

*S'ouvrir à la neurodiversité au travail
Comment les Canadiens atteints
d'autisme peuvent aider les employeurs
à combler la pénurie de talents*





Ma découverte de la neurodiversité a commencé quand mon fils aîné, Kyle, a reçu un diagnostic d'autisme à l'âge de deux ans et demi. Afin d'avoir suffisamment de temps pour se concentrer sur l'aide à lui apporter, notre famille a effectué une série de changements de vie importants, notamment un déménagement dans une autre province et un changement de carrière. Nous avons également cherché des communautés et des organismes vers lesquels nous tourner pour obtenir du soutien et des conseils.

Alors que nos enfants obtenaient leurs diplômes, un groupe de parents avec qui nous avons cheminé depuis le début a remarqué que le marché présentait une lacune quant aux emplois pour les talents neurodivergents très performants. Nous avons donc démarré une entreprise maintenant appelée « auticonsult Canada ». C'était il y a plus de 10 ans et, à cette époque, nous pouvions voir tant de personnes neurodivergentes réussir et s'épanouir sur le marché du travail grâce à leurs compétences uniques et à leur taux de productivité élevé.

C'est un honneur pour moi d'être chez Deloitte, une organisation qui est profondément engagée envers les collectivités, de même qu'envers la diversité, l'équité et l'inclusion. Je suis aussi honoré de participer à ce dialogue essentiel sur la neurodiversité. Bien que mon lien avec l'autisme ait été au départ profondément personnel, je crois que la connaissance que j'en ai maintenant est pertinente pour la collectivité dans son ensemble. Il est clair que les capacités des employés neurodivergents peuvent contribuer à l'amélioration de la productivité, à la croissance de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail et à l'enrichissement des cultures. Ce bassin de candidats représente une occasion inexploitée pour les entreprises canadiennes.

J'espère que vous trouverez les résultats de nos recherches stimulants, et que nous pourrions nous unir dans un dialogue national afin d'améliorer le taux d'emploi des talents neurodivergents.

*-Roland Labuhn,
associé et leader, Numérique et analytique,
Transformation numérique*



Chez Deloitte, nous connaissons réellement les avantages pour l'entreprise d'avoir des employés et des équipes ayant des expériences, des formations, des connaissances, et des façons de penser et de travailler diversifiées – y compris les contributions uniques des personnes neurodivergentes. Ces avantages ne sont toutefois pleinement réalisés que lorsque les organisations sont en mesure de libérer la passion et le potentiel de chacun en créant les conditions d'une véritable inclusion. Comme le montre ce rapport, il y a encore beaucoup de travail à faire pour tirer parti des talents neurodivergents, créer les conditions permettant à ces personnes de s'épanouir et leur offrir des occasions d'apporter une contribution considérable.

Nous espérons que les recommandations présentées dans ce rapport encourageront les organisations à revoir leurs pratiques actuelles et à déterminer les possibilités de changement positif. En vous engageant à recruter, à employer et à perfectionner des talents neurodivergents, vous créez également une culture plus inclusive pour tous.

*-Peter Graham,
Associé et cadre responsable
de l'accessibilité chez Deloitte*



Emcie Turineck est une illustratrice et artiste numérique établie à Montréal. Elle possède un baccalauréat en beaux-arts, de même qu'un diplôme en enseignement de l'art de l'Université Concordia, où elle s'est concentrée sur le dessin et la sculpture. L'impression persistante de déborder dans le monde qui l'entoure a inspiré sa démarche d'une vie, *Splll Girl*. Artiste neurodivergente ayant un trouble du spectre de l'autisme, Emcie est extrêmement fascinée par son milieu de vie et éprouve fréquemment une profonde empathie envers son environnement immédiat. **Ce lien avec son milieu se révèle dans son utilisation des lignes et de la couleur; même les objets courants qui figurent dans ses œuvres sont empreints de joie et de personnalité.**



INTRODUCTION



→ **Les Canadiens atteints d'autisme font partie intégrante des collectivités du pays**, mais il n'en est pas de même dans nos milieux de travail. Beaucoup d'adultes autistes font face à des obstacles qui les empêchent de trouver et de conserver un emploi intéressant et durable, même s'ils offrent des compétences et des qualités dont les employeurs ont grand besoin en ces temps de pénurie de talents.

Comme Deloitte le soulignait dans son rapport intitulé *Catalyseur : une vision pour un Canada prospère en 2030*, il est impératif que tous les membres de notre société aient l'occasion de participer à la prospérité sociale et économique du pays. Tous les Canadiens devraient pouvoir exercer un travail qui leur convient personnellement et qui est valorisant, en mettant à profit leurs talents et leurs forces uniques. Les entreprises canadiennes ont fait des progrès importants pour améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion à de nombreux égards, mais il reste encore beaucoup à faire, notamment ouvrir les portes et les lieux de travail aux Canadiens neurodivergents.

Afin de mieux comprendre la situation de l'emploi au sein de la communauté autiste du Canada et de déterminer comment les entreprises peuvent faire davantage pour recruter et conserver ce sous-groupe de personnes de talent, Deloitte a fait équipe avec auticon Canada, un cabinet mondial de services-conseils spécialisé dans les technologies qui emploie des conseillers en technologie autistes et qui compte des bureaux à Montréal, à Toronto et à Calgary. Notre étude, qui comprend des perspectives tirées de recherches universitaires, un sondage auprès d'adultes canadiens atteints d'autisme et des discussions avec eux, ainsi que des entretiens avec des employeurs, guide le rapport que vous vous apprêtez à lire.

Notre objectif est de favoriser une meilleure compréhension de ce à quoi ressemble vraiment l'autisme en milieu de travail et des nombreux avantages que peuvent apporter les employés atteints d'autisme. Nous espérons également inspirer les entreprises et les autres organisations à créer leurs propres programmes de recrutement et de maintien en poste de talents autistes. **À cette fin, nous soulignons les obstacles à l'emploi auxquels les personnes autistes font face, de même que les possibilités, pour les employeurs, d'embaucher, d'intégrer et de soutenir avec succès des personnes atteintes d'autisme.**



Qu'est-ce que l'autisme?

Le modèle clinique définit l'autisme, ou le trouble du spectre de l'autisme, comme un problème neurodéveloppemental permanent qui affecte la façon dont une personne traite l'information, communique et établit des liens avec les autres et avec le monde qui l'entoure. Le diagnostic comprend des variations dans les interactions sociales et la communication (incluant de la difficulté à comprendre les indices non verbaux), ainsi que des intérêts, des activités et des comportements restreints ou répétitifs. Beaucoup de personnes autistes ont également une sensibilité sensorielle.

Même si l'Agence de la santé publique du Canada fait référence au Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5) et classe l'autisme en tant que trouble, beaucoup de personnes autistes préfèrent décrire l'autisme comme une différence ou un état neurologique. En fait, la définition de l'autisme et d'autres différences

neurodéveloppementales en tant que *troubles* est de plus en plus remplacée par la notion de « neurodiversité ». Judy Singer, une sociologue autiste, a commencé à utiliser le terme dans les années 1990 pour conceptualiser l'autisme et les autres différences neurodéveloppementales en tant que variations ordinaires du cerveau humain. Les personnes autistes qui adhèrent au concept de la neurodiversité peuvent s'identifier comme neurodivergentes ou neuroatypiques. On utilise souvent le terme « neurotypique » dans les communautés autistes pour désigner toute personne qui *n'est pas* neurodivergente.

L'autisme existe selon un spectre, ce qui signifie que deux personnes ne peuvent pas être touchées exactement de la même manière. Selon une maxime populaire, « si vous avez rencontré une personne autiste, vous avez rencontré UNE personne autiste ».¹ Bien que toutes les personnes atteintes d'autisme présentent certaines

des différences déjà mentionnées, le degré et le soutien requis, parfois influencés par la présence d'affections concomitantes, varient. Ils peuvent également varier en fonction de l'environnement et de la société où vivent les personnes autistes.

L'autisme existe dans toutes les cultures, ethnies, races et identités de genre. Selon l'Organisation mondiale de la santé, environ un enfant sur 160 dans le monde présente un trouble du spectre de l'autisme, et la prévalence déclarée varie considérablement d'une étude à l'autre.² Les diagnostics d'autisme ont augmenté de façon importante au fil du temps, mais on ignore dans quelle mesure cela représente une réelle augmentation de la prévalence. L'augmentation est au moins en partie attribuable à la sensibilisation accrue à l'autisme et aux changements dans les critères et les pratiques de diagnostic.⁵

Au Canada, une enquête réalisée en 2019 a révélé qu'environ 2 % des jeunes âgés de 1 an à 17 ans avaient reçu un diagnostic d'autisme, soit une prévalence d'environ un sur 50.⁴ Dans ce groupe, les garçons sont quatre fois plus nombreux que les filles. Les raisons de la disparité demeurent floues. Les chercheurs conviennent que l'écart de prévalence entre les filles et les garçons est au moins en partie dû à des préjugés dans la perception, l'évaluation et le diagnostic de l'autisme chez les filles.^{5,6} Cependant, on pense également que les différences biologiques jouent un rôle important : de récentes études portant sur l'imagerie cérébrale et les données génétiques ont révélé de grandes différences entre les sexes dans l'organisation des fonctions du cerveau des personnes atteintes d'autisme, qui ne contribuent pas de la même manière aux symptômes cliniques.^{7,8}

Nos choix concernant le libellé du rapport

Deloitte reconnaît que certaines personnes préfèrent l'emploi du substantif (c.-à-d., « personnes atteintes d'autisme »), tandis que d'autres préfèrent que l'on emploie un adjectif pour qualifier leur état (c.-à-d., « personnes autistes »). Les deux options sont utilisées de manière interchangeable et sans jugement dans le rapport afin de respecter les diverses préférences de la communauté autiste.

À propos de notre méthodologie de recherche

Nous avons utilisé plusieurs méthodes de recherche pour préparer ce rapport, ce qui nous a aidés à mieux comprendre l'état actuel de l'emploi pour les Canadiens autistes, les avantages liés à l'emploi de travailleurs autistes, et les pratiques exemplaires d'embauche et de maintien en poste de personnes atteintes d'autisme. **Nous avons notamment utilisé les méthodes suivantes :**

- ♦ **Examen de la documentation.** Nous avons examiné des articles universitaires, des médias et de groupes de réflexion, ainsi que d'autres articles et données secondaires, et avons effectué des comparaisons de l'emploi des personnes autistes au Canada et dans d'autres pays comme les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie.
- ♦ **Sondage.** Notre sondage auprès de 454 adultes autistes dans l'ensemble du pays a été distribué principalement par des organismes qui aident les personnes autistes à trouver du travail et à réussir. Les personnes ayant un emploi sont par conséquent surreprésentées dans l'échantillon du sondage.
- ♦ **Entrevues avec des employeurs.** Nous avons interviewé des représentants de sept entreprises canadiennes qui comptent chacune au moins un employé autiste.
- ♦ **Entrevues avec des personnes autistes.** Notre recherche comprenait également des entrevues avec six Canadiens atteints d'autisme.

*Sous-représentés et
sous-employés :*

les Canadiens atteints d'autisme en milieu de travail

*Les personnes atteintes d'autisme ont beaucoup à offrir
aux employeurs potentiels mais malheureusement, leurs
compétences et leurs talents sont souvent ignorés. Aussi,
la communauté autiste, au Canada comme partout dans
le monde, est sous-représentée dans la main-d'œuvre de
trois façons distinctes :* →



Dans cette illustration, j'ai voulu représenter ce que cela signifie que de se sentir à part au travail. Aussi, j'ai dépeint une personne qui regarde d'un air préoccupé les groupes de gens près d'elle qui discutent entre eux. Elle porte aussi des écouteurs, une mesure d'adaptation qu'utilisent de nombreuses personnes atteintes d'autisme – comme moi – pour gérer la stimulation sensorielle.

Cette image représente les sentiments que certaines personnes autistes pourraient éprouver lorsque leur entreprise n'offre pas de services de soutien ou que les autres employés ne sont pas sensibilisés à l'autisme et à la diversité.

—Emcie Turineck, artiste

1.

Les adultes atteints d'autisme sont moins susceptibles d'avoir un emploi

Le taux d'emploi des adultes autistes est beaucoup plus faible que celui des adultes n'ayant pas d'incapacité. En 2017, un adulte autiste canadien sur trois âgé de 20 à 64 ans déclarait avoir un emploi.⁹ Il s'agit d'une augmentation importante par rapport à 2012, où le taux n'était que de 14,3 %, ¹⁰ mais ce taux se situe encore bien en deçà du taux d'emploi des adultes sans incapacité, qui était de 79 % en 2017.

Les personnes atteintes d'autisme ont également des taux d'emploi relativement faibles partout dans le monde. En janvier 2021, par exemple, le bureau des statistiques nationales du Royaume-Uni (UK Office for National Statistics) rapportait que seulement 22 % des adultes autistes avaient un emploi quelconque.¹¹ De même, les statistiques américaines portent à croire que seulement le tiers des adultes atteints d'autisme occupent un emploi rémunéré pendant plus de 15 heures par semaine.¹²

Adultes canadiens atteints d'autisme qui ont un emploi (autodéclarés)

2012

14,3 %



2017

33 %



Adultes britanniques atteints d'autisme qui ont un emploi (autodéclarés)

2021

22 %

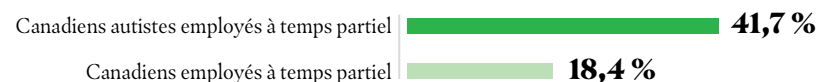


2.

Les adultes atteints d'autisme qui ont un emploi sont plus susceptibles d'être sous-employés

Même s'ils travaillent, les adultes atteints d'autisme sont plus souvent sous-employés que les personnes qui n'ont pas d'incapacité. Si la quasi-totalité (93,4 %) des Canadiens autistes que nous avons interrogés avaient un emploi (un élément de notre approche de sondage), près de la moitié (41,7 %) travaillaient à temps partiel ou sur une base contractuelle ou temporaire. À titre de comparaison, 81,6 % de tous les Canadiens ayant un emploi travaillaient à temps plein en 2021, et seulement 18,4 % à temps partiel.¹⁵

Bien que les données canadiennes sur le sujet soient rares, des chercheurs américains ont observé une tendance de sous-emploi similaire chez les travailleurs autistes.¹⁴ Plusieurs études ont révélé que les adultes atteints d'autisme occupent généralement des emplois à temps partiel et travaillent moins de 30 heures par semaine.¹⁵ De plus, une étude réalisée au Royaume-Uni a révélé que 40 % des personnes autistes qui ont un emploi à temps partiel souhaitaient travailler plus d'heures qu'ils ne le font actuellement.¹⁶



Plusieurs études ont révélé que les adultes atteints d'autisme occupent généralement des emplois à temps partiel et travaillent moins de 30 heures par semaine.

-Des chercheurs américains

→ Chez les adultes autistes, le taux de roulement est plus élevé et la durée d'emploi moyenne est plus courte

En 2021, les travailleurs à temps plein et à temps partiel au Canada occupaient leur emploi actuel depuis 8,6 ans en moyenne, bien que les travailleurs à temps plein âgés de 25 à 44 ans changeaient d'emploi un peu plus souvent, leur moyenne étant de 5,9 ans pour un même poste.¹⁷

Dans le cas des travailleurs canadiens atteints d'autisme, la situation n'est pas du tout la même. Parmi les répondants au sondage qui ont un emploi, seulement 2 % occupaient leur poste actuel depuis plus de cinq ans. La plupart (47 %) ont répondu qu'ils occupaient leur poste depuis un an ou deux, et 29 % depuis trois à cinq ans.

On observe également des taux plus élevés de changement d'emploi chez les adultes autistes dans d'autres pays. Aux États-Unis, par exemple, ils conservent généralement un emploi pendant deux ans, soit moins de la moitié de la durée d'emploi moyenne de l'ensemble des travailleurs américains (4,2 ans).¹⁸ En Australie, des chercheurs ont observé que les travailleurs autistes ont de façon générale des durées d'emploi plus courtes, et par conséquent des antécédents de travail plus fragmentés, que la population générale en âge de travailler.¹⁹

La sous-représentation actuelle des personnes autistes dans la main-d'œuvre canadienne ne reflète pas leur talent, leurs compétences et leur employabilité. En fait, ils sont en grande majorité disposés à travailler et capables de le faire, et ils sont aussi capables que n'importe quel autre groupe de réussir dans un emploi gratifiant.

Les obstacles à l'emploi :
ce à quoi les adultes atteints d'autisme font face quand ils cherchent un travail intéressant

Les adultes canadiens atteints d'autisme désirent travailler et réussir sur le plan personnel et professionnel. Pourtant, pour trouver un travail intéressant — et s'épanouir dans leur rôle — ils doivent souvent faire face à des obstacles de taille.



Cette image est inspirée de mes propres expériences de masquage, une stratégie d'adaptation dont il est question dans ce rapport. On voit ici une personne en détresse qui doit écouter un collègue et prendre des notes, tout en composant avec le bruit des voitures à l'extérieur et en tentant de détourner son attention de la sensation parfois envahissante de ses propres vêtements.

C'est une expérience que je vis couramment lorsque je ne prends pas bien soin de moi. Pour les personnes neurodivergentes, le masquage peut vouloir dire qu'elles ignorent leurs besoins sociaux et sensoriels, en ayant plutôt l'impression qu'elles doivent exécuter leur travail et se comporter selon les attentes à leur égard.

—Emcie Turineck, artiste



L'entrevue d'emploi est l'un des plus grands obstacles

Rares sont les gens qui aiment les entrevues d'emploi, mais pour les candidats atteints d'autisme, il peut s'avérer particulièrement difficile de s'y retrouver dans le processus d'embauche traditionnel.

Les entrevues sont en fin de compte un test des compétences professionnelles et sociales. Elles visent à évaluer la capacité du candidat de synthétiser l'information et de présenter ses expériences antérieures d'une manière qui démontre ses connaissances et son intelligence. Cependant, elles sont aussi conçues pour aider les recruteurs à évaluer les compétences sociales du candidat, ou son adaptation, c'est-à-dire la combinaison de compétences

sociales, émotionnelles et cognitives qui façonne la manière dont une personne interagit avec les autres. Au bout du compte, les entrevues évaluent en général les compétences du candidat en cours d'entrevue, autrement dit sa capacité de faire bonne impression et de se vendre, plutôt que ses compétences ou ses aptitudes liées à l'emploi.

Pour les personnes autistes, qui ont tendance à penser en fonction du sens littéral des mots et qui

peuvent ne pas capter les signaux sociaux ou s'exprimer de manière neurotypique, cette étape du processus d'embauche peut être un obstacle important. Parmi les répondants au sondage, 40 % ont déclaré que le processus d'entrevue était un « grand défi ». Du point de vue de l'employeur, il existe un risque réel que les processus actuels d'entrevue d'emploi contribuent à éliminer des candidats hautement qualifiés, notamment des personnes autistes.



Point de vue d'une... **personne autiste interrogée**

« Dans bien des cas, les intervieweurs ne cherchent pas vraiment à comprendre vos compétences et vos capacités. J'avais toujours l'impression qu'ils essayaient de me piéger. ... Honnêtement, je déteste le processus d'entrevue, ça me rend anxieux. J'envoie toujours un courriel [à l'avance] pour savoir ce qu'on demandera lors de l'entrevue. Ainsi, j'espère que je serai prêt et que l'on me posera des questions pertinentes. »

« Certaines des questions comportementales sont universelles. [Les intervieweurs] s'attendent à ce que vous réfléchissiez de façon critique [aux questions], mais [l'entrevue] vous apprend simplement à reproduire les réponses de la manière dont ils veulent les entendre. »

« [J'ai] une peur excessive de l'expérience d'entrevue. C'est toujours comme ça. Il a fallu une personne qui connaissait mes capacités (parce qu'elle avait travaillé avec moi dans une autre entreprise) pour m'aider à faire la transition. ... Elle m'a beaucoup facilité les choses afin que je puisse me joindre à l'entreprise. Elle a aidé [les intervieweurs] à comprendre que j'avais une peur absolue des entrevues mais que, selon elle, j'étais par ailleurs une personne brillante et un leader dans mon domaine. Elle m'a de plus aidé personnellement en m'encourageant pendant le processus d'entrevue et d'embauche. »

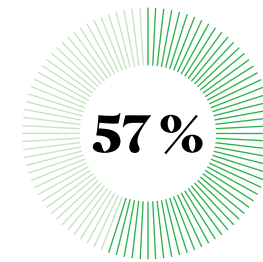


→ En l'absence de mesures de soutien appropriées, les différences sociales et cognitives peuvent rendre la réussite professionnelle difficile

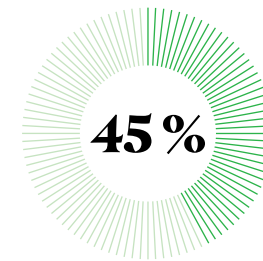
Des recherches ont montré que les adultes atteints d'autisme peuvent avoir du mal à s'acclimater et à s'adapter à de nouveaux milieux de travail et à de nouvelles attentes. Ils peuvent parfois trouver difficile de se souvenir des instructions verbales et de les suivre. Ils peuvent également avoir du mal à communiquer et à travailler efficacement avec leurs coéquipiers, particulièrement dans des environnements non structurés. Ces différences sociales et cognitives, selon les recherches, pourraient contribuer à expliquer pourquoi les adultes autistes ont en moyenne des durées d'emploi plus courtes que la population en général.²⁰

S'y retrouver dans le cadre du travail quotidien est souvent source de beaucoup de difficultés pour les personnes autistes, qui s'efforcent de s'intégrer dans un milieu de travail essentiellement neurotypique. Plus de la moitié (57 %) des répondants au sondage ont dit se sentir épuisés à la fin de leur journée. De plus, au moins un des employeurs que nous avons interrogés a indiqué que les employés autistes se fatiguent en général plus rapidement et qu'il s'est avéré essentiel d'ajuster leurs heures de travail.

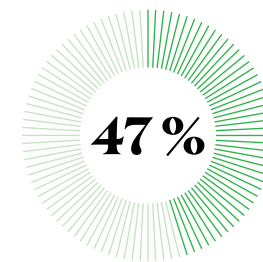
L'un des facteurs qui contribuent à cet épuisement après le travail est l'effort que font les travailleurs autistes pour minimiser ou cacher leurs différences. Parmi les répondants au sondage, 45 % ont déclaré qu'ils avaient l'impression de devoir masquer leur autisme pour accomplir leur travail, et **47 % ont affirmé qu'ils n'étaient pas à l'aise de révéler leur autisme aux employeurs**. Le désir de masquer leurs différences et de s'intégrer semble plus marqué chez ceux qui travaillent dans de grandes organisations.



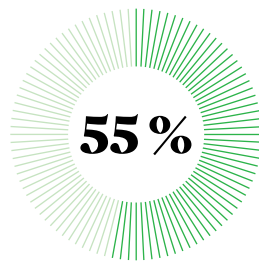
*se sentent épuisés
à la fin de leur journée de travail.*



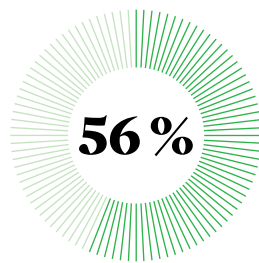
*ont l'impression qu'ils doivent cacher
leur trouble autistique pour réussir au travail.*



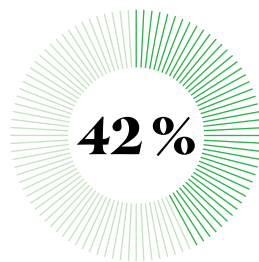
*ne sont pas à l'aise de divulguer
leur trouble autistique à leur employeur.*



*estiment qu'il existe toujours
une stigmatisation
liée à l'autisme.*



*ont l'impression d'être traités
différemment
lorsque les gens apprennent qu'ils sont autistes.*



*ont été la cible
de discrimination au travail.*

Plusieurs raisons pourraient expliquer la réticence à révéler son autisme. Plus de la moitié (55 %) des répondants au sondage ont indiqué que selon eux, il existe encore une stigmatisation associée à l'autisme, malgré les efforts déployés pour accroître la sensibilisation et améliorer la compréhension. De plus, 56 % ont dit être traités différemment après que les gens ont appris qu'ils sont autistes. Par ailleurs, ce qui est encore plus regrettable, 42 % ont avoué qu'ils avaient été la cible de discrimination au travail.

Point de vue d'une... personne autiste interrogée

« Dans des entreprises précédentes, je n'ai pas déclaré que j'étais autiste parce que la plupart des entreprises ne comprennent pas l'autisme ou les incapacités en général. Il est préférable de ne pas en parler et d'essayer [plutôt] de s'intégrer afin qu'ils pensent que vous êtes compétent et que vous ne deviendrez pas une charge. Vous pouvez également être la cible d'intimidation en milieu de travail dans une entreprise qui n'est pas appropriée. »

« Au début, je ne voulais pas dire que j'étais autiste. Hormis les difficultés sensorielles, je pense que je suis complètement « camouflée », comme beaucoup de femmes ayant un trouble du spectre. Puis je me suis inquiétée d'avoir l'air de me lamenter quand je demandais certaines adaptations! Finalement, j'ai décidé d'être plus transparente, pour cette raison mais aussi parce que j'ai commencé à vouloir aider d'autres (nouveaux) employés qui commençaient leur carrière et qui étaient eux aussi touchés par un trouble du spectre. J'espère faire plus pour eux d'une manière ou d'une autre. »

« J'ai choisi de révéler [que je suis autiste] parce que [l'entreprise où je travaille] s'est dotée d'un programme de soutien à l'autisme et y voit de la valeur. »

→ Il importe de souligner que les obstacles auxquels les personnes autistes font face dans la recherche d'un emploi, dont il a été question précédemment, sont en fin de compte des **obstacles à un milieu de travail inclusif pour tous les employés**. Autrement dit, l'élimination de ces obstacles améliorera la situation non seulement pour les Canadiens neurodivergents, mais aussi pour tous les Canadiens.

Les arguments en faveur de l'embauche de talents autistes

*Bon nombre des employeurs que nous avons interrogés aux fins de notre rapport ont invoqué deux raisons pour justifier l'embauche de plus de candidats autistes. D'une part, ils ont reconnu l'impératif moral de déconstruire les systèmes et les processus qui empêchent les personnes autistes d'obtenir un emploi valorisant : bref, c'est la **bonne chose à faire**. D'autre part, ils ont aussi été persuadés par les arguments en faveur de l'embauche de talents autistes : les avantages tangibles et intangibles que les entreprises réalisent grâce à l'embauche de personnes neurodivergentes.* →



Je voulais représenter le talent et la créativité des personnes autistes en milieu de travail. Lorsque celles-ci bénéficient d'un soutien exhaustif, leurs traits distinctifs prennent leur envol au travail, dépeints ici par des montgolfières : il y en a sur le bureau, tandis que d'autres émergent de l'écran vers l'espace de travail.

Je voulais suggérer la diversité des compétences et des intérêts, et la façon dont les passions autistes peuvent engendrer d'excellentes idées et de l'innovation. De plus, c'est une image joyeuse, motivante et inspirante, qui met en lumière le caractère distinctif de chaque personne atteinte d'autisme.

—Emcie Turineck, artiste



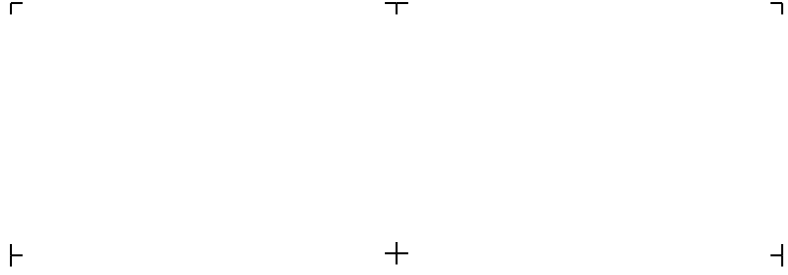
Les politiques inclusives en matière de talents sont avantageuses pour tous les employés, en particulier d'autres groupes sous-représentés

Les changements que les employeurs peuvent apporter pour attirer et retenir des candidats autistes peuvent avoir une incidence positive sur tous les employés. Par exemple, l'adoption de pratiques d'embauche inclusives et de politiques de travail flexibles peut également les aider à attirer et à retenir des candidats de talent qui appartiennent à d'autres groupes actuellement sous-représentés dans la population active canadienne. Ces groupes comprennent les personnes handicapées et les malades chroniques, les personnes racisées et les Autochtones, les personnes ayant

des responsabilités de soignant, les nouveaux arrivants au Canada, les jeunes et les personnes qui ont été sans emploi pendant de longues périodes.

Les efforts intentionnels visant à favoriser la diversité et l'inclusion en milieu de travail, notamment l'ouverture à la neurodiversité, peuvent également contribuer à façonner une culture d'appartenance et une vision commune chez les employés. À mesure que les équipes se diversifient, les employés de toutes les catégories peuvent bénéficier d'une plus grande adhésion à la raison d'être de leur organisation.

Enfin, bon nombre des employeurs que nous avons interrogés ont affirmé que le fait de compter une ou plusieurs personnes autistes au sein de leur équipe a amélioré des aspects précis de leurs activités, comme les normes de communication de l'équipe. Par exemple, les gestionnaires constatent les avantages qu'il y a à utiliser un langage simple, à éviter le jargon et à faire attention de ne pas imposer de surcharge d'information, et des équipes entières bénéficient de communications plus claires.



Si vous êtes un peu conciliant, il y a un nombre incroyable de personnes qui sont prêtes à travailler et qui pourraient jouer un rôle fondamental dans votre équipe. Et si vous faites preuve de souplesse à l'égard de vos employés, vous en serez dûment récompensés. »

-Tom Peterson, vice-président, Produits et technologies, FieldCap Inc.





Les avantages de l'embauche d'employés autistes dépassent largement les coûts

Les entreprises hésitent souvent à embaucher des travailleurs autistes parce qu'elles craignent qu'ils ne soient pas aussi productifs que d'autres employés plus neurotypiques, ou qu'ils aient besoin de plus de soutien et de supervision. Ces préoccupations sont enracinées dans des perceptions erronées de l'autisme, qui existent en raison du manque de connaissances sur le sujet dans la société et de l'insuffisance des services de transition et de soutien offerts aux travailleurs autistes et à leurs employeurs. D'ailleurs, des recherches ont démontré que les gains financiers et sociaux liés à l'embauche de travailleurs autistes compensent les coûts requis.²¹

Les employeurs qui ignorent les candidats autistes, ou qui ne leur accordent pas suffisamment d'attention au moment de prendre des décisions d'embauche, se privent d'un important bassin de talents. Dans un environnement qui leur donne les moyens de réussir, les employés autistes peuvent être de précieux membres de l'équipe. Bon nombre des employeurs que nous avons interrogés ont affirmé que lorsqu'ils effectuent un travail qu'ils trouvent valorisant et qui correspond à leurs forces, les employés autistes représentent un rendement net positif de l'investissement.

Outre une productivité accrue, les membres de l'équipe qui sont autistes peuvent également offrir la capacité de réfléchir aux problèmes d'une manière unique, générant des perspectives qui peuvent favoriser de nouvelles idées et approches. L'obtention d'une ressource talentueuse qui possède de précieuses connaissances du domaine peut l'emporter sur les coûts relativement insignifiants qui sont associés au recrutement de travailleurs autistes et à la satisfaction de leurs besoins.



Les coûts s'accumulent si les tests sont médiocres, et il est plus coûteux d'apporter des correctifs une fois que la production est commencée. Le [salaire] de [notre responsable des tests, qui est autiste] est assez élevé, mais c'est de l'argent bien dépensé et les autres membres de l'équipe sont ainsi libérés pour pouvoir accomplir leur travail. Il en coûte ce qu'il en coûte pour développer des logiciels solides, alors il faut payer le prix pour que ce soit bien fait. C'est moins cher à long terme, puisqu'il n'est pas possible de racheter sa crédibilité auprès de clients déçus. »

*-Tom Peterson, vice-président,
Produits et technologies, Field Cap Inc.*



Les travailleurs autistes peuvent aider les employeurs canadiens à combler le déficit de compétences

Les employeurs du Canada et du monde entier ont de plus en plus de difficulté à recruter les talents dont ils ont besoin, surtout au moment où le marché de l'emploi se remet des effets de la pandémie et où la guerre pour le recrutement de personnel de talent qui en résulte fait rage. En 2020, 48 % des entreprises au Canada ont signalé des pénuries de main-d'œuvre, soit deux fois plus que dix ans plus tôt.²² En septembre 2021, Statistique Canada indiquait qu'il y avait plus d'un million de postes vacants dans l'ensemble du pays,²⁵ ce qui représente 0,8 poste vacant par chercheur d'emploi, soit le taux le plus élevé depuis 2015.

Un grand nombre des emplois vacants au Canada et ailleurs exigent des compétences technologiques qui sont recherchées. Cybersecurity Ventures, par exemple, a observé que le nombre de postes en cybersécurité non pourvus dans le monde a augmenté de 350 % entre 2013 et 2021, passant d'un million à 3,5 millions.²⁴ La pandémie de COVID-19 n'a fait qu'accroître la demande de talents en technologies qualifiés vu que les entreprises ont adopté le télétravail, les innovations numériques, le commerce électronique, et plus encore.^{25,26,27} Alors que 79 % des employeurs canadiens disent avoir changé leur façon de travailler pendant

la pandémie et avoir besoin d'un plus grand nombre d'employés possédant des compétences en TI, 68 % indiquent qu'ils ont du mal à recruter les talents qualifiés dont ils ont besoin pour croître.²⁸

Bien qu'il soit important de ne pas laisser entendre qu'il s'agit d'une solution individuelle, il est utile de reconnaître que les Canadiens autistes représentent un groupe de personnes sous-employées et qualifiées qui peuvent aider les entreprises à combler leurs besoins en matière de talents, particulièrement en ce qui a trait aux compétences technologiques. Cela ne veut pas dire qu'il n'existe pas d'occasions de travail intéressantes en dehors du domaine des technologies pour les Canadiens autistes, mais des études démontrent que les étudiants autistes se spécialisent dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques

(STIM) dans un pourcentage démesuré.²⁹ Les résultats de notre sondage reflètent aussi cette tendance. Près de neuf répondants sur 10 ont fait des études postsecondaires dans une discipline des STIM, et 48 % de tous les répondants ont déclaré que l'idée de travailler dans un domaine lié à la technologie les intéressait. De toute évidence, les employeurs canadiens qui ignorent les candidats autistes se privent d'un important bassin de talents enthousiastes, dont beaucoup possèdent des compétences technologiques recherchées.



Mon but [en tant que défenseur de l'éducation sur l'autisme] est d'avoir plus de personnes autistes [sur les lieux de travail] parce qu'elles possèdent des compétences spéciales et qu'elles peuvent être des atouts importants pour les entreprises. Je veux diriger en inspirant et en montrant l'exemple. »

-Paul Walderman, spécialiste du contenu numérique, Maple Leaf Sports & Entertainment (MLSE)



Au fil des ans, à mesure que nous avons appris à connaître nos collègues qui se sont joints à l'entreprise par l'intermédiaire du programme et d'autres personnes touchées par un trouble du spectre, nous avons constaté que ce groupe était très diversifié et possédait un large éventail de compétences. Tout le monde n'est pas doué pour les technologies. Nous sommes une organisation technologique, donc nous embaucherons toujours des gens dans ce domaine, mais nous offrons beaucoup de rôles différents et nous avons élargi notre compréhension du potentiel des candidats touchés par le spectre de l'autisme. Nous avons des gens qui travaillent dans plus de 25 types d'emplois différents : les technologies, bien sûr, mais aussi les ressources humaines, la vente, les finances, et bien d'autres. Ils sont présents partout. »

-Sarah Loucks, leader mondiale, Autistes au travail, SAP

Comment les employeurs peuvent réussir à recruter, et à retenir, des talents autistes

Les recherches que nous avons menées aux fins de ce rapport nous ont permis de rencontrer de nombreuses personnes autistes, de même que des employeurs qui ont réussi à recruter des talents autistes et qui ont découvert comment les aider à réussir. Nous avons résumé nos conversations en une série d'occasions qui, nous l'espérons, aideront les employeurs à créer des liens avec plus de candidats autistes, à les recruter pour des rôles gratifiants et à les aider à bâtir des carrières prospères.

Il convient de souligner que bon nombre de ces suggestions peuvent également être utiles pour recruter et maintenir en poste des candidats appartenant à d'autres groupes sous-représentés. De petits changements pour accommoder les travailleurs autistes peuvent avoir un effet cumulatif sur le recrutement d'employés plus diversifiés, plus talentueux et qui réussissent mieux globalement. →





Recrutement **Trouver le bon champion avant de commencer**

Les nouvelles initiatives d'affaires ont plus de chances de réussir lorsqu'elles ont un parrain ou un champion solide, et le lancement de programmes visant à recruter plus de talents autistes ne fait pas exception. Ces programmes sont plus susceptibles d'être efficaces lorsqu'ils sont parrainés par une personne qui a une expérience de la communauté autiste, que ce soit sur le plan personnel ou familial, par le bénévolat ou par des expériences de travail antérieures. Le bon champion pourrait également être quelqu'un qui se passionne pour l'enjeu de l'inclusion et de la diversité sous toutes ses formes, et qui souhaite fortement être un leader dans ce domaine. Cette personne doit être bien rémunérée pour ses efforts et occuper un poste d'un niveau suffisamment élevé pour avoir une influence sur l'organisation, ce qui peut se faire en incluant ce processus de recrutement dans ses fonctions officielles plutôt que de lui demander de se charger de cet objectif supplémentaire sur une base volontaire.

Préparer le terrain, notamment par l'éducation et la formation sur les préjugés

Les employeurs que nous avons interrogés ont souligné l'importance d'effectuer un travail préparatoire avant de lancer toute initiative d'embauche de personnes atteintes d'autisme. L'éducation préalable des recruteurs, des dirigeants et du personnel peut aider à éliminer les idées préconçues sur l'autisme et à s'attaquer aux préjugés conscients et inconscients. Une campagne de sensibilisation permettant de mieux comprendre l'autisme peut donner à l'organisation — et aux employés autistes — les moyens de réussir.

Cette étape pourrait notamment consister à aider les recruteurs et les directeurs responsables de l'embauche à comprendre que les candidats autistes pourraient éviter le contact visuel pendant les entrevues, ou qu'ils pourraient être exceptionnellement directs dans leurs réponses, mais que ces comportements ne veulent pas dire qu'ils sont peu fiables, évasifs, impolis ou qu'ils ne conviennent pas à l'organisation. Il faut par ailleurs demander aux intervieweurs d'être précis en expliquant les postes à pourvoir et les fonctions et attentes, et d'éviter de poser des questions ouvertes. Offrir du coaching aux employeurs peut également les aider à envisager des processus d'embauche indépendants des entrevues (comme des tests, des évaluations écrites et des périodes d'emploi à l'essai) afin de réduire le degré de préjugés pouvant s'ingérer dans le processus d'entrevue.

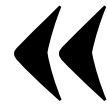


L'équipe de recrutement de talents de SAP a lancé l'an dernier un « cadre d'entrevue inclusif » qui porte sur un certain nombre d'éléments liés à la diversité. Nous avons réuni des membres de l'équipe de recrutement de talents et des collègues touchés par le spectre pour créer un segment sur l'inclusion de l'autisme. Il s'agit d'un aide-mémoire qui vise à aider les directeurs responsables de l'embauche à être plus inclusifs et à améliorer l'expérience d'embauche des candidats touchés par le spectre. Nous encourageons les directeurs responsables de l'embauche à se concentrer sur les compétences liées à l'emploi du candidat, et non sur ses compétences en entrevue ou des compétences sociales qui n'ont aucune incidence sur la qualité du travail qu'il accomplit. Nous encourageons également les équipes d'embauche à fournir aux candidats du spectre de l'autisme des thèmes d'entrevue, des sujets et même des questions à l'avance afin qu'ils puissent se concentrer sur la présentation de leurs compétences et de leur expérience, sans se soucier de ce qu'on leur demandera. »

— *Sarah Loucks, leader mondiale,
Autistes au travail, SAP*

Les gestionnaires peuvent aller plus loin dans ce travail préparatoire en offrant de l'éducation et une formation sur la lutte contre les préjugés à toutes les équipes, pas seulement à celles qui participent au processus de recrutement. En aidant les autres employés à comprendre ce que c'est que d'avoir un collègue autiste, ils peuvent contribuer à créer un milieu de travail accueillant et axé sur le soutien, où tant les employés autistes que les nouveaux employés et les employés de longue date se sentent à l'aise de demander les mesures de soutien dont ils ont besoin.

Cependant, les employeurs n'ont pas à entreprendre ces préliminaires seuls. Plusieurs de ceux que nous avons interrogés ont fait équipe avec des organisations qui possèdent une expertise en matière de pratiques d'emploi inclusives à l'égard des nouveaux employés autistes, et ils ont communiqué l'importance de ce type de collaboration pour rendre leurs processus de recrutement et leurs lieux de travail plus inclusifs.



Trouvez un partenaire. Comprenez les réalités de l'autisme. Remettez en question ce que vous pensez savoir, parce que ce n'est peut-être pas vrai. Apprenez les faits que vous ne connaissez pas. À moins d'être sensibilisé à l'autisme, vous ne serez pas prêt à vous lancer sur le marché de talents. Vous ne vous aiderez pas et vous n'aidez pas non plus [les candidats]. Vous pourriez faire plus de mal que de bien. »

*-David Workman, directeur principal,
Technologie et numérique, MLSE*



Sur le plan des pressions, les entrevues ont beaucoup plus d'incidence sur eux que les autres pressions auxquelles ils feront face au quotidien dans le cadre de leur travail. Aussi, le fait de demander d'accomplir des tâches sur place pendant une entrevue pourrait sans doute disqualifier des candidats qui seraient en réalité idéaux. Les candidats qui sont touchés par le spectre ont beaucoup à gérer, essayant de paraître neurotypiques, de rentrer dans le moule, etc. C'est lourd et c'est beaucoup de pression. Envisagez plutôt d'examiner leur portefeuille de travail, de discuter de scénarios, de déterminer comment et pourquoi ils ont retenu certaines approches, etc. »

-Une personne autiste interrogée



Intégration **Utiliser le système de jumelage pour aider les nouveaux employés atteints d'autisme à s'intégrer**

Commencer un nouvel emploi est une expérience stressante pour n'importe qui. De nombreux employeurs avec lesquels nous avons discuté ont constaté que le fait de jumeler une nouvelle recrue autiste à un mentor informel, ou compagnon, peut grandement faciliter la transition du nouvel employé au travail, l'aider à s'intégrer à l'équipe et faciliter ses interactions sociales avec les autres. Les mentors peuvent être eux-mêmes atteints d'autisme, avoir déjà travaillé avec des collègues autistes et ainsi mieux comprendre les défis auxquels ils font face et comment les surmonter, ou ils peuvent avoir peu ou pas d'expérience avec l'autisme mais être néanmoins désireux d'apprendre et passionnés par l'inclusion.



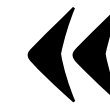
Le compagnon témoigne du fait qu'il n'est pas difficile de travailler avec le collègue autiste, et que cette personne n'est pas « étrange ». Ils travaillent ensemble, ils s'entendent, ils ont du plaisir et cela suscite la curiosité d'autres personnes, qui souhaitent créer des liens. Avoir un compagnon aide tout le monde à se sentir plus à l'aise, beaucoup plus que si nous laissons un employé atteint d'autisme à lui-même pour tenter de s'y retrouver et de s'intégrer. »

- Suzanne Thibodeau, directrice principale, Gouvernance, Relations avec les autorités et Encadrement de la sécurité, Desjardins

Plusieurs des employeurs que nous avons interrogés ont également collaboré avec auticon Canada, qui fournit un coach pour travailler avec leurs propres employés autistes ainsi qu'avec les gestionnaires et les membres de l'équipe du côté de l'employeur. Cette ressource peut être inestimable pour assurer une meilleure compréhension de l'autisme en milieu de travail, de même que fournir des stratégies pour créer un milieu de travail plus inclusif. Les coaches peuvent également défendre les intérêts des employés autistes, surtout dans les cas où les communications avec l'employeur sont plus difficiles ou intimidantes.

Maintenir une communication régulière, ouverte et claire

La majorité des employeurs que nous avons interrogés ont recommandé que les gestionnaires s'assurent de prévoir des suivis réguliers avec les employés autistes. Ces rencontres permettent aux employés de poser des questions et d'obtenir des éclaircissements, et aux gestionnaires de donner des directives, d'ajuster le travail, de discuter des besoins en matière de flexibilité, et plus encore. En communiquant régulièrement, les employeurs et les employés peuvent demeurer clairs quant à ce qui doit se passer et à la façon dont les choses évoluent dans l'ensemble.



Ce qui importe le plus, pour nous, c'est de nous assurer que les membres de l'équipe [qui sont atteints d'autisme] savent ce qui s'en vient, ce que nous faisons et ce à quoi les gens s'attendent. Il faut également s'assurer qu'ils savent à qui s'adresser s'ils ont des questions ou s'ils se sentent dépassés ou stressés. Prendre le temps de s'assurer qu'ils ne ressentent pas trop de pression. Faire régulièrement des suivis. Les aider à établir des priorités quand c'est nécessaire, et leur expliquer pourquoi quelque chose est prioritaire. »

*-Marc Wachmann,
chef du développement logiciel,
Decisive Farming, Telus Agriculture*



Assurer un succès durable
**Reconnaître que
la flexibilité est
essentielle**

Les employés atteints d'autisme ont des différences sociales et cognitives uniques, que les employeurs devraient s'efforcer de comprendre et de prendre en compte pour les aider à réussir.

Certains des employeurs que nous avons interrogés ont indiqué qu'ils devaient apporter de petits ajustements à leurs méthodes de gestion afin de mieux tenir compte des besoins et des préférences de leur personnel autiste. Un répondant a expliqué qu'il adoptait habituellement un style passif, laissant les employés libres de « se faire une idée » et d'établir leurs propres « balises ». Cette façon de faire n'était cependant pas idéale pour un membre de l'équipe atteint d'autisme. Il a par conséquent modifié ses méthodes pour fournir des lignes directrices et des échéanciers clairs, et cela s'est révélé beaucoup plus efficace pour l'employé en question. Les autres membres de l'équipe ont rapidement modifié leurs approches, eux aussi, apprenant à éviter d'être trop ambigus dans leurs communications et leurs interactions.

Les personnes autistes ont souvent des sensibilités sensorielles, qui peuvent être exacerbées dans un environnement de bureau occupé. Ces employés pourraient bénéficier de mesures d'adaptation en milieu de travail, par exemple réduire l'éclairage vif, le bruit et d'autres stimuli, et les apprécier. Pour certains (mais décidément pas tous), le télétravail peut être la solution idéale. La plupart des employeurs que nous avons interrogés estimaient que le fait de permettre à leurs employés autistes d'éviter les déplacements quotidiens et de choisir où travailler avait une incidence positive dans l'ensemble.

Par ailleurs, les employés atteints d'autisme peuvent avoir des modes de concentration qui diffèrent de ceux de leurs collègues neurotypiques. Par exemple, certains indiquent qu'ils peuvent se concentrer sur des tâches précises, comme le contrôle de la qualité et la résolution de problèmes, pendant de longues périodes. Cela peut donner lieu à des périodes de grande productivité qui ne correspondent pas nécessairement à la journée de travail classique.

Comme nous l'avons déjà mentionné dans ce rapport, les personnes autistes peuvent aussi se fatiguer plus facilement que leurs pairs, en raison soit de la surstimulation sensorielle, soit de l'énergie qu'elles dépendent parfois pour masquer leur autisme. Offrir des conditions de travail flexibles — une solution que la plupart des employeurs adoptent déjà ou qu'ils envisagent pour répondre aux exigences du marché du travail — peut aider ces membres de l'équipe à maintenir les niveaux d'énergie nécessaires tout au long de la journée et à éviter le surmenage ou l'épuisement professionnel.



Le défi n'est pas la personnalité de l'employé, c'est plutôt de trouver son point fort. [Le membre de notre équipe qui est autiste] avait de l'expérience en tant que développeur débutant, mais il était ouvert à essayer le contrôle de la qualité. Cependant, ce travail ne le stimulait pas et il avait du mal à l'accomplir. Le contrôle de la qualité n'était pas son point fort, il relâchait son attention. Il le savait lui aussi. Après un certain temps, nous en avons discuté et nous l'avons transféré à un poste qui concerne principalement, sinon entièrement, les activités de développement. »

*- Charles Martin, vice-président,
Technologies, Carebook Technologies Inc.*



[Les horaires flexibles] sont une option dont j'ai besoin et que j'utilise. Je ne travaille pas à un rythme de « combustion lente », mais plutôt dans des élans hyper efficaces qui peuvent se produire n'importe quand et que je ne peux pas contrôler. Aussi, en l'absence [de flexibilité], je n'arrive pas à faire grand-chose dans une journée [parce que] je suis trop épuisé d'essayer de me pousser à travailler. »

- Une personne autiste interrogée



Les organisations doivent offrir des mesures d'adaptation aux personnes autistes. Elles doivent les laisser travailler à leur propre rythme, selon leurs propres conditions. Elles doivent leur fournir des environnements sensoriels appropriés, où elles peuvent se sentir à l'aise et à leur place. »

*- Paul Walderman,
spécialiste du contenu numérique, MLSE*

Offrir des occasions de croissance et d'apprentissage

Sans égard à la souplesse de l'horaire et aux mesures d'adaptation au travail, les employés atteints d'autisme sont en général désireux d'apprendre de nouvelles choses et d'entreprendre de nouveaux projets et de nouvelles affectations : plus de la moitié (54 %) des répondants au sondage ont déclaré qu'ils seraient heureux d'avoir des occasions d'améliorer leurs compétences techniques. Les employeurs qui s'appuient sur l'hypothèse que leurs employés autistes sont en quelque sorte moins capables — et qui, en conséquence, réduisent leur charge de travail — risquent de les démoraliser et de se priver de la valeur et des résultats qu'ils peuvent leur apporter.



[Pour m'aider à progresser dans ma carrière,] j'aimerais que l'on m'aide à perfectionner mes compétences techniques. L'entreprise offre ce genre d'aide, et je veux en profiter pleinement. »

-Une personne autiste interrogée

Pourquoi les Canadiens atteints d'autisme trouvent-ils plus facilement des emplois dans le secteur des technologies que dans d'autres domaines?

Les adultes canadiens atteints d'autisme dans le secteur des technologies sont plus susceptibles d'avoir un emploi, et de travailler à temps plein, que dans d'autres secteurs. Selon notre sondage et les entrevues que nous avons réalisées, les emplois axés sur la technologie pourraient très bien convenir à de nombreux adultes autistes sur le marché du travail actuel. Les deux tiers (67 %) des répondants au sondage ont indiqué qu'ils travaillaient dans le secteur des technologies. Il s'agit là d'une proportion beaucoup plus élevée que celle que l'on observe chez les travailleurs canadiens en général — en 2016, par exemple, le taux n'était que de 5,1 % à l'échelle nationale.

Notre méthodologie de sondage était plus susceptible de nous faire rencontrer des répondants autistes qui travaillent dans le domaine des technologies, mais elle a aussi révélé que ces employés avaient plus de chances de réussir, et de travailler à temps plein, que les répondants d'autres secteurs. Parmi les répondants qui avaient un emploi, plus de la moitié (55,8 %) de ceux qui travaillaient dans le secteur des technologies avaient un poste permanent à temps plein, comparativement à 41 % de ceux qui travaillaient dans d'autres secteurs.

Les efforts déployés par le secteur des technologies pour attirer et soutenir les talents neurodivergents portent leurs fruits

Les résultats de notre sondage portent à croire que les travailleurs autistes ont peut-être plus de facilité à s'intégrer dans le secteur des technologies. Nous avons demandé à ceux qui cherchaient activement un emploi de classer une série d'obstacles potentiels à leur recherche, en choisissant parmi les réponses suivantes : « absolument aucun défi », « plutôt un défi », et « un grand défi ». Les répondants qui étaient à la recherche d'un emploi dans le secteur des technologies ont estimé que les défis étaient « grands » beaucoup moins souvent que leurs pairs qui évoluent dans d'autres secteurs. Par exemple, alors que

60 % des chercheurs d'emploi dans des secteurs autres que les technologies ont indiqué que c'était un grand défi de trouver des possibilités d'emploi convenables, seulement 29 % de ceux du secteur des technologies étaient du même avis.

Les répondants qui cherchent un emploi dans le domaine des technologies ont également indiqué que les employeurs de ce secteur semblaient plus disposés que les autres à les considérer comme des candidats sérieux, seulement 27 % avouant n'avoir pas reçu de réponse après avoir

postulé un emploi. À titre de comparaison, plus de la moitié (55 %) des chercheurs d'emploi dans d'autres secteurs n'avaient pas reçu de réponse après avoir postulé.

Il importe de souligner que l'idée selon laquelle seuls les emplois techniques conviennent aux personnes autistes est un stéréotype. Les adultes autistes travaillent dans de nombreux secteurs et ils connaissent du succès dans des domaines comme les sciences, le droit, les arts et les finances. Les entreprises technologiques ouvrent la voie en tirant parti de ce bassin

de talents mais même au sein de ces entreprises, **les travailleurs autistes réussissent dans tous les types de rôles.**

En fait, ce stéréotype existe peut-être simplement parce que les organisations du secteur des technologies **sont plus disposées à prendre des risques et à soutenir** les personnes neurodivergentes. Une occasion s'offre aux entreprises d'autres secteurs de tirer parti de ce potentiel en intégrant la neurodiversité dans leurs propres initiatives de recrutement et de soutien aux employés.

Deloitte et l'autisme

Droits et informations juridiques au Canada

La décision de révéler une incapacité ou une affection est très personnelle. Les candidats à l'emploi et les employés ne sont pas tenus de le faire. Toutefois, les Canadiens ont un droit légal à des adaptations raisonnables en milieu de travail. Par conséquent, si une personne a besoin d'adaptations dans le processus d'embauche ou pour accomplir son travail, elle devra expliquer les conséquences de son incapacité ou de son affection et préciser les mesures de soutien dont elle a besoin.

La décision de révéler un problème, de même que la mesure dans laquelle on le révélera et à quel moment, dépend à la fois du candidat ou de l'employé et de sa situation d'emploi. Certaines personnes qui peuvent légalement faire partie de la catégorie des *personnes handicapées* pourraient choisir de ne pas s'identifier comme telles.

Les efforts déployés par Deloitte pour soutenir la neurodiversité

Deloitte aspire constamment à soutenir la diversité neurologique. En plus de nos initiatives conjointes avec auticon (suite à la page suivante) — un cabinet mondial de services-conseils en TI qui emploie des adultes hautement qualifiés touchés par le spectre de l'autisme et qui exerce ses activités au Canada dans ses bureaux à Montréal, à Toronto et à Calgary — nous avons créé des campagnes de sensibilisation, des occasions de formation et du soutien à l'emploi. Nous déployons également des efforts pour faire progresser la reconnaissance de la neurodiversité en présentant des histoires individuelles et en organisant des discussions en groupe et des journées de sensibilisation. Nous offrons par ailleurs une formation ciblée à l'intention des leaders et des équipes, de même que d'autres mesures

d'adaptation personnalisées pour soutenir les personnes ayant des besoins qu'elles déterminent elles-mêmes.

Deloitte consulte les normes et les pratiques exemplaires émergentes en se basant sur une gamme d'alliances d'emploi avec des organisations comme Prêts, disponibles et capables (PDC) et auticon Canada, qui aident à l'embauche des personnes ayant des différences neurodéveloppementales comme l'autisme, et des personnes ayant des déficiences intellectuelles. De plus, ces entreprises offrent du soutien à l'emploi ainsi que de la formation de sensibilisation en collaboration avec les directeurs responsables de l'embauche et les leaders de Deloitte.

Faisons en sorte que les Canadiens atteints d'autisme soient plus nombreux à travailler


Les adultes autistes ont beaucoup à offrir aux employeurs, mais leur potentiel reste étonnamment inexploité. Les Canadiens autistes sont beaucoup moins susceptibles que la population en général d'avoir un emploi à temps plein. Même ceux qui travaillent sont souvent sous-employés, ayant des emplois précaires ou changeant fréquemment d'emploi.



Dans cette illustration, j'ai voulu souligner la façon dont les entreprises et les lieux de travail peuvent répondre aux besoins des personnes atteintes d'autisme. Ici, on voit une personne neurodivergente au bureau, à l'aise et engagée dans son espace et son travail. J'ai dépeint des gens qui partagent le même bureau dans un esprit d'unité, séparés uniquement par des cloisons transparentes. Une mesure d'adaptation comme celle-ci peut aider les employés autistes à atteindre leur plein potentiel au profit de toutes les personnes concernées.

—Emcie Turineck, artiste

Remerciements



Le Centre pour l'avenir du Canada de Deloitte tient à remercier toutes les personnes qui ont contribué aux recherches effectuées pour produire ce rapport, notamment : Nikki Gore, Ramya Kunnath Puliya Kodil, Chelsey Legge, Carole Mendonca, Alexandra Wilkinson et Wilson Zhang.

1. Dr. Stephen Shore, professeur adjoint, Université Adelphi, Garden City, New York.
2. Organisation mondiale de la santé, « Troubles du spectre autistique », 1^{er} juin 2021, <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>.
3. Stefan N. Hansen, et al., « Explaining the increase in the prevalence of autism spectrum disorders: the proportion attributable to changes in reporting practices », *JAMA Pediatrics* 169, no 1 (2015) : 56–62, <https://jamanetwork.com/journals/jamapediatrics/fullarticle/1919642>.
4. Agence de la santé publique du Canada, « Trouble du spectre de l'autisme : Faits saillants de l'enquête canadienne sur la santé des enfants et des jeunes de 2019 », février 2022, <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/maladies-et-affections/trouble-spectre-autisme-enquete-sante-canadienne-enfants-jeunes-2019.html>.
5. Robert McCrossin, « Finding the true number of females with autistic spectrum disorder by estimating the biases in initial recognition and clinical diagnosis », *Children* 9 (2022) : 272–289, doi : <https://doi.org/10.3390/children9020272>.
6. Georgia Lockwood Estrin, et al., « Barriers to autism spectrum disorder diagnosis for young women and girls: a systematic review », *Review Journal of Autism and Developmental Disorders* 8 (2021) : 454–470, <https://link.springer.com/article/10.1007/s40489-020-00225-8>.
7. Allison Jack, et al., the GENDAAR Consortium, « A neurogenetic analysis of female autism », *Brain* 144, no 6 (2021) : 1911–1926, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8320285>.
8. Kaustubh Supekar, et al., « Deep learning identifies robust gender differences in functional brain organization and their dissociable links to clinical symptoms in autism », *The British Journal of Psychiatry* (2022) : 1–8, doi : [10.1192/bjp.2022.15](https://doi.org/10.1192/bjp.2022.15).
9. Agence de la santé publique du Canada, « Infographie : Trouble du spectre de l'autisme – Faits saillants de l'enquête canadienne sur l'incapacité », mars 2020, page modifiée le 6 mai 2020, <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/maladies-et-affections/infographie-trouble-spectre-autisme-faits-saillants-enquete-canadienne-incapacite.html>.
10. Taylor Simmons, « 86% of adults with autism are unemployed. This job fair aims to change that », *CBC News*, 9 avril 2019, <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/86-of-adults-with-autism-are-unemployed-this-job-fair-aims-to-change-that-1.5089780>.
11. National Autistic Society, « New shocking data highlights the autism employment gap », 19 février 2021, <https://www.autism.org.uk/what-we-do/news/new-data-on-the-autism-employment-gap>.
12. Michael Bernick, « Opinion: Americans with autism have never had more support—except when it comes to employment », *Politico*, 4 octobre 2021, <https://www.politico.com/news/agenda/2021/10/04/americans-autism-employment-support-514667>.
13. Statistique Canada, « Proportion de travailleurs occupant un emploi à temps plein et à temps partiel selon le sexe, données annuelles », 7 janvier 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410052705>.
14. Alisha Ohl, et al., « Predictors of employment status among adults with autism spectrum disorder », *Work* 56, no 2 (2017) : 345–355, <https://doi.org/10.3253/WOR-172492>.
15. June L. Chen, et al., « Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: a review of the research literature », *Review Journal of Autism and Developmental Disorders* 2 (2015) : 115–127, <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>.
16. The National Autistic Society, « The autism employment gap: Too much information in the workplace », 2016, https://www.base-uk.org/sites/default/files/knowledgebase/nas_tmi_employment_report_24pp_web.pdf.
17. Statistique Canada, « Durée de l'emploi selon le genre de travail (temps plein et temps partiel), données annuelles », consulté le 25 février 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410005101>.
18. Xin Wei, et al., « Job searching, job duration, and job loss among young adults with autism spectrum disorder », *Journal of Vocational Rehabilitation* 48, no 1 (2018) : 1–10, <https://doi.org/10.3253/JVR-170922>.
19. Susanna Baldwin, Debra Costley et Anthony Warren, « Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder », *Journal of Autism and Developmental Disorders* 44, no 10 (2014) : 2440–2449, <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>.
20. Xin Wei, et al., « Job searching, job duration, and job loss », 1–10.
21. Calvin Solomon, « Autism and employment: Implications for employers and adults with ASD », *Journal of Autism and Developmental Disorders* 50 (2020) : 4209–4217, <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04537-w>.
22. ManpowerGroup, « Closing the skills gap: What workers want », *Talent Shortage 2020: Canadian results*, 2020, https://manpowerab.com/wp-content/uploads/2018/09/MPG_WHITEPAPER-2020-Talent-Shortage-Survey-CA-ENG-1.pdf.
23. Statistique Canada, « Emploi, rémunération et heures de travail, et postes vacants, septembre 2021 », 25 novembre 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/nl/daily-quotidien/211125/dq211125a-fra.htm>.
24. Steve Morgan, « Cybersecurity jobs report: 5.5 million openings in 2025 », *Cybercrime Magazine*, 9 novembre 2021, <https://cybersecurityventures.com/jobs/>.
25. StackCommerce, « Tech industry workers in Canada are more in demand now than before the pandemic », *Financial Post*, 21 août 2021, <https://financialpost.com/personal-finance/business-essentials/tech-industry-workers-in-canada-are-more-in-demand-now-than-before-the-pandemic>.
26. Kashmala Fida Mohatarem, « COVID-19 pandemic exposes shortfall of skilled technology workers in Edmonton », *CBC News*, 20 novembre 2021, <https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/covid-19-pandemic-exposes-shortfall-of-skilled-technology-workers-in-edmonton-1.6252097>.
27. Robert Lewis, « Canadian tech job postings up 50% from pre-pandemic levels », *Tech Talent Canada*, 25 avril 2021, <https://techtalent.ca/canadian-tech-job-postings-up-from-pre-pandemic-levels/>.
28. Jim Wilson, « Employers struggle to find workers with right digital skills », *Canadian HR Reporter*, 1^{er} septembre 2021, <https://www.hrreporter.com/focus-areas/automation-ai/employers-struggle-to-find-workers-with-right-digital-skills/359401>.
29. Xin Wei, et al., « Science, technology, engineering, and mathematics (STEM) participation among college students with an autism spectrum disorder », *Journal of Autism and Developmental Disorders* 45 (2015) : 1539–1546, <https://doi.org/10.1007/s10805-012-1700-z>.

Le Centre pour l'avenir du Canada contribue à l'exploration de nouvelles idées, opinions et perspectives portant sur les enjeux nationaux les plus importants de notre pays, dans le but d'aider à faire entrer le Canada dans une nouvelle ère de croissance et de compétitivité. Son équipe est composée de professionnels de Deloitte qui comptent parmi les penseurs les plus innovateurs et qui sont des leaders expérimentés et des influenceurs appréciés dans leur domaine respectif. →

Une vision pour un Canada prospère en 2030

→ **Téléchargez notre rapport à deloitte.ca/canada2030-fr**





www.deloitte.ca

La présente publication ne contient que des renseignements généraux, et Deloitte n'y fournit aucun conseil ou service professionnel dans les domaines de la comptabilité, des affaires, des finances, du placement, du droit ou de la fiscalité, ni aucun autre type de service ou conseil. Ce document ne remplace pas les services ou conseils professionnels et ne devrait pas être utilisé pour prendre des décisions ou mettre en oeuvre des mesures susceptibles d'avoir une incidence sur vos finances ou votre entreprise. Avant de prendre des décisions ou des mesures qui peuvent avoir une incidence sur votre entreprise, vous devriez consulter un conseiller professionnel reconnu. Deloitte n'est aucunement responsable de toute perte que subirait une personne parce qu'elle se serait fiée à la présente publication.

À propos de Deloitte

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d'autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans différents secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500^{MD} par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes. Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir *www.deloitte.com/ca/apropos*.

Notre raison d'être mondiale est d'avoir une influence marquante. Chez Deloitte Canada, cela se traduit par la création d'un avenir meilleur en accélérant et en élargissant l'accès au savoir. Nous croyons que nous pouvons concrétiser cette raison d'être en incarnant nos valeurs communes qui sont d'ouvrir la voie, de servir avec intégrité, de prendre soin les uns des autres, de favoriser l'inclusion et de collaborer pour avoir une influence mesurable.

Pour en apprendre davantage sur les quelque 312 000 professionnels de Deloitte, dont plus de 12 000 font partie du cabinet canadien, veuillez nous suivre sur *LinkedIn*, *Twitter*, *Instagram* ou *Facebook*.

© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.

Conçu et produit par L'Agence | Deloitte Canada. 22-4728557