



Les avantages d'un milieu de travail inclusif

Les milieux de travail inclusifs et accessibles sont représentatifs de la culture et des politiques inclusives d'une organisation.

Les milieux de travail qui préconisent l'inclusion génèrent plus d'avantages que le simple fait d'inclure des personnes en situation de handicap.

Les entreprises qui s'engagent à créer des milieux de travail inclusifs :



- ont des marques plus solides;
- rehaussent leur image publique en étant perçues comme de bonnes entreprises citoyennes;
- élargissent leurs possibilités en accédant à un plus grand bassin de talents;
- deviennent plus résilientes et s'adaptent mieux;
- réussissent davantage à recruter des employés et à les maintenir en poste;
- favorisent l'innovation et renforcent leur capacité organisationnelle;
- élargissent leur clientèle.

Assurer l'accessibilité et l'inclusion crée un meilleur milieu de travail pour tous les employés.

Les employeurs qui utilisent les principes de design inclusif et qui prennent des mesures pour créer des milieux de travail plus inclusifs :



- favorisent l'accessibilité de l'emploi;
- tirent parti des avantages de la diversité;
- créent une culture en milieu de travail plus saine pour l'ensemble des employés;
- augmentent la valeur de leur capital humain;
- offrent des occasions à tous les employés d'acquérir des connaissances sur l'inclusion et l'accessibilité.

AODA Regulation: Accessibility Standards for Customer Service, in Allstream Accessible Customer Service Plan, 2014

Inclusive Policies & Practices: What Do We Know? Burton Blatt Institute, Syracuse University, 2012 in collaboration with CAES-S.McE, Alberta.

Canadian Human Rights Commission, A Place for All: A Guide to Creating an Inclusive Workplace, 2006.



OptezPourLeTalent.ca

OPTEZ POUR LE TALENT a déployé tous les efforts pour utiliser les mots les plus respectueux au moment de rédiger ces documents. Cependant, nous comprenons que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons conçu ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.



Les avantages d'un milieu de travail inclusif

Les milieux de travail inclusifs créent une acceptation mutuelle chez l'ensemble des employés. Le manque d'accessibilité et d'acceptation est une source d'exclusion.

Les limites auxquelles les personnes en situation de handicap doivent faire face au quotidien découlent de nombreux obstacles allant des attitudes aux espaces publics : l'inclusion et la diversité permettront des améliorations dans les deux cas.

Les milieux de travail dont la conception structurelle favorise l'inclusion peuvent faire évoluer les attitudes et créer un plus grand sentiment d'appartenance, ce qui réduit la stigmatisation. Les milieux de travail dont la conception favorise l'inclusion sont adaptés au plus grand éventail de personnes qui soit et sont avantageux pour tous les citoyens et employés.

Cependant, comme la plupart des espaces publics sont conçus par des personnes qui ne sont pas en situation de handicap et qui sont peu familières avec les différences individuelles ou y attachent peu d'importance, ces espaces sont inaccessibles à un grand nombre de personnes. Ces espaces sont défectueux puisqu'ils empêchent de nombreuses personnes compétentes et en situation de handicap d'y avoir accès.

Dans le quotidien des personnes en situation de handicap, ce sont les espaces qui sont défectueux et non les personnes.

[EXEMPLE] Politique relative à la diversité et à l'inclusion en milieu de travail : **Mesures d'adaptation en milieu de travail**

Notre entreprise reconnaît la diversité de ses effectifs et elle s'engage à traiter ses employés équitablement tout en s'assurant que les employés peuvent mettre leurs compétences à profit de façon efficace.

Notre entreprise fera de son mieux pour fournir à tous les employés le matériel, les appareils ou les mesures d'adaptation dont ils ont besoin afin de contribuer au rendement, à la production et à la prestation de services de l'entreprise.

AODA Regulation: Accessibility Standards for Customer Service, in Allstream Accessible Customer Service Plan, 2014

Inclusive Policies & Practices: What Do We Know? Burton Blatt Institute, Syracuse University, 2012 in collaboration with CAES-S.McE, Alberta.

Canadian Human Rights Commission, A Place for All: A Guide to Creating an Inclusive Workplace, 2006.



OptezPourLeTalent.ca

OPTEZ POUR LE TALENT a déployé tous les efforts pour utiliser les mots les plus respectueux au moment de rédiger ces documents. Cependant, nous comprenons que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons conçu ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.