

Cette main d'œuvre négligée qui pourrait régler la crise dans l'industrie de la construction.

En abordant le manque de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Canada, les employeurs devraient adopter la neuro-inclusion pour libérer le potentiel d'une main-d'œuvre hautement compétente pourtant inexploitée.

Une génération qui vieillit.

Qui seront les prochains à empoigner le marteau?

Dans le contexte de la crise du bâtiment, complexe et apparemment interminable, l'industrie de la construction fait face à un défi majeur : une pénurie croissante de main-d'œuvre.

Avec un effectif vieillissant et de moins en moins de nouveaux entrants, il faudra recruter plus de 380 500 nouveaux travailleurs du bâtiment d'ici 2034 et ce, simplement pour maintenir le rythme. Si l'industrie veut répondre à la demande en construction (maisons, bâtiments, routes, etc.), il est clair qu'attirer de nouveaux talents est plus important que jamais (BuildForce Canada, 2025 ; McMullin et al., 2004 ; Saad et al., 2022).

Il est désormais nécessaire de recruter plus de 380 500 nouveaux travailleurs en construction d'ici 2034 pour assurer une continuité opérationnelle sur les chantiers.

En 2023, CBC a rapporté un nombre important de postes en construction non pourvus à travers le Canada (Nixon, 2023, 14 juillet). En Ontario seulement, l'industrie manquait de 20 000 travailleurs. Cet exemple montre à quel point la pénurie de main-d'œuvre est importante.

Alors, où l'industrie de la construction ira-t-elle trouver les travailleurs ambitieux et compétents nécessaires pour combler ce déficit ? Les employeurs pourraient ne pas avoir à aller bien loin.

OpenAccessibility.ca

Travailleurs, loyaux et rentables

Pourquoi ne les embauchez-vous pas ?

Une façon évidente de résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans la construction au Canada est de repenser les profils de recrutement. L'approche traditionnelle ne suffit plus, et les données en témoignent. Pour vraiment s'attaquer à cette question, l'industrie doit atteindre un bassin de travailleurs potentiels compétents et désireux de travailler.

Quel est ce groupe, demandez-vous ?

Il y a environ 5 millions de Canadiens en situation de handicap cognitif, dont beaucoup font face à des défis persistants pour obtenir un emploi. Bien que les hypothèses selon lesquelles ces individus seraient peu productifs ou trop coûteux soient courantes (Nagtegaal et al., 2023), les défis auxquels ils font face sont encore plus ardues. Les pratiques discriminatoires lors de l'embauche empêchent souvent les personnes en situation de handicap cognitif d'atteindre même l'étape de l'entretien, fermant la porte à une opportunité avant même qu'elle ne commence (Lindsay, 2011).

Mais les données racontent une autre histoire.

Inclure les personnes en situation de handicap en milieux de travail peut en fait augmenter la rentabilité et ces personnes sont souvent évaluées comme plus productives que leurs homologues neurotypiques (Lindsay et al., 2018). De plus, les compagnies qui priorisent l'accessibilité cognitive favorisent des cultures de travail plus inclusives et collaboratives, ce qui peut améliorer la communication entre les équipes et renforcer les relations avec les clients et les communautés (Alemany & Vermeulen, 2023).

Qui ne voudrait pas d'un groupe de personnes qui non seulement travaillent fort, mais aussi contribuent positivement aux résultats financiers de l'entreprise ?

Inclure les personnes en situation de handicap cognitif en milieux de travail peut en fait augmenter la rentabilité et ces personnes sont souvent évaluées comme plus productives que leurs homologues neurotypiques.

Accessibilité cognitive : la solution de main-d'œuvre sous nos yeux.

Il est temps que l'industrie de la construction oriente son attention vers l'accessibilité cognitive et fournisse des opportunités d'emploi à ces travailleurs prêts et motivés.

Au lieu de s'interroger sur la compatibilité des différents types de handicaps avec les chantiers, l'industrie doit recadrer la discussion vers la manière de rendre les chantiers plus adaptés aux personnes de toutes capacités.

OpenAccessibility.ca

 **OPEN**
Collaboration pour
l'accessibilité cognitive

On trouve déjà beaucoup de personnes en situation de handicap cognitif dans les chantiers de construction, plusieurs d'entre elles ne le savent pas, ou ne s'identifient pas ainsi. Selon le département du travail des États-Unis (en anglais, « U.S. Department of Labor »)(2023), 16 % des personnes en situation de handicap qui travaillent dans le secteur des métiers sont des personnes en situation de handicap cognitif. Ce pourcentage est probablement sous-estimé en raison de la discrimination structurelle (Moloney et al., 2019).

On trouve déjà beaucoup de personnes en situation de handicap cognitif dans les chantiers de construction, plusieurs d'entre elles ne le savent pas, ou ne s'identifient pas ainsi.

De nombreux employés peuvent être aux prises avec des obstacles liés à l'accessibilité cognitive au travail et leurs employeurs ne s'en rendent peut-être même pas compte. Rendre les chantiers plus accessibles pourrait non seulement attirer de nouveaux travailleurs, mais aussi améliorer la productivité et le bien-être des employés qui y travaillent déjà.

Petits changements, grand impact.

Des ajustements simples qui bénéficient à tous.

Alors, pourquoi rendre un lieu de travail ou un chantier plus cognitivement accessible est une solution intéressante ?

Tout d'abord, il faut effectuer des changements simples, mais percutants. Il faut effectuer des changements qui ne sont pas trop dispendieux, mais qui feront une énorme différence.

Par exemple, on peut fournir des aides visuelles qui accompagnent les instructions que les travailleurs peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches. Les recherches démontrent que les aides visuelles peuvent améliorer de manière significative l'engagement, la compréhension et la pensée critique pour les personnes en situation de handicap cognitif (Qasserras, 2024).

Imaginez les bienfaits apportés par de meilleures routines et par une meilleure cohérence pour vos travailleurs. Les études démontrent que les personnes en situation de handicap cognitif réussissent mieux quand elles ont un horaire prévisible et des attentes claires (Volmer, 1995).

Il y a aussi de nombreux petits ajustements qui rendront votre chantier de construction plus accessible aux personnes en situation de handicap cognitif, ainsi qu'aux autres employés.

Comment peut-on bâtir un milieu de travail inclusif et accessible ?

Comment la section locale no. 47 de SMART met-elle l'inclusion en pratique ?

OpenAccessibility.ca

Chez Open, nous pensons que le changement survient quand les idées dépassent la théorie et sont testées en milieux de travail. C'est pourquoi nous collaborons avec le Centre de formation SMART Local 47 pour que les ferblantiers et les couvreurs explorent la façon dont l'accessibilité cognitive peut rendre leur formation et leurs évaluations plus inclusives et efficaces.

Pour ce projet, nous travaillons directement avec les formateurs syndicaux et les personnes qui ont de l'expérience vécue pour identifier les barrières en accessibilité cognitive dans les approches de formation, et concevons ensemble des solutions pratiques. De l'adaptation de méthodes de communication à la création de pratiques d'évaluation plus équitables, le but est de s'assurer que les personnes en situation de handicap ont une véritable opportunité de réussir dans le secteur des métiers.

Une fois affinée, cette approche permettra aux formateurs syndicaux de bâtir des environnements d'apprentissage plus inclusifs, ouvrant ainsi des portes à davantage d'ouvriers qualifiés dans l'industrie.

En coopération avec la section locale no. 47 de SMART, nous ne concevons pas seulement la formation en accessibilité cognitive, mais nous l'offrons avec les formateurs syndicaux. Ceci signifie que les personnes qui formeront la prochaine génération de travailleurs qualifiés auront des outils pratiques pour reconnaître et réduire les barrières, adapter leurs consignes et assurer des évaluations équitables. Avec le temps, cet effet d'entraînement multipliera les impacts en créant des environnements de formation où les personnes en situation de handicap cognitif peuvent réussir et s'épanouir.

Un modèle pour l'avenir de la construction

Le manque de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Canada ne sera pas réglé du jour au lendemain. Toutefois, des projets comme celui de la section locale no. 47 de SMART démontrent que le progrès est possible quand nous élargissons notre point de vue sur les personnes qu'on accueille sur un chantier de construction. En repensant aux formations sous une perspective d'accessibilité cognitive, des organisations peuvent dévoiler un talent trop souvent négligé.

Les syndicats sont particulièrement bien positionnés pour soutenir l'accessibilité cognitive. Par leur nature même, ils existent pour inclure, garantir l'équité et veiller à ce que les droits des travailleurs soient respectés.

La section locale no. 47 de SMART fait partie de SMART Canada, un syndicat qui a la réputation d'être l'un des syndicats canadiens les plus dynamiques et variés, et la section locale no. 47 de SMART démontre à quel point les syndicats peuvent renforcer cet engagement en faveur de la neuro-inclusion. Avec les syndicats au front, l'accessibilité cognitive a le potentiel de se propager partout dans l'industrie d'une manière significative et durable.

Le travail d'Open avec la section locale no. 47 de SMART n'est qu'un exemple de ce qui est possible. Toute compagnie de construction ou toute industrie qui fait face à un manque de main-d'œuvre peut bénéficier d'une approche similaire. En investissant dans l'inclusion, nous n'augmentons pas seulement notre main-d'œuvre. Nous bâtissons aussi un futur monde du travail plus équitable, plus résilient et prêt à faire face aux prochains défis.

OpenAccessibility.ca





Audrey Hodgins en est à sa 3e année de doctorat en psychologie clinique à l'Université d'Ottawa. Sa recherche se focalise sur l'accessibilité cognitive en milieux de travail et elle a un intérêt particulier pour les pratiques inclusives qui soutiennent les personnes en situation de handicap cognitif dans des lieux de travail et en formation professionnelle. Elle détient une maîtrise en psychologie expérimentale de l'Université Carleton, où elle a conduit des recherches sur la maltraitance de personnes en situation de handicap en milieux de travail et elle détient un baccalauréat en psychologie de l'Université de Guelph.