



Comment créer un milieu de travail inclusif?

Les quatre étapes de la création d'un milieu de travail inclusif

ÉTAPE 1

Comprendre le sens des notions suivantes : diversité, inclusion, milieu de travail inclusif et mesures de l'accessibilité.

ÉTAPE 2

Évaluer et remettre en question l'accessibilité et la politique du milieu de travail actuel.

ÉTAPE 3

Explorer les concepts suivants : design centré sur l'humain, mentalité axée sur la croissance et design universel.

ÉTAPE 4

Tirer parti des compétences existantes et apporter des changements afin de créer un milieu de travail accessible et inclusif.

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 : **Avis de poste vacant numérique**

Notre entreprise ne fait aucune discrimination au moment de choisir les nouveaux employés. La race, la couleur, les handicaps, la religion, le sexe, la nationalité et l'orientation sexuelle n'ont rien à voir dans nos décisions par rapport à l'embauche. Nous choisissons les meilleurs employés en fonction de leurs compétences, leurs connaissances et leur engagement.

Au moment de choisir de nouveaux employés, notre entreprise a comme priorité de s'assurer que les candidats sont les mieux placés pour s'acquitter des responsabilités du poste.

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.

DEFINITIONS: Adapted from: Bersin by Deloitte, Diversity and Inclusion in Canada-The Current State, 2014.



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.

ÉTAPE 1 Comprendre les définitions clés.

DIVERSITÉ : Ce concept renvoie à la variété de personnes et d'idées au sein d'une entreprise. La diversité est souvent définie en fonction des différences uniques, dont la race, le sexe, l'âge, les handicaps, l'orientation sexuelle et la situation de mère ou de famille.

INCLUSION : Ce concept renvoie à la création d'un milieu au sein duquel les gens se sentent inclus, respectés et valorisés. L'inclusion permet à chacun d'utiliser ses idées et ses perspectives dans son travail avec les collègues et les clients.

MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF : Ce concept renvoie à l'idée de favoriser la diversité de personnes et d'idées au sein d'une entreprise en créant un milieu où chacun a un sentiment d'appartenance et peut vraiment être « lui-même » avec son équipe et l'entreprise.

MESURES DE L'ACCESSIBILITÉ : Ce concept s'applique

ÉTAPE 2 Évaluer le milieu de travail.

Bien peu de gens avanceraient que les obstacles et les éléments d'inaccessibilité sont conçus dans l'intention précise d'empêcher les personnes en situation de handicap d'intégrer la population active. Déterminer les obstacles qui peuvent avoir été créés et maintenus par mégarde dans les politiques et protocoles des RH d'une entreprise (par exemple en « continuant à faire les choses comme elles ont toujours été faites ») pourra aider les personnes qui ne sont pas en situation de handicap à voir la façon dont les politiques et les protocoles pourraient être modifiés.

L'évaluation et la remise en question de l'accessibilité en milieu de travail devraient tenir compte de tous les aspects de l'emploi, y compris le milieu de travail et le processus d'embauche (c.-à-d. de l'offre d'emploi et la sélection des curriculum vitae aux entrevues et à l'orientation des nouveaux employés).

HUMAN CENTERED DESIGN: DesignKit, IDEO.org. Extracted from the website: www.designkit.org/human-centered-design

GROWTH MINDSET: What Having a "growth Mindset" actually means. Carol Dweck. From Harvard Business Review, 2016. Extracted from the web site: hbr.org/2016/01/what-having-a-growth-mindset-actually-means.

à toutes les étapes du parcours d'embauche, depuis le recrutement jusqu'au maintien en poste. Les protocoles et les systèmes s'accompagnent souvent de conditions qui peuvent créer des problèmes d'accessibilité.

À RETENIR!

La diversité humaine est multidimensionnelle.

- La diversité visible peut comprendre la culture, l'origine ethnique/la race, la nationalité, le sexe, l'âge et l'état mental ou physique (ce dernier étant souvent appelé handicap).
- La diversité non visible peut comprendre les pensées, les perspectives et les expériences de vie, notamment l'instruction, la situation familiale, les valeurs/les croyances, les préférences de style liées au travail ainsi que le statut socioéconomique.
- Parmi les autres dimensions de la diversité qui peuvent être visibles ou non, mentionnons l'orientation sexuelle, la religion, la langue et le statut d'ancien combattant.

POSEZ-VOUS LA QUESTION SUIVANTE : À quoi ressemblerait chacune des façons de faire les choses si les personnes en situation de handicap pouvaient y participer sans inconfort?

N'oubliez pas que les personnes en situation de handicap peuvent être aux prises avec des problèmes sensoriels, des problèmes de mobilité, des problèmes cognitifs, des problèmes de santé mentale ou d'autres problèmes médicaux.

POSEZ-VOUS LA QUESTION SUIVANTE : Si j'étais en situation de handicap, comment est-ce que je m'en tirerais dans cette situation? Qu'est-ce qui devrait changer pour que je puisse prendre une part active au même titre que les autres personnes?

La création d'un milieu de travail inclusif est une question de perspective!



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.



ÉTAPE 3 Explorer de nouveaux concepts.

Le DESIGN CENTRÉ SUR L'HUMAIN est une approche créative de résolution de problèmes qui examine et utilise les connaissances que l'on a des personnes pour lesquelles votre produit sera conçu. Axée sur les utilisateurs finaux, cette méthode génère des résultats et des produits visant à réduire les obstacles systémiques tout en améliorant l'inclusion et l'engagement.

La MENTALITÉ AXÉE SUR LA CROISSANCE désigne la conviction qu'il est possible de développer un talent, que l'apprentissage est un processus constant et que l'amélioration peut être continue, plutôt que de voir le talent, l'intelligence et les compétences comme des qualités fixes qui sont nécessaires dès le premier jour de travail. Par exemple, pensez au dernier avis de poste vacant de votre entreprise et aux diverses compétences et titres de compétence qu'on attendait des candidats afin de les convoquer en entrevue. Bien que certains

ÉTAPE 4 Tirer parti des compétences existantes.

La volonté de l'employeur à améliorer les conditions de travail de tous les employés constitue l'élément prépondérant pour opérer un changement et progresser vers la diversité et l'inclusion.

Effectuer de petits changements simplement. Évaluer tous les processus et protocoles internes afin d'éliminer les obstacles à l'emploi.

Voici des exemples permettant de favoriser l'accessibilité pendant le processus d'embauche :

1. RECRUTEMENT

Sur le formulaire de candidature, demandez aux candidats s'ils préfèrent que vous communiquiez avec eux par téléphone, par courriel, par service de relais vidéo, etc. (Consulter l'outil n° 4.)

2. ENTREVUE

Lorsque vous convoquez des candidats en entrevue :

aspects des « mentalités fixes » soient justifiés et nécessaires, comprendre la croissance sous l'angle du potentiel personnel élargira le bassin de candidats dans lequel vous pouvez choisir la meilleure personne pour le poste.

Le DESIGN UNIVERSEL est un terme d'accessibilité architecturale utilisé au départ pour décrire les bâtiments et les espaces publics. De nos jours, le design universel vise à créer des produits, des environnements et des systèmes qui peuvent être utilisés au maximum par tous sans qu'il soit nécessaire de les adapter (c.-à-d. concevoir en gardant à l'esprit la diversité humaine, l'inclusion sociale et l'équité).

REMARQUE IMPORTANTE! En ce qui concerne l'usage et la mise en œuvre, aucun de ces concepts ne nécessite l'avis d'un professionnel pour la création d'un milieu de travail inclusif. Il suffit de se familiariser avec la mentalité voulue et d'avoir la volonté d'essayer.

- Donnez-leur une description du lieu de l'entrevue.
- Assurez-vous que l'endroit est pleinement accessible.
- Précisez le style d'entrevue.
- Demandez aux candidats s'ils auront besoin de mesures d'adaptation pour l'entrevue.
- Faites-leur savoir qu'ils peuvent se faire accompagner de personnes de soutien à l'entrevue. (Consulter l'outil n° 5.)

3. SÉLECTION

- Déterminez les compétences essentielles et les exigences du poste avant le jour de l'entrevue.
- Soyez prêt à reconnaître que les mesures d'adaptation apportent une valeur ajoutée lorsque vous sélectionnez la meilleure personne pour occuper le poste. (Consulter les outils n° 4 et n° 5.)

4. EMBAUCHE ET MAINTIEN EN POSTE

Élaborez une politique relative aux mesures d'adaptation traitant de l'accès continu à l'emploi et de la promotion d'un milieu de travail inclusif. (Consulter l'outil n° 6.)

UNIVERSAL DESIGN: Trends in Universal Design, Publisher: Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs, The Delta Centre, Tønsberg, Norway, 2013.



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.