

Votre guide pour l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail.



Ce que vous y trouverez

<u>Introduction</u>	1
<u>Avantages de l'inclusion des personnes en situation de handicap</u>	3
<u>Bâtir une meilleure entreprise</u>	6
<u>Faire tomber les barrières</u>	9
<u>Comprendre, c'est favoriser la diversité et l'inclusion</u>	12
<u>Boîte à outils pour votre lieu de travail</u>	16
<u>Partenaire de WCG</u>	26





Introduction

L'embauche de personnes en situation de handicap peut faire une grande différence dans leur vie, tout comme dans la communauté. Elle leur apporte, à elles et à leurs familles, des avantages financiers, sociaux et de santé. Mais ce qui semble moins clair parfois, ce sont les avantages que peut en tirer une entreprise.

Selon un rapport de recherche d'Accenture, en collaboration avec Disability:IN et l'American Association of People with Disabilities (AAPD), les entreprises qui font bonne figure en matière d'embauche et de soutien aux personnes vivant avec un handicap obtiennent de meilleurs résultats que leurs homologues. Ces entreprises les plus performantes ont deux fois plus de chances d'obtenir des rendements plus élevés pour leurs actionnaires que les autres.⁷

Plusieurs raisons expliquent ce succès. L'une des principales est que certaines entreprises ne se rendent pas compte qu'elles passent à côté d'une ressource importante et inexploitée.

Pourquoi toutes les entreprises ne misent-elles pas une sur main-d'œuvre et une culture plus inclusives?

On estime qu'environ un Canadien sur quatre vit avec un handicap. Cela représente 8 millions de personnes. Pourtant, elles sont incroyablement sous-employés.¹

Seuls 62 % des Canadiens vivant avec un handicap en âge de travailler ont un emploi, contre 78 % des personnes non handicapées.¹

Cela indique un flagrant manque de connaissances, non seulement de ce bassin de talents inexploités, mais aussi des avantages potentiels pour les entreprises, à la fois pour leurs résultats globaux et pour leur culture interne.

Les personnes en situation de handicap apportent des modes de pensée, des points de vue, des expériences, des compétences et des talents extrêmement diversifiés. Le recrutement inclusif améliore la culture du lieu de travail et stimule la productivité dans l'ensemble de l'organisation. Lorsqu'elles sont bien dirigées, ces pratiques changent la vie des gens et augmentent la satisfaction générale des employés.²

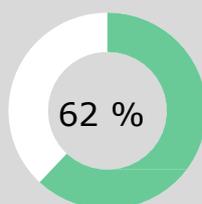
Si vous êtes un employeur désireux de tirer le meilleur parti de ces possibilités et de découvrir un grand bassin d'employés, créer un milieu de travail diversifié et inclusif est plus facile, et probablement moins coûteux, que vous ne le pensez.

Ce guide est conçu pour vous aider à mieux comprendre la diversité et l'intégration des personnes vivant avec un handicap, ainsi que les nombreux avantages qu'elles représentent pour les personnes, les entreprises et la communauté dans sa globalité.

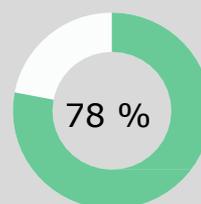
Nous vous présenterons les avantages puis vous fournirons des informations, des outils et des stratégies afin que vous puissiez favoriser l'intégration des personnes vivant avec un handicap dans votre milieu de



1 Canadien sur 4, soit 8 millions de personnes, vit avec un handicap¹



Seulement 62 % des Canadiens (25 à 64 ans) vivant avec un handicap ont un emploi¹



78 % des Canadiens (25 à 64 ans) sans handicap ont un emploi¹



Avantages de l'intégration des personnes vivant avec un handicap

Une victoire pour les personnes et les lieux de travail.

Les incapacités et les handicaps sont plus fréquents qu'on peut le penser. C'est l'une des nombreuses caractéristiques s'ajoutant à la diversité des personnes. Nous savons que le handicap fait partie de la vie quotidienne, et aussi que l'intégration des personnes vivant avec un handicap sur le lieu de travail est bénéfique pour les entreprises.

De nombreux handicaps ne sont pas visibles. Par exemple, sachant que les troubles de santé mentale sont très répandus dans notre société, il y a de fortes chances qu'un membre de votre équipe – ou vous-même – en viviez un.

Pourtant, les personnes vivant avec une incapacité sont largement sous-représentées dans la population active du Canada.

Les personnes vivant avec un handicap physique connaissent également des taux plus élevés d'isolement social et de solitude, soit 28 % contre 23 % pour les personnes sans handicap physique.³

Un emploi sûr favorise le sentiment d'appartenance à leur communauté locale tout en améliorant de manière significative leur santé ainsi que leur situation sociale et économique, ce qui se répercute évidemment sur leur vie de famille et réduit la dépendance à l'égard de l'aide sociale.





Tous en profitent

Accroître la participation des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail apporterait de nombreux avantages à notre économie et à notre communauté.

Augmenter l'embauche des personnes en situation de handicap, ne serait-ce qu'un peu, donnerait un bon coup de pouce au PIB réel d'environ 50 G\$ et créerait près de 450 000 nouveaux emplois nets au cours de la prochaine décennie.⁴

Avec la croissance et la diversification de la population ainsi que l'augmentation de l'âge moyen, le nombre de personnes en situation de handicap devrait augmenter. C'est donc dire que la valeur et la nécessité d'une meilleure intégration de ces personnes au sein de la main-d'œuvre ne font que croître au fil du temps.⁵

Qui plus est, il est fort probable que vous connaissiez vous-même des personnes en situation de handicap : vous, votre famille, vos voisins, vos amis.

Non seulement l'embauche d'un demandeur d'emploi vivant avec un handicap peut changer sa vie comme membre de sa communauté, mais elle aide en outre les employeurs à créer des entreprises plus performantes et plus prospères. Tout le monde y gagne!



Bâtir une meilleure entreprise

Outre les avantages économiques et sociaux, une main-d'œuvre diversifiée présente une de multiples avantages sur le plan organisationnel.

Selon l'indice national de l'emploi 2022 de WCG, 27 % des employeurs de l'Ontario ont activement embauché des personnes handicapées au cours de l'année écoulée, contre 20 % en 2021⁶.

Les 8 principaux avantages

Élargissez votre bassin de talents

Le Canada compte 8 millions de personnes en situation de handicap en âge de travailler.¹ Avec un taux de chômage de 6,9 %, soit presque deux fois plus élevé que celui des personnes non handicapées, le nombre d'employés potentiels disponibles est très élevé².

Élargissez votre base de clientèle

Les personnes en situation de handicap ont dû surmonter de multiples obstacles dans la vie. Elles possèdent donc bien souvent des compétences en matière d'innovation, de créativité et de résolution de problèmes. Les entreprises qui pratiquent l'embauche inclusive ont déclaré un revenu net deux fois plus élevé que celles qui ne le font pas⁷. L'embauche inclusive peut aider une organisation à développer des produits et des services qui attirent un public beaucoup plus large et à ouvrir ses marchés.

Maintenez votre personnel en poste

À l'heure actuelle, il est tout aussi difficile de maintenir les bons employés en poste que d'en trouver. L'emploi de personnes vivant avec un handicap représente donc une option d'autant plus intéressante. Les personnes vivant avec un handicap auraient un taux de rétention supérieur de 72 % à celui de la population générale¹². Et il ne s'agit pas seulement des personnes handicapées : dans un rapport mondial, Deloitte a noté que les équipes diversifiées et inclusives sont plus innovantes, plus mobilisées et plus créatives dans leur travail⁸.

Mieux refléter votre clientèle

Vos clients sont diversifiés et il est logique que votre personnel le soit aussi. Une équipe diversifiée vous offre des compétences et des perspectives élargies pour comprendre un marché plus vaste encore et améliorer l'expérience de votre clientèle. Un lieu de travail inclusif a cinq fois plus de chances d'offrir un excellent service à la clientèle⁹.

Constituez une équipe extrêmement fiable

De nombreuses personnes croient à tort que les personnes vivant avec un handicap auront besoin d'un plus grand nombre de jours de congé. Les employés en situation de handicap ont des taux d'absentéisme plus faibles, des taux de maintien en poste plus élevés, une meilleure assiduité et moins d'incidents liés à la santé et à la sécurité au travail que ceux qui n'ont pas de handicap¹⁰.

Améliorez votre image de marque

Un milieu de travail plus diversifié et inclusif profite d'une meilleure réputation de marque et contribue à fidéliser les clients et à créer plus de possibilités pour les entreprises émergentes prospères. Les marques qui réussissent sont perçues comme faisant le bien dans la communauté – au-delà de la simple recherche du profit –, et construisent une base de clients fidèles et confiants¹⁰. Une bonne marque signifie que les clients sont plus susceptibles d'acheter chez elle, que les gens veulent travailler pour elle et que les autres organisations veulent faire des affaires avec elle.

Augmentez votre productivité

Si vous souhaitez constituer une main-d'œuvre plus productive, des études montrent que l'emploi de personnes vivant avec un handicap vous aidera à y parvenir¹⁰. En effet, selon une étude réalisée en 2018, les entreprises qui pratiquent l'embauche inclusive ont en moyenne une productivité des employés supérieure de 72 % à celle de leurs homologues⁷.

Instaurez une meilleure culture

L'emploi de personnes en situation de handicap a un effet positif sur la culture du lieu de travail. Les milieux inclusifs profitent à tous parce qu'ils attirent et accueillent des personnes de tous horizons. Le bien-être est accru lorsqu'on se sent bienvenu. Une meilleure intégration des personnes en situation de handicap peut améliorer le moral sur le lieu de travail et favoriser un meilleur travail d'équipe, car les équipes qui adoptent de telles pratiques de recrutement inclusif déclarent être fières d'évoluer dans un lieu de travail qui valorise l'intégration et la diversité¹⁰.

Si vous souhaitez développer votre entreprise, il serait pertinent de montrer à vos clients existants et potentiels que vous êtes ouvert et accueillant pour tous.

Le meilleur moyen d'y parvenir est de refléter la diversité de votre communauté au sein de votre équipe.

En éliminant les obstacles à la participation, toutes les personnes, peu importe leur âge, leur sexe, leur origine ethnique, leur religion ou leurs capacités, peuvent s'engager à vos côtés. Un lieu de travail inclusif, fort d'une base d'employés diversifiée, est mieux équipé pour comprendre et service des clients de tous horizons.

Des études ont montré que les entreprises plus diversifiées et plus inclusives obtiennent de meilleurs résultats. C'est logique quand on y réfléchit.

Les personnes qui se sentent acceptées, entendues et respectées sont plus heureuses au travail. Lorsque l'on se sent plus heureux, on est plus motivé, ce qui augmente la productivité globale du personnel.

Mais il n'y a pas que la productivité...

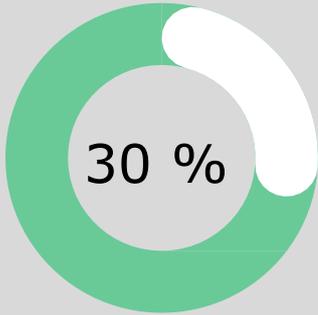
La diversité crée des équipes plus intelligentes. Plus les équipes sont diversifiées, plus large sera l'éventail de connaissances acquises et de perspectives. De nouvelles approches contribuent souvent à relever les défis et à stimuler la croissance.

Nous connaissons tous l'importance du travail d'équipe pour développer une entreprise prospère. Des employés plus heureux et plus productifs travaillent naturellement mieux avec les gens qui les entourent.

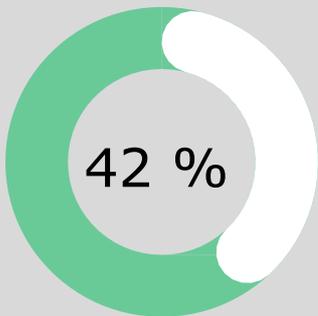
Une culture d'inclusion qui respecte les points de vue et la voix de chacun est plus susceptible de favoriser une solide collaboration d'équipe.

En plus de donner accès à un plus grand bassin de talents, un milieu de travail qui accueille et promeut la diversité représente une proposition plus attrayante pour les candidats potentiels de divers milieux, ce qui accroît la mobilisation et le maintient en poste des employés.

En bref, plus de gens voudront travailler pour vous, et avec vous. Un lieu de travail diversifié et inclusif est excellent pour la réputation de votre marque et la fidélisation de vos clients.



Une entreprise inclusive aura une marge de profit supérieure de 30 %.⁷



Les lieux de travail plus diversifiés et inclusifs enregistrent une amélioration de 42 % de la collaboration au sein de l'équipe.¹⁴



Les lieux de travail inclusifs ont 6 fois plus de chances d'anticiper efficacement le changement¹⁵.

Faire tomber les barrières dans votre lieu de travail

Regardons maintenant comment vous pourriez aider les personnes handicapées à surmonter les obstacles à l'emploi et favoriser la diversité et l'inclusion dans votre lieu de travail.

Tout d'abord, il est important de comprendre ce qu'est un handicap et de connaître les idées fausses qui empêchent certaines organisations d'employer des personnes en situation de handicap.



Qu'est-ce qu'un handicap?

Le Guide fédéral de référence sur l'incapacité du gouvernement du Canada présente deux façons d'envisager le handicap¹¹.

Approche biomédicale

Selon l'approche biomédicale, l'incapacité est considérée comme un problème médical ou de santé qui élimine ou réduit la capacité d'une personne de participer pleinement à la société.

Elle peut croître de façon constante, demeurer stable ou diminuer, être de très légère à très grave. Il peut s'agir de la cause aussi bien que du résultat d'une maladie, d'une blessure ou d'un abus de substances. L'incapacité peut être permanente, temporaire ou épisodique.

Elle peut prendre plusieurs formes et les gens sont surpris de constater que, le plus souvent, le handicap n'est pas visible, comme le sont par exemple l'anxiété et la dépression.

Les types d'incapacités sont les suivants :

- ◆ Douleur (constante ou récurrente)
- ◆ Flexibilité (se pencher ou s'étirer)
- ◆ Mobilité (difficulté à marcher sur une surface plane pendant 15 minutes ou à monter des escaliers)
- ◆ Santé mentale (état émotionnel, physiologique ou mental)
- ◆ Vue
- ◆ Ouïe
- ◆ Dextérité (difficulté à utiliser les doigts pour saisir de petits objets)
- ◆ Apprentissage
- ◆ Mémoire (oublis continus ou périodes de confusion)
- ◆ Développement

Approche sociale

Selon l'approche sociale, l'incapacité constitue une partie naturelle de la société dans le cadre de laquelle les attitudes, les stigmates et les préjugés constituent des obstacles pour les personnes handicapées et empêchent ou entravent leur participation à la société générale.

Parce que le modèle médical du handicap veut que ce soient les déficiences ou les conditions qui causent le handicap, certains sont d'avis que ce modèle, en tenant seulement compte des impacts sur la personne, oublie les besoins de la personne.

Envisager les handicaps selon le modèle médical abaisse les attentes, ce qui conduit à une perte d'indépendance, de choix et de contrôle de la vie.

L'approche sociale nous aide à reconnaître les obstacles qui rendent la vie plus difficile aux personnes en situation de handicap. En éliminant ces obstacles, nous pouvons promouvoir l'égalité et offrir aux personnes handicapées une plus grande indépendance, plus de choix et de contrôle.



Faire tomber les barrières dans la société

Lorsque les obstacles sont éliminés, les personnes en situation de handicap deviennent indépendantes et égales dans la société.

Plusieurs obstacles rendent difficile, voire impossible, pour les personnes en situation de handicap de jouir de l'indépendance et des possibilités offertes aux personnes non handicapées.

Obstacles comportementaux

Elles sont créées par des personnes qui ne prennent conscience des handicaps que lorsqu'elles sont en contact avec des personnes handicapées d'une manière ou d'une autre.

Obstacles environnementaux

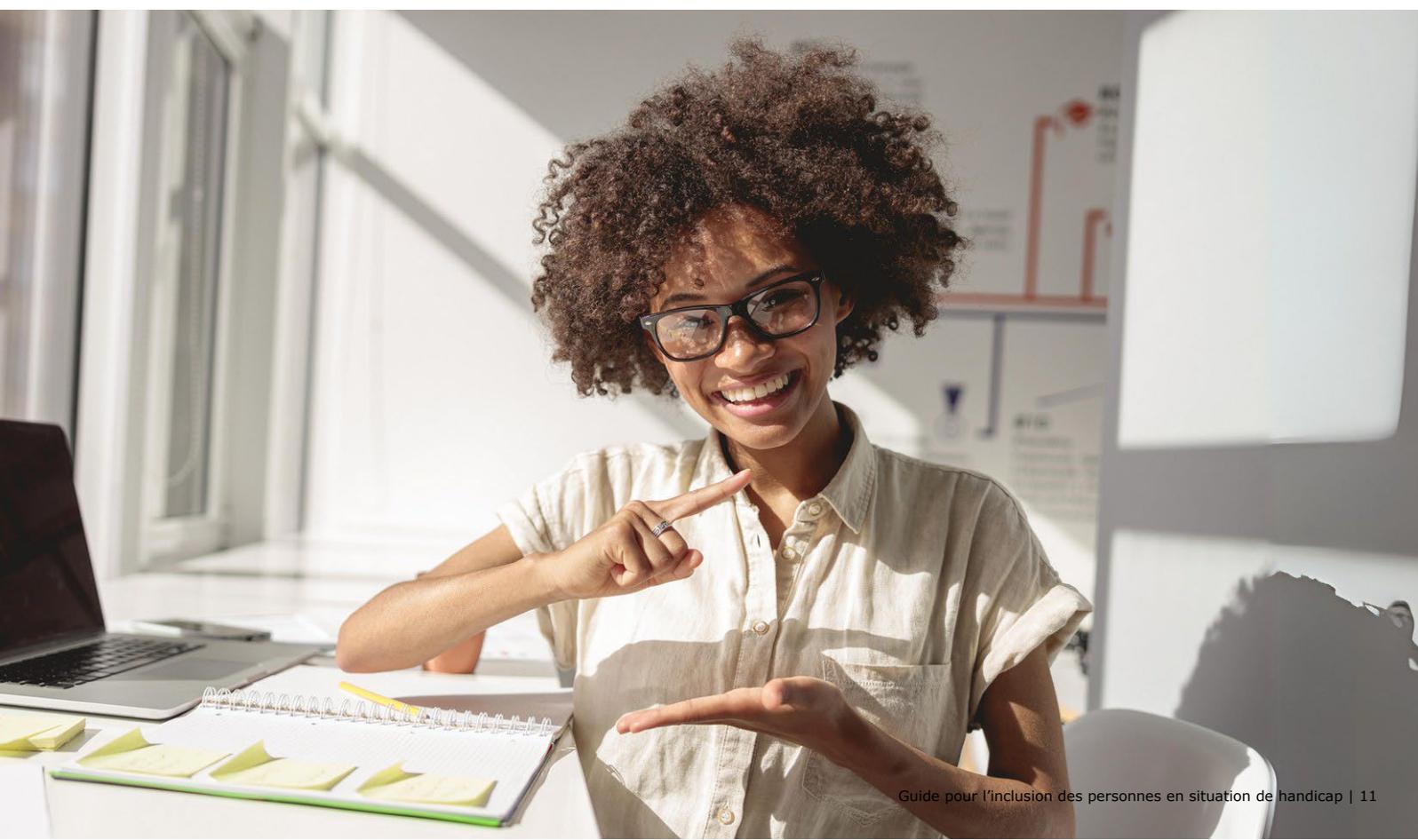
Les environnements naturels ou construits peuvent comporter des obstacles à l'inclusion, par exemple des portes et des trottoirs trop étroits pour un fauteuil roulant, des bureaux trop hauts pour une personne utilisant un dispositif de mobilité, un mauvais éclairage pour une personne malvoyante ou des poignées de porte difficiles à saisir pour une personne souffrant d'arthrite.

Obstacles institutionnels

Inclut de nombreuses lois, politiques, pratiques ou stratégies discriminatoires à l'égard des personnes handicapées. Par exemple, le refus d'apporter des accommodements raisonnables pour que les personnes puissent accomplir les fonctions essentielles de leur travail ou encore l'inaccessibilité des transports publics.

Obstacles à la communication

Les personnes vivant avec un handicap qui affecte l'ouïe, la parole, la lecture, l'écriture ou la compréhension en font l'expérience. Il peut s'agir d'avis sanitaires écrits importants ou de vidéos qui ne comportent pas de sous-titrage ou d'interprétation en langue des signes.



La compréhension mène à la diversité et à l'inclusion

Mieux nous comprenons ce qu'est un handicap et l'importance d'un emploi dans une vie, plus nous avons de chances d'offrir aux personnes de ces groupes un emploi sûr.

Malheureusement, de nombreuses idées fausses sur les personnes en situation de handicap créent des préjugés, souvent inconscients, qui les empêchent de trouver un emploi satisfaisant et épanouissant.

Nombreux sont les préjugés, notamment sur la volonté d'une personne de travailler, le niveau de compétences et d'aptitudes, les questions de ressources humaines et de santé, la sécurité au travail et l'accessibilité du lieu de travail.



Déboulonner les mythes et les incompréhensions

Abordons quelques-unes des incompréhensions les plus courantes.

Compétences faibles

Certaines personnes croient que les personnes handicapées ont un faible niveau de compétences et qu'elles ne seront pas capables d'accomplir leur travail. Cependant, les personnes en situation de handicap apportent un large éventail de compétences, de talents et d'aptitudes sur le lieu de travail. Elles occupent des emplois divers et possèdent une multitude de qualifications tertiaires et professionnelles.

Une idée fausse très répandue est que l'embauche de personnes handicapées aura une incidence négative sur la productivité. Les défenseurs des droits de la personne citent régulièrement la statistique selon laquelle 90 % des employés vivant avec un handicap ont des performances égales ou supérieures à la moyenne de leurs collègues non handicapés.¹²

Coûts élevés

Contrairement à la croyance populaire, l'emploi d'une personne en situation de handicap ne coûte pas plus cher et ne pose pas davantage de problèmes de santé et de sécurité au travail. Les primes d'indemnisation des travailleurs sont basées sur les accidents du travail et non sur les caractéristiques de groupes particuliers de salariés.

Les personnes vivant avec un handicap subissent moins d'accidents de travail nécessitant des indemnités comparativement aux autres employés et leur taux d'absentéisme est inférieur. De plus, 98 % des personnes handicapées obtiennent une note moyenne ou supérieure à celle de leurs collègues non handicapés en matière de sécurité au travail.¹⁰

Il n'y a pas que les fauteuils roulants...

L'image stéréotypée d'une personne handicapée en fauteuil roulant ne pourrait être plus éloignée de la vérité. Seuls 29 % des personnes vivant avec un handicap sont visibles, la majorité d'entre elles étant des personnes souffrant de troubles cognitifs, de troubles de l'apprentissage ou de douleurs.¹³

Plus de la moitié des personnes vivant avec un handicap n'ont pas besoin d'accommodements. Parmi les accommodements demandés par les employés vivant avec un handicap, 58 % étaient gratuits et 37 % ne nécessitaient qu'un investissement unique de moins de 500 \$.¹²

Les accommodements du lieu de travail le plus fréquemment demandé sont des aménagements flexibles (27 %), des modifications du poste de travail (15 %) et les aides humaines ou techniques (6 %).⁵

Productivité moins élevée

Certains employeurs seraient portés à croire qu'il n'est pas financièrement viable pour eux d'embaucher des personnes vivant avec un handicap parce qu'elles travailleraient trop lentement, selon eux.

En réalité, la plupart de ces dernières travaillent à un rythme de productivité équivalent à celui des autres employés et reçoivent un salaire complet. Les entreprises inclusives affichent en moyenne une productivité accrue de 72 % de leurs employés.⁷



Le service à la clientèle en souffre

Plutôt que d'avoir un impact négatif sur les clients, une main-d'œuvre diversifiée reflète mieux notre société. Rappelons qu'un Canadien sur quatre vit avec un handicap et que ce taux devrait augmenter au cours de la prochaine décennie¹.

Les personnes vivant avec une incapacité peuvent nouer des relations avec des clients au sein d'une communauté plus large.

C'est bon pour les affaires!

Surmonter les préjugés

En termes simples, la diversité sur le lieu de travail consiste à créer une communauté de personnes ayant des croyances, un bagage, des préférences, des comportements, des âges, un genre et des capacités différents.

Les préjugés conscients ou inconscients (intentionnels ou non) basés sur des stéréotypes sont souvent profondément ancrés et peuvent influencer notre comportement. Dans l'indice national de l'emploi 2022 de WCG, l'une des idées fausses les plus répandues parmi les employeurs de l'Ontario est que l'embauche de personnes vivant avec un handicap, une blessure ou une maladie serait un fardeau (34 %)⁶.

Il est important que vous en soyez conscient et que vous remettiez en question ces préjugés chez vous-même et dans votre équipe. Cela peut inspirer le changement et favoriser une meilleure compréhension entre vos employés.

Si vous côtoyez personnes en situation de handicap en dehors du lieu de travail, vos préjugés inconscients peuvent vous amener à penser que la plupart de ces personnes ne peuvent pas travailler.

L'un des meilleurs moyens de lutter contre les préjugés inconscients consiste à être en contact direct avec des personnes en situation de handicap sur son propre lieu de travail.

C'est un excellent moyen de découvrir la diversité des handicaps, de briser les mythes et les stéréotypes, d'améliorer la compréhension et, surtout, de constituer une équipe plus inclusive à partir d'un bassin de talents plus large et encore plus productif.

Du soutien existe

Si vous pensez qu'il n'existe que peu ou pas d'aide pour les employeurs qui recrutent du personnel en situation de handicap, il est bon de savoir que les gouvernements fédéral et provinciaux au Canada offrent une aide par l'entremise de divers programmes.

Cela comprend du soutien au recrutement gratuit, des subventions salariales et du soutien financier pour faciliter les modifications du milieu de travail. Vous trouverez plus d'informations ici :

[WorkBC WorkConnect](#)
[Calgary Career Hub](#)
[Emploi Ontario](#)



Bien faire les choses

Tout est question de respect

Le respect est le fondement même de la diversité et de l'inclusion.

Lorsque chaque membre de l'équipe se sent respecté pour ses différentes capacités, croyances et idées, il se sent valorisé. Cela crée une culture qui lui permet de mieux contribuer à l'entreprise, ce qui est bénéfique à la fois pour l'entreprise et pour eux.



Une boîte à outils pour accroître la diversité et l'intégration des personnes handicapées

Maintenant que vous en connaissez les nombreux avantages, voici quelques moyens simples pour commencer, affiner ou améliorer l'intégration des personnes en situation de handicap sur votre lieu de travail.

S'engager en faveur de l'intégration des personnes vivant avec un handicap est un premier pas important, et suivre les guides, les principes et les ressources devrait vous aider à créer un lieu de travail agréable pour toutes et tous.



Commencez par en parler

Tout commence par la promotion des avantages et des valeurs de la diversité et de l'inclusion, donc par des conversations.

- Parlez à votre personnel de l'inclusion et de l'accessibilité et de leur importance.
- Suscitez l'adhésion de votre équipe dirigeante en lui faisant part de certains des avantages présentés dans ce guide.
- Faites vos propres recherches sur les avantages qui s'appliquent directement à votre secteur d'activité. Il est difficile de contester les faits et les chiffres.

L'une des choses les plus importantes que vous puissiez faire est d'écouter votre personnel. Demandez aux personnes les plus diversifiées que vous employez actuellement de vous faire part de leurs expériences, bonnes ou mauvaises, afin d'obtenir un véritable aperçu de votre culture.

Examinez attentivement la culture de l'entreprise et la manière dont la direction a traité les problèmes de discrimination dans le passé. Avez-vous saisi les occasions de stimuler la diversité lorsqu'elles se sont présentées?

Mobiliser le plus grand nombre de personnes issues de tous les milieux et à tous les échelons de votre organisation est le meilleur moyen de créer, d'instaurer et de maintenir une culture de l'inclusion.

Votre équipe a-t-elle déjà discuté de l'importance et des avantages de la diversité et de l'inclusion sur votre lieu de travail?

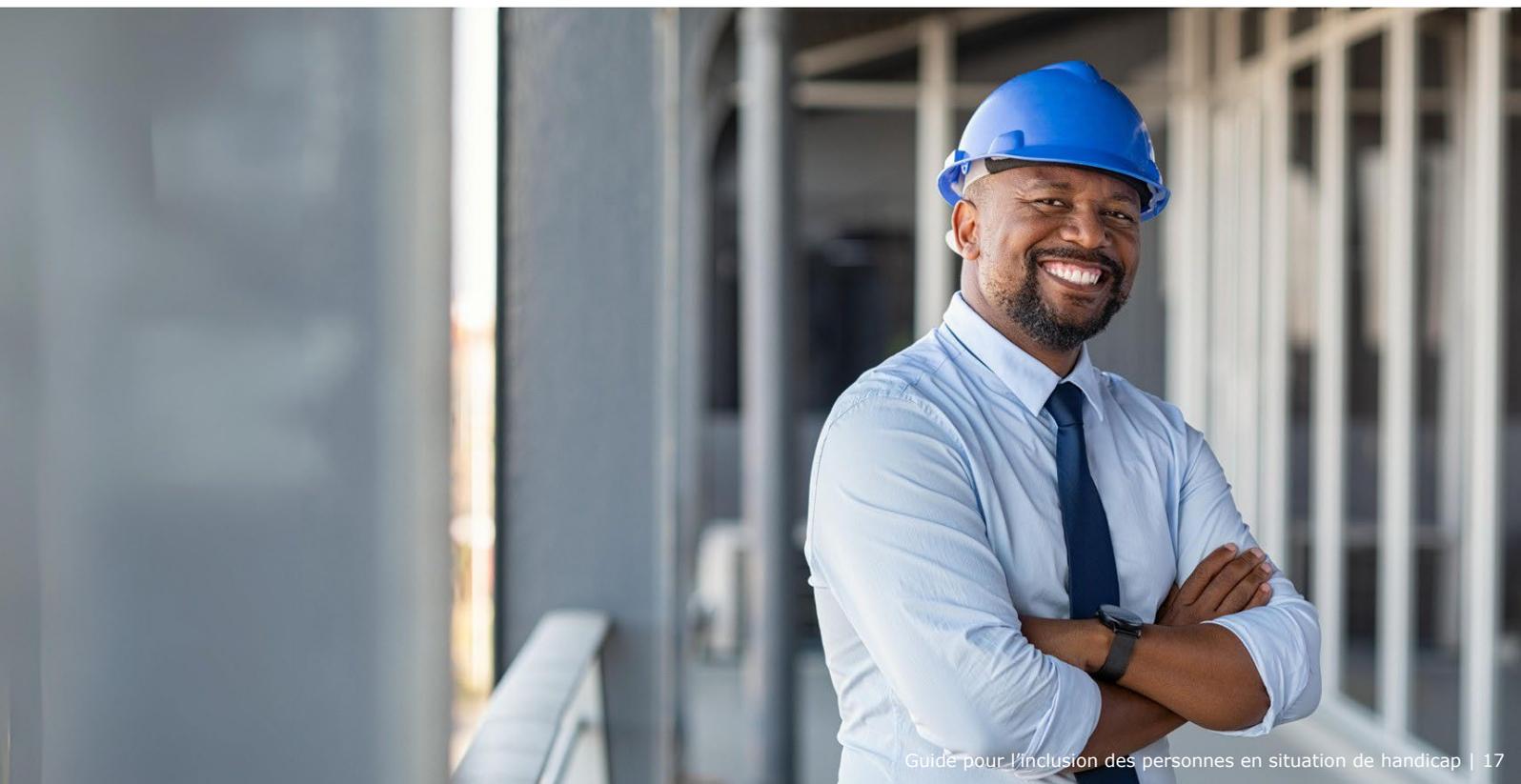
Avez-vous déjà organisé un dîner-conférence avec une organisation locale de personnes vivant avec un handicap afin de sensibiliser le personnel et d'établir des relations?

Lorsque l'on parle de handicap au sens large, mais surtout de santé mentale, le langage se divise en deux catégories : la personne d'abord et l'identité d'abord.

- Le langage centré sur la personne met l'accent sur la personne avant le handicap, par exemple « une personne aveugle » ou « les personnes vivant avec un handicap ».
- Le langage identitaire place le handicap en premier dans la description, par exemple « Je suis handicapé » ou « Je suis bipolaire ».

La manière dont une personne choisit de s'identifier lui appartient, et elle ne doit pas être corrigée ou réprimandée si elle a une préférence de formulation.

Comme le recommande la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), lorsque vous vous adressez à une personne vivant une telle situation, écoutez les termes qu'elle emploie ou posez-lui des questions à ce sujet. L'idée n'est pas de « tomber pile » sur les bons mots. Il s'agit d'écouter, d'apprendre et de promouvoir l'utilisation d'un langage respectueux et non stigmatisant, quelle que soit la forme qu'il prend¹⁶.



Faire un bilan de l'état de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail

Une étape importante consiste à se faire une idée précise de la situation actuelle de votre lieu de travail. Cela vous permet d'établir un point de repère et vous donne une base sur laquelle vous pouvez vous améliorer.

Pour ce faire, il faut d'abord se poser les bonnes questions :

- Combien d'employés vivent avec un handicap? Quelle est la proportion de ces personnes dans votre main-d'œuvre?
- À quels niveaux de votre entreprise travaillent-ils? Combien d'entre eux occupent des postes de direction ou des postes de débutants?
- Ces personnes reçoivent-elles la même rémunération que d'autres personnes occupant les mêmes fonctions?
- Professionnellement, progressent-elles au même rythme que les autres membres de votre personnel?

Des enquêtes anonymes régulières sont un bon moyen pour obtenir des commentaires honnêtes, des observations et des points de vue, ainsi que pour se faire une idée de la culture de votre lieu de travail et de la satisfaction des employés.

Voici quelques questions pertinentes à poser :

- Avez-vous accès à une formation et à un développement professionnel appropriés?
- Vous sentez-vous valorisé? Reconnaît-on la qualité de votre travail et vos responsables reconnaissent-ils et exploitent-ils votre potentiel?
- Votre carrière suscite-t-elle chez vous un réel enthousiasme et offre-t-elle des possibilités de croissance et d'avancement?
- Vos responsables font-ils preuve d'un bon leadership et d'un bon soutien?
- Votre équipe est-elle soudée et ses membres se soutiennent-ils mutuellement?
- Avez-vous le sentiment de pouvoir vous investir pleinement dans votre travail?
- Dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise de divulguer votre handicap au travail?



Consignez le tout par écrit

Il est temps de joindre le geste à la parole. Rien ne vaut les déclarations publiques et la mise en mots de vos intentions pour qu'elles soient visibles de tous.

Dans vos actions quotidiennes, affichez-vous publiquement en faveur de l'inclusion des personnes vivant avec un handicap sur votre site Web, dans les médias sociaux, à l'intérieur de vos locaux, dans vos descriptions de poste et dans vos publicités.

Vos offres d'emploi contiennent-elles une déclaration encourageant les personnes de toutes origines, identités et capacités à postuler?

Les politiques organisationnelles sont des moyens plus formels d'énoncer et d'exprimer la culture et les valeurs de votre entreprise et de permettre à l'ensemble de votre équipe de mieux comprendre le comportement que l'on attend d'elle.

Une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap est un excellent point de départ. Vous trouverez [ici](#) des outils utiles pour élaborer des politiques et des procédures d'intégration.

Avez-vous mis sur pied une équipe ou un comité chargé d'élaborer votre politique d'intégration des personnes en situation de handicap?

Un autre exemple est une politique d'égalité des chances et de lutte contre la discrimination. Se doter d'une telle politique prouve que vous reconnaissez et appréciez la diversité de votre communauté, que vous vous efforcerez d'attirer les meilleures compétences à partir d'un bassin de talents élargi et que vous veillerez à ce que tous vos employés puissent atteindre leur plein potentiel.

Cette politique garantit que dans votre entreprise, les personnes seront traitées comme des individus, respectées pour leurs caractéristiques distinctives et ne seront pas exclues, harcelées ni intimidées de quelque manière que ce soit.

La discrimination peut se manifester par des préjugés inconscients, des stéréotypes ou des actions illégales.

En signant cette politique, tous vos employés comprendront que toute forme de discrimination est inacceptable.





Trouvez des défenseurs des droits à l'interne

Les politiques ne suffisent pas à fixer les normes. Faites appel à des personnes au sein de votre organisation pour donner l'exemple et diriger votre stratégie d'inclusion des personnes en situation de handicap. Faites-leur part du contenu de ce guide et de vos recherches et aidez-les à comprendre l'importance de cette question pour votre lieu de travail, votre organisation, votre croissance et votre réussite dans le futur.

Il peut être pertinent de les rencontrer régulièrement pour discuter des problèmes et trouver des moyens d'améliorer la diversité et l'inclusion. Plus intéressant encore, ces défenseurs des droits peuvent piloter vos stratégies. En discutant avec les gens, ils s'assurent que tous respectent les principes et les politiques.

Ils sont les mieux placés pour écouter les réflexions, les idées et les préoccupations des employés et pour déterminer la meilleure façon de résoudre les problèmes et d'apporter des améliorations.

- Y a-t-il des membres de l'équipe actuelle qui pourraient remplir ce rôle?
- Organisez-vous des réunions régulières pour élaborer et évaluer les stratégies?

Du temps pour la formation

Au moins une fois par an, réservez du temps à tous les membres de l'équipe pour qu'ils suivent une formation et soient sensibilisés aux situations de handicap et à l'inclusion.

Il n'y a pas de moyen plus sûr de favoriser la compréhension et de développer une culture de l'inclusion que d'informer votre équipe sur la manière dont elle peut soutenir les personnes issues de groupes marginalisés et comprendre leurs expériences.

Les membres de votre équipe peuvent également acquérir les compétences et les techniques nécessaires pour éliminer la discrimination au sein de votre organisation.

Il est recommandé de faire appel à des fournisseurs de formation externes, car ils sont neutres et plus objectifs.

Nous apprenons toujours quelque chose de la part d'autres ayant une expertise et une expérience qui leur est propre.

Pour constituer une équipe plus diversifiée, il est également important de veiller à ce que votre équipe d'embauche reçoive une formation sur les pratiques de recrutement inclusives et accessibles, que nous aborderons dans la section suivante.

Votre équipe de recrutement est-elle formée et met-elle en œuvre des pratiques de recrutement qui attirent et emploient des personnes de toutes origines, identités et capacités?



Bâtir par le recrutement

Mettez en place des processus de recrutement adéquats

Nous savons que les entreprises qui recrutent et gèrent efficacement une main-d'œuvre diversifiée disposent d'un avantage concurrentiel évident. Le processus de recrutement est le moyen le plus évident d'accroître la diversité et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Il est utile que tout le monde soit sur la même longueur d'onde et dispose des compétences et de la compréhension nécessaires pour accroître la diversité et l'intégration des personnes ayant une incapacité.

Assurez-vous également que votre équipe ou partenaire de recrutement reçoit une formation sur les processus de recrutement inclusifs et accessibles.

Envisagez la nomination d'un cadre champion en ce domaine dans l'entreprise et d'un groupe d'affinité pour soutenir l'emploi des personnes handicapées.

Devenez plus attractif pour les demandeurs d'emploi

La première chose à faire est d'encourager activement les candidatures de personnes vivant avec un handicap.

Vous pouvez même envisager de concevoir un emploi qui puisse correspondre aux compétences d'une personne dans cette situation.

Les offres d'emploi que vous utilisez pour encourager ces candidatures doivent être disponibles dans des formats accessibles, par exemple en gros caractères et compatibles avec les lecteurs d'écran.

Il est bon de s'assurer que les descriptions contiennent des informations sur l'accessibilité de vos installations et de vos espaces de travail. Il est même possible de faire figurer dans l'annonce une courte déclaration invitant les personnes de tous horizons, de toutes identités et de toutes capacités à poser leur candidature.

- Vos offres d'emploi sont-elles toutes présentées dans des formats accessibles?
- Pouvez-vous créer des postes qui correspondent aux compétences d'une personne en situation de handicap?



Établissez un processus d'entrevue d'embauche accessible et adaptable

Le processus d'entrevue est un élément clé pour pourvoir un poste.

Lorsque vous interrogez une personne souffrant d'une blessure, d'une maladie ou d'un handicap, il y a plusieurs choses que vous pouvez faire pour vous assurer que vous le faites correctement.

Il est important que toutes les parties de la candidature ainsi que les informations sur le poste soient dans des formats accessibles.

Étant donné que certains candidats choisissent parfois de ne pas révéler leur handicap, une bonne ligne de conduite est de demander systématiquement à toutes les personnes si elles ont besoin d'un accommodement ou d'une assistance pour l'entrevue. Le bâtiment et la salle d'entrevue doivent être accessibles, tout comme les documents, s'il y a lieu, qui doivent être présentés dans des supports de substitution et accessibles.

Les questions sont à la base de toute entrevue. Ainsi, posez au candidat les mêmes questions qu'à n'importe qui d'autre.

Laissez-le expliquer où il a acquis ses compétences et ses capacités, quel que soit le contexte.

Les seules questions que vous pouvez légalement poser au sujet d'un handicap ou d'une blessure concernent la manière dont les personnes concernées rempliront les exigences du poste et les éventuels ajustements nécessaires pour l'aider à le faire.

Toute autre question sur le handicap d'une personne est inappropriée.

- Demandez-vous à chaque candidat s'il a besoin d'accommodements ou d'assistance pour l'entrevue?
- Votre bâtiment et vos salles d'entrevue sont-ils accessibles?

Amélioration constante de votre lieu de travail

Même si vous avez atteint vos objectifs et créé un lieu de travail diversifié et inclusif dans lequel vous et vos employés pouvez vous épanouir, vous ne devez jamais cesser d'essayer de vous améliorer.

Lorsqu'un nouvel employé entre en fonction, assurez-vous que les programmes d'orientation et d'introduction sont accessibles et aussi adaptables que possible. Pensez à mettre en place une procédure claire et simple permettant aux employés et aux cadres de demander des modifications, des aides ou des technologies d'assistance sur le lieu de travail.

La formation et la sensibilisation continues des employés relativement aux situations de handicap et à l'inclusion sont importantes pour s'assurer que tout le monde reste au courant de l'optique actuelle et des meilleures pratiques.

- Vos programmes d'orientation ou d'introduction sont-ils tous accessibles?
- Est-il facile de demander des modifications du lieu de travail ou des technologies d'assistance?

Développement et promotion

Une fois qu'elles ont trouvé un emploi, les personnes vivant avec un handicap constatent souvent qu'elles ont moins de possibilités d'avancement. Chacun mérite une chance égale de se développer sur le plan professionnel.

Organisez des rencontres régulières avec chaque employé pour vérifier comment il va et pour discuter de ses objectifs de carrière et de son perfectionnement professionnel.

Vous pouvez également discuter des possibilités d'acquérir des compétences, des connaissances et des qualifications, et mettre en place des stratégies et des parcours leur permettant d'atteindre leurs objectifs à court, moyen et long terme.

- Rencontrez-vous régulièrement les employés pour discuter de leur développement professionnel?

Améliorez votre flexibilité

Une grande flexibilité permet à un plus grand nombre de personnes de travailler pour vous.

Vous deviendrez un lieu de travail attrayant pour un plus grand nombre de personnes, ce qui vous permettra d'attirer les meilleurs candidats.

Les changements intervenus sur le lieu de travail au cours de la pandémie de COVID-19 ont aidé les organisations à s'habituer à de nouvelles méthodes de travail.

Les possibilités de travail à domicile et les horaires flexibles attirent un éventail plus diversifié de candidats, en donnant aux parents, aux personnes vivant avec une blessure ou un handicap, aux soignants et aux personnes dont le lieu de résidence peut rendre difficile l'accès au travail, une chance égale d'occuper et de conserver un poste.

Comment améliorer la flexibilité du lieu de travail pour répondre à la diversité des personnes et à leurs besoins?

Communication et information

La manière dont vous vous exprimez et présentez votre entreprise au quotidien est un élément essentiel pour montrer votre compréhension et l'importance que vous accordez à la diversité et à l'inclusion sur votre lieu de travail.

C'est un excellent moyen d'attirer un nombre élevé d'employés plus diversifiés ainsi que des clients et des organisations partageant les mêmes idées et désireux de faire des affaires avec vous.

La manière dont les gens trouvent des informations sur votre entreprise, vos produits et vos services est importante, tout comme la communication de votre engagement à être une entreprise inclusive. L'un des moyens simples et efficaces d'y parvenir est de s'engager publiquement en faveur de la diversité et de l'inclusion sur votre site Web, dans les médias sociaux, à l'intérieur de vos locaux, dans vos descriptions de postes et dans vos publicités.

Les gens ont toujours besoin d'être en contact et d'échanger; ainsi, proposer plusieurs méthodes de communication telles que le téléphone, le courrier électronique, les SMS et le face-à-face est le meilleur moyen de faciliter les choses pour tout le monde.

L'accessibilité de l'information est essentielle. Veillez donc à ce que votre site Web soit conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG).

Utilisez des polices de grande taille et faciles à lire dans tout votre matériel de marketing et de promotion, y compris l'affichage et la signalisation, les brochures et les menus.

Il convient d'utiliser un langage inclusif dans l'ensemble de votre matériel de marketing et de promotion. Dans tout ce matériel promotionnel, ainsi que sur votre site Web et vos médias sociaux, incluez toujours des images de personnes d'origines diverses.

Partagez sur vos médias sociaux les « bonnes nouvelles » concernant l'accessibilité et l'inclusion de votre entreprise. Si vous publiez une vidéo ou un autre contenu numérique, veillez à ce que toutes les images soient accompagnées d'une description et les vidéos, d'une légende.

- Fournissez-vous diverses méthodes de communication?
- Encouragez-vous activement l'engagement de votre organisation en faveur de l'accessibilité et de la diversité dans votre matériel marketing et de communication?

Obtenez la rétroaction de la part des clients

L'un des meilleurs moyens de vous assurer que vous êtes sur la bonne voie est de demander à vos clients de vous faire part de leur expérience dans votre entreprise, en particulier aux personnes vivant avec un handicap ou issues de milieux divers.

L'objectif est d'être ouvert, authentique et inclusif.

- Envoyez-vous à vos clients un court sondage pour recueillir leurs commentaires sur leur expérience avec votre organisation?

Rendez votre lieu de travail accessible et inclusif

Bien qu'un handicap soit souvent invisible, il est essentiel de s'assurer que votre bâtiment, vos installations et vos espaces sont accessibles.

Les considérations les plus importantes en matière d'accès physique sont les suivantes :

- Stationnements et toilettes accessibles.
- Entrée sans escaliers ou marches (et incluant une rampe).
- Portes automatiques.
- Comptoirs et poignées de porte à une hauteur accessible aux personnes en fauteuil roulant
- Surfaces de sol antidérapantes.
- Affichage facile à lire, y compris en braille.
- Bon éclairage partout.

- Des places assises et des espaces d'attente accessibles et exempts de dangers.
- Des portes et des couloirs larges.

Financement et subventions

L'un des obstacles à l'amélioration de l'accès physique à certains lieux de travail est la crainte que les modifications ne soient coûteuses. Or, ce n'est pas souvent le cas.

Si vous devez apporter des modifications aux locaux de votre entreprise pour que les employés vivant avec un handicap puissent effectuer un travail particulier, vous pouvez peut-être bénéficier d'une aide financière pour en couvrir le coût.

Contactez votre agence locale d'emploi afin de discuter des financements offerts pour aider les employeurs et les demandeurs d'emploi à se doter d'appareils d'assistance et de technologies d'adaptation afin de garantir l'accessibilité et le confort du lieu de travail.



Nous sommes là pour vous aider!

Modifier vos processus et vos pratiques pour accroître la diversité et l'intégration des personnes vivant avec un handicap sur votre lieu de travail peut sembler une tâche ardue, mais c'est plus facile que vous ne le pensez.

Il existe de l'aide. Nous comprenons l'importance et l'effet positif de l'intégration de personnes en situation de handicap sur le lieu de travail.

Notre équipe des services d'emploi de WCG met les entreprises en contact avec des milliers de candidats prêts à travailler et confrontés à des obstacles à l'emploi tels qu'une blessure, une maladie ou un handicap,

des différences culturelles et linguistiques et des personnes qui sont restées sans emploi pendant de longues périodes.

Il n'y a rien de plus facile que de commencer à développer la diversité de votre milieu et de profiter de tous les avantages culturels et commerciaux d'un lieu de travail véritablement inclusif. Et nous serions fiers d'y participer!

Pour en savoir plus, visitez le site wcgservices.com



Pour en savoir plus, visitez le
site wcgservices.com
info@wcgservices.com

Sources

1. Statistique Canada. *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2022
2. Statistique Canada. *Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité et sans incapacité en 2022 : résultats de l'Enquête sur la population active*, 30 août 2023
3. Institut Angus Reid. *Portrait de l'isolement social et de la solitude au Canada aujourd'hui*, 17 juin 2019
4. Services économiques TD. *Les Canadiens avec incapacité : une occasion à saisir*, 16 octobre 2019
5. Statistique Canada. *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2017
6. WCG Services. *Indice national de l'emploi 2022 : rapport Pleins feux sur l'Ontario*, 2023
7. Accenture. *Companies Leading in Disability Inclusion Have Outperformed Peers*, 2018
8. Deloitte. *Global Human Capital Trends Report*, 2017
9. Graffam, Joseph & Smith, Kaye & Shinkfield, Alison & Polzin, Udo. *Employer benefits and costs of employing a person with disability*, 2002, 17. p. 251 à 263
10. Ready Willing and Able. *Business Case : Hiring People with Intellectual Disabilities or Autism Spectrum Disorder*, 2018
11. Gouvernement du Canada. *Guide fédéral de référence sur l'incapacité*, 16 décembre 2022
12. Presidents Group. *Hiring People with Disabilities is Good for Business in "New Normal"*, 2020
13. Return on Disability. *Creating Value Through Disability : 2014 Annual Report The Global Economics of Disability*, 14 août 2014
14. Deloitte. *Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business performance*, mai 2013
15. Deloitte. *High-Impact Diversity and Inclusion: Maturity Model and Top Findings*, 2017
16. Amber St. Louis. Commission de la santé mentale du Canada, série « Le choix des mots est important » : *Le choix des mots est important*, septembre 2022. https://commissionsantementale.ca/vecteur/le-choix-des-mots-est-important/?_gl=1*1q7erg6*_ga*MTE2MzQ2MzA3My4xNzA2MTMxOTYy*_ga_0X7SS473K6*MTcwNjEzMTk2Mi4xLjEuMTcwNjEzMTk2Mi42MC4wLjA.

Ce rapport est fondé sur le guide [APM Disability Inclusion Guide \(2022\)](#) et adapté au contexte canadien par le personnel de WCG.