

COMMENT FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PAR L'ACCÈS AU TRANSPORT COLLECTIF?

Rapport final- 26 février 2024

CRÉDITS

Personnes autrices du rapport

Philippe Archambault

Professeur à l'École de physiothérapie et d'ergothérapie (McGill), membre du Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation du Montréal métropolitain et de l'Institut universitaire sur la réadaptation en déficience physique de Montréal (IURDPM)

Alexandra Tessier

Stagiaire postdoctorale à l'École de physiothérapie et d'ergothérapie (McGill), membre du Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation du Montréal métropolitain et de l'Institut universitaire sur la réadaptation en déficience physique de Montréal (IURDPM)

Équipe de recherche

Isabelle Gélinas

Professeure à l'École de physiothérapie et d'ergothérapie (McGill), membre du Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation du Montréal métropolitain et de l'Institut universitaire sur la réadaptation en déficience physique de Montréal

Normand Boucher

Professeur associé à l'École de travail social et de criminologie (Université Laval), membre du Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale

Claire Croteau

Professeure à l'École d'orthophonie et d'audiologie (Université de Montréal), membre du Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation du Montréal métropolitain et de l'Institut universitaire sur la réadaptation en déficience physique de Montréal

Diane Morin

Professeure au département de psychologie (Université du Québec à Montréal)

Mathilde Le Bouëdec

Cheffe de section, Accessibilité universelle et Mobilité inclusive à la Société de transport de Montréal

Marie Turcotte

Directrice générale et responsable de la protection des renseignements personnels à Ex Aequo

Financement

Le projet *Comment favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap par l'accès au transport collectif?* est financé par le programme 4.5- Soutien à la participation sociale OPHQ- REPAR 2020-2021

Comment favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap par l'accès au transport collectif?

Éditeur : Philippe Archambault, Montréal, Canada

© 2024, Philippe Archambault

ISBN : 978-2-9822751-0-2

Dépôt légal : Bibliothèques et archives nationales du Québec

TABLES DES MATIÈRES

OBJECTIFS ET RECENSION DES ÉCRITS.....	5
MÉTHODES.....	6
Partie 1- Examen de la portée.....	6
Partie 2- Étude qualitative.....	6
Devis de recherche.....	6
Personnes participantes.....	7
Collecte de données.....	7
Analyses.....	8
Processus pour assurer la rigueur.....	8
ACTIVITÉS RÉALISÉES ET RETOMBÉES SCIENTIFIQUES.....	8
Partie 1- Revue de la portée.....	8
Thème 1 : obstacles et facilitateurs en lien avec le transport.....	11
Thème 2 : obstacles et facilitateurs en lien avec l’emploi.....	12
Thème 3 : obstacles et facilitateurs en lien avec les facteurs personnels.....	13
Thème 4 : obstacles et facilitateurs en lien avec le réseau social.....	13
Partie 2- Étude qualitative.....	13
Personnes participantes.....	13
Résultats.....	14
DISCUSSION.....	23
PLAN DE DIFFUSION SCIENTIFIQUE.....	23
CONCLUSION.....	24
REMERCIEMENTS.....	24
RÉFÉRENCES.....	25

OBJECTIFS ET RECENSION DES ÉCRITS

Ce projet porte sur la relation entre l'accès au transport collectif et l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH). Il vise à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des PSH en impliquant des acteurs clés des milieux de l'emploi et du transport collectif. Les objectifs spécifiques sont de 1) documenter les obstacles et les facilitateurs à l'intégration et au maintien en emploi des PSH sous l'angle de l'accès au transport collectif; 2) documenter les solutions et stratégies possibles pour les employeur·e·s, les sociétés de transport et les PSH; 3) mettre en place des solutions novatrices; et 4) mesurer leur impact sur l'intégration et le maintien en emploi, la satisfaction, l'inclusion sociale et la qualité de vie des PSH. La subvention OPHQ-REPAR nous permettra d'atteindre les objectifs 1 et 2, et de nous préparer à la réalisation des objectifs 3 et 4.

Le fait d'occuper un emploi favorise l'autonomie économique et sociale pour toute personne, y compris les PSH, car cela leur permet d'accroître leur qualité de vie. C'est la meilleure façon de lutter contre la pauvreté et de soutenir l'inclusion sociale (Gouvernement du Canada, 2019). La possibilité de gagner sa vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté constitue aussi un droit reconnu dans la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par le Canada en 2010 (United Nations, 2007).

Pour les PSH, les obstacles à l'emploi sont toutefois nombreux, qu'ils soient de nature personnelle (compétences, aptitudes physiques ou mentales, difficultés financières) ou environnementales (manque de soutien, attitudes négatives des employeurs) (Bonaccio et al., 2020; Gagnon et al., 2018). Parmi les principaux obstacles à l'emploi des PSH, l'accès au transport collectif est fréquemment cité, tant par les PSH que les employeur·e·s (Bjerkkan et al., 2013; Sabella & Bezyak, 2019). Le transport collectif constitue en effet un élément incontournable de l'inclusion sociale : il permet de réaliser plusieurs activités significatives comme des activités sociales, de loisir et de travail (Gallez & Motte-Baumvol, 2017). Plusieurs études ont documenté les obstacles importants qui limitent l'accès au transport collectif régulier et adapté pour les PSH, qui peuvent relever de l'environnement physique ou de l'attitude du personnel (Bezyak et al., 2017). Au Québec, les difficultés vécues au quotidien par les PSH pour se déplacer en transport collectif régulier (bus et métro) et adapté sont bien connues (Boucher et al., 2019). La saison hivernale pose des défis supplémentaires en matière d'accessibilité physique. Ces difficultés d'accès au transport collectif se répercutent sur la possibilité pour les PSH d'occuper un emploi de leur choix et leur capacité à respecter les horaires de travail tout en maintenant leur qualité de vie.

Si les chercheur·euses s'intéressent de plus en plus aux questions de l'accès au transport et à l'emploi pour les PSH, ces deux dimensions sont le plus souvent abordées de manière indépendante. L'originalité de notre projet se situe dans notre volonté d'aborder simultanément les problématiques de l'accès au transport collectif et à l'emploi en mobilisant comme partenaires une société de transport (la Société de transport de Montréal; STM), un employeur d'envergure nationale (CBC/Radio-Canada) et un réseau d'organismes de soutien à l'employabilité des PSH (le ROSEPH). De l'avis de nos partenaires, il y a lieu de renforcer la collaboration avec les sociétés de transport. En effet, des personnes autrices ont indiqué qu'une collaboration entre les sociétés de transport et des milieux d'emploi peut être fructueuse, par exemple en permettant de cibler les secteurs non desservis par le transport adapté (parc industriel), en favorisant le télétravail ou en aménageant des horaires de travail mieux adaptés aux besoins des PSH (Lindqvist & Lundälv, 2012). Cependant, les obstacles et facilitateurs en lien avec l'utilisation du

transport collectif pour accéder à un lieu de travail sont encore mal connus et des stratégies alliant employeur·e·s, sociétés de transports et PSH doivent être mises en place.

MÉTHODES

Partie 1- Examen de la portée

Afin de répondre aux objectifs 1 et 2 de notre étude, nous avons constitué une équipe composée de représentants et représentantes d'organismes communautaires avec expertise en défense des droits et en transport, d'une société de transports publics, d'un employeur de niveau national, ainsi que de chercheur·euses universitaires. Nous avons d'abord procédé à un examen de la portée (*scoping review*), basée sur le modèle de York (Arksey & O'Malley, 2005) et les ajouts proposés par Levac et al. (Levac et al., 2010). Ce modèle permet de couvrir un domaine d'étude complexe, de résumer l'information importante pour sa dissémination et d'identifier les lacunes dans la littérature. La première étape était d'identifier la question de recherche, soit dans notre cas : « quels sont les obstacles et facilitateurs à l'intégration et au maintien en emploi des PSH sous l'angle de l'accès au transport collectif? » À la deuxième étape, nous avons identifié les études pertinentes par une recherche de bases de données bibliographiques (Medline, Embase, CINAHL, PsycInfo, Web of Science, Scopus); de la littérature « grise » (recherche web); des listes bibliographiques d'articles identifiés; de publications de réseaux et organisations (abrégés de conférence, rapports, etc.). Les mots-clés utilisés pour la recherche bibliographique ont été validés par une bibliothécaire universitaire, spécialisée en santé et réadaptation.

La troisième étape a consisté à identifier les articles pertinents parmi les résultats de la recherche. Une première classification a été effectuée par deux personnes évaluatrices, qui ont lu les abrégés et établi par consensus des critères d'inclusion et d'exclusion. Les articles identifiés ont fait l'objet d'une lecture complète pour une sélection finale. Nous avons ensuite procédé à la quatrième étape en établissant une cartographie des données : un tableau a été créé, résumant l'information contenue dans les articles (objectifs, population cible, outils de mesure, résultats principaux, etc.). La cinquième étape était de résumer l'ensemble des données obtenues précédemment de façon descriptive et sous forme de suite narrative. Ainsi, nous avons pu identifier les obstacles et les facilitateurs à l'accès à l'emploi ou au transport collectif pour les PSH.

Pour la dernière étape, les résultats ont été discutés lors d'une réunion de toute l'équipe de recherche. Cette étape a permis de dégager l'importance, dans le contexte québécois, des obstacles et facilitateurs identifiés précédemment, ainsi que des lacunes dans la littérature.

Partie 2- Étude qualitative

Devis de recherche

Dans cette étude, nous avons adopté une approche constructiviste et interprétative, visant à mieux comprendre la réalité des personnes participantes telle qu'elles la perçoivent, relativement au rôle du transport collectif régulier et adapté pour l'accès à l'emploi des PSH (Mackenzie & Knipe, 2006). Nous avons utilisé un devis qualitatif, c'est-à-dire des entrevues semi-dirigées avec les participants, suivies d'une analyse de contenu (Miles et al., 2013).

Personnes participantes

Les populations ciblées par l'étude étaient des personnes vivant avec une déficience physique (DP), intellectuelle (DI) ou l'autisme, à la recherche d'un emploi, occupant un emploi ou ayant récemment quitté un emploi; des employeur·e·s (ressources humaines ou gestionnaires d'entreprises ou d'organismes publics); et les sociétés de transport (personnes responsables du transport régulier ou adapté pour les PSH) des villes de Québec et Montréal (incluant Laval et Longueuil en raison de leur connexion au métro). Nous avons choisi ces deux régions en fonction de leur taille, du degré de développement de leur réseau de transport et de la facilité à y recruter des participant·e·s par l'entremise de nos partenaires.

Pour être admissibles à l'étude, les participant·e·s devaient résider dans une zone desservie par le transport collectif de la STM (région de Montréal) ou du Réseau de transport de la capitale (RTC; région de Québec); ils et elles devaient également parler et comprendre le français ou l'anglais. Les personnes participantes ont été recrutées de diverses manières : sites Web, infolettres des partenaires du projet (STM, Radio-Canada, ROSEPH, Ex Aequo), infolettre et médias sociaux de Société inclusive. De plus, pour les PSH, nous avons sollicité également les clientèles du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal et du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Dans la sélection des participant·e·s, une attention particulière a été portée à recruter des personnes avec différents handicaps, d'une diversité d'identités de genre et de diverses appartenances ethnoculturelles.

Collecte de données

Chaque personne participante a été rencontrée individuellement à deux reprises. Une première rencontre téléphonique préalable a permis de bien expliquer les objectifs de la recherche aux personnes participantes et de répondre à leurs questions. Les participant·e·s intéressé·e·s ont reçu à l'avance le formulaire de consentement à remplir, tel que prévu par le comité d'éthique du Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation (CRIR). Lors de la deuxième rencontre, un bref questionnaire sociodémographique a été administré, pour connaître, entre autres, leur date de naissance, leur identité de genre ou leur niveau de scolarité. Pour les PSH, on leur a également demandé leur statut d'emploi et leur utilisation actuelle du transport collectif (transport régulier ou adapté). Pour les représentant·e·s de milieux d'emploi et de sociétés de transport, des questions additionnelles ont porté sur leur poste actuel et leurs années d'expérience.

Par la suite, nous avons procédé à une entrevue semi-dirigée d'une durée approximative de 45-60 minutes, qui se sont déroulées à distance (Zoom). À noter qu'une entrevue a été menée par clavardage puisqu'il s'agissait du meilleur moyen pour communiquer avec un des participant. Nous avons utilisé un guide d'entrevue, rédigé au préalable par l'équipe de recherche (partenaires et chercheur·euses) sur la base des résultats de l'examen de portée (Partie 1). Des questions ouvertes ont permis aux personnes participantes de s'exprimer sur les obstacles et les facilitateurs pour l'emploi de PSH, le rôle du transport collectif et les solutions ou les stratégies pouvant être apportées. Le verbatim des entrevues a été enregistré puis transcrit pour fin d'analyses. Nous avons également documenté, lors de ces entrevues, les choix de solutions alternatives au transport collectif. Par exemple, nous avons interrogé des PSH qui auraient choisi d'utiliser leur voiture plutôt que le transport collectif.

Analyses

Une analyse de contenu (Miles et al., 2013) a été effectuée sur les données des entrevues. Un premier niveau de code a été déterminé en se basant sur les catégories identifiées dans notre revue de la portée. Une chercheuse de l'équipe (AT) a alors codé huit entrevues dans ces catégories. De cette analyse, trois grands thèmes ont émergé : transport, emploi, facteurs personnels. Par la suite, les codes et le livre de codes créés ont été examinés. Le reste des entrevues a été codé, en révisant et bonifiant les codes et le livres de code au fur et à mesure. Après une pause, AT a réexaminé les codes une fois de plus et a précisé si chacun d'eux était un facilitateur, un obstacle, les deux ou un autre type de données. Après ce travail, ils ont été présentés et révisés avec PA. Tous les co-chercheurs ont examinés les résultats des analyses mises à l'écrit, ce qui a permis de clarifier les codes, notamment en utilisant le modèle conceptuel du Processus de Création du Handicap du Modèle de Développement Humain (MDC-PCH) (Fougeyrollas et al., 2020) pour identifier les différents éléments pouvant conduire à des situations de handicap dans le transport et l'emploi. Ce modèle conceptualise les situations de handicap comme résultant d'une interaction entre le facteurs personnels et environnementaux d'un individu. Les facteurs personnels renvoient aux caractéristiques individuelles, ce qui comprend les facteurs d'identitaires, les systèmes organiques et les aptitudes. Quant-à-eux, les facteurs environnementaux englobent les dimensions sociales et physiques qui façonnent l'organisation et le contexte d'une société. L'analyse qualitative a été complétée à l'aide du logiciel NVivo.

Processus pour assurer la rigueur

Pour garantir la fiabilité de l'étude, nous avons suivi les quatre critères de rigueur suggérés par Guba & Lincoln (Guba & Lincoln, 1989): la crédibilité, la fiabilité, la confirmabilité et la transférabilité. Pour assurer la crédibilité, nous avons établi une relation de confiance avec les personnes participantes, en veillant à la confidentialité et à rappelant leur droit de se retirer de l'étude à n'importe quel moment. Tout au long des entrevue, l'intervieweuse (AT) a fait preuve d'empathie et de compassion, avec un désir d'approfondir les réponses des personnes répondantes. Elle s'est également rendue disponible pour d'autres échanges au besoin. Pour assurer la crédibilité, la confirmabilité, la fiabilité et la transférabilité, un suivi minutieux des activités a été maintenu à l'aide divers documents, dont un journal réflexif. Cela a impliqué la documentation des détails clés et des réflexions immédiatement après chaque entretien, ainsi qu'une réflexion continue et sa documentation pendant l'analyse des données. La confirmabilité des résultats a été assurée par une consultation auprès des membres de l'équipe de recherche pour vérifier l'exactitude de l'analyse, la description des caractéristiques sociodémographiques des personnes participants et par l'utilisation de citations directes pour illustrer les résultats. Finalement, la transférabilité de nos résultats, grâce à la technique d'échantillonnage délibéré et à des descriptions transparentes du contexte de l'étude, a facilité le jugement de l'applicabilité et la réplication des résultats dans d'autres contextes.

ACTIVITÉS RÉALISÉES ET RETOMBÉES SCIENTIFIQUES

Les activités réalisées et retombées scientifiques sont décrites en suivant les deux parties de ce projet de recherche, soit d'abord la revue de la portée, puis l'étude qualitative.

Partie 1- Revue de la portée

Une revue de la portée a été effectuée afin d'identifier les barrières et facilitateurs à l'emploi des PSH, en lien avec le transport. Un total de 60 articles scientifiques et 13 documents provenant de la littérature

grise (ex. abrégés, publications du gouvernement, thèses) ont été analysés en détail. Ces documents touchent plusieurs types d'incapacités (physiques, sensorielles, intellectuelles, santé mentale, etc.). Les personnes participantes recrutés dans les études incluses étaient soit des PSH (n=51, 69%), soit des membres de la famille ou des soignant·e·s (n=4, 5%), soit des employeur·e·s (n=3, 4%), soit des collègues de travail (n=1, 1%).

Les études sélectionnées ont utilisé un éventail de méthodes, mais les sondages (n=22, 30%) ou les méthodes qualitatives (n=30, 41%) ont prédominé. Quatre thèmes et huit sous-thèmes sont ressortis des documents sélectionnés. Il s'agit d'obstacles et de facilitateurs liés 1) au transport (1.1 offre de service, 1.2 accessibilité, 1.3 transport adapté, 1.4 coût); 2) à l'emploi (2.1 employeur·e·s, 2.2 exigences et conditions d'emploi, 2.3 accessibilité du lieu de travail); 3) aux facteurs personnels; et 4) au réseau social. Le tableau 1 présente les obstacles et les facilitateurs associés à chacun de ces thèmes et sous-thèmes.

Tableau 1. *Résumé des obstacles et des facteurs facilitant l'emploi des PSH dans le domaine des transports*

Thèmes	Sous-thèmes	Obstacles	Facilitateurs
Transports publics	Offre de services	- Manque d'options de transport	- Service de transport public à proximité du domicile
		- Manque de moyens de transport en milieu rural	- Recours à d'autres prestataires de services
		- Manque de fiabilité des transports	- Subvention pour développer et promouvoir les services de transport
			- Covoiturage
			- Déménagement en zone urbaine
			- Offrir des services de transport aux communautés plus éloignées
			- Des services de transport plus fréquents
	Accessibilité	- Manque d'accessibilité des transports et de coordination dans la chaîne de transport	- Une chaîne de transport qui fonctionne sans heurts
		- Chemin inaccessible jusqu'à l'arrêt de bus	- Arrêts de transport accessibles à proximité du bâtiment de travail
		- Inaccessibilité des bus, des métros ou des trains	- Taxis accessibles
		- Attitudes inappropriées des conducteur·e·s	- Efforts pour fournir des transports publics fiables et accessibles
		- Manque de connaissances des conducteurs sur la manière d'aider le PSH	- Défense des intérêts des professionnel·le·s de la réadaptation, des PSH et du milieu d'emploi

		<ul style="list-style-type: none"> - Les conducteur-e-s n'aident pas les PSH - L'accessibilité déclarée n'est pas appliquée 	<ul style="list-style-type: none"> - Modification et extension des itinéraires de transport public
	Transport adapté	<ul style="list-style-type: none"> - Coût - Liste d'attente - Zones de service restreintes - Heures d'ouverture restreintes - Critères d'éligibilité - Heure de prise en charge - Temps de trajet long et peu fiable - Inflexibilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Des services de transport plus fiables pour certaines personnes souffrant de déficiences visuelles
	Coût	<ul style="list-style-type: none"> - Tarifs trop élevés 	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge des frais de transport par le milieu d'emploi - Offre d'une indemnité de transport - Réduction du coût des transports publics - Fournir des laissez-passer ou des bons gratuits pour les PSH
Emploi	Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Les convictions des employeur-e-s - Entreprises non ouvertes au covoiturage ou n'assurant pas le transport des PSH 	<ul style="list-style-type: none"> - Aborder les questions de handicap lors de l'entretien - Milieu d'emploi soutenant les PSH - Milieu d'emploi attentif aux questions d'accessibilité - Milieu d'emploi fournir le transport ou en couvrent le coût
	Exigences et conditions d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Emploi nécessitant un permis de conduire - Voyages de longue durée, voyages de plusieurs jours ou voyages de longue durée - Les autobus exploités par les entreprises ne sont pas accessibles - Manque de flexibilité des conditions de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Ajustements immatériels des travaux - Horaires flexibles - L'accessibilité dans les voyages d'affaires

	<ul style="list-style-type: none"> - Lieu de travail inaccessible - Parking inaccessible 	<ul style="list-style-type: none"> - Télétravail - Travailler à partir d'un satellite - Parking accessible
Facteurs personnels	<ul style="list-style-type: none"> - Incapacité à s'orienter dans le système de transport - Manque d'expérience, d'aisance et de compétence dans l'utilisation des transports publics - Ne pas avoir de contrôle sur les choix de transport public - Limitations de la mobilité et fatigue - Sentiment d'insécurité - Stress 	<ul style="list-style-type: none"> - Stratégies cognitives - Indépendance en matière de transport - Compétences en matière de voyages communautaires - Niveau élevé d'autosuffisance en matière de transport - Comportement positif et autonome pour se rendre au travail - Perception du contrôle par l'accès aux transports - Risque adverse - Émotions négatives attendues du fait de ne pas voyager de manière indépendante pour se rendre au travail - Défense de ses propres intérêts - Être indépendant en matière de moyens de transport - Formation aux techniques de voyage - Applications mobiles - Éviter les heures de pointe - Toujours avoir un plan de secours
Réseau social	<ul style="list-style-type: none"> - Famille décourageant l'utilisation des transports publics - Surprotection des parents 	<ul style="list-style-type: none"> - Réseau de soutien - La famille et les proches fournissent ou aident au transport

Thème 1 : obstacles et facilitateurs en lien avec le transport

Pour les PSH, l'offre de transport représente un critère décisif pour leurs choix d'emplois. En effet, l'exploration des options de transports fait partie de leur processus de recherche d'emploi. Des études ont par exemple démontré que 40% des PSH interrogées avaient refusé un emploi et que 25% en avait quitté un, dû à des problématiques de transport (Crudden et al., 2015; Lubin & Deka, 2012). De même, le transport entre différents sites ou bureaux d'un même employeur-e et les visites auprès de la clientèle peuvent constituer des obstacles pour les PSH (K. E. Wolffe et al., 2013). Une offre adéquate en transports publics facilite l'accès à l'emploi. Par exemple, avoir accès à un service de transport près du

domicile est vu comme un facilitateur pour obtenir un emploi, tandis qu'habiter en région périurbaine ou rurale, où l'offre de service en transport serait moindre, constitue un obstacle (Cmar et al., 2018; Crudden, 2015; Inge et al., 2018). Les PSH s'adaptent à ces situations en déménageant à proximité de leur lieu d'emploi, ou de services de transports en commun (Lubin & Deka, 2012; Scheef et al., 2018). Elles peuvent également choisir des modes de transport alternatifs, comme le taxi (Crudden, 2015) ou le co-voiturage (Coleman & Adams, 2018). Le manque de fiabilité des services de transports en commun est souvent décrit comme une barrière à l'emploi, pour laquelle peu de solutions ont été identifiées, à part établir un service plus fréquent (Hine, 2009; Inge et al., 2018).

L'accessibilité des moyens de transports publics, ainsi que de toute la chaîne de transport, est un facteur critique pour l'accès à l'emploi des PSH (Grisé et al., 2019; Hine, 2009; Lindsay et al., 2021). Par exemple, une étude de Grisé et al. (2019) a démontré que seulement 46% des emplois des régions de Montréal et Toronto seraient accessibles aux personnes en fauteuil roulant, en considérant l'accessibilité ou l'inaccessibilité des transports en commun. À part l'inaccessibilité physique des autobus, trains ou métros (Grisé et al., 2019; Lindqvist & Lundälv, 2012), plusieurs auteur·e·s ont noté des enjeux tels que le manque de coordination entre les moyens de transport, l'inaccessibilité des arrêts d'autobus (Lindsay et al., 2017), le manque de connaissances des conducteurs ou conductrices (Sabella & Bezyak, 2019), etc. Comme solutions potentielles, Grisé et al. (2019) ont proposé d'améliorer l'accessibilité de la chaîne de transport et d'offrir des options de transport alternatives, tels qu'une offre intégrée de taxis ou autobus adaptés, menant à une station de métro.

Le transport adapté, soit un service de transport porte à porte répondant aux besoins de PSH, est un facilitateur pour l'accès à l'emploi (Crudden, 2015). Cependant, plusieurs obstacles par rapport à ce service ont également été relevés dans la littérature. Par exemple, la disponibilité et les coûts du service peuvent en limiter l'usage (Stegers, 2008). En outre, l'incertitude quant à l'heure de prise en charge par le transport adapté, le temps de trajet, et le nombre d'arrêts le long du trajet pourraient en faire une option peu fiable pour se rendre au travail (Crudden, 2015; Lubin & Deka, 2012).

Thème 2 : obstacles et facilitateurs en lien avec l'emploi

Plusieurs études ont nommé les attitudes et préjugés des personnes du milieu de l'emploi envers les PSH comme une barrière pour l'accès à l'emploi. Les employeurs et employeuses s'inquiètent entre autres de la capacité des PSH à arriver au travail à l'heure et à leur flexibilité pour effectuer des heures supplémentaires (K. Wolffe, 1999). On a suggéré que les PSH devraient aborder cet enjeu lors de l'entrevue initiale (K. Wolffe, 1999). D'autres obstacles liés au milieu de l'emploi ont été mentionnés dans la littérature, par exemple ne pas autoriser d'autobus dans le stationnement de l'entreprise (Crudden, 2015) ou être réfractaire à la mise en place de solutions de covoiturage (Silverman et al., 2019). Par ailleurs, un milieu de l'emploi ouvert aux enjeux d'accessibilité et de transport est vu comme facilitant pour les PSH (Crudden, 2015; McNaughton et al., 2003).

Les opportunités d'emploi pour les PSH, ainsi que les promotions, peuvent être limitées, lorsque le poste requiert un permis de conduire ou de longs déplacements (Inge et al., 2018; Silverman et al., 2019). Par ailleurs, des emplois avec des horaires plus flexibles présentent un plus grand intérêt pour les PSH qui vivraient des enjeux relatifs à leur transport (National Council on Disability, 2007).

Le manque d'accessibilité du lieu d'emploi, incluant le manque de places de stationnements adaptés pour les PSH, est vu comme un obstacle à l'emploi (Berbrayer, 2015). Le télétravail peut constituer une solution au manque d'accessibilité (Inge et al., 2018).

Thème 3 : obstacles et facilitateurs en lien avec les facteurs personnels

On remarque que souvent, les systèmes de transports en commun sont peu adaptés aux besoins et capacités des PSH (Inge et al., 2018; National Council on Disability, 2007; Sabella & Bezyak, 2019). Par exemple, les PSH peuvent se sentir anxieuses ou en situation de vulnérabilité, particulièrement dans des endroits jugés non-sécuritaires (Crudden, 2015). Le manque d'expérience dans l'utilisation des transports en commun peut constituer une barrière (Lindsay et al., 2021). Aussi, il peut être difficile pour une personne autiste ou une personne présentant des déficits cognitifs d'effectuer des transferts (Vogtle & Brooks, 2005). Finalement, des limitations fonctionnelles physiques, comme la fatigue, peuvent rendre difficile l'utilisation de moyens de transports peu accessibles (National Council on Disability, 2007).

Les attitudes et habilités personnelles peuvent faciliter l'utilisation du transport en commun par les PSH. Par exemple, l'autonomie dans l'utilisation des transports en commun est corrélée avec le fait d'occuper un emploi (Zalewska et al., 2016). Pour les personnes avec déficience visuelle, la proportion d'entre elles occupant un poste à temps plein est corrélée avec le sentiment d'efficacité personnelle en transport (Cmar et al., 2018). La défense de ses intérêts a également été jugée bénéfique dans la mesure où les PSH pouvaient exprimer leurs besoins en matière de transport sur le lieu de travail (Lindsay et al., 2021).

La formation pour l'utilisation des transports en commun est vue comme une solution de choix pour surmonter les obstacles dus à des facteurs personnels (Crudden et al., 2015; Lindsay et al., 2021; Zalewska et al., 2016). Cette formation devrait englober les compétences cognitives nécessaires pour utiliser les transports en commun (Park & Park, 2021), fournir des informations sur les transports disponibles (Balcazar et al., 2012), prendre en compte les exigences d'activité pour le travail et être présentée dans un programme d'éducation individualisé (Vogtle & Brooks, 2005). L'apprentissage d'outils technologiques (ex. applications mobiles) pourrait être bénéfique (Chen, 2009). De plus, savoir utiliser des stratégies cognitives apparaît comme essentiel. Par exemple, il est recommandé aux PSH de toujours disposer d'alternatives pour leur transport (Crudden, 2015).

Thème 4 : obstacles et facilitateurs en lien avec le réseau social

L'influence du réseau social est déterminante. Par exemple, une famille qui décourage ou encourage l'usage du transport en commun constitue un obstacle ou un facilitateur à l'indépendance des PSH et à leur facilité à obtenir un emploi (Beatson et al., 2021; Crudden, 2015). Par ailleurs, les PSH seront plus aptes à utiliser le transport en commun si celui-ci est perçu comme une norme sociale (Beatson et al., 2021). Finalement, la famille et les proches peuvent apporter une aide directe aux PSH, en les accompagnant dans les transports en commun (Crudden & McBroom, 1999) ou en les reconduisant au travail (Molher et al., 2013).

Partie 2- Étude qualitative

L'objectif de cette étude, tout comme pour la revue de la portée, était de dégager des facilitateurs, obstacles et solutions à l'emploi des personnes en situation de handicap en lien avec le transport collectif.

Personnes participantes

Nous avons interrogé 16 personnes en situation de handicap, 4 représentant-e-s de service de transport public, 7 employeur-e-s et 2 agentes d'intégration œuvrant pour des organismes communautaires visant l'inclusion en emploi des PSH. Les PSH participantes étaient âgées entre 29 et 67 ans et avait une diversité de handicap (ex. visuel, moteur, communicationnel, intellectuel, auditif, autisme, mental). Il s'agissait de

6 hommes, 9 femmes et d'une personne non-binaire. 4 PSH participantes n'étaient pas blanches. Pour ce qui est des employeur·e·s, iels étaient 6 femmes, un homme et une personne non-binaire âgé·e·s entre 27 et 54 ans. Deux des employeur·e·s n'étaient pas des personnes blanches. À noter, 3 des employeur·e·s vivaient aussi des situations de handicap. Finalement, pour les représentant·e·s des services de transport, iels étaient 3 femmes et 1 homme, âgé·e·s entre 39 et 61 ans (une participante n'a pas voulu divulguer son âge). Iels avaient de 2.5 à 12 ans d'expérience dans leur travail et étaient toutes des personnes blanches.

Résultats

L'analyse des entrevues avec les personnes participantes a permis d'identifier plusieurs facteurs personnels et environnementaux en lien avec les déplacements au travail qui facilitent ou entravent l'accès et le maintien en emploi des PSH. Le Tableau 2 résume ces différents facilitateurs, obstacles et solutions selon leur classification dans le Modèle de développement humain - Processus de production du handicap.

Un des constats de notre étude est que les facteurs environnementaux sont ceux qui semblent influencer davantage les déplacements au travail des PSH. D'une part, tout comme nous l'avons conclu dans notre revue de la portée (partie 1 et Tessier et al., 2024), les infrastructures de transports jouent un rôle crucial dans la possibilité d'accéder ou de maintenir un emploi pour les PSH. La flexibilité et la fiabilité des transports sont deux éléments qui semblent particulièrement affecter l'emploi des PSH. En effet, les personnes participantes de notre étude ont décrit comment avoir plusieurs possibilités pour se déplacer au travail était un élément qui pouvait faciliter leur emploi, comme avoir accès à différents modes de transport (ex. transport public régulier, transport adapté, co-voiturage, voiture personnelle ou taxi adapté). La flexibilité des transports passait également par des horaires qui concordaient avec les horaires de travail et un accès aux transports publics à une distance raisonnable de la maison et de l'emploi afin de minimiser les durées de déplacement qui deviennent coûteuse en termes de stress et de fatigue. Cela se répercute notamment sur l'état dans lequel une personne employée en situation de handicap arrive au travail. Ainsi, les personnes participantes à notre étude ont soulevé que la possibilité de se déplacer au travail était crucial à leur possibilité d'être en emploi.

En ce qui concerne la fiabilité des transports, il était plutôt question des différents problèmes rencontrés lors de l'utilisation des transports collectifs qui nuisent à l'arrivée à l'heure au travail et qui, par conséquent, causent du stress au PSH. Parmi ces éléments, les personnes participantes ont nommé les arrêts de services, les délais dans l'arrivée des autobus, les autobus qui ne se présentent pas, les modifications de routes, les pannes de métro et l'impact des conditions hivernales sur le réseau de transport public et des services de transports adapté. Finalement, l'accessibilité physique des véhicules de transports collectifs ainsi que le coût pour les utiliser sont d'autres éléments des infrastructures de transports qui influencent l'emploi des PSH. Les solutions visant à rendre les transports collectifs accessibles semblent donc incontournables pour faciliter l'emploi des PSH. Par exemple, les personnes participantes à cette étude ont suggéré un arrimage entre les fournisseurs de services de transport et les employeur·e·s afin de développer des transports accessibles vers les lieux d'emploi des PSH. Développer une offre de services de transport adapté qui peut être demandé le jour même est une autre proposition des personnes participantes.

D'autre part, le réseau social autant à la maison, que dans les transports ou au travail est l'autre élément de l'environnement social ayant un impact important sur les déplacements au travail des PSH.

L'entourage peut particulièrement soutenir les PSH dans leurs déplacements au travail en leur enseignant à utiliser les transports ou en les déplaçant au travail.

Dans les transports collectifs, les autres personnes passagères rencontrées peuvent à la fois faciliter ou entraver les déplacements au travail des PSH. Elles agissent comme facilitateurs lorsqu'elles offrent de l'aide. Toutefois, les autres passagères peuvent freiner les déplacements par leurs attitudes et comportements inappropriés envers les PSH. Par exemple, certaines PSH ont décrit se sentir en danger physique quand les autres personnes passagères poussent, courent ou apportent de l'aide sans avoir demandé au préalable. Les regards et les questions inappropriées sont également des éléments désagréables pour les PSH. Les attitudes et habiletés personnel de transport et plus particulièrement les chauffeur(e)s influencent définitivement l'expérience de transport des PSH. La confiance qui peut s'établir entre une personne chauffeur(e) et une PSH favorise un sentiment de sécurité chez la PSH. De plus, la gentillesse, l'attention et la proactivité sont d'autres éléments qui contribuent à faire naître ce sentiment de confiance chez les PSH. Certaines d'entre elles utilisent le soutien des chauffeur(e)s lorsqu'elles ont besoin d'aide, comme lorsqu'elles cherchent leur chemin ou aimeraient savoir quand s'arrêter. Toutefois, à l'inverse, le manque d'habiletés des chauffeur(e)s comme le manque de connaissance pour déployer la rampe ou des habitudes de conduites nuisibles (ex. démarrer le véhicule trop vite, ne pas s'arrêter à l'arrêt quand il y a plusieurs autobus) ont été rapportées comme pouvant freiner l'utilisation des transports collectifs.

Les employeur(e)s sont l'autre élément des réseaux sociaux qui a été nommé par les personnes participantes comment pouvant soutenir ou entraver les déplacements au travail. Ce que nous avons constaté en interrogeant les employeur(e)s dans cette étude, c'est qu'ils étaient peu familiarisés avec les enjeux de déplacements de leurs employé(e)s en situation de handicap, mais qu'ils démontraient tout de même un intérêt à mieux les connaître pour éventuellement pouvoir les soutenir. Or, les personnes participantes en situation de handicap et les agentes d'intégration à l'emploi ont décrit que les comportements et croyances des employeur(e)s à l'égard des PSH et de leur capacité à se déplacer ainsi que les exigences et tâches reliés aux emplois pouvaient influencer les déplacements au travail des PSH. Par exemple, la tolérance (ou non) des employeur(e)s par rapport aux retards de leurs employé(e)s en situation de handicap causés par les transports a un impact important sur le maintien en emploi des PSH. Également, une flexibilité d'horaire, la possibilité de télé-travailler ainsi qu'une adaptation des tâches de travail aux capacités de la PSH sont des éléments des descriptions de travail qui permettent de soutenir l'emploi des PSH.

La sensibilisation du grand public et la formation sont deux solutions qui sont régulièrement ressorties dans les entrevues afin de transformer le réseau social en un facilitateur aux déplacements au travail des PSH. Par exemple, il a été suggéré de sensibiliser le grand public au handicap et aux attitudes à adopter en présence d'une PSH. Les représentant(e)s des services de transport ont mis de l'avant l'importance de bien former leurs chauffeur(e)s et de développer des politiques de vivre ensemble qui répondent aux besoins des PSH. Finalement, la sensibilisation des employeur(e)s semble également incontournable comme ils jouent un rôle clé dans l'embauche et les déplacements au travail des PSH. Ils ont le pouvoir de créer des emplois accessibles et de soutenir les PSH dans leurs déplacements.

Même si moins importants que les facteurs environnementaux, plusieurs facteurs personnels ont également été décrits comme pouvant influencer les déplacements au travail des PSH. En premier lieu, les PSH ont mentionné plusieurs facteurs identitaires qui pouvaient influencer leurs déplacements au

travail. Parmi ces facteurs identitaires, nous avons relevé l'âge, l'identité de genre, la nationalité, le niveau d'éducation, les valeurs, le statut d'emploi, les expériences personnelles et les peurs. De façon générale, ces facteurs identitaires influençaient davantage l'expérience de transport que d'emploi et le genre féminin semble être le facteur identitaire qui apporte les plus grands défis et le plus de sentiment d'insécurité lors de l'utilisation des transports. En deuxième lieu, mais de façon mineure dans les entrevues, certaines personnes participantes ont avancé que le type de handicap influençait l'expérience de déplacement au travail, car les besoins des personnes peuvent varier largement en fonction de leur handicap. Ainsi, elles sont toutes confrontées à des expériences singulières lorsqu'elles utilisent les transports collectifs. En troisième et dernier lieu, les personnes participantes ont décrit comment les aptitudes des PSH peuvent faciliter les déplacements au travail. La possibilité de naviguer indépendamment dans les transports collectifs et l'utilisation de stratégies personnelles (ex. planifier les trajets avec google maps) sont définitivement des facilitateurs aux déplacements au travail. En ce sens, l'accompagnement ou la formation de PSH à utiliser les transports collectifs sont des solutions qui ont été évoquées à nouveau dans cette étude. À l'inverse, la fatigue et la charge mentale de planifier les trajets, particulière dans le transport adapté ont été identifiées comme des barrières.

Tableau 2. *Facilitateurs, barrières et solutions en lien avec les déplacements au travail selon le MDH-PPH*

Facteurs HDM-DCP	Facilitateurs	Obstacles	Solutions
Facteurs personnels			
Facteurs d'identité (I)			
Âge (I101)	De meilleures capacités quand on est plus jeune	Diminution des capacités avec l'âge Faire face à des préjugés en raison de son jeune âge	
Sexe (I103)		Être une femme	
Nationalité (I104)	Être blanc	Ne pas être blanc	
Niveau d'éducation (I109)	Niveau d'éducation supérieur		
Valeurs (I209)	Valeurs écologiques		
Situation professionnelle (I110)		Travailler à temps plein	
Expériences personnelles (I207)		La germophobie Expérience traumatisante passée avec les transports publics Perceptions négatives du transport adapté Peur d'utiliser les transports publics la nuit	
Facteurs organiques (S)			
Type d'incapacité			
Aptitudes (A)			
	Naviguer de manière autonome dans les transports publics Sentiment de confiance et de compétence dans l'utilisation des transports publics (A322) Utiliser des stratégies de sécurité personnelle dans les transports publics (A313)	Fatigue (A101) Charge mentale lors de la planification des déplacements en transport adapté (A3317)	Formation des PSH à l'utilisation des transports publics

Utiliser des stratégies personnelles pour négocier avec le milieu d'emploi (A313 ?)
 Compétences organisationnelles (A3317)
 Motivation (A311)
 Personnalité extravertie (A338)

Facteurs environnementaux

Facteurs sociaux (E1)

Réseau social (E121)

Famille et proches (E12121 et E12122)	Apprendre à utiliser les transports publics Demander de l'aide à ses proches et à sa famille Imitation des pairs Offrir un ascenseur PSH pour qu'elles puissent travailler		
Conducteurs ou personnel de transport (E12125)	Confiance envers les conducteur.e.s La gentillesse, l'attention, la proactivité et la serviabilité des conducteurs	Manque de connaissances ou de compétences des conducteur.e.s lors de la conduite de leur véhicule	Formation des conducteur.e.s
Passagers des transports publics (E12124)	Proposer ou offrir de l'aide Suivre d'autres passager.e.s pour trouver le chemin	Comportements entraînant un sentiment de peur, d'insécurité et de danger physique Le regard porté sur les PSH et les interactions inappropriées Densité de personnes dans les transports publics	Sensibilisation aux attitudes à adopter à l'égard des PSH Voyager en dehors des heures de pointe Adaptation de l'horaire de travail

Employeurs (E12123)	Croyances ou expériences positives concernant le transport et l'embauche des PSH	Maintien de conditions de travail entravant l'embauche de PSH (par exemple, exigence d'un permis de conduire)	Sonder les employés pour mieux comprendre les besoins en matière de transport
	Mise en place de conditions de travail facilitantes (par exemple, parking réservé, horaires flexibles, télétravail)	Manque de connaissances sur les difficultés rencontrées par les PSH pour se rendre au travail	
	L'ouverture, la réceptivité, la flexibilité et la tolérance de l'employeur à l'égard des difficultés rencontrées par les PSH pour se rendre au travail.	Manque de tolérance à l'égard des retards Manque de compréhension des conséquences des déplacements des PSH vers leur lieu de travail Croyances ou expériences négatives concernant le transport et l'embauche des PSH	Sensibilisation du milieu d'emploi aux besoins de transport des PSH et au handicap en général
Collègues de travail (E12122)	Voyager avec un ou une collègue pour se rendre au travail lorsque l'itinéraire est nouveau		

Facteurs politico-économiques (E11)

Infrastructures de transport (E1161)

Coût du transport	Les transports publics, une option abordable	Coût des transports publics trop élevé Coût du taxi trop élevé	Réduire le coût des transports publics
-------------------	--	---	--

Contribution du milieu d'emploi pour couvrir les frais de transport
Billet de transport à tarif réduit pour les PSH ou les personnes à faible revenu

Fiabilité des transports

Arrêt des services
Retards des bus
Le bus ne s'affiche pas
Modifications de l'itinéraire
Ventilation par métro
Conditions hivernales
Durée du trajet en transport adapté

Réorganiser l'itinéraire pour réduire la durée du trajet
Utilisation de technologies pour informer l'utilisateur de l'heure d'arrivée et de la destination

Flexibilité des déplacements

Accès aux transports publics à proximité du domicile
Fréquence régulière des services de transport
Accès à plusieurs modes de transport
Pouvoir utiliser les transports publics réguliers

Absence de services de transport public, en particulier dans les zones rurales
Durée du trajet trop longue
Services de transport peu fréquents
Horaires des transports publics non compatibles avec les horaires de travail des PSH

Collaboration entre le transporteur et le milieu d'emploi pour faciliter les déplacements des PSH

	Transport adapté	Trop de transferts entre les transports Coordonner les différents moyens de transport	Se rapprocher des services de transport ou des lieux de travail accessibles
		Critères d'éligibilité au transport adapté Heures de service restreintes pour le transport adapté Zone de service limitée du transport adapté Obligation de fournir une adresse de destination au service de transport adapté Nécessité de réserver le transport adapté à l'avance	Transport le jour même pour les travailleurs handicapés utilisant le transport adapté
	Taxis	Le transport adapté ne répond pas aux besoins des parents de PSH qui travaillent	
	Pouvoir conduire		
	Le covoiturage	Pas assez de taxis accessibles	Légaliser les véhicules autonomes

Accessibilité physique des transports publics	Affichage visuel des noms des arrêts Annonce verbale des arrêts	Escaliers dans le métro Absence d'ascenseur dans le métro Rampes d'accès non fonctionnelles Véhicules inaccessibles (par exemple, manque d'espace, contraintes de taille des aides à la mobilité) Nombre limité de places réservées pour les PSH	Augmenter le nombre de lignes de bus accessibles en ciblant les pôles d'emploi Améliorer la liaison entre les différents systèmes de
---	--	--	---

			transport accessibles Développer et mettre à disposition des informations sur l'accessibilité des réseaux de transport Réservation de transport ou de siège pour les PSH Créer un wagon silencieux
Facteurs physiques (E2)			
Accès aux transports ou au lieu de travail (E222)		Manque de coordination des feux pour piétons Absence d'éclairage ou de lampadaires Absence de sièges aux arrêts de transport Constructions Distance de marche Arrêts inaccessibles Absence de passages pour piétons Présence ou état des trottoirs	Coordonner les transporteurs et la ville pour rendre les transports publics accessibles
	Hiver (E212)	Affecte la fiabilité des transports, les trajets vers les transports et vers le lieu de travail et l'accès aux véhicules.	
Accessibilité des sites d'emploi (E221)		Entrée inaccessible L'intérieur du bâtiment est inaccessible	

DISCUSSION

Notre première étude, soit la revue de la littérature, a permis d'identifier, dans la littérature scientifique et la littérature grise, les facteurs liés aux transports en commun et aux milieux d'emplois qui peuvent faciliter ou rendre plus difficile la recherche et le maintien d'emploi pour les PSH. Ces résultats ont été enrichis par ceux de notre deuxième étude, où nous avons exploré les points de vue de PSH ainsi que de personnes représentant le milieu de l'emploi et des transports en commun, sur le rôle du transport en commun pour faciliter l'accès à l'emploi.

L'accessibilité (ou l'inaccessibilité) de la chaîne de transport et du milieu de travail reste un enjeu central, qui dépasse la question de l'utilisation des transports en commun pour accéder à un emploi. En effet, les PSH bénéficient d'un système de transport en commun accessible, afin de réaliser plusieurs activités de la vie quotidienne, comme les loisirs, faire leurs courses ou aller à un rendez-vous médical. Elles bénéficient également d'un milieu de travail accessible, peu importe le moyen utilisé pour s'y rendre. Il est donc important que les sociétés de transport et les milieux d'emploi poursuivent leurs efforts en vue d'améliorer leur accessibilité.

L'importance de l'environnement social, comme soutien pour se rendre au travail, a également été soulevée dans les deux études. Par exemple, la famille et les proches jouent un rôle important pour le transport vers le travail. On peut se questionner, cependant, sur le fait qu'il ne peut pas s'agir ici d'une solution généralisable à toutes les PSH qui n'ont peut-être pas de proches ayant la disponibilité pour les mener à leur lieu d'emploi. Un autre exemple de l'importance de l'environnement social est le rôle des chauffeur-e-s, qui peuvent faciliter ou faire obstacle à l'accès au transport, selon leurs attitudes et leurs compétences par rapport aux PSH. Plusieurs participant-e-s à nos entrevues ont souligné l'importance de la formation continue à ce sujet, ce qui est également soutenu par la littérature scientifique.

Un constat apparu dans nos deux études est celui des attitudes et savoirs des employeur-e-s en lien avec les PSH et leurs besoins en transport. En effet, plusieurs employeur-e-s seraient peu informé-e-s des défis que peuvent représenter le transport pour les PSH, bien qu'ils soient sensibles à ces questions et soient en mesure de déduire les difficultés liées au transport. Ceci vient souligner l'importance de sensibiliser les milieux d'emplois sur les enjeux de transports rencontrés par les PSH.

PLAN DE DIFFUSION SCIENTIFIQUE

Dans ce projet, nous avons adopté une approche de transfert des connaissances intégrée. Les partenaires, qui ont participé au comité de pilotage depuis le début du projet, ont pu directement bénéficier des connaissances générées. Par exemple, le ROSEPH pourra bonifier la formation offerte aux employeur-e-s en partenariat avec le Conseil du patronat du Québec. La STM pourra améliorer ses stratégies d'accessibilité. Les canaux de diffusion des partenaires tels que les sites Web, journaux, infolettres (ex. Bulletin Transport Contact de la STM), ainsi que les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook) seront mobilisés pour transmettre les résultats aux personnes et organismes pouvant en bénéficier (infographies, webinaires et articles scientifiques). Des modalités traditionnelles seront aussi utilisées pour partager les résultats à d'autres sociétés de transport (des liens sont déjà établis avec le RTC à Québec), au gouvernement (Ministère des transports) et des employeur-e-s via le réseau du ROSEPH. Plus spécifiquement, notre plan de connaissances prévoit les livrables suivants :

a) Résultats sommaires (infographie) : cette version résumera les principaux résultats de l'examen de la portée et de l'étude qualitative. Trois versions différentes seront réalisées, soit pour les PSH et les organismes les représentant, pour les sociétés de transport et pour les employeur-e-s, et diffusées au sein de ces trois réseaux.

b) Articles scientifiques : l'examen de la portée et l'étude qualitative ont fait, et feront l'objet d'articles scientifiques qui soumis à des revues avec comités de pairs. La revue des écrits (partie 1) a été publiée dans *Transport Reviews* (Tessier et al., 2024). Nous planifions soumettre les résultats des entrevues (partie 2) dans la revue *Disabilities* en mars 2024.

c) Conférences scientifiques : les résultats de la revue des écrits ont été présentés lors 89^e congrès de l'ACFAS (Tessier et al., 2022). Pour les entrevues qualitatives, des résultats préliminaires ont été présentés au 4^e Congrès québécois de recherche en adaptation-réadaptation (Tessier et al., 2022). Des résultats complets seront présentés au 5^e Congrès québécois de recherche en adaptation-réadaptation (Tessier et al., soumis).

d) Webinaires : des webinaires seront réalisés pour diffuser les résultats auprès de PSH, d'employeurs et de sociétés de transport, avec l'aide du comité de pilotage. Ces webinaires seront enregistrés et sous-titrés.

En dernier lieu, une rencontre finale de l'équipe de recherche visera à cibler des solutions basées sur les résultats de l'étude qui seront au cœur de la phase II du projet (objectifs 3 et 4).

CONCLUSION

Nos travaux ont confirmé le rôle crucial des transports publics dans l'emploi des PSH. Ils ont montré que les transports en commun influencent l'expérience professionnelle globale, y compris les emplois auxquels les PSH postulent, ceux qu'elles acceptent et ceux qu'elles conservent. L'un des points forts de nos résultats est l'identification d'obstacles et de facilitateurs associés aux transports en commun, à l'emploi, aux facteurs personnels et au réseau social. En outre, nous identifions des solutions spécifiques pour surmonter les obstacles constatés. Il est nécessaire de poursuivre les recherches afin d'étudier les perspectives des employeur-e-s et des organismes de transports publics concernant leur rôle dans l'accès à l'emploi des PSH et d'explorer les solutions liées à l'environnement social.

REMERCIEMENTS

L'équipe tient à remercier les personnes qui ont participé au projet de recherche à un moment ou un autre dans son déroulement : Melissa Park, Laurence Marin, Nadia Bernard, Caroline O'Connor, Chantal Fifatin, Iuliana Dicu, Ikram Ben Sassi, Joanie Lavoie et Marc-André Clément.

RÉFÉRENCES

- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies : Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19-32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Balcazar, F. E., Taylor-Ritzler, T., Dimpfl, S., Portillo-Peña, N., Guzman, A., Schiff, R., & Murvay, M. (2012). Improving the Transition Outcomes of Low-Income Minority Youth with Disabilities. *Exceptionality*, 20(2), 114-132. <https://doi.org/10.1080/09362835.2012.670599>
- Beatson, A., Riedel, A., Chamorro-Koc, M., Marston, G., & Stafford, L. (2021). Factors influencing the journey to work for young people with physical and/or neurological conditions. *Disability and Rehabilitation*, 43(9), 1270-1278. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1655804>
- Berbrayer, D. (2015). Poster 193 Barriers to Mobility in Adult Cerebral Palsy. *PM&R*, 7, S155-S155. <https://doi.org/10.1016/j.pmrj.2015.06.233>
- Bezyak, J. L., Sabella, S. A., & Gattis, R. H. (2017). Public Transportation : An Investigation of Barriers for People With Disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 28(1), 52-60. <https://doi.org/10.1177/1044207317702070>
- Bjerkan, K. Y., Nordtømme, M. E., & Kummeneje, A.-M. (2013). Transportation to employment. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 15(4), 342-360. <https://doi.org/10.1080/15017419.2012.735199>
- 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(2), 135-158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Boucher, N., Dumont, I., Fougeyrollas, P., Beauregard, L., Lachapelle, Y., Gascon, H., & Caillouette, J. (2019). De manière singulière et d'usage inclusif. Représentations sociales, Transport collectif et interrelations entre handicap, territoire et environnement1. *Recherches sociographiques*, 60(1), 139-168. <https://doi.org/10.7202/1066157ar>
- Chen, W.-H. (2009). MGuider : Mobile guiding and tracking system in publictransit system for individuals with cognitive impairments. *Proceeding of the Eleventh International ACM SIGACCESS Conference on Computers and Accessibility - ASSETS '09*, 271. <https://doi.org/10.1145/1639642.1639711>
- Cmar, J. L., McDonnall, M. C., & Crudden, A. (2018). Transportation self-efficacy and employment among individuals with visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(2), 257-268. <https://doi.org/10.3233/JVR-180925>
- Coleman, D. M., & Adams, J. B. (2018). Survey of vocational experiences of adults with Autism Spectrum Disorders, and recommendations on improving their employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(1), 67-78. <https://doi.org/10.3233/JVR-180955>
- Crudden, A. (2015). Transportation Issues : Perspectives of Orientation and Mobility Providers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 109(6), 457-468. <https://doi.org/10.1177/0145482X1510900604>

- Crudden, A., & McBroom, L. W. (1999). Barriers to Employment : A Survey of Employed Persons who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(6), 341-350.
<https://doi.org/10.1177/0145482X9909300602>
- Crudden, A., McDonnall, M. C., & Hierholzer, A. (2015). Transportation : An Electronic Survey of Persons who Are Blind or Have Low Vision. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 109(6), 445-456.
<https://doi.org/10.1177/0145482X1510900603>
- Fougeyrollas, P., Cloutier, R., Bergeron, H., St-Michel, G., Côté, J., Côté, M., Boucher, N., Roy, K., Rémillard, M.-B., Barral, C., Robin, J.-P., Castelein, P., & Korpès, J.-L. (2020). *Classification internationale. Modèle de développement humain- Processus de production du handicap (MDP-PPH)* (2e édition). Quebec: RIPPH.
- Gagnon, M., Garcia, V., & Boucher, N. (2018). Les obstacles personnels et sociaux à la recherche d'emploi vécus par les personnes ayant des incapacités motrices, visuelles et auditives. *Bulletin de l'AQICESH*, 18, 3-7.
- Gallez, C., & Motte-Baumvol, B. (2017). Inclusive Mobility or Inclusive Accessibility? A European Perspective. *Cuadernos Europeos de Deusto*, 56, 79-104. <https://doi.org/10.18543/ced-56-2017pp79-104>
- Gouvernement du Canada, S. C. (2019). *Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI)*.
https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3251
- Grisé, E., Boisjoly, G., Maguire, M., & El-Geneidy, A. (2019). Elevating access : Comparing accessibility to jobs by public transport for individuals with and without a physical disability. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 125, 280-293. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.017>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. SAGE.
- Hine, J. (2009). Transport and Social Exclusion. *International Encyclopedia of Human Geography*, 429-434.
- Inge, K. J., Bogenschutz, M. D., Erickson, D., Graham, C. W., Wehman, P., & Seward, H. (2018). *Barriers and facilitators to employment : As Reported by Individuals with Spinal Cord Injuries*. 84(2), 22-32.
- Levac, D., Colquhoun, H., & O'Brien, K. K. (2010). Scoping studies : Advancing the methodology. *Implementation Science*, 5(69), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-69>
- Lindqvist, R., & Lundälv, J. (2012). Participation in Work Life and Access to Public Transport – Lived Experiences of People with Disabilities in Sweden. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 18(2), 148-155. <https://doi.org/10.1017/jrc.2012.15>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., & Stinson, J. (2021). Career aspirations and workplace expectations among youth with physical disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 43(12), 1657-1668.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1671505>
- Lindsay, S., McPherson, A. C., & Maxwell, J. (2017). Perspectives of school-work transitions among youth with spina bifida, their parents and health care providers. *Disability and Rehabilitation*, 39(7), 641-652.
<https://doi.org/10.3109/09638288.2016.1153161>

- Lubin, A., & Deka, D. (2012). Role of Public Transportation as Job Access Mode : Lessons from Survey of People with Disabilities in New Jersey. *Transportation Research Record: Journal of the Transportation Research Board*, 2277, 90-97. <https://doi.org/10.3141/2277-11>
- Mackenzie, N., & Knipe, S. (2006). Research dilemmas : Paradigms, methods and methodology. *Issues in Educational Research*, 16(2), 193-205.
- McNaughton, D., Light, J., & Gulla, S. (2003). Opening Up a 'Whole New World' : Employer and Co-Worker Perspectives on Working with Individuals who use Augmentative and Alternative Communication. *Augmentative and Alternative Communication*, 19(4), 235-253. <https://doi.org/10.1080/07434610310001595669>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis : A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Molher, C., Shaw, L., & Klinger, L. (2013). Work transition tip : Work Seeking and Retention Issues: Strategies for Persons with Vision Loss. *Work*, 46(3), 363-365. <https://doi.org/10.3233/WOR-131762>
- National Council on Disability. (2007). *Empowerment for Americans with Disabilities : Breaking barriers to careers and full employment*.
- Office des personnes handicapées du Québec (2017). « Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : les déplacements des personnes handicapées : l'accès aux transports et l'accessibilité des bâtiments et des lieux publics », Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 169 p.
- Park, J.-Y., & Park, E.-Y. (2021). Factors affecting the acquisition and retention of employment among individuals with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(3), 188-201. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1633166>
- Sabella, S. A., & Bezyak, J. L. (2019). Barriers to Public Transportation and Employment : A National Survey of Individuals With Disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 50(3), 174-185. <https://doi.org/10.1891/0047-2220.50.3.174>
- Scheef, A. R., Barrio, B. L., Poppen, M. I., McMahon, D., & Miller, D. (2018). Exploring Barriers for Facilitating Work Experience Opportunities for Students with Intellectual Disabilities Enrolled in Postsecondary Education Programs. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 31(3), 209-224.
- Silverman, A., Bell, E., & Mendez, M. A. (2019). Understanding the Employment Experiences of Americans who are Legally Blind. *Journal of Rehabilitation*, 85(1), 44-52.
- Stegers, M. (2008). Transportation to Work Presents Problems. *Exceptional Parent*, 38(5), 30-31.
- Tessier, A., Archambault, P., Ben Sassi, I., Bernard, N., Boucher, N., Clément, MC., Croteau, C., Dicu, I., Fifatin, C., Gélinas, I., Lavoie, J., Le Bouëdec, M., Marin, L., Morin, D., O'Connor, C., Park, M., & Turcotte, M. (2022, 3 juin). *Influence du transport sur l'emploi des personnes en situation de handicap : perspectives de personnes en situation de handicap, de milieux de travail et de services de transport*. Communication orale présentée au 4^e Congrès québécois de recherche en adaptation-réadaptation, Sherbrooke, Québec.

Tessier, A., Archambault, P., Boucher, N., Croteau, C., Gélinas, I., Morin, D., Le Bouëdec, M., & Turcotte, M. (soumis) Les enjeux de déplacements au travail avec un handicap : regards croisés d'individus en situation de handicap, d'employeur(e)s et de service de transport. Communication affichée soumise pour le 5^e Congrès québécois de recherche en adaptation-réadaptation (Québec, Québec).

Tessier, A., Archambault, P., Clément, MC, Gibus, M., Ben Sassi, I., Bernard, N., Boucher, N., Croteau, C., Dicu, I., Fifatin, C., Gélinas, I., Lavoie, J., Le Bouëdec, M., Marin, L., Morin, D., O'Connor, C., Park, M., & Turcotte, M. (2022, 12 mai). *Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap par l'accès au transport collectif : état des connaissances et résultats préliminaires d'une étude qualitative*.

Communication orale présentée au Colloque Handicap, travail et politiques publiques du 89^e congrès de l'ACFAS, Événement en ligne. Résumé repéré à :

<https://www.acfas.ca/evenements/congres/programme/89/400/448/c>

Tessier, A., Clément, M.-A., Gélinas, I., Boucher, N., Croteau, C., Morin, D., Turcotte, M., & Archambault, P. S. (2024). The impact of transportation on the employment of people with disabilities : A scoping review. *Transport Reviews*, 44(1), 85-111. <https://doi.org/10.1080/01441647.2023.2229031>

Tessier, A., Gélinas, I., Boucher, N., Croteau, C. Morin, D. & Archambault, P.S. *Enhancing employment access for people with disabilities through transportation: Insights from workers with disabilities, employers, and transportation providers*. Sera soumis à Disabilities en mars 2024.

United Nations. (2007). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities 2007*.

Vogle, L. K., & Brooks, B. (2005). Common issues for adults with DD. *OT Practice*, 8-12.

Wolffe, K. (1999). Addressing Transportation Concerns of Potential Employers of People who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(4), 252-253.

<https://doi.org/10.1177/0145482X9909300411>

Wolffe, K. E., Ajuwon, P. M., & Kelly, S. M. (2013). Working with Visual Impairment in Nigeria : A Qualitative Look at Employment Status. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6), 425-436.

<https://doi.org/10.1177/0145482X1310700605>

Zalewska, A., Migliore, A., & Butterworth, J. (2016). Self-determination, social skills, job search, and transportation : Is there a relationship with employment of young adults with autism? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(3), 225-239. <https://doi.org/10.3233/JVR-160825>