

## Qu'est-ce qu'une politique pour un milieu de travail inclusif?

**La culture d'une entreprise tire sa définition de sa politique relative au milieu de travail.**

### Qu'est-ce qu'une politique pour un milieu de travail inclusif?

Votre politique relative au milieu de travail dépendra de la taille de votre entreprise et de la portée de vos intentions.

Une politique pour un milieu de travail inclusif n'a pas besoin d'être complexe. Bien entendu, si vous gérez une multinationale ou que vous devez rendre des comptes à un conseil d'administration, votre politique sera sans doute plus complexe et vaste. Néanmoins, une politique pour un milieu de travail inclusif n'a pas besoin d'être complexe.

### Quel est l'objectif d'une politique pour un milieu de travail inclusif?

Une politique pour un milieu de travail inclusif sert de cadre pour favoriser l'engagement des employés en uniformisant les conditions de travail. Elle permet aussi à votre entreprise d'instaurer sa propre culture organisationnelle.

### Pourquoi mon entreprise a-t-elle besoin d'une politique pour un milieu de travail inclusif?

La diversité et l'inclusion sont devenues des enjeux importants dans le monde des affaires.

Parmi les avantages de l'inclusion, citons :

- un engagement accru des employés;
- une présence plus efficace sur le marché;
- une image publique rehaussée.

Ces avantages sont le fruit de votre culture organisationnelle. Ils découlent également du fait que vous répondez plus efficacement aux besoins de tous les employés. [Pour en savoir davantage, veuillez consulter l'outil n° 1 Les avantages d'embaucher des personnes en situation de handicap et l'outil n° 6 Embaucher avec efficacité.]

Une fois qu'une organisation a renouvelé ses efforts de recrutement en accédant au bassin de main-d'œuvre

grandement méconnu que forment les personnes en situation de handicap, la prochaine étape est de maintenir ces employés compétents en poste afin de multiplier les avantages durables que présentent ces employés pour l'organisation.

[Pour en savoir davantage, veuillez consulter l'outil n° 7 Maintien en poste des effectifs.]

L'efficacité de la politique se mesure en fonction des résultats. Ainsi, lorsqu'une politique est mise en place comme prévu, elle favorise un milieu de travail dans lequel aucun employé n'est exclu, marginalisé, traité injustement ou encore, privé de ressources, de responsabilités, d'occasions ou d'avantages sur le plan du travail, peu importe les arguments ou les raisons qui pourraient être invoquées pour justifier de telles façons de faire.

**Une politique pour un milieu de travail inclusif sert de guide à la direction et aux employés par rapport aux objectifs de rendement de l'entreprise.**



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.



## Qu'est-ce qu'une politique pour un milieu de travail inclusif?

### Quels sont les éléments d'une politique sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail?

En général, une politique pour un milieu de travail inclusif comporte des lignes directrices énonçant l'engagement de l'entreprise dans les secteurs suivants :

- Déployer des efforts raisonnables afin d'assurer aux employés et aux clients la dignité, la confidentialité, l'autonomie, l'intégration et l'égalité des chances.
- Tâcher de communiquer avec les personnes en situation de handicap en utilisant des modes de communication qui tiennent compte de leurs handicaps.
- Offrir des dispositifs d'assistance au besoin.
- S'assurer que les personnes en situation de handicap et leur animal d'assistance ou personne de

soutien se sentent les bienvenus en milieu de travail.

- Offrir des mesures d'adaptation au besoin.
- Offrir de la formation en matière d'accessibilité aux employés de l'entreprise au besoin.
- Recevoir et accepter les avis de perturbation temporaire.
- Établir un processus pour recevoir les commentaires et y répondre.

**REMARQUE :** Les pratiques de gestion sont essentielles pour garantir que les politiques sont mises en place de façon efficace, plutôt que se contenter de se prononcer sur l'importance de l'inclusion.

**La Commission canadienne des droits de la personne** a élaboré un guide simple pour les employeurs : Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif, 2006. Ce guide est conçu pour aider les employeurs à comprendre leurs obligations légales en ce qui a trait à la prise de mesures d'adaptation et à élaborer des politiques et des procédures efficaces sur les mesures d'adaptation au travail.

[EXEMPLE] Politique relative à la diversité et à l'inclusion en milieu de travail : **Durabilité sociale**

Les modifications et les ajustements en milieu de travail visent à assurer l'égalité des chances à tous les employés de sorte qu'ils puissent participer au milieu de travail et à d'autres activités connexes sans subir de discrimination.

Notre entreprise reconnaît aussi que les candidats et les employés peuvent demander des mesures d'adaptation afin de participer ou de travailler au mieux de leurs compétences. Conformément aux normes du travail régionales et aux lignes directrices nationales en matière de droits de la personne, des mesures d'adaptation et des modifications raisonnables seront accordées.

HR Council.ca

Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005, in Allstream Corporate Policy, 2014

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.