning (Institut de technologie et d'enseignement supérieur du Conestoga College) (REB n° 603). Tous les participants ont donné leur consentement éclairé par écrit.

Population cible

La population cible était composée de professionnels des ressources humaines et de chefs d'entreprise travaillant au sein d'organisations employant des travailleurs qualifiés dans les métiers spécialisés. Les participants admissibles devaient représenter une entreprise canadienne active dans le secteur des métiers spécialisés et posséder une connaissance suffisante des pratiques organisationnelles en matière de recrutement, d'accommodements ou de gestion des effectifs. Bien que les messages de recrutement aient été axés sur les professionnels des ressources humaines, les gestionnaires d'embauche, les représentants en matière de santé et de sécurité et les propriétaires d'entreprise, les personnes occupant d'autres postes n'étaient pas exclues si elles disposaient d'une connaissance suffisante du fonctionnement de leur organisation. L'enquête était offerte en anglais et ouverte à l'échelle nationale, ce qui a permis la participation de répondants impliqués dans les processus décisionnels et d'accommodements sur le lieu de travail.

Élaboration de l'enquête

L'instrument d'enquête a été élaboré de manière itérative, en s'appuyant sur la littérature existante, sur des recherches exploratoires (Bishop-Williams et coll., en cours d'examen) et sur les contributions des partenaires. Un comité consultatif du projet, composé de personnes ayant une expérience vécue du handicap et de professionnels accompagnant les personnes en situation de handicap dans les métiers spécialisés, a fourni des conseils tout au long de l'élaboration. Cette participation a permis de garantir la clarté, la pertinence et l'applicabilité pratique des éléments de l'enquête et a renforcé la validité apparente.

L'enquête a été administrée en ligne à l'aide de Qualtrics (Qualtrics, Provo, UT, É.-U.) et a fait l'objet d'un test préliminaire auprès d'une trentaine de personnes issues de la population cible afin d'évaluer sa clarté, sa navigabilité et le temps nécessaire pour y répondre. Des modifications ont été apportées sur la base des commentaires reçus. L'enquête finale était conçue pour être brève; le temps moyen de réponse était de 12 minutes et 32 secondes, à l'exclusion de trois cas présentant des pauses prolongées.

Le contenu de l'enquête portait sur les caractéristiques organisationnelles (secteur d'activité, taille de l'entreprise et proportion de salariés s'identifiant comme personnes en situation de handicap) et s'est concentré sur les besoins des employeurs en matière de recrutement inclusif, les obstacles perçus au recrutement de personnes en situation de handicap, ainsi que la capacité des organisations à mettre en place des accommodements sur le lieu de travail pour tous les types de handicap. Les questions ont également permis d'évaluer les attitudes à l'égard du recrutement, de la fidélisation et de la promotion des salariés en situation de handicap dans les métiers spécialisés. La capacité à mettre en place des accommodements a été examinée pour cinq catégories de handicap : les déficiences auditives, les déficiences motrices; déficiences visuelles, déficiences cognitives/d'apprentissage et les déficiences de la parole.

Recrutement pour l'enquête

Le recrutement a fait appel à plusieurs stratégies de sensibilisation, notamment des publications sur les médias sociaux, des lettres d'information envoyées par courriel par les services des RH et les organisations patronales des métiers spécialisés, des courriels directs adressés à des employeurs connus dans le secteur des métiers spécialisés, ainsi que des courriels de sensibilisation envoyés directement aux employeurs identifiés grâce à des coordonnées accessibles au public (p. ex., sites Web et annuaires en ligne). Les supports de

recrutement invitaient les destinataires à transmettre le lien vers l'enquête à la personne de leur organisation la plus à même d'y répondre, telle que le propriétaire de l'entreprise ou le directeur des ressources humaines. Aucune incitation financière ou autre n'a été proposée en échange de la participation. Cette stratégie multimodale a permis d'élargir la portée de l'étude à travers les secteurs et les régions, malgré l'approche d'échantillonnage non probabiliste.

Analyse descriptive

Les analyses descriptives ont permis de résumer les caractéristiques des participants et des entreprises. Les fréquences et les pourcentages ont été estimés pour toutes les réponses quantitatives à l'enquête. Les distributions des caractéristiques des entreprises parmi les réponses complètes à l'enquête et parmi l'ensemble des réponses (c.-à-d. les réponses abandonnées et complètes) ont été comparées à l'aide de tests du chi carré (χ^2).

Les participants ont répondu à huit affirmations concernant le recrutement et la fidélisation des personnes en situation de handicap dans les métiers spécialisés. Ces affirmations reflétaient des opinions courantes ou des idées reçues chez les employeurs, susceptibles d'influencer les pratiques des RH en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap. Les réponses ont été notées sur une échelle de Likert à 5 points, allant de « tout à fait d'accord » à « pas du tout d'accord ». Ces éléments visaient à mettre en évidence les facteurs liés aux attitudes susceptibles d'influencer la prise de décision au sein des organisations en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Analyses statistiques

Selon la répartition de l'échantillon, les réponses ont été classées par province comme « Ontario » et « Autres provinces », par secteur des métiers spécialisés comme « Construction » et « Autres secteurs », et par taille d'entreprise comme « Moins de 50 employés » et « 50 employés ou plus » pour les analyses de régression logistique. Afin d'évaluer le degré de préparation à l'accommodement, les réponses ont été dichotomisées en « Prêts à s'adapter » (regroupant « Très prêts » et « Plutôt prêts ») et « Pas prêts à s'adapter » (regroupant « Non prêts » et « Il serait impossible de s'adapter à ce handicap »). Ces catégories ont simplifié l'interprétation et reflété les différences concrètes dans le degré de préparation des organisations. Des pourcentages ont été estimés pour examiner la relation entre le secteur des métiers spécialisés (c.-à-d. la construction ou autre), la province (c.-à-d. l'Ontario ou autre) ou la taille de l'entreprise (c.-à-d. moins de 50 employés et 50 employés ou plus) et la capacité

de l'organisation à s'adapter à chaque type de handicap évalué. Des modèles de régression logistique ajustés ont ensuite été estimés. Au total, cinq modèles de régression logistique ont été ajustés : un modèle ajusté pour chacun des cinq types de déficience. Les rapports de cotes corrigées (RCC) ont été calculés en tenant compte des covariables pertinentes sur le plan théorique et empirique, à savoir le secteur, la province et la taille de l'entreprise. L'Ontario a été inclus afin de tenir compte des variations entre les provinces et territoires en matière de législation relative au handicap et d'exigences en matière d'accommodements raisonnables (Kovacs Burns et coll., 2010 ; Bishop-Williams et coll., en cours d'examen). La taille de l'entreprise a été considérée comme une covariable pour prendre en compte les différences documentées concernant les expériences liées au handicap sur le lieu de travail (Macpherson et coll., 2022), l'accès aux ressources et aux occasions d'accommodements (Groschl, 2007), ainsi que des pratiques en matière de santé et de sécurité au travail (Gibb et coll., 2017), des préoccupations organisationnelles (Jasper et Waldhart, 2013) et des procédures de retour au travail (Macpherson et coll., 2022). Les termes d'interaction (p. ex., secteur × taille) ont été examinés, mais n'ont pas été retenus en raison des limites de la taille de l'échantillon.

Toutes les analyses statistiques ont été réalisées à l'aide du logiciel Stata version 19 (StataCorp LLC, College Station, TX, États-Unis). Les résultats sont présentés sous forme de rapports de cotes corrigées (RCC) accompagnés d'intervalles de confiance à 95 % (IC à 95 %; c.-à-d. un alpha de 0,05 a été utilisé tout au long de l'étude. Les modèles multivariés ont été évalués pour s'assurer que les hypothèses étaient respectées (c'est-à-dire que les observations étaient indépendantes et que le résultat était binaire) et que le compte dans une cellule était raisonnable (c'est-à-dire qu'aucun compte de cellules n'était inférieur à 5). Les diagnostics du modèle étaient minimes, car les prédicteurs étaient binaires (c'est-à-dire, secteur : la construction comparée à toutes les autres; province : l'Ontario comparé à tous les autres; taille de l'entreprise : moins de 50 employés par rapport à 50 employés ou plus). Chaque modèle multivarié a été évalué au regard du facteur d'inflation de la variance (FIV), du test du rapport de vraisemblance (TRV) par rapport au modèle nul (c.-à-d. le secteur uniquement) et du test de qualité de l'ajustement de Hosmer-Lemeshow (GOF, avec 10 classes). Aucune infraction majeure n'a été constatée.

RÉSULTATS

Recrutement

Sur l'ensemble des canaux de diffusion, le questionnaire a été envoyé à plus de 5 000 entreprises employant des travailleurs spécialisés dans tout le Canada, ce qui a généré 251 clics sur le questionnaire. Le mode de recrutement non probabiliste de l'enquête signifie que le cadre de l'enquête ne peut pas être clairement défini; les caractéristiques des entreprises qui n'ont pas cliqué pour ouvrir le questionnaire ne sont pas disponibles. L'enquête était ouverte du 5 octobre 2025 au 15 janvier 2026. Au total, 162 répondants ont donné leur consentement pour participer et ont commencé l'enquête. La section relative aux données démographiques des entreprises a été remplie par 141 répondants travaillant dans les entreprises participantes. Parmi les 141 répondants ayant rempli cette partie du questionnaire, trois (2,1 %) ont déclaré ne pas employer de travailleurs spécialisés; ces répondants n'étaient pas admissibles à l'étude et ont été exclus de la suite du processus.

Après la partie consacrée aux données démographiques, les questions portaient principalement sur les caractéristiques actuelles de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de chaque entreprise. Presque tous les questionnaires partiellement remplis ont été abandonnés à un moment donné dans cette section. Au total, 91 enquêtes, chacune représentant une entreprise différente à travers le pays, ont été remplies et prises en compte dans cette analyse. Toutes les questions de l'enquête étaient facultatives; le nombre de réponses pour chaque question est indiqué dans les tableaux et les figures. Le taux d'abandon observé suggère que les questions relatives aux pratiques en matière d'emploi des personnes handicapées ont peut-être nécessité une connaissance plus approfondie de l'organisation ou ont pu être jugées sensibles par les répondants.

Caractéristiques de l'entreprise

Les réponses au questionnaire ont été réparties par province/territoire, par secteur d'activité, par type d'entreprise (disposant d'un ou de plusieurs sites, c.-à-d. « multisites ») et par taille d'entreprise (tableau 1). Les entreprises ayant répondu au questionnaire provenaient principalement de l'Ontario (50,6 %), du secteur de la construction (65,9 %), des entreprises à site unique (68,1 %) et des petites et moyennes entreprises (p. ex., comptant de 5 à 50 employés; 42,9 %). Les caractéristiques des entreprises issues des réponses complètes ne différaient pas statistiquement de celles issues des réponses incomplètes. Cette similitude suggère un biais de non-réponse minime parmi les entreprises qui ont abandonné l'enquête en

ce qui concerne les données démographiques organisationnelles fondamentales, bien qu'elle ne tienne pas compte des entreprises qui n'ont pas ouvert l'enquête ou n'ont pas répondu aux questions démographiques, et qu'elle ne traite pas des biais de réponse potentiels liés à la désirabilité sociale ou à l'intérêt pour le sujet.

Tableau 1. Caractéristiques des entreprises issues des réponses complètes et incomplètes à l'enquête menée auprès des employeurs de travailleurs qualifiés dans les métiers spécialisés, d'octobre 2025 à janvier 2026, avec comparaison statistique des différences entre les groupes de répondants par le test du chi carré (χ^2).

Caractéristiques de l'entreprise		Réponses complètes (seulement)		Réponses incomplètes		Différences entre répondants et réponses incomplètes
		Fréquence (n = 91 entreprises distinctes)	Pourcentage (%)	Fréquence (n = 50 entreprises distinctes)	Pourcentage (%)	
Province/ territoire	Colombie-Britannique	8	8.8	3	6.0	$\chi^2 = 11.44$ <p>$p = 0.324$</p>
	Alberta	10	11.0	5	10.0	
	Saskatchewan	5	5.5	3	6.0	
	Manitoba	9	9.9	1	2.0	
	Ontario	46	50.6	21	42.0	
	Québec	1	1.1	2	4.0	
	Nouveau-Brunswick	2	2.2	3	6.0	
	Nouvelle-Écosse	6	6.6	2	4.0	
	Île-du-Prince-Édouard	1	1.1	1	2.0	
	Terre-Neuve-et-Labrador	2	2.2	5	10.0	
	Nunavut, Territoires du Nord-Ouest et Yukon	1	1.1	0	0	

Caractéristiques de l'entreprise		Réponses complètes (seulement)		Réponses incomplètes		Différences entre répondants et réponses incomplètes
		Fréquence (n = 91 entreprises distinctes)	Pourcentage (%)	Fréquence (n = 50 entreprises distinctes)	Pourcentage (%)	
Secteur	Services d'hébergement et de restauration	1	1.1	2	4.0	$\chi^2 = 5.779$ $p = 0.449$
	Construction	60	65.9	29	58.0	
	Électricité, gaz, eau et services d'évacuation	5	5.5	5	10.0	
	Fabrication	8	8.8	3	6.0	
	Services	9	9.9	2	4.0	
	Transport et entreposage	1	1.1	1	2.0	
	Autres	7	7.7	7	14.0	
Multisite	Non	62	68.1	38	76.0	$\chi^2 = 1.364$ $p = 0.506$
	Oui	28	30.8	11	22.0	
	Incertain	1	1.1	1	2.0	
Taille de l'entreprise	Moins de 5 employés	12	13.2	8	16.0	$\chi^2 = 1.968$ $p = 0.742$
	5 à 50 employés	39	42.9	25	50.0	
	51 à 100 employés	12	13.2	4	8.0	
	101 à 500 employés	16	17.6	6	12.0	
	Plus de 500 employés	12	13.2	7	14.0	

Caractéristiques de l'emploi des personnes en situation de handicap

27,3 % des entreprises ont indiqué employer actuellement au moins un ouvrier qualifié ayant un handicap (tableau 2). La plupart des entreprises (73,4 %) ont indiqué que moins de 1 % de leur main-d'œuvre actuelle s'identifiait comme étant en situation de handicap. Seulement 18,2 % des entreprises interrogées ont déclaré avoir sciemment embauché une personne en situation de handicap au cours des 12 derniers mois. Lorsqu'on leur a demandé si leur entreprise recrutait activement des personnes en situation de handicap pour des postes dans les métiers spécialisés, 11,4 % des entreprises ont répondu par l'affirmative. Toutefois, lorsqu'on leur a demandé comment les entreprises recrutaient activement des personnes en situation de handicap, aucune réponse n'a été fournie (c.-à-d. n = 0). Cet écart entre les intentions de recrutement déclarées et les stratégies réelles met en évidence un décalage opérationnel par rapport aux pratiques d'embauche inclusives.

Tableau 2. Caractéristiques d'emploi des personnes en situation de handicap déclarées, d'après les réponses complètes à l'enquête auprès des employeurs de travailleurs dans les métiers spécialisés, d'octobre 2025 à janvier 2026.

Caractéristiques de l'emploi des personnes en situation de handicap	Fréquence (n)		Pourcentage (%)
Emploie actuellement des travailleurs dans les métiers spécialisés en situation de handicap (n = 88)	Oui	24	27.3
	Je ne sais pas	7	7.7
	Non, pas à ma connaissance	57	64.8
Proportion d'employés des métiers spécialisés ayant un handicap (connu de l'employeur) (n=64)	Moins de 1 %	47	73.4
	1 à 2 %	12	18.8
	2 à 5 %	3	4.7
	Plus de 5 %	2	3.1
J'ai embauché un travailleur qualifié dans un métier spécialisé ayant un handicap au cours des 12 derniers mois (n=88)	Oui	16	18.2
	Je ne sais pas	9	10.2
	Non, pas à ma connaissance	63	71.6
Recrute activement des travailleurs qualifiés dans un métier spécialisé en situation de handicap (n=88)	Oui	10	11.4
	Je ne sais pas	16	18.2
	Non, pas à ma connaissance	62	70.5

Informations nécessaires

Les types d'informations nécessaires à la mise en place de pratiques de recrutement inclusives pour les personnes en situation de handicap, ainsi qu'au recrutement, à la fidélisation et à la promotion de ces personnes au sein des entreprises du secteur des métiers spécialisés, se répartissaient de manière similaire (figure 1). Dans les deux cas, les informations les plus demandées concernaient les types d'accommodements disponibles pour soutenir une personne en situation de handicap (n = 58 sur 80; n = 59 sur 88, respectivement). Parmi les autres informations fréquemment demandées figuraient les incidences sur la productivité des travailleurs (n = 47 sur 80; n = 45 sur 88); l'analyse coûts-avantages de l'embauche de personnes en situation de handicap (n = 42 sur 80; n = 53 sur 88); et le coût des accommodements (n = 40 sur 80; n = 51 sur 88). Bien que ces informations soient moins souvent demandées que celles mentionnées ci-dessus, près d'un tiers des répondants ont indiqué avoir besoin d'informations sur les moyens d'améliorer les taux de fidélisation des personnes en situation de handicap (n = 28 sur 80; n = 31 sur 88) et sur la manière de promouvoir les personnes en situation de handicap pour leur permettre de progresser dans leur carrière (n = 23 sur 80; n = 31 sur 88). La forte corrélation entre ces besoins d'information suggère que les employeurs considèrent le recrutement, la fidélisation et l'évolution de carrière inclusifs comme des défis interdépendants plutôt que comme des problèmes isolés.

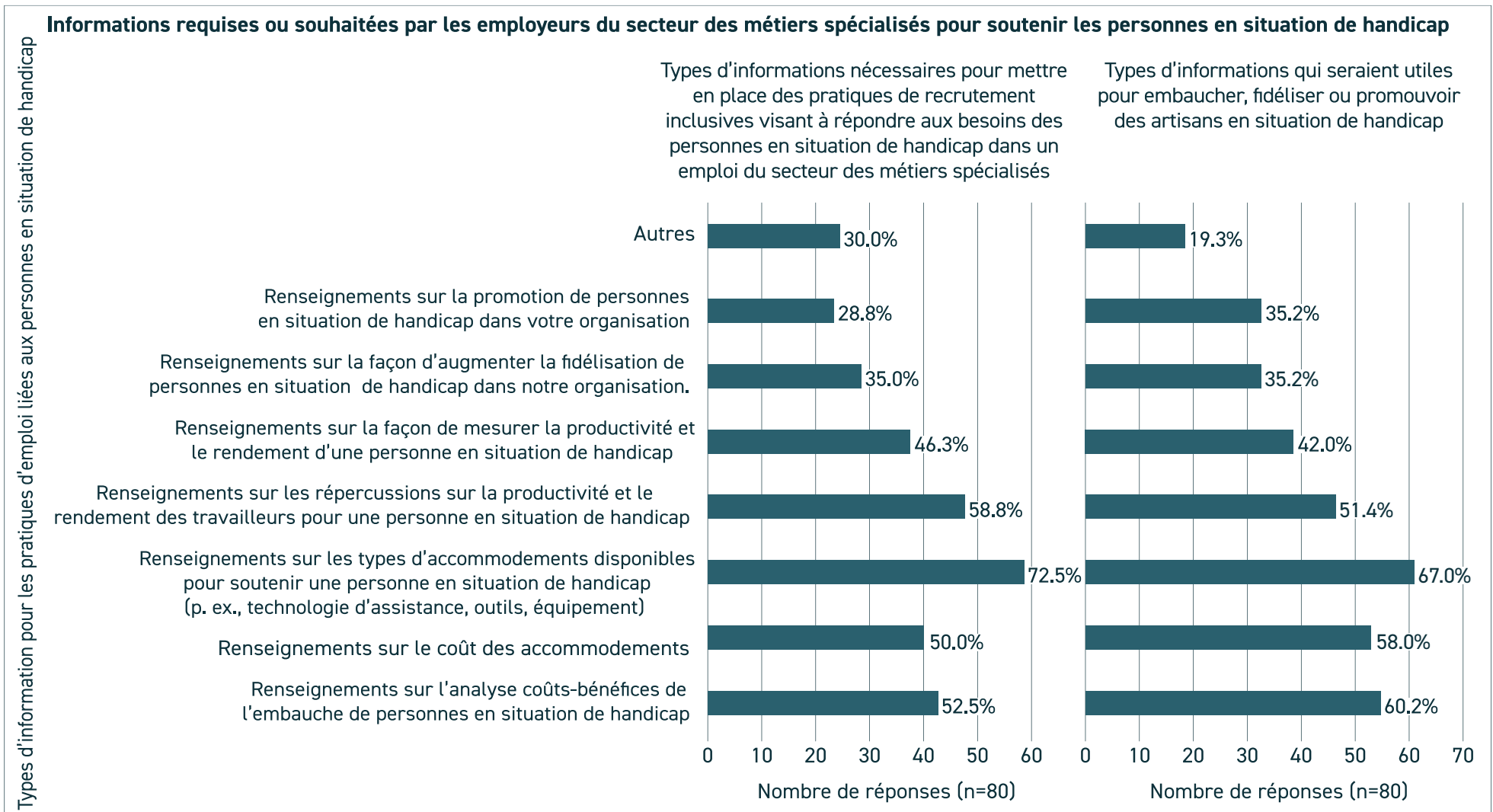


Figure 1. Pourcentage d'entreprises déclarant disposer des informations nécessaires à la mise en place de pratiques de recrutement inclusives pour les personnes en situation de handicap, ainsi qu'au recrutement, à la fidélisation et à la promotion de ces personnes, d'après les réponses complètes à l'enquête menée auprès des employeurs de travailleurs qualifiés dans les métiers spécialisés, entre octobre 2025 et janvier 2026.

En ce qui concerne les pratiques d'embauche inclusives, la plupart des entreprises ont déclaré être d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que les pratiques d'embauche de leur entreprise visaient à trouver la personne la mieux adaptée au poste, indépendamment de son handicap (n = 65, 82,3 %). Cependant, la plupart des entreprises se sont également déclarées d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait qu'elles « reçoivent rarement des candidatures de personnes en situation de handicap »; ces pratiques n'ont donc pas d'incidence sur leur organisation, bien qu'on ne leur ait pas demandé sur quoi elles fondaient cette affirmation (n = 64, 82,1 %). Malgré les besoins en matière d'information (figure 1) et les déclarations ci-dessus, seuls 17,1 % (n = 12) des répondants n'étaient pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle leur lieu de travail offre l'égalité des chances aux personnes en situation de handicap. Cet écart indique que de nombreux employeurs perçoivent leurs pratiques comme équitables tout en reconnaissant simultanément de faibles taux de candidature et une connaissance limitée concernant les accommodements.

Obstacles organisationnels à l'embauche de personnes en situation de handicap

Les obstacles organisationnels constituent des barrières qui empêchent les entreprises d'accéder à une grande partie de la main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés et de l'attirer. Au total, 50 à 80 % des entreprises ont déterminé chaque obstacle spécifique lié à l'embauche examiné comme un défi (c.-à-d. un défi majeur ou un défi relatif) pour leur entreprise (figure 2). Le défi le plus souvent cité était la préoccupation de l'organisation quant à la capacité fonctionnelle du candidat à accomplir les tâches requises (n = 74, 81,3 %), suivie de la préoccupation de l'organisation quant à la capacité du candidat à travailler en toute sécurité (n = 61, 67,0 %). Les conclusions relatives aux préoccupations des organisations en matière de sécurité ont été corroborées par 47,8 % des participants qui se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle l'organisation considère l'emploi de personnes en situation de handicap comme un risque majeur pour l'employeur (neutre = 22, 31 %; en désaccord ou tout à fait en désaccord = 15, 21,1 %). L'obstacle le moins fréquent dans les métiers spécialisés était le malaise des superviseurs face à la gestion des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise (n = 48, 52,2 % des entreprises ont signalé cet obstacle).

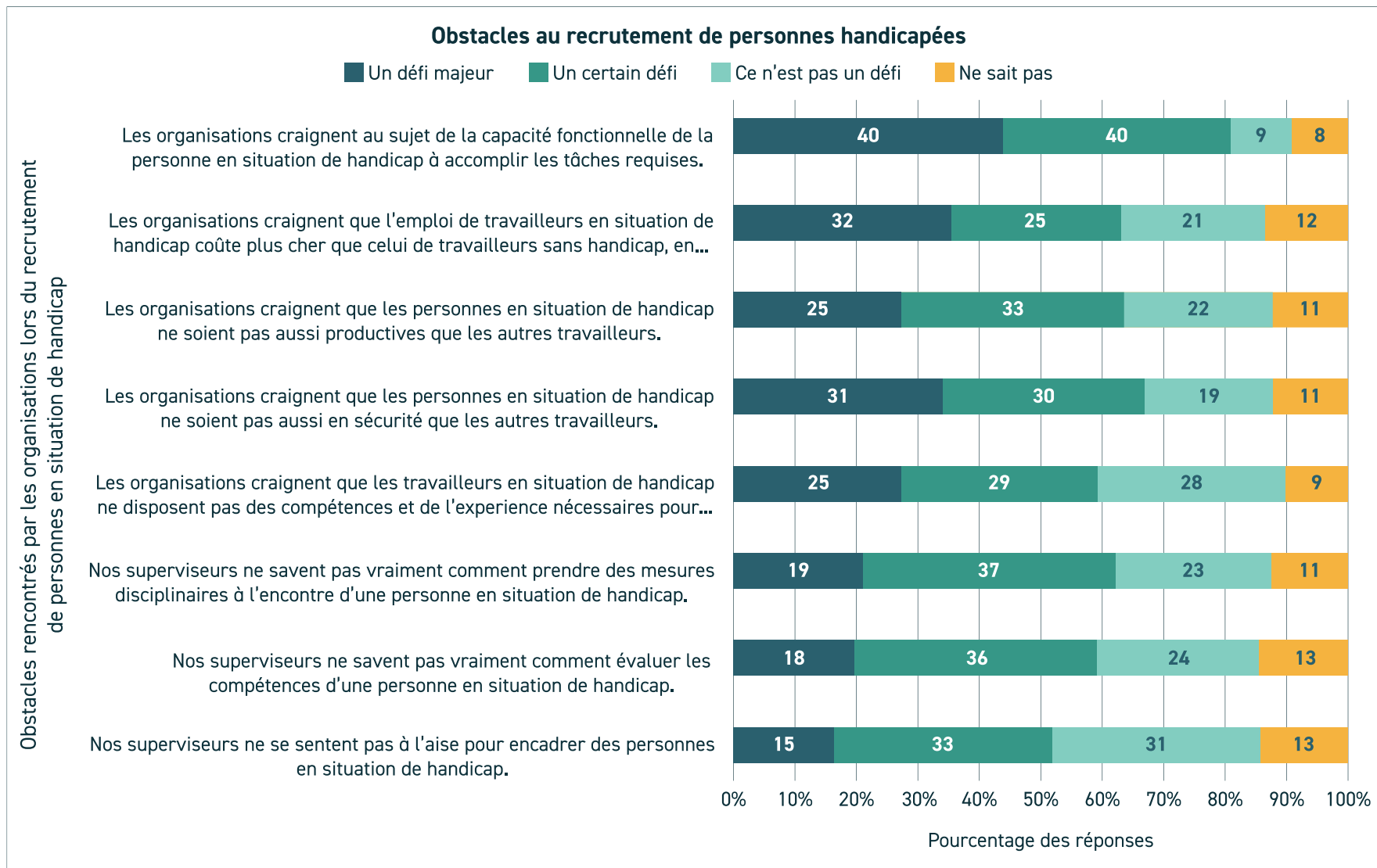


Figure 2. Fréquence et pourcentage des obstacles rencontrés lors du recrutement de personnes en situation de handicap, d'après les réponses complètes à l'enquête menée auprès des employeurs de travailleurs qualifiés dans les métiers spécialisés, entre octobre 2025 et janvier 2026.

Des obstacles liés aux coûts et à la productivité ont également été mis en évidence. Les répondants se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord (n = 26, 39,4 %; contre n = 11, 16,7 % en désaccord ou tout à fait en désaccord) avec l'affirmation selon laquelle ils s'attendaient à ce que l'adaptation du poste d'un employé devenant handicapé coûte moins cher que l'accompagnement d'un nouvel employé nécessitant des accommodements. En outre, la plupart des personnes interrogées se sont dites d'accord ou tout à fait d'accord (n = 31, soit 46,3 %; contre n = 23, soit 34,3 %, qui se sont dites en désaccord ou tout à fait en désaccord) avec l'idée selon laquelle les employés en situation de handicap seraient moins productifs que leurs pairs. Dans l'ensemble, ces résultats mettent en évidence des idées reçues très répandues concernant la sécurité et la productivité, qui pourraient dissuader les employeurs de mettre en œuvre des stratégies de recrutement inclusives.

Accommodements et changements destinés à soutenir les personnes en situation de handicap

Tous types de handicap confondus, moins de la moitié des entreprises étaient prêtes à mettre en place des accommodements pour chaque type de handicap, à l'exception des déficiences de la parole. Les répondants ont le plus souvent indiqué qu'il était impossible de mettre en place des accommodements pour les déficiences visuelles (n = 44, 51,8 %) et les déficiences motrices (n = 40, 47,1 %) (c.-à-d. : « Il serait impossible de mettre en place des accommodements pour ce type de handicap au sein de notre organisation »). Un petit nombre d'employeurs ont déclaré être tout à fait prêts à prendre des accommodements pour les déficiences de la parole (n = 7, 8,5 %) et, dans l'ensemble, moins de 10 % des entreprises ont déclaré être tout à fait prêtes à prendre des accommodements pour tout type de handicap.

Tableau 3. Disposition déclarée à mettre en place des accommodements pour chaque type de handicap, d'après les réponses complètes à l'enquête menée auprès des employeurs de travailleurs qualifiés dans les métiers spécialisés, entre octobre 2025 et janvier 2026.

Disposition à mettre en place des accommodements		Type de déficience									
		Mobilité n (%)		Audition n (%)		Vision n (%)		Apprentissage n (%)		Parole n (%)	
Pas préparé	Impossible +	40 (47.1)	67 (78.8)	19 (23.5)	43 (53.1)	44 (51.8)	72 (84.7)	15 (18.8)	42 (52.5)	14 (17.1)	32 (39.0)
	Pas préparé	27 (31.8)		24 (29.6)		28 (32.9)		27 (33.8)		18 (22.0)	
Préparé	Assez bien préparé	15 (17.7)	18 (21.2)	33 (40.7)	38 (46.9)	12 (14.1)	13 (15.3)	32 (40.0)	38 (48.2)	43 (52.4)	50 (61.0)
	Très bien préparé	3 (3.5)		5 (6.2)		1 (1.2)		6 (7.5)		7 (8.5)	
n		(n=85)		(n=81)		(n=85)		(n=80)		(n=82)	

+ Impossible : Dans le questionnaire, cette option de réponse était la suivante : « Prendre des accommodements pour cette déficience serait impossible dans notre organisation »

La disposition à prendre des accommodements variait selon les caractéristiques de l'entreprise (tableau 4). En pourcentage de répondants, le secteur de la construction était moins disposé à prendre des accommodements pour tous les types de déficiences que les autres secteurs, bien que la différence fût la plus marquée pour les déficiences motrices et les déficiences auditives. Les employeurs de l'Ontario se sont généralement déclarés plus disposés à prendre des accommodements pour les déficiences que ceux des autres provinces, en particulier pour les déficiences d'apprentissage et les déficiences de la parole. Les grandes entreprises (c.-à-d. celles comptant 50 salariés ou plus) étaient mieux préparées à offrir des accommodements que leurs homologues plus petites. Dans les modèles ajustés, en tenant compte des trois covariables conceptuellement pertinentes, des tendances similaires sont apparues pour le secteur : le secteur de la construction était nettement moins disposé à offrir des accommodements pour les déficiences motrices ($RCC = 0,316$; $p = 0,047$) et pour les déficiences auditives ($RCC = 0,202$; $p = 0,003$). Dans les modèles ajustés, la province n'était pas un prédicteur statistiquement significatif de la disposition à s'adapter en matière d'accommodements, tous types de déficiences confondus ($p > 0,05$). Les grandes entreprises étaient nettement mieux préparées à offrir des accommodements pour les déficiences motrices ($RCC : 3,771$, $p = 0,043$) et les déficiences d'apprentissage ($5,425$, $p = 0,002$). Ces résultats suggèrent que les différences sectorielles et liées à la taille de l'entreprise en matière de préparation sont marquées, tandis que les différences provinciales pourraient être partiellement influencées par la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité.

Tableau 4. Statistiques descriptives par type de déficience et modèles de régression logistique ajustés (multivariables) de la capacité à offrir des accommodements à chaque type de déficience, d'après les réponses complètes à l'enquête des employeurs de travailleurs dans les métiers spécialisés, d'octobre 2025 à janvier 2026.

Caractéristiques			Modèle ajusté				
Fréquence de la disposition à mettre en place des accommodements	Pourcentage	Caractéristiques de l'entreprise	Rapport de cotes	Valeur p	IC à 95 %	Diagnostiques^	
Modèle 1			Mobilité (n=82)				
Autres secteurs	10	35.7%	Autres secteurs	Réf.	0.047*	0.102,0.984	Hypothèses respectées FIV : toutes les variables < 5 TRV : p = 0,030 GOF : p=0,180
Construction	8	14.8%	Construction	0.316			
Autres provinces	12	26.7%	Autres provinces	Réf.	0.610	0.393,4.898	
Ontario	6	24.6%	Ontario	1.388			
Moins de 50 employés	5	11.1%	Moins de 50 employés	Réf.	0.043*	1.043,13.632	
50 employés ou plus	13	35.1%	50 employés ou plus	3.771			

Caractéristiques			Modèle ajusté				
Fréquence de la disposition à mettre en place des accommodements	Pourcentage	Caractéristiques de l'entreprise	Rapport de cotes	Valeur p	IC à 95 %	Diagnostics^	
Modèle 2			Audition (n=78)				
Autres secteurs	19	73.1%	Autres secteurs	Réf.	0.003*	0.070,0.581	Hypothèses respectées FIV : toutes les variables < 5 TRV : p = 0,294 GOF : p=0,493
Construction	18	34.6%	Construction	0.202			
Autres provinces	16	42.1%	Autres provinces	Réf.	0.166	0.370,3.003	
Ontario	21	52.5%	Ontario	1.054			
Moins de 50 employés	16	38.1%	Moins de 50 employés	Réf.	0.166	0.736,5.986	
50 employés ou plus	21	58.3%	50 employés ou plus	2.098			

Caractéristiques			Modèle ajusté				
Fréquence de la disposition à mettre en place des accommodements	Pourcentage	Caractéristiques de l'entreprise	Rapport de cotes	Valeur p	IC à 95 %	Diagnostics^	
Modèle 3			Vision (n=82)				
Autres secteurs	5	18.5%	Autres secteurs	Réf.	0.595	0.196,2.54	Hypothèses respectées FIV : toutes les variables < 5 TRV : p = 0,258 GOF : p=0,772
Construction	7	12.7%	Construction	0.706			
Autres provinces	4	9.76%	Autres provinces	Réf.	0.496	0.401,6.601	
Ontario	8	19.5%	Ontario	1.627			
Moins de 50 employés	4	9.1%	Moins de 50 employés	Réf.	0.278	0.536,8.724	
50 employés ou plus	8	21.1%	50 employés ou plus	2.163			

Caractéristiques			Modèle ajusté				
Fréquence de la disposition à mettre en place des accommodements	Pourcentage	Caractéristiques de l'entreprise	Rapport de cotes	Valeur p	IC à 95 %	Diagnostiques^	
Modèle 4			Apprentissage (n=77)				
Autres secteurs	14	51.9%	Autres secteurs	Réf.	0.934	0.326,2.802	Hypothèses respectées FIV : toutes les variables < 5 TRV : p = < 0,001* GOF : p=0,956
Construction	23	46.0%	Construction	0.955			
Autres provinces	13	32.5%	Autres provinces	Réf.	0.136	0.776,6.460	
Ontario	24	64.9%	Ontario	2.240			
Moins de 50 employés	11	26.8%	Moins de 50 employés	Réf.	0.002*	1.886,15.608	
50 employés ou plus	26	72.2%	50 employés ou plus	5.425			

Caractéristiques			Modèle ajusté				
Fréquence de la disposition à mettre en place des accommodements	Pourcentage	Caractéristiques de l'entreprise	Rapport de cotes	Valeur p	IC à 95 %	Diagnostiques^	
Modèle 5			Parole (n=79)				
Autres secteurs	19	67.9%	Autres secteurs	Réf.	0.560	0.261,2.069	Hypothèses respectées FIV : toutes les variables < 5 TRV : p = 0,007* GOF : p=0,019
Construction	30	58.8%	Construction	0.735			
Autres provinces	20	48.8%	Autres provinces	Réf.	0.100	0.847,6.747	
Ontario	29	76.3%	Ontario	2.391			
Moins de 50 employés	21	48.8%	Moins de 50 employés	Réf.	0.065	0.938,7.727	
50 employés ou plus	28	77.8%	50 employés ou plus	2.693			

* indique des résultats statistiquement significatifs à une valeur alpha de $p < 0,05$

^FIV = facteur d'inflation de la variance

TRV = test du rapport de vraisemblance

(hypothèse nulle : le modèle restreint au seul secteur convient aussi bien que le modèle complet.)

GOF = test d'adéquation de Hosmer-Lemeshow (hypothèse nulle : le modèle s'adapte raisonnablement bien)

Les diagnostics des modèles ont indiqué que les modèles multivariés s'ajustaient généralement bien. Les FIV de tous les prédicteurs dans tous les modèles étaient inférieurs à 5. Les TRV ont montré que, pour les déficiences auditives et visuelles, les modèles univariés s'ajustaient aussi bien que les modèles multivariés. Toutefois, en ce qui concerne les déficiences motrices, d'apprentissage et de la parole, les TRV ont démontré que les modèles multivariés tenant compte de la province et de la taille de l'entreprise s'ajustaient mieux que les modèles ne prenant en compte que le secteur ($p < 0,05$). Cela pourrait refléter les associations entre la province et la disposition à prendre des accommodements pour les déficiences d'apprentissage et de la parole, qui ont montré des associations marginales dans les modèles ajustés. Tous les tests GOF, à l'exception du modèle relatif à la déficience de la parole, ont montré que les modèles s'ajustaient raisonnablement bien. Dans l'ensemble, les résultats statistiques confirment la fiabilité des différences sectorielles et selon la taille des entreprises en matière de capacité d'adaptation pour les accommodements.

Les entreprises interrogées se sont vu présenter sept changements courants visant à soutenir ou à faciliter l'adaptation d'une personne en situation de handicap, et ont été invitées à indiquer la faisabilité de la mise en œuvre de chacune de ces mesures au sein de leur organisation (tableau 5). Hormis la mise à disposition de places de stationnement accessibles pour les employés en situation de handicap (48,8 %), moins de 20 % des entreprises ont indiqué que les changements potentiels étaient tout à fait réalisables (fourchette : 0 à 17,7 %). Les changements, notamment la possibilité pour les employés de travailler à domicile (N=51, 63,0 %) et le transfert de personnes ou de postes vers d'autres locaux (N=23, 33,8 %) ont été le plus souvent jugés impossibles. Les répondants étaient rarement d'accord ou tout à fait d'accord à dire avec l'affirmation selon laquelle ils disposaient de procédures de travail flexibles leur permettant d'embaucher ou de retenir des personnes en situation de handicap dans les métiers spécialisés (n = 14, 23,0 %). En revanche, les répondants étaient d'accord, ou étaient tout à fait d'accord, avec le fait qu'ils étaient disposés à maintenir en poste un salarié devenant handicapé (n = 49, 69,0 %). Ce contraste suggère que les employeurs se sentent peut-être plus à l'aise pour faire face à un handicap qui survient en interne, chez des employés en poste, plutôt que de mettre en place des accommodements pour de nouvelles recrues en situation de handicap.

Tableau 5. Faisabilité déclarée de sept changements ou accommodements courants sur le lieu de travail destinés à soutenir les personnes en situation de handicap, d'après les réponses complètes à l'enquête des employeurs de travailleurs des métiers spécialisés, d'octobre 2025 à janvier 2026.

Faisabilité des changements au sein de l'entreprise	Changements visant à soutenir ou à prendre en compte les personnes en situation de handicap						
	Transfert de personnes ou de postes vers d'autres locaux afin d'aider les employés en situation de handicap n (%)	Adaptation de l'environnement de travail pour aider les employés en situation de handicap (p. ex., adaptation des locaux, du mobilier, de l'éclairage) n (%)	Mise en place d'une organisation du travail flexible (p. ex., réaffectation des personnes en situation de handicap à d'autres postes, réorganisation des tâches) n (%)	Proposition d'horaires de travail flexibles ou d'horaires variables pour les employés en situation de handicap n (%)	Mise à disposition d'aides techniques, de technologies ou d'outils adaptés (p. ex., des appareils auditifs pour une personne malentendante) n (%)	Possibilité de télétravail pour les employés en situation de handicap n (%)	Mise à disposition de places de stationnement accessibles pour les employés en situation de handicap n (%)
Très faisable	0	7 (9.0)	5 (6.3)	5 (6.2)	14 (17.7)	4 (4.9)	39 (48.8)
Plutôt faisable	14 (18.2)	21 (27.0)	22 (27.8)	24 (29.6)	29 (36.7)	12 (14.8)	27 (33.8)
Difficile	20 (26.0)	12 (15.4)	17 (21.5)	21 (25.9)	15 (19.0)	2 (2.5)	2 (2.5)
Très difficile	17 (22.1)	22 (28.1)	20 (25.3)	17 (21.0)	9 (11.4)	12 (14.8)	5 (6.3)
Impossible	26 (33.8)	16 (20.5)	15 (19.0)	14 (17.3)	12 (15.2)	51 (63.0)	7 (8.8)
n	77	78	79	81	79	81	80

DISCUSSION

L'inégalité dans l'embauche demeure un enjeu pressant qui nécessite des mesures immédiates et intentionnelles pour contrer la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés et améliorer la situation des Canadiens (Du et coll., 2024). Ces résultats indiquent que de nombreux employeurs canadiens du secteur des métiers spécialisés ne sont pas prêts à s'adapter à différents types de handicaps ni à mettre en place des accommodements courants pour les employés en situation de handicap. Ce niveau de préparation semble varier selon le type de handicap, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, et peut différer d'une province à l'autre. Le manque d'informations et la connaissance limitée des accommodements étaient courants; la discrimination et la stigmatisation continuent probablement d'influencer les décisions en matière de recrutement et d'accommodements (Bailey et coll., 2022). Il convient de noter que seuls 17 % des répondants ont déclaré que leur entreprise n'offrait pas l'égalité des chances, ce qui met en évidence un décalage entre la perception et la réalité en matière de préparation, potentiellement amplifié par les pressions liées à la désirabilité sociale. En accord avec cette préoccupation, Boring et Delfgaauw (2024) ont observé un biais de désirabilité sociale important concernant les politiques de diversité, d'équité et d'inclusion, en particulier chez les cadres, ce qui conduit les entreprises à surestimer leur soutien en faveur d'un recrutement équitable.

Près des trois quarts des entreprises ont indiqué que moins de 1 % de leurs employés se déclaraient en situation de handicap, un chiffre bien inférieur à l'estimation nationale de 13,8 % chez les travailleurs Sceau rouge (FCA, 2023) et aux estimations concernant les apprentis en Ontario (Bishop-Williams et coll., en cours d'évaluation), ou encore au taux d'emploi global des personnes en situation de handicap (Du et coll., 2024). Seulement 11,4 % des entreprises ont déclaré recruter activement des personnes en situation de handicap, et les répondants n'ont donné aucun exemple illustrant la manière dont ce recrutement s'effectuait. Cet écart suggère une compréhension limitée du recrutement actif et des liens insuffisants avec les services d'aide à l'emploi des personnes en situation de handicap (Ormerod et Newton, 2013). Plus de 80 % ont déclaré recevoir rarement des candidatures de personnes en situation de handicap. Dans la pratique, les difficultés liées au recrutement et aux accommodements peuvent donc être peu fréquentes, non pas parce que les pratiques sont équitables, mais parce que les personnes en situation de handicap peuvent être dissuadées d'accéder à des postes spécialisés (Ormerod et Newton, 2013; Lengnick-Hall et coll., 2008).

Les personnes interrogées ont souvent demandé davantage d'informations, notamment sur les accommodements disponibles pour les postes dans les métiers spécialisés. Cela va dans le sens des appels lancés en faveur de répertoires de ressources proposant des stratégies concrètes et des technologies d'assistance pour les accommodements au travail (Du et coll., en cours d'examen; Du et coll., en préparation; Kaye et coll., 2011). Le manque d'informations de la part des employeurs peut alimenter des idées fausses, qui ont été souvent rapportées et qui correspondent aux croyances de longue date selon lesquelles le secteur de la construction n'est pas une voie viable pour les jeunes en situation de handicap en raison de préoccupations liées à la sécurité ou à la formation (Ormerod et Newton, 2013). Les idées fausses demeurent un obstacle persistant à l'embauche des personnes en situation de handicap (Lengnick-Hall et coll., 2008; Baker et coll., 2018; Kaye et coll., 2011; Sepulveda, 2021). Les employeurs ont le plus souvent cité la capacité fonctionnelle, la sécurité et la responsabilité comme obstacles (Ormerod et Newton, 2013; Kaye et coll., 2011). Parmi les besoins d'informations supplémentaires figuraient la clarification des attentes en matière de productivité et les considérations relatives au rapport coût-bénéfice (Bailey et coll., 2022). La cohérence de ces besoins à travers les étapes de l'embauche, de la fidélisation et de l'avancement professionnel implique que les organisations ne disposant pas de pratiques d'embauche inclusives ne savent pas vraiment par où commencer pour intégrer des travailleurs en situation de handicap à n'importe quelle étape de l'emploi.

Le niveau de préparation à la mise en place d'accommodements variait selon le type de déficience, avec une préparation particulièrement faible pour les déficiences visuelles et motrices. Au Canada, 26 % des participants atteints d'un handicap visuel ont déclaré que les accommodements nécessaires ne leur avaient pas été fournis (Gupta et coll., 2021). Les environnements bâtis compliquent souvent la mise en place d'accommodements et le recrutement inclusif (Ormerod et Newton, 2013). Bien que les différences concernant les déficiences visuelles et les déficiences de la parole n'aient pas été statistiquement significatives dans cette étude, l'ampleur des effets suggérait une moindre disposition à s'adapter dans les environnements de construction, ce qui justifie des recherches supplémentaires. Dans le même ordre d'idées, Bailey et coll. (2022) ont cerné des lacunes importantes dans la littérature consacrée au secteur de la construction, notamment en ce qui concerne la recherche fondée sur l'expérience vécue, les partenariats avec les agences, ainsi que la stigmatisation et les inégalités persistantes en matière de recrutement et d'embauche.

Les liens entre le niveau de préparation et la province étaient complexes et méritent d'être étudiés plus en détail. Bien que des différences dans la législation en matière d'accessibilité aient été documentées (Bishop-Williams et coll., en cours d'examen; Kovacs Burns et Gor-

don, 2009), leurs effets concrets sur la préparation des employeurs restent flous. La taille de l'entreprise présentait des relations mitigées avec le niveau de préparation : elle permettait de prédire de manière significative le niveau de préparation face aux déficiences motrices et d'apprentissage, mais pas face aux déficiences auditives, visuelles ou de la parole. Cette tendance suggère que les écarts en matière de préparation pourraient être répandus, quelle que soit la taille de l'entreprise, ou que d'autres facteurs contextuels (p. ex., l'organisation du travail, la syndicalisation, les pressions sur la chaîne d'approvisionnement) jouent un rôle plus important.

Les entreprises ont généralement rapporté une faible faisabilité pour de nombreuses mesures d'accommodement courantes (p. ex., les mutations sur le lieu de travail, le télétravail). Une étude de la portée portant sur les petites et moyennes entreprises a déterminé plusieurs obstacles courants, notamment les coûts, la stigmatisation, les limites des politiques, les difficultés d'accès aux agences externes et les barrières législatives (Sepulveda, 2021), ce qui corrobore les conclusions de notre étude de faisabilité. Il est intéressant de noter que, bien que de nombreux employeurs aient déclaré qu'il serait « impossible » de prendre des accommodements pour les personnes à mobilité réduite, l'accommodement jugé le plus réalisable était la mise à disposition de places de stationnement accessibles. Cela pourrait indiquer que les ajustements structurels sont perçus comme plus réalisables que les changements liés aux processus ou aux opérations. Les métiers spécialisés peuvent également présenter des contraintes spécifiques (p. ex., la dépendance vis-à-vis des outils ou des équipements, les protocoles de sécurité), ce qui souligne la nécessité de déterminer d'autres accommodements adaptés aux exigences du poste lorsque des options comme le télétravail ne sont pas envisageables.

Ces résultats ont plusieurs implications. Premièrement, les campagnes d'information ciblées destinées aux employeurs du secteur des métiers spécialisés devraient s'attaquer directement aux idées reçues et à la stigmatisation courantes, et mettre en avant les données probantes en matière de sécurité et de productivité pour les travailleurs en situation de handicap. Deuxièmement, il convient de mettre au point des ressources répondant aux besoins d'information exprimés par les employeurs (p. ex., des listes d'accommodements par type de déficience et par tâche, des exemples de coûts-bénéfices, des études de cas), afin d'améliorer la préparation tout en réduisant la perception du risque. Troisièmement, les conclusions fournissent un contexte permettant de mieux cerner les obstacles systémiques auxquels font face les travailleurs en situation de handicap et peuvent éclairer la mise en place de mesures de soutien plus pertinentes (p. ex., le mentorat, l'adaptation des tâches, les rotations modifiées).

Quatrièmement, des conseils adaptés au secteur peuvent faciliter la conception de stratégies d'aménagement de poste en phase avec les environnements des métiers spécialisés. Enfin, cette étude établit un état des lieux qui servira de référence pour orienter les interventions futures et évaluer les politiques et les pratiques visant à renforcer l'intégration équitable des personnes en situation de handicap au sein de la main-d'œuvre des métiers spécialisés. Les partenariats avec les organismes chargés de l'apprentissage et les organisations œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap peuvent accélérer l'adoption et l'évaluation de pratiques inclusives grâce à des outils et des formations évolutives et fondées sur des données probantes, déployés dans toutes les régions du pays.

Cette étude présente certaines limites. Bien que d'envergure nationale, l'enquête n'était pas disponible en français, ce qui a probablement réduit le nombre de réponses provenant du Québec et d'autres régions francophones. La prévalence des handicaps déclarée par les employeurs pourrait sous-estimer les taux réels, car elle ne tient compte que des handicaps déclarés ou visibles (FCA, 2023). L'absence de réponse et les réponses partielles peuvent introduire un biais : bien que les répondants ayant fourni des réponses incomplètes ne diffèrent pas statistiquement en fonction des caractéristiques observées chez les employeurs, les perceptions peuvent néanmoins varier, et les caractéristiques des personnes n'ayant pas répondu restent inconnues. Le plan d'échantillonnage non probabiliste ne permet pas de tirer des conclusions quant à la représentativité et peut mettre en évidence des opinions extrêmes (Sedgwick, 2014). Enfin, les réponses peuvent refléter des préjugés de désirabilité sociale (Grimm, 2010), conduisant à une surestimation des pratiques équitables.

Les recherches futures devraient approfondir l'explication des tendances observées. Des entretiens qualitatifs ou des groupes de discussion pourraient permettre d'explorer plus en détail les motivations des employeurs, les obstacles rencontrés et les processus décisionnels. Des échantillons plus importants permettraient une désagrégation par secteur, par province et par taille d'entreprise, et faciliteraient l'analyse des interactions. Les travaux devraient se pencher sur les idées fausses et les obstacles spécifiques aux métiers spécialisés (Baker et coll., 2018) et élaborer des lignes directrices en matière d'accommodements adaptés à chaque secteur. Tout aussi important, la recherche devrait mettre l'accent sur les expériences des personnes en situation de handicap exerçant des métiers spécialisés afin de garantir que les solutions proposées répondent aux réalités vécues.

CONCLUSION

Les personnes en situation de handicap continuent de se heurter à des pratiques d'emploi inéquitables dans l'ensemble des métiers spécialisés, pratiques qui trouvent leur origine dans un manque d'information, des idées reçues et une méconnaissance des accommodements disponibles. Les différences propres à chaque secteur, notamment dans la construction, suggèrent que les mesures de soutien devraient donner la priorité à l'adéquation entre les compétences et la capacité à répondre aux exigences, d'une part, et les contraintes sectorielles, d'autre part. La prise en compte du contexte provincial et de la taille des entreprises permettra de mieux cibler la mise en œuvre. La promotion de l'équité en matière d'emploi dans les métiers spécialisés peut renforcer la main-d'œuvre canadienne et devrait constituer une priorité pour les employeurs, les décideurs politiques et les organisations sectorielles.

RÉFÉRENCES

Accessible Employers. (2021). Workplace accommodation guide.

Accessible Standards Canada. (2025). CAN/ASC-1.1:2024 (REV-2025) — Employment.

Ahmed, S. K., et al. (2025). Using thematic analysis in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*, 6, 100198.

Alphonso, C. (2024). Labour-starved provinces seek ways to draw high-schoolers to skilled trades. *The Globe and Mail*, A1.

Ammad, S., et al. (2020). Personal protective equipment in construction: Accidents involved in construction infrastructure projects. *Solid State Technology*, 63.

Antelm-Lanzat, A. M., Gil, A. J., Cacheiro-González, M. L., Pérez-Navío, E., & Fonseca-Pedrero, E. (2020). Learning styles and vocational guidance in secondary education. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20, 1–15.

Assistive Technology Industry Association. (2015, October 11). What is AT?

<https://www.atia.org/home/at-resources/what-is-at/>

AODA. (2018). Accommodating workers with physical or mobility disabilities.

<https://www.aoda.ca/accommodating-workers-with-physical-or-mobility-disabilities/>

Bailey, S., Carnemolla, P., Loosemore, M., Darcy, S., & Sankaran, S. (2022). A critical scoping review of disability employment research in the construction industry: Driving social innovation through more inclusive pathways to employment opportunity. *Buildings*, 12(12), 2196.

<https://doi.org/10.3390/buildings12122196>

Baker, P. M. A., Linden, M. A., LaForce, S. S., Rutledge, J., & Goughnour, K. P. (2018). Barriers to employment participation of individuals with disabilities: Addressing the impact of employer (mis)perception and policy. *American Behavioral Scientist*, 62(5), 657–675.

<https://doi.org/10.1177/0002764218768868>

Bam, A. (n.d.). Invisibility, stigma and workplace support: Experiences of individuals with chronic disorders. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 2859.

Bartkowiak, G., et al. (2021). Use of personal protective equipment. In Handbook of human factors and ergonomics (pp. 668–684). John Wiley & Sons.

<https://doi.org/10.1002/9781119636113.ch25>

Bataller-Cervero, A. V., Rabal-Pelay, J., Roche-Seruendo, L. E., Lacárcel-Tejero, B., Alcázar-Crevillén, A., Villalba-Ruete, J. A., & Cimarras-Otal, C. (2019). Effectiveness of lumbar supports in low back functionality and disability in assembly-line workers. *Industrial Health*, 57(5), 588–595. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2018-0179>

Bevan, M. T. (2014). A method of phenomenological interviewing. *Qualitative Health Research*, 24(1), 136–144.

Bharath, S., & Mohamed Zakriya, G. (2022). Design of personal protective wear for disabled people: An improvisation on ergonomics. In D. Chakrabarti, S. Karmakar, & U. R. Salve (Eds.), *Ergonomics for design and innovation* (pp. 25–35). Springer.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-94277-9_3

Bishop-Williams, K., Du, B., Islic, N., Yung, M., & Yazdani, A. (Forthcoming). Employers' perspectives and needs for developing inclusive hiring practices for persons with disabilities in the skilled trades. (Forthcoming article).

Bishop-Williams, K., Du, B., Yung, M., & Yazdani, A. (Under review). Unlocking untapped talent: Inclusive training practices for persons with disabilities in skilled trades [Manuscript submitted for publication].

Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35, 135–158.

Boring, A., & Delfgaauw, J. (2024). Social desirability bias in attitudes towards sexism and DEI policies in the workplace. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 225, 465–482.

<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.07.010>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Brisbine, B. R., Radcliffe, C. R., Jones, M. L. H., Stirling, L., & Coltman, C. E. (2022). Does the fit of personal protective equipment affect functional performance? A systematic review across occupational domains. PLOS ONE, 17, e0278174. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278174>

Brown, R. S., Walters, D., Parekh, G., Collis, R., Mishra, C. E. B., & Abdulkarim, F. (2024). Disability, apprenticeship access, outcomes, and future income earnings. ONCAT.

Bruyère, S. M., Erickson, W. A., & VanLooy, S. A. (2006). The impact of business size on employer ADA response. Rehabilitation Counseling Bulletin, 49(4), 194–206. <https://doi.org/10.1177/00343552060490040101>

Canada. (2022, May 12). Funding opportunities for skilled trades and apprenticeship [Grants and funding opportunities]. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/training/support-skilled-trades-apprentices/funding-opportunities.html>

Canada, Public Safety. (2022, December 19). Public Safety Canada—Accessibility plan 2023–2026. <https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/dprtmntl-ccsbliy-pln-2023-26/index-en.aspx>

Canadian Apprenticeship Forum. (2009). Workplace accommodations for persons with disabilities in the skilled trades: A preliminary investigation. <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2022/04/Workplace-accommodations-for-persons-with-disabilities-in-the-skilled-trades.pdf>

Canadian Apprenticeship Forum. (2023). The demographics of the skilled trades workforce in Canada: Insights from the 2021 Census. <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2023/10/2023-census-Report-EN-2.pdf>

Canadian Centre for Diversity and Inclusion. (2023). 2023 impact report. <https://new-api.ccdi.ca/wp-content/uploads/2025/09/CCDI-2023-Impact-Report.pdf>

Canadian Centre for Occupational Health and Safety. (2025). Personal protective equipment—Body type and gender considerations. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/prevention/ppe/personal-protective-equipment-body-type-and-gender-considerations.html>

- Catalano, S. L., & Pineda, V. S. (2026). A vision for a sensible workplace. In S. L. Catalano & V. S. Pineda (Eds.), *Sensible design: Creating spaces for sensory wellness and belonging* (pp. 133–195). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-032-10366-6_5
- Centre for Innovation in Campus Mental Health. (n.d.). Accessibility and accommodation. <https://campusmentalhealth.ca/toolkits/skilled-trades/nature-of-apprenticeships/accessibility-accommodation/>
- Christianson-Barker, J., et al. (2025). Addressing barriers to employment for workers with an intellectual disability in Canada: A focus group study. *Research and Practice in Intellectual and Developmental Disabilities*, 12, 195–210.
- Churchward, J., van Bueren, D., Elliott, S., & Tatarynowicz, R. (2017). Building employer demand. Kantar Public.
- Cocks, E., Thoresen, S., & Lee, E. A. L. (2015). Pathways to employment and quality of life for apprenticeship and traineeship graduates with disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education*, 62(4), 422–437. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2015.1025714>
- Connecticut Government. (n.d.). How assistive technology can help you succeed at work. <https://portal.ct.gov/ads/knowledge-base/articles/accessibility-services/assistive-technology/how-assistive-technology-can-help-you-succeed-at-work>
- Costa Black, K., Feuerstein, M., & Loisel, P. (n.d.). Work disability models: Past and present. In *Handbook of work disability*.
- Cowan, R. E., et al. (2012). Recent trends in assistive technology for mobility. *Journal of Neuro-Engineering and Rehabilitation*, 9, 20.
- Crawford, J. O. (2007). The Nordic musculoskeletal questionnaire. *Occupational Medicine*, 57, 300–301. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqm036>
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124–130.

CSA Group. (2024). Work disability management system (CSA Z1011:20; Version R2024).

<https://www.csagroup.org/store/product/CSA%20Z1011%3A20/>

CRWDP. (n.d.). The CSA work disability management system standard (CSA Z1011).

<https://www.crwdp.ca/en/node/753>

Dainty, A. R. J., & Bagilhole, B. M. (2005). Guest editorial. Construction Management and Economics, 23(10), 995–1000. <https://doi.org/10.1080/01446190500483036>

De Raaf, S., Fraser, N., Kaufmann, L., & Thackeray, L. (2024). Opening the door to trades: Pathways to inclusive apprenticeship opportunities (Final report). CASE/SRDC.

https://www.supportedemployment.ca/wp-content/uploads/2025/09/CASE-SRDC-Opening-the-Door-to-Trades-Report_FINAL.pdf

Disability and Work in Canada Steering Committee. (2019). Moving forward together: A Pan-Canadian strategy for disability and work.

Du, B., Bishop-Williams, K., Islic, N., Yung, M., & Yazdani, A. (Forthcoming). Assistive technologies (AT) for the skilled trades: An environmental scan of available AT by impairment types across the trades sectors.

Du, B., Nasirzadeh, A., Veerasammy, S., Yung, M., & Yazdani, A. (Under review). Assistive technologies for persons with disabilities in the skilled trades: A scoping review [Manuscript submitted for publication].

Ducas, J., et al. (2025). The impact of telework on absenteeism, presenteeism, and return to work among workers with health conditions: A scoping review. *Frontiers in Public Health*, 13.

Employment and Social Development Canada. (2022, January 31). Government of Canada promotes in-demand skilled trades as a first-choice career path. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2022/01/skills-trade.html>

Employment and Social Development Canada. (2025). Employment strategy for Canadians with disabilities. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/disability-inclusion-action-plan/employment-strategy.html>

Employment and Social Development Canada. (2025). Find your skilled trade: The future is yours to make. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/campaigns/skilled-trades.html>

Fontana, M., Mitra, S., Rohwerder, B., & Gergin, G. (n.d.). Disability-inclusive trade: A conceptual framework grounded in human rights. *Journal of International Development*.

Gibb, A., Finneran, A., Cheyne, A., Dainty, A., Glover, J., Morgan, J., Fray, M., Waterson, P., Bust, P., Haslam, R., Hartley, R., & Pink, S. (2017). Occupational safety and health in networked organisations.

Gignac, M. A. M., et al. (2025). The Job Demands and Accommodation Planning Tool (JDAPT): A nine month evaluation of use, changes in self efficacy, presenteeism, and absenteeism in workers with chronic and episodic disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 35, 625–640.

Gignac, M. A. M., et al. (2025). Why are disclosure decisions so difficult? Understanding factors that encourage and discourage workers with a chronic disabling condition from disclosing health information at work. *Journal of Occupational Rehabilitation*.
<https://doi.org/10.1007/s10926-025-10326-y>

Government of Canada, Immigration, Refugees and Citizenship. (2024). Find your National Occupational Classification (NOC).

Government of Canada, Job Bank. (2026). Advanced search.
<https://www.jobbank.gc.ca/jobsearch/advancedsearch>

Government of Canada, Legislative Services Branch. (2019). Accessible Canada Act, SC 2019, c. 10. <https://www.canlii.org/en/ca/laws/stat/sc-2019-c-10/latest/sc-2019-c-10.html>

Government of Canada, Legislative Services Branch. (2023). Accessible Canada Act.
<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/a-0.6/page-1.html>

Government of Canada, Legislative Services Branch. (2026). Canada Occupational Health and Safety Regulations. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/sor-86-304/page-23.html>

Government of Ontario. (2023). Ontario attracts historic number of people to skilled trades. <https://news.ontario.ca/en/release/1003152/ontario-attracts-historic-number-of-people-to-skilled-trades>

Government of Ontario. (2025, July). Ontario labour market snapshot: Trades, transportation, and equipment operators (Labour Market Report). <https://www.ontario.ca/page/labour-market-report-july-2025>

Grimm, P. (2010). Social desirability bias. In Wiley international encyclopedia of marketing. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781444316568.wiem02057>

Gröschl, S. (2007). An exploration of HR policies and practices affecting the integration of persons with disabilities in the hotel industry in major Canadian tourism destinations. *International Journal of Hospitality Management*, 26, 666–686. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.05.007>

Guimarães, B., Martins, L. B., & Junior, B. B. (2015). Workplace adaptation of people with disabilities in the construction industry. *Procedia Manufacturing*, 3, 1832–1837. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.223>

Gupta, S., Jaiswal, A., Sukhai, M., & Wittich, W. (2023). Hearing disability and employment: A population based analysis using the 2017 Canadian Survey on Disability. *Disability and Rehabilitation*, 45, 1836–1846.

Gupta, S., Sukhai, M., & Wittich, W. (2021). Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada: An analysis of the Canadian Survey on Disability 2017. *PLOS ONE*, 16, e0260160.

Gurr, H., Oliver, L., Harvey, O., Subedi, M., & van Teijlingen, E. (2024). The importance of positionality for qualitative researchers. *Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology*, 18, 48–54.

Harrison, A. G., & Armstrong, I. (2022). Accommodation decision making for postsecondary students with ADHD: Treating the able as disabled. *Psychology, Injury and Law*, 15, 367–384.

Haukås, Å., & Tishakov, T. (2024). Sharing interview questions in advance: Methodological considerations in applied linguistics research. *European Journal of Applied Linguistics*, 12, 54–68.

Hébert, B.-P., Kevins, C., Mofidi, A., Morris, S., Simionescu, D., & Thicke, M. (2024). A demographic, employment and income profile of persons with disabilities aged 15 years and over in Canada, 2022 (Catalogue No. 89 654 X2024001). Statistics Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2024001-eng.htm>

Hill, J., & Liberty, A. (2025). Integration of trades based STEM education in Canadian K 12 schools. *Canadian Journal of Educational and Social Studies*, 5(3), 1–14.

<https://doi.org/10.53103/cjess.v5i3.342>

Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2015). Employers' perspectives about employing people with disabilities: A comparative study across industries. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(2), 168–179.

<https://doi.org/10.1177/1938965514551633>

Hüsing, E., Weidemann, C., Lorenz, M., Corves, B., & Hüsing, M. (2021). Determining robotic assistance for inclusive workplaces for people with disabilities. *Robotics*, 10(1), 44.

<https://doi.org/10.3390/robotics10010044>

Jasper, C. R., & Waldhart, P. (2013). Employer attitudes on hiring employees with disabilities in the leisure and hospitality industry: Practical and theoretical implications. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 577–594.

<https://doi.org/10.1108/09596111311322934>

Jetha, A., et al. (2019). Work focused interventions that promote the labour market transition of young adults with chronic disabling health conditions: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 76, 189–198.

Job Accommodation Network. (n.d.). JAN—Job Accommodation Network. <https://askjan.org/>

Job Accommodation Network. (2025, March 20). Construction.

<https://askjan.org/concerns/Construction.cfm>

Kamisli, H., & Özonur, M. (2019). Students' learning styles in vocational education. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 11, 209–220.

Kaye, H. S. (2009). Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19, 115–128.

Kaye, H. S., Yeager, P., & Reed, M. (2008). Disparities in usage of assistive technology among people with disabilities. *Assistive Technology*, 20(4), 194–203.

<https://doi.org/10.1080/10400435.2008.10131946>

Kim, J. H., Zigman, M., Dennerlein, J. T., & Johnson, P. W. (2018). A randomized controlled trial of a truck seat intervention: Part 2—Associations between whole body vibration exposures and health outcomes. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(8), 1000–1011.

<https://doi.org/10.1093/annweh/wxy063>

Kovacs Burns, K., & Gordon, G. L. (2010). Analyzing the impact of disability legislation in Canada and the United States. *Journal of Disability Policy Studies*, 20(4), 205–218.

<https://doi.org/10.1177/1044207309344562>

Kulkarni, M. (2021). Hiding but hoping to be found: Workplace disclosure dilemmas of individuals with hidden disabilities. *Equality, Diversity and Inclusion*, 41, 491–507.

Lamb, J. M., & Kallal, M. J. (1992). A conceptual framework for apparel design. *Clothing and Textiles Research Journal*, 10, 42–47.

Lamm, F., Massey, C., & Perry, M. (2007). Is there a link between workplace health and safety and firm performance and productivity? *New Zealand Journal of Employment Relations*, 32(2), 72–86.

Lederer, V., Loisel, P., Rivard, M., & Champagne, F. (2014). Exploring the diversity of conceptualizations of work (dis)ability: A scoping review of published definitions. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24, 242–267. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9459-4>

Lengnick Hall, M. L., Gaunt, P. M., & Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2), 255–273. <https://doi.org/10.1002/hrm.20211>

Lei, X., & Panicker, C. M. V. (2025). The role of hands on learning and apprenticeships in developing practical skills in vocational education. *Sciences of Conservation and Archaeology*, 37, 49–54.

Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., & Stinson, J. (2021). Career aspirations and workplace expectations among youth with physical disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 43, 1657–1668.

Lovett, B. J. (2021). Educational accommodations for students with disabilities: Two equity related concerns. *Frontiers in Education*, 6, 795266. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.795266>

Macpherson, R. A., Lane, T. J., Collie, A., & McLeod, C. B. (2022). Exploring differences in work disability duration by size of firm in Canada and Australia. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(2), 190–202. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10014-7>

Mackiewicz, J. (2025). Learning and practicing. In *Learning skilled trades in the workplace* (Chap. 3). Springer.

Mackiewicz, J. (2025). Learning community. In *Learning skilled trades in the workplace* (Chap. 12). Springer.

Madjd Sadjadi, Z., & Slater, P. J. (2025). Towards a sustainable apprenticeship framework: Lessons from Canada. *Journal of Vocational Education & Training*, 77(5), 1392–1418. <https://doi.org/10.1080/13636820.2025.2461585>

McDonnall, M. C., Steverson, A., Sessler Trinkowsky, R., & Sergi, K. (2024). Assistive technology use in the workplace by people with blindness and low vision: Perceived skill level, satisfaction, and challenges. *Assistive Technology*, 36, 429–436.

McPherson, D. (2008). Balancing PPE protection with comfort, fit & style. *Professional Safety*, 53, 50–52.

Microsoft Corporation. (2023). Microsoft Excel for Microsoft 365 [Computer software].

Milian, R. P., Brown, R., Walters, D., Parekh, G., Collis, R., Mishra, C. E. B., & Abdulkarim, F. (2025). Breaking the stigma: The economic returns to trades education in Canada. *Education + Training*, 67(7–8), 786–801. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2025-0014>

Minton, A., & Lowe, J. (2019). How are universities supporting employers to facilitate effective “on the job” learning for apprentices? *Higher Education, Skills and Work Based Learning*, 9, 200–210.

Miralles, C., Holt, R., Marin-Garcia, J. A., & Canos-Daros, L. (2011). Universal design of work-places through the use of poka yokes: Case study and implications. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 4(3), 436–452. <https://doi.org/10.3926/jiem.2011.v4n3.p436-452>

Mitchell, D., Cully, J., & Hoff, D. (2023). Inclusive apprenticeships: Advancing employment equity for jobseekers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 58, 257–262. <https://doi.org/10.3233/JVR-230013>

Mitchell, J., et al. (2025). Assistive technology at work: A metasynthesis of the perspectives of people with spinal cord injury/damage. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 20, 1596–1615.

Morash Macneil, V., Johnson, F., & Ryan, J. B. (2018). A systematic review of assistive technology for individuals with intellectual disability in the workplace. *Journal of Special Education Technology*, 33, 15–26.

Morris, G. A., & Cannady, R. (2019). Proper use of the hierarchy of controls. *Professional Safety*, 64, 37–40.

Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18, 143. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>

Nagi, R., Rogers Van Katwyk, S., & Hoffman, S. J. (2020). Using a rapid environmental scan methodology to map country level global health research expertise in Canada. *Health Research Policy and Systems*, 18, 37.

Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvuori, J., & Anttila, H. (2015). Workplace accommodation among persons with disabilities: A systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25, 432–448.

Newton, R., & Ormerod, M. (2005). Do disabled people have a place in the UK construction industry? *Construction Management and Economics*, 23(10), 1071–1081. <https://doi.org/10.1080/01446190500372510>

Nowrouzi Kia, B., Baig, A., Li, A., Casole, J., & Chai, E. (2019). Occupational injury trends in the Canadian workforce: An examination of the Canadian Community Health Survey. *International Journal of Critical Illness and Injury Science*, 9, 29.

O*NET OnLine. (2022). Browse by work activities.

<https://www.onetonline.org/find/descriptor/browse/4.A>

Oleske, D. M., Lavender, S. A., Andersson, G. B. J., & Kwasny, M. M. (2007). Are back supports plus education more effective than education alone in promoting recovery from low back pain? *Spine*, 32(19), 2050–2057. <https://doi.org/10.1097/BRS.0b013e3181453fcc>

Ontario: AODA. (n.d.). Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005, S.O. 2005, c. 11. <https://www.ontario.ca/laws/statute/05a11>

Ontario. (2024). Bill 229: Working for Workers Six Act, 2024.

<https://www.ola.org/en/legislative-business/bills/parliament-43/session-1/bill-229>

Ontario. O. Reg. 213/91 CONSTRUCTION PROJECTS | ontario.ca.

<https://www.ontario.ca/laws/regulation/910213> (2026).

Ontario. (n.d.). Education Act, R.S.O. 1990, c. E.2. <https://www.ontario.ca/laws/statute/90e02>

Onyebeke, L. C., et al. (2016). Access to properly fitting personal protective equipment for female construction workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 59, 1032–1040.

Oo, B. L., & Lim, B. T. H. (2023). Women workforces' satisfaction with personal protective equipment: A case of the Australian construction industry. *Buildings*, 13.

Ormerod, M., & Newton, R. (2013). Construction as a career choice for young disabled people: Dispelling the myths. *Construction Management and Economics*, 31(8), 928–938.

<https://doi.org/10.1080/01446193.2013.777465>

Padkapayeva, K., Posen, A., Yazdani, A., Buettgen, A., Mahood, Q., & Tompa, E. (2017). Workplace accommodations for persons with physical disabilities: Evidence synthesis of the peer reviewed literature. *Disability and Rehabilitation*, 39(21), 2134–2147.

<https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1224276>

- Pantaléon, N., Queiroga, F., Burzotta, M., & Bertolino, M. (2023). How do I perceive my disabled colleague who benefits from a job accommodation? *Le Travail Humain*, 86, 271.
- Parekh, G. (2013). A case for inclusive education. Toronto District School Board. <https://www.tdsb.on.ca/portals/default/archive/portals/0/aboutus/research/acaseforinclusiveeducation.pdf>
- Patton, E. (2022). To disclose or not disclose a workplace disability to coworkers: Attributions and invisible health conditions in the workplace. *Equality, Diversity and Inclusion*, 41, 1154–1180.
- Philips, K. C., & Awujoola, O. A. (2024). The use of assistive technologies in teaching technical and vocational education for students with hearing impairments in government technical colleges in Southwestern Nigeria. *LIPR*, 6, 154–167.
- Pizarro Milian, R., Brown, R., Walters, D., Parekh, G., Collis, R., Mishra, C. E. B., & Abdulkarim, F. (2025). Breaking the stigma: The economic returns to trades education in Canada. *Education + Training*, 67(7–8), 786–801. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2025-0014>
- Powell, A., & Sang, K. J. C. (2013). Equality, diversity and inclusion in the construction industry. *Construction Management and Economics*, 31(8), 795–801. <https://doi.org/10.1080/01446193.2013.837263>
- Ramteke, D., Kansal, G., & Madhab, B. (2014). Accessible engineering drawings for visually impaired machine operators. *Assistive Technology*, 26(4), 196–201. <https://doi.org/10.1080/10400435.2014.923544>
- Rannisto, S., Okuloff, A., Uitti, J., Paananen, M., Rannisto, P.-H., Malmivaara, A., & Karppinen, J. (2019). Correction of leg length discrepancy among meat cutters with low back pain: A randomized controlled trial. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 20(1), 105. <https://doi.org/10.1186/s12891-019-2478-3>
- Raykov, M., & Taylor, A. (2013). Health and safety for Canadian youth in trades. Just Labour. <https://doi.org/10.25071/1705-1436.17>
- Red Seal Program (Employment and Social Development Canada). (2017, July 4). Skilled trades and apprenticeship (Red Seal Program). <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/skilled-trades-apprenticeships.html>

REHADAT. (2025, March 28). REHADAT assistive products. <https://www.rehadat-hilfsmittel.de/en/>

Rezazadeh, I. M., Wang, X., Firoozabadi, M., & Hashemi Golpayegani, M. R. (2011). Using affective human-machine interface to increase the operation performance in virtual construction crane training system: A novel approach. *Automation in Construction*, 20(3), 289–298. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2010.10.005>

Richards, J., & Sang, K. (2016). Trade unions as employment facilitators for disabled employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1642–1661. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1126334>

Ripat, J. D., & Woodgate, R. L. (2017). The importance of assistive technology in the productivity pursuits of young adults with disabilities. *WORK*, 57, 455–468.

Rockmann, K. W., & Vough, H. C. (2024). Using quotes to present claims: Practices for the writing stages of qualitative research. *Organizational Research Methods*, 27, 621–649.

Rosenblum, D., & Ruth, A. (2023, February 13). Employment of people with disabilities in skilled trade professions. U.S. Department of Labor Blog. <https://blog.dol.gov/2023/02/13/employment-of-people-with-disabilities-in-skilled-trade-professions>

Ruggs, E. N., & McGonagle, A. K. (2023). Can brief video trainings reduce bias and improve knowledge and attitudes toward applicants with disabilities? *Journal of Business and Psychology*, 38, 305–326.

Sarpy, S. A., Stachowski, A., Gustafson, G., & Surtees, S. (2021). The use of distance learning in occupational health and safety training: Assessing effectiveness and sustainability in the context of the COVID 19 pandemic. CPWR. <https://www.cpwr.com/wp-content/uploads/RR2021-OHST-distance-learning-COVID.pdf>

Sauer, A. L., Parks, A., & Heyn, P. C. (2010). Assistive technology effects on the employment outcomes for people with cognitive disabilities: A systematic review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 5, 377–391.

Schimmele, C., Jeon, S.-H., & Arim, R. (2025). Workplace accommodations and the labor force status of persons with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 35, 810–820.

Schmidt, M., & Čreslovnik, H. (2010). Learning habits of students with special needs in short term vocational education programmes. *Educational Studies*, 36, 415–430.

Sedgwick, P. (2014). Non response bias versus response bias. *BMJ*, 348, g2573.
<https://doi.org/10.1136/bmj.g2573>

Sehsah, R., El Gilany, A.-H., & Ibrahim, A. M. (2020). Personal protective equipment (PPE) use and its relation to accidents among construction workers. *La Medicina del Lavoro*, 111, 285–295.

Sepulveda, T. (2021). Barriers to hiring and accommodating people with disabilities in small and medium sized businesses: A scoping review. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 52(2), 104–114. <https://doi.org/10.1891/JARC-D-20-00013>

Shahzad, M., Ledo, J. M., Azarmi, M., Bani Fatemi, A., & Nowrouzi Kia, B. (2026). Safeguarding the skilled trades: Burnout, job satisfaction, and the risk of turnover in Ontario electricians. *NPJ Mental Health Research*, 5(1), 4. <https://doi.org/10.1038/s44184-026-00189-3>

Shahidi, F. V., Jetha, A., Kristman, V., Smith, P. M., & Gignac, M. A. (2023). The employment quality of persons with disabilities: Findings from a national survey. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33, 785–795.

Shier, M., Graham, J. R., & Jones, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24(1), 63–75. <https://doi.org/10.1080/09687590802535485>

Simões, B., Amicis, R. D., Segura, A., Martín, M., & Ipiña, I. (2021). A cross reality wire assembly training system for workers with disabilities. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing*, 15(4), 429–440. <https://doi.org/10.1007/s12008-021-00772-2>

Simonelli, A. P., & Camarotto, J. A. (2008). Analysis of industrial tasks as a tool for the inclusion of people with disabilities in the work market. *Occupational Therapy International*, 15(3), 150–164. <https://doi.org/10.1002/oti.249>

Skilled Trades Ontario. (2023). About trades.

<https://www.skilledtradesontario.ca/about-trades/>

Skilled Trades Ontario. (2025). Annual report 2023–2024. <https://www.skilledtradesontario.ca/wp-content/uploads/2025/06/2023-24-Annual-Report-English-Version.pdf>

Skills Council of Canada. (2024). Overcoming the skilled trades workforce shortage: A crucial strategy for Canada's economic future. <https://www.skillsCouncil.ca/latest-news/overcoming-the-skilled-trades-workforce-shortage-a-crucial-strategy-for-canada-s-economic-future>

Smith, E. M., Desideri, L., Goldberg, M., & Mortenson, W. B. (2025). Measuring assistive technology outcomes. *Assistive Technology*, 37(sup1), 1.

<https://doi.org/10.1080/10400435.2025.2467000>

Smith, T. J., Hugh, C., & Fontechia, S. (2023). Unemployment and underemployment of people with disabilities: An untapped resource within the global economy. In C. Ayoo (Ed.), *Unemployment—Nature, challenges and policy responses*. IntechOpen.

<https://doi.org/10.5772/intechopen.1003706>

Statistics Canada. (2022). North American Industry Classification System (NAICS) Canada 2022 Version 1.0. <https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD.pl?Function=getVD&TVD=1369825>

Statistics Canada. (2023). 2021 Census of population: Disability and employment in Canada.

Statistics Canada. (2023). Canada at a glance: Accessibility and persons with disabilities (Catalogue No. 12 581 X). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-581-x/2023001/sec5-eng.htm>

Statistics Canada. (2023). Canadian Survey on Disability, 2017 to 2022 (The Daily).

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231201/dq231201b-eng.htm>

Steel, E. J. (2019). Understanding assistive technology as a pre requisite for choice and participation. *Journal of Occupational Science*, 26, 87–98.

StataCorp. (2023). Stata Statistical Software: Release 13 [Computer software]. StataCorp LLC.

Stokar, H., & Orwat, J. (2018). Hearing managers of deaf workers: A phenomenological investigation in the restaurant industry. *American Annals of the Deaf*, 163(1), 13–34.
<https://doi.org/10.1353/aad.2018.0009>

Stumbo, N. J., Martin, J. K., & Hedrick, B. N. (2009). Assistive technology: Impact on education, employment, and independence of individuals with physical disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 30, 99–110.

Su, S., Jin, H., & Brown, J. (2024). Changes in the population of tradespeople between 2016 and 2021 (Education, Learning and Training Research Paper Series). Statistics Canada.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2024002-eng.htm>

Teufer, B., Ebenberger, A., Affengruber, L., Kien, C., Klerings, I., Szelag, M., Grillich, L., & Griebler, U. (2019). Evidence based occupational health and safety interventions: A comprehensive overview of reviews. *BMJ Open*, 9(12), e032528. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-032528>

Tennant, L. M., Webster, K. F., Pretty, S. P., Yung, M., & Yazdani, A. (Forthcoming). Personal protective equipment in the workplace: A systematic review of the priorities, expectations, and experiences of tradespersons across occupational domains. (Forthcoming article).

Tomas, V., Ahmed, H., & Lindsay, S. (2022). Unravelling the complexities of workplace disclosure among persons with non visible disabilities and illnesses: A qualitative meta ethnography. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 538–563.

Tompa, E., de Oliveira, C., Dolinschi, R., & Irvin, E. (2008). A systematic review of disability management interventions with economic evaluations. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 16–26.

Tompa, E., Samosh, D., & Santuzzi, A. M. (2022). The benefits of inclusion: Disability and work in the 21st century (Guest editorial). *Equality, Diversity and Inclusion*, 41, 309–317.

Toth, K. E., et al. (2022). Disclosure dilemmas: How people with a mental health condition perceive and manage disclosure at work. *Disability and Rehabilitation*, 44, 7791–7801.

Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L.,

Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467–473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Eskelinen, L., Järvinen, E., Toikkanen, J., & Klockars, M. (1991). Prevalence and incidence rates of diseases and work ability in different work categories of municipal occupations. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17(Suppl 1), 67–74. <https://www.sjweh.fi/article/1749>

U.S. Census Bureau. (n.d.). North American Industry Classification System (NAICS). <https://www.census.gov/naics/>

Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2018). Disability and employment—Overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

Wagner, H., Kim, A. J., & Gordon, L. (2013). Relationship between personal protective equipment, self efficacy, and job satisfaction of women in the building trades. *Journal of Construction Engineering and Management*, 139, 04013005.

Wahidin, H., Waycott, J., & Baker, S. (2018). The challenges in adopting assistive technologies in the workplace for people with visual impairments. In *Proceedings of the 30th Australian Conference on Computer Human Interaction* (pp. 432–442). ACM. <https://doi.org/10.1145/3292147.3292175>

Wehmeyer, M. L., & Shogren, K. A. (2016). Self determination and choice. In N. N. Singh (Ed.), *Handbook of evidence based practices in intellectual and developmental disabilities* (pp. 561–584). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-26583-4_21

Wei, X., & Zhang, S. (2024). Extended time accommodation and the academic, behavioral, and psychological outcomes of students with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 57, 242–254.

Welch, L. S., Haile, E., Boden, L. I., & Hunting, K. L. (2010). Impact of musculoskeletal and medical conditions on disability retirement—A longitudinal study among construction roofers. *American Journal of Industrial Medicine*, 53, 552–560.

Winiarski, D. (2025, June 18). How assistive technologies are transforming the workplace. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/dianewiniarski/2025/06/18/how-assistive-technologies-are-transforming-the-workplace/>

Winter, J., Issa, M. H., Quagrain, R., Dick, K., & Regehr, J. D. (2016). Evaluating disability management in the Manitoban construction industry for injured workers returning to the workplace with a disability. *Canadian Journal of Civil Engineering*, 43(2), 109–117. <https://doi.org/10.1139/cjce-2015-0114>

WorkSafeBC. (2022). OHS guidelines — Part 8: Personal protective clothing and equipment. <https://www.worksafebc.com/en/law-policy/occupational-health-safety/searchable-ohs-regulation/ohs-guidelines/guidelines-part-08>

World Health Organization. (2001). International classification of functioning, disability and health (ICF). <https://iris.who.int/handle/10665/78796>

Yeager, P., Kaye, H. S., Reed, M., & Doe, T. M. (2006). Assistive technology and employment: Experiences of Californians with disabilities. *WORK*, 27, 333–344.

Ziakis, C., Vlachopoulou, M., Kyrkoudis, T., & Karagkiozidou, M. (2019). Important factors for improving Google search rank. *Future Internet*, 11, 32.