

2.3 : Les handicaps en milieu de travail



Un handicap n'est pas l'élément le plus important de l'identité d'une personne. Un handicap n'efface pas les talents, les passions ou les autres qualités d'une personne qui font d'elle un atout pour un milieu de travail. De plus, l'embauche inclusive rend les milieux de travail plus viables, motivés et novateurs.

Que doivent savoir les employeurs pour recruter des travailleurs en situation de handicap et les maintenir en poste?

- Évaluer les candidats de façon individuelle et tenter de comprendre : quelles sont les **véritables** forces de la personne et quelles mesures d'adaptation pourraient être nécessaires, le cas échéant, afin que la personne puisse effectuer son travail efficacement?
- Il n'existe aucune procédure spéciale pour congédier un employé en situation de handicap ou lui imposer des mesures disciplinaires. Le processus est le même que celui utilisé pour les employés qui ne sont pas en situation de handicap.
- Au cours d'une entrevue avec une personne en situation de handicap, posez-lui les mêmes questions se rapportant au poste que vous poseriez quant aux tâches que la personne est en mesure d'accomplir au lieu de mettre l'accent sur ce que la personne ne peut pas faire.

En 2019, l'Institute for Corporate Productivity a publié le Inclusive Talent Pool Report qui explique les avantages pour une entreprise d'embaucher des travailleurs en situation de handicap, dont :

- un roulement du personnel plus faible;
- une meilleure représentation du marché;
- l'engagement des employés.

L'avantage le plus important figurant dans ce rapport, c'était le fait que l'inclusion de travailleurs en situation de handicap améliore les capacités des employeurs en matière de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de l'organisation. L'inclusion de personnes en situation de handicap ajoute de la résilience aux milieux de travail.

L'incidence de l'inclusion de personnes en situation de handicap sur la viabilité d'une entreprise est évidente. Au cours des 10 à 15 prochaines années, on prévoit que le Canada perdra 25 % de sa main-d'œuvre au fur et à mesure que les gens prennent leur retraite et que le taux de natalité

recule. Pour remplacer ces travailleurs, il faudra embaucher des immigrants et des personnes des groupes de la diversité, ainsi que des personnes des nouvelles générations qui, selon les statistiques, se soucient davantage de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail.

Les « gagnants » en affaires dans ce scénario qui se développe, ce seront ceux qui renforcent leur capacité en matière de diversité et d'inclusion, et les travailleurs en situation de handicap peuvent contribuer à cet effort. Bref, les handicaps peuvent offrir aux employeurs une façon facile d'accéder à la diversité et de s'assurer qu'ils sont des employeurs de choix. **Les ressources humaines dont auront besoin les entreprises canadiennes de demain sont déjà ici et sont libres maintenant.**

Source :

¹i4cp. *The Inclusive Talent Pool: Employing People with Disabilities*, le 22 octobre 2019.

[49% of Organizations Hire People with Intellectual and Developmental Disabilities, but 81% in the U.S. Remain Unemployed - i4cp.com](https://www.i4cp.com/49%-of-Organizations-Hire-People-with-Intellectual-and-Developmental-Disabilities-but-81%in-the-U.S.-Remain-Unemployed-i4cp.com)

Déclaration :

Optez pour le talent n'a ménagé aucun effort pour utiliser les mots les plus respectueux au moment de rédiger les présents documents. Nous sommes toutefois conscients que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons rédigé ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.