

8.3 : Comment créer un milieu de travail inclusif?



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

1. Comprendre le sens des notions suivantes : diversité, inclusion, milieu de travail inclusif et mesures de l'accessibilité.
2. Évaluer l'accessibilité et la politique du milieu de travail actuel.
3. Explorer les concepts suivants : design centré sur l'humain, mentalité axée sur la croissance et design universel.
4. Tirer parti des compétences existantes et apporter des changements afin de créer un milieu de travail accessible et inclusif.

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** nous permet d'avoir accès à un plus grand éventail d'idées, de perspectives et d'expérience, permettant ainsi d'améliorer l'innovation, la résilience et la résolution de problèmes/prise de décisions dans un milieu de travail. La diversité désigne la gamme complète des différences démographiques humaines comme la race, le sexe, l'âge, la religion, les handicaps et l'orientation sexuelle. La diversité apporte une valeur à condition qu'elle soit bien valorisée. C'est à ce moment que l'inclusion entre en jeu.

Inclusion

L'inclusion désigne un sentiment d'appartenance et le fait de se sentir valorisé, entendu et respecté. L'inclusion est un besoin fondamental pour tous les humains. Il s'agit d'un sentiment de rapprochement social que l'on ressent au contact avec le comportement des autres et selon la façon dont les gens nous traitent. Lorsque les gens se sentent inclus au travail, ils se sentent en sécurité, bien accueillis et motivés. L'inclusion permet d'optimiser le rendement, tandis qu'à l'inverse, l'exclusion peut être débilante. 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.

Mesures de l'accessibilité

Ce concept s'applique 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 est multidimensionnelle.

- **La diversité visible** peut comprendre la culture, l'origine ethnique, la nationalité, le sexe, l'âge et l'état mental ou physique.
- **La diversité non visible** peut comprendre les pensées, les perspectives et les expériences de vie, notamment l'instruction, les valeurs/les croyances, ainsi que le statut socioéconomique.
- **Parmi les autres dimensions de la diversité** qui peuvent être visibles ou non, mentionnons l'orientation sexuelle, la religion et la langue.

Étape 2 : Évaluer le milieu de travail et le remettre en question par rapport à l'accessibilité et à la politique.

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 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 vitæ aux entrevues et à l'orientation des nouveaux employés).

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 : À quoi ressemblerait mon milieu de travail si les personnes en situation de handicap pouvaient y participer sans inconvénient?

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!

Étape 3 : Explorer les concepts suivants : design centré sur l'humain, mentalité axée sur la croissance et design universel.

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 compétences qu'on attendait des candidats afin de les convoquer en entrevue. Bien que certains 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 : 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.

Étape 4 : Tirer parti des compétences existantes et mettre en place des changements afin de créer un milieu de travail accessible et inclusif.

- Utiliser les compétences et les connaissances existantes.
- 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.

2. Entrevue

Lorsque vous convoquez des candidats en entrevue :

- 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.

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.

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.

Sources:

¹ Définition adaptée de Bersin by Deloitte, *Diversity and Inclusion in Canada: The Current State*, 2014.

² *Human Centered Design: Design Kit*, IDEO.org. Tiré du site Web www.designkit.org/human-centered-design.

³ Carol Dweck, du *Harvard Business Review*. (2016). *Growth Mindset: What having a "growth mindset" actually means*. Tiré du site Web hbr.org/2016/01/what-having-a-growth-mindset-actually-means.

⁴ *Universal Design: Trends in Universal Design*. Publié par : Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs, The Delta Centre, Tønsberg, Norvège, 2013.

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.