



15.3 : Inclure des personnes en situation de handicap dans votre milieu de travail



Comprendre la différence entre équité et égalité

Comme nous en avons discuté dans Les arguments en faveur de l'inclusion en milieu de travail, l'équité et l'égalité sont deux concepts importants, mais différents. Pour qu'un milieu de travail soit inclusif, il doit aussi être équitable. Il s'agit d'un élément essentiel pour permettre aux personnes en situation de handicap de participer au même titre que les autres.

Deux employés qui ont chacun un bureau dans un local à cloisons, c'est un exemple d'égalité. Pour atteindre l'équité, il faut admettre et reconnaître que l'employé en situation de handicap pourrait avoir besoin d'une modification, ou d'une mesure d'adaptation, à son espace de travail afin de réussir à s'acquitter de ses fonctions. Il pourrait s'agir d'un local à cloisons plus large et donc plus facile d'accès pour une personne en fauteuil roulant, d'un lieu de travail plus tranquille pour une personne atteinte d'un trouble anxieux ou encore d'un bureau assis-debout pour une personne aux prises avec une blessure au dos chronique.

Réduire les préjugés inconscients envers les personnes en situation de handicap

Un concept important lorsqu'on pense aux préjugés inconscients envers les personnes en situation de handicap, c'est la discrimination fondée sur la capacité physique. En termes simples, il s'agit de la préférence des personnes qui ne sont pas en situation de handicap.

La discrimination fondée sur la capacité physique dévalorise les personnes en situation de handicap développemental ou physique, ou atteintes d'une déficience affective ou psychique en freinant leur potentiel et en minimisant la nécessité de mesures d'adaptation ou de modifications au milieu de travail. La discrimination fondée sur la capacité physique et les microagressions qui y sont associées sont souvent une forme de préjugés inconscients.

Un préjugé inconscient, c'est un raccourci mental automatique qui nous permet de trier les millions d'éléments d'information qui bombardent notre cerveau à tout moment. Parfois, un préjugé inconscient est utile et peut nous servir. Il peut nous dire si nous sommes en sécurité ou non.

Or, les préjugés inconscients peuvent souvent nuire à la prise de décisions efficace. Ce que nous tenons pour vrai ne correspond pas toujours à la réalité. Les messages que nous recevons des médias, de nos antécédents culturels et des expériences que nous avons vécues façonnent nos préjugés inconscients.

Pour obtenir des conseils sur la façon de réduire les préjugés, consultez l'outil 12.2 Les préjugés inconscients et la santé mentale.

Interrogez l'expert : Écouter les employés en situation de handicap et apprendre d'eux pour cerner et éliminer les obstacles à l'inclusion de façon proactive

L'élément qui est le plus important à retenir sur la façon de s'assurer que les employés en situation de handicap sont inclus est sans doute le suivant : il faut leur permettre de participer aux conversations sur l'EDI. À titre de dirigeant inclusif, vous devez faire preuve de curiosité et d'empathie, deux des compétences les plus importantes de votre trousse d'outils de dirigeant inclusif.

Posez des questions pertinentes (y compris les questions difficiles) et prêtez attention aux réponses que l'on vous donne. Vous devez vous abstenir de porter des jugements lorsque vous entendez des commentaires avec lesquels vous n'êtes pas d'accord ou qui vous rendent mal à l'aise. Il s'agit d'une occasion d'entendre les points de vue des autres et de vous renseigner sur leurs expériences. Voici deux questions importantes pour démarrer la conversation :

1. Qu'est-ce qui fait que vous vous sentiez *inclus* en milieu de travail?
2. Qu'est-ce qui fait que vous vous sentiez *exclus* en milieu de travail?

Demander des commentaires constructifs pour ensuite mettre en pratique ce que vous avez appris vous permettra d'éliminer les obstacles à la participation complète en milieu de travail de tous les employés, pas seulement de la majorité.

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.