**Lettre d'invitation à participer et accord de consentement : Employeur**

Vous êtes invité(e) à participer à une entrevue de recherche parce que vous êtes l'employeur ou le responsable d'une ou de plusieurs personnes ayant un handicap physique qui travaillent actuellement avec vous, soit dans un poste permanent à temps plein, soit dans un poste rémunéré à long terme qui leur permet d'être financièrement indépendantes. Les employeurs peuvent être des propriétaires-exploitants d'entreprises, des chefs de l’exploitation, des vice-présidents ou du personnel de direction d'entreprises, du personnel des ressources humaines ou toute personne responsable de l'embauche ou de la gestion de personnes handicapées. Nous espérons tirer de nos discussions des idées issues de vos propres expériences. Notre objectif est d’apprendre des expériences vécues par les employeurs afin de pouvoir dégager des points communs entre les perceptions et les anecdotes de diverses personnes concernant leurs succès et leurs difficultés en milieu de travail.En explorant les points de vue et les expériences des employeurs, nous espérons améliorer le recrutement et la rétention des personnes handicapées et promouvoir une plus grande inclusion dans la main-d'œuvre en général.

**L'équipe d'étude du projet PROUD**

Chercheuse principale : Dr Chloë G. K. Atkins, professeure associée, Département de sciences politiques, Scarborough College, Université de Toronto

Co-enquêteur : Dr Andrea Whiteley, Boursière de recherches postdoctorales, Département de sciences politiques, Scarborough College, Université de Toronto

**Description du projet**

**Cet entretien fait partie d'un projet de recherche financé conjointement par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et l'Initiative de recherche du ministère de la Défense nationale [https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/programs-programmes/dnd-fra.aspx].** Le projet vise à enrichir la discussion sur l'emploi et le handicap en allant au-delà de la collecte et de l'évaluation de données quantitatives lamentables. De manière constante, la recherche souligne clairement l'extraordinaire difficulté qu'éprouvent les adultes handicapés à obtenir et à conserver un emploi rémunéré à temps plein, malgré la législation qui soutient les aménagements et l'inclusion sur le lieu de travail. 1

Le projet compare plusieurs pays (Canada, États-Unis, Grande-Bretagne, France et Belgique) et se concentre sur « ce qui fonctionne » pour les populations adultes handicapées. En étudiant l'expérience individuelle, ou les défis et les succès au micro-niveau, nous interrogeons trois populations différentes : (i) les employé(e)s ayant un handicap physique, (ii) les collègues non handicapés qui travaillent aux côtés de personnes handicapées, et (iii) les employeurs. Les objectifs de cette recherche sont d'améliorer les pratiques

United States Census Bureau: [Do People with Disabilities Earn Equal Pay](https://www.census.gov/library/stories/2019/03/do-people-with-disabilities-earn-equal-pay.html); [The Conversation: Employers Miss Out on Talent By Overlooking People with Disabilities](http://theconversation.com/employers-miss-out-on-talent-by-overlooking-workers-living-with-disabilities-119626)

d'embauche des employeurs, d'améliorer les expériences d'emploi et l'environnement de travail des personnes handicapées, et de comprendre le problème de l'encouragement de la diversité dans les secteurs d'emploi et les zones géographiques dans le pays et dans le monde, en se concentrant sur ce que les particuliers, les employeurs et les gouvernements *font bien*. Les résultats visés de la recherche seront de suggérer des pratiques exemplaires et d'élaborer des lignes directrices d’une politique pour promouvoir de meilleures approches à l'égard des recrues handicapées et pour améliorer le traitement et l'engagement des personnes handicapées dans la main-d'œuvre.

**Nature de la participation**

Vous serez interrogé sur votre expérience en tant qu'employeur qui emploie une ou plusieurs personnes ayant un handicap physique. Votre entretien ne durera pas plus d'une heure, dans un lieu de votre choix et en utilisant une technologie qui est à la fois disponible et accessible pour vous. Nous utiliserons une technologie de conférence virtuelle sécurisée pour mener les entretiens. Les entretiens porteront sur vos expériences professionnelles et pourront aborder les sujets suivants :

● Comment les employeurs conceptualisent-ils leurs propres bureaux et ateliers ?

● Comment les employeurs conçoivent l'allocation de ressources limitées sur le lieu de travail - quels employés sont prioritaires et quels types de handicaps semblent être plus facilement pris en compte ?

● Quels types de politiques et de procédures sont en place pour embaucher et retenir les employés handicapés ? Comment est-ce qu’elles marchent ? Comment pourraient-elles être améliorées ?

● Avez-vous reçu un financement du gouvernement pour embaucher un travailleur handicapé, par exemple pour installer un équipement spécial, pour embaucher une personne atteint d'un handicap intellectuel ?

● Avez-vous des histoires positives à propos d'un ou plusieurs employés handicapés qui travaillent pour vous ? (avant d'être embauchés ou depuis qu'ils sont en poste) ?

D'autres questions et sujets peuvent être abordés au cours de l'entretien, en mettant l'accent sur vos expériences uniques et votre point de vue en tant qu'employeur.

Tous les entretiens seront menés à l'aide d'une technologie de conférence virtuelle sécurisée. Nous veillerons à ce que la technologie soit disponible et accessible pour vous. L'Université de Toronto utilise Microsoft Teams comme principal mode de conduite de ces échanges. Il est donc nécessaire que chaque participant télécharge et utilise l'application Microsoft Teams. Il est important de comprendre que si Microsoft Teams est une technologie familière, elle n'est pas totalement protégée. Néanmoins, la probabilité d'une atteinte à la sécurité est faible lorsque l'on utilise Microsoft Teams et elle permet plus facilement d'enregistrer les entretiens en toute sécurité.

L'entretien sera enregistré. Vous pouvez consentir à un enregistrement audio ou audiovisuel. L'enregistrement audio sera transcrit et résumé en toute sécurité par les chercheurs. Si possible, nous pourrions vous demander de prendre de courtes vidéos ou des photos de votre espace de travail, mais nous ne le ferons qu'avec votre permission. Après l'entretien, vous recevrez par courrier électronique une copie de la transcription de l'entretien et un résumé afin que vous puissiez retirer, modifier ou préciser vos commentaires. A la fin du projet, les résultats de la recherche seront partagés avec tous les participants dans un résumé et un rapport complet. Si cela vous intéresse, vous serez également invité à participer à un événement de mobilisation des connaissances qui réunit les participants à la recherche, les universitaires, les employeurs et les décideurs politiques pour discuter des conclusions de la recherche.

Confidentialité

Votre confidentialité et votre vie privée seront protégées tout au long du projet. Les informations qui révèlent votre identité ne seront partagées qu'entre les chercheurs. Les fichiers audio et les transcriptions des entretiens seront stockés sur des serveurs et des ordinateurs sécurisés à l'Université de Toronto, ainsi que sur les ordinateurs des chercheurs protégés par un mot de passe, et les copies papier seront conservées dans un classeur verrouillé. Toute information démographique recueillie ne sera utilisée que pour comprendre les participants à la recherche et pour rendre compte des résultats de la recherche. Tous les participants seront identifiés uniquement par un code d'identification et ne seront pas identifiés par leur nom dans les rapports sur les résultats de la recherche. Les services informatiques de l'Université de Toronto conservent les données au Canada et sont conformes à la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée

privée (Freedom of Information and Protection of Privacy Act, FIPPA).

**Risques et avantages**

Notre étude implique des entretiens individuels et confidentiels et, par conséquent, nous prendrons toutes les mesures nécessaires pour protéger l'identité des participants et préserver la confidentialité. En raison de la nature sensible et personnelle de ce processus d'entretien, certains participants peuvent éprouver des sentiments d'anxiété ou de stress en racontant des expériences personnelles, émotionnelles ou traumatisantes vécues dans le passé. Avant de commencer, le chercheur vous rappellera que vous pouvez interrompre l'entretien à tout moment et vous demandera si vous souhaitez le poursuivre. Vous pouvez refuser de répondre à toute question ou interrompre l'entretien à tout moment sans crainte de sanction.

Il se peut que l'on vous demande de documenter votre espace de travail (si l'entretien a lieu sur votre lieu de travail). Toutefois, cela n'est pas obligatoire et votre réponse doit être soigneusement examinée car elle peut avoir des répercussions sur les préoccupations de votre organisation ou de vos employés en matière de protection de la vie privée. La participation à ce projet ne présente aucun autre risque physique, social ou juridique.

En tant qu'employeur de personnes handicapées, votre organisation peut tirer profit de sa participation au projet, car le fait d'avoir des politiques d'emploi inclusives crée une image positive de l'entreprise. Inversement, la possibilité d'une analyse critique de ces politiques est un risque, car l'objectif de la recherche est d'améliorer l'environnement de travail des personnes handicapées.

Les chercheurs ont l'intention de partager les résultats de la recherche avec les participants, les employeurs, les décideurs politiques, les bailleurs de fonds, les gouvernements et le public. Les résultats de la recherche pourraient contribuer à améliorer les conditions de travail des personnes handicapées et les pratiques d'embauche des employeurs, un environnement de travail plus positif et plus inclusif pour les personnes handicapées qui souhaitent être employées, et une meilleure compréhension par le public des personnes handicapées, de leurs défis et de leurs besoins. Cet avantage potentiel est la motivation première de l'étude, et les chercheurs sont transparents quant à leur poursuite de résultats de recherche exploitables (si certains peuvent considérer cela comme un parti pris).

**Compensation**

Si vous acceptez de participer à l'entretien, vous recevrez 25 $ à titre d'honoraires pour vous dédommager de votre temps et vous remercier d'avoir partagé vos expériences. Vous serez également remboursé pour les frais de transport ou de stationnement, le cas échéant. Si nous nous rencontrons dans un café, les chercheurs paieront également le prix d'une boisson, ou fourniront des rafraîchissements si nous nous rencontrons dans un lieu privé.

**Conflits d'intérêts**

Il n'y a pas de conflits d'intérêts connus pour les chercheurs. La Dr Atkins est atteinte d'une maladie chronique et est handicapée. Elle a fait l'expérience de la précarité de l'emploi tout au long de sa carrière. À ce titre, la Dr Atkins a un lien personnel avec l'objet de l'étude.

**Protection et utilisation future des données des participants**

Les résultats de cette étude seront diffusés de plusieurs manières. Les résultats de la recherche seront communiqués aux participants et à la communauté des parties prenantes dans des articles de journaux de recherche, des présentations aux parties prenantes et autres parties intéressées, diffusés aux médias dans des articles d'opinion ou des tribunes libres, ou des rapports publiés sur la recherche dans les médias grand public tels que les journaux et les blogs. Les données des entretiens (fichiers audio et transcriptions des entretiens) ne seront toutefois pas rendues publiques ni partagées en dehors du projet en raison de la nature sensible du sujet et de la nécessité de protéger la vie privée. Une fois le projet terminé, les données de recherche seront conservées pendant cinq ans, après quoi elles seront supprimées des ordinateurs et/ou les copies papier seront détruites.

**Participation volontaire et retrait**

Votre participation est volontaire. Vous avez le droit de refuser de participer à cette étude. Si vous décidez de participer, vous pouvez refuser de répondre aux questions, interrompre l'entretien ou choisir de vous retirer de l'étude à tout moment sans crainte de sanction. Si vous souhaitez retirer votre participation après l'entretien, veuillez contacter les chercheurs par courrier électronique. Vos données seront retirées de l'étude et tous les enregistrements audio et les transcriptions seront détruits.

**LES COORDONNÉES DE L'ÉTUDE**

Veuillez contacter Chloe Atkins chloegk.atkins@utoronto.ca ou Andrea Whiteley à andrea.whiteley@utoronto.ca.

**CONTACT POUR LES PLAINTES**

Si vous avez des inquiétudes concernant vos droits en tant que participant à la recherche et/ou vos expériences lors de votre participation à cette étude, vous pouvez contacter le Bureau de l'éthique de la recherche à l'adresse ethics.review@utoronto.ca ou au 416-946-3273.

**Page de consentement et de signature**

Veuillez indiquer votre accord pour participer à l'étude en cochant les cases suivantes et en indiquant votre nom, la date et votre signature ci-dessous.

J'ai lu l'accord de consentement et je suis d'accord avec les détails de ma participation à ce projet de recherche.

J'ai l'autorisation de mon organisation de participer à cet entretien.

Le chercheur (Dr Atkins ou Dr Whiteley) a expliqué le consentement et a répondu à toutes les questions.

VEUILLEZ CHOISIR UNE des DEUX OPTIONS SUIVANTES :

Je suis d'accord et j’accepte que notre entretien de recherche soit enregistré en audio. Je ne consens PAS à l'enregistrement vidéo.

OU

Je suis d'accord et j’accepte que notre entretien de recherche soit enregistré en audio et en vidéo.

Je consens à ce que des photos soient prises sur mon lieu de travail.

Je suis d’accord et j'accepte que notre entretien de recherche soit enregistré en audio.

J'ai reçu une copie de l'accord de consentement pour mes dossiers

J'ai reçu une carte cadeau de 25 $ pour me remercier de ma participation.

Signature du participant Date

Nom du participant Témoin

**Consentement pour la photographie ou l'enregistrement vidéo**

Ce consentement distinct vise à permettre aux chercheurs de documenter les espaces de travail et tout aménagement physique utilisé par les personnes handicapées sur votre lieu de travail. Considérez que cela pourrait avoir des répercussions sur l'anonymat sur le lieu de travail (les personnes sur votre lieu de travail pourraient savoir que vous avez participé à l'étude), mais votre confidentialité dans l'étude sera toujours maintenue : votre identité ne sera pas révélée et votre vie privée sera protégée dans tout rapport de recherche, sauf indication contraire (voir le formulaire de consentement ci-dessous pour permettre l'utilisation du nom de votre entreprise dans le rapport de recherche).

J'autorise la documentation des aménagements des espaces de travail à l'aide de photos ou de vidéos.

J'ai l'autorisation de mon organisation pour permettre la documentation des espaces de travail.

Signature du participant Date

Nom du participant Témoin

**Consentement à la divulgation du nom de l'entreprise ou de l'organisation**

Maintenant que l'entretien est terminé, souhaitez-vous que le nom de votre organisation apparaisse dans tout rapport de recherche ultérieur ? Nous vous posons cette question car certaines organisations pourraient vouloir être transparentes quant à leur participation à la recherche ou vouloir être reconnues pour leur participation. En outre, le fait de savoir qui a participé peut avoir pour effet de rendre les résultats de la recherche plus crédibles. Si vous acceptez que votre organisation soit citée dans le rapport de recherche comme faisant partie d'une liste d'employeurs participants, veuillez signer le formulaire de consentement ci-dessous.

Je suis d’accord et j'accepte que le nom de notre organisation soit mentionné dans tout rapport concernant ce projet de recherche.

Signature du participant Date

Nom du participant Témoin