



11.1 : En quoi les entreprises profitent de la diversité et de l'inclusion



La diversité et l'inclusion apportent de la valeur et des avantages à toutes les entreprises. Avec le départ à la retraite des générations plus âgées de la population active du Canada, les employeurs devront se fier sur les groupes de diversité comme les nouveaux Canadiens, les Autochtones et les personnes en situation de handicap. Ils devront aussi attirer les nouvelles générations qui se soucient davantage de la diversité en milieu de travail, de l'inclusion et des cultures organisationnelles saines. Les employeurs dont le milieu de travail est diversifié et inclusif seront les plus en mesure d'attirer et de retenir les talents sur un marché axé sur les chercheurs d'emploi.

D'ici 2025, 75 % de la main-d'œuvre mondiale sera composée de la génération Y. Le Deloitte Millennial Survey de 2018 montre que 74 % de la génération Y croit qu'une organisation est plus novatrice si elle adopte une culture d'inclusion.

En quoi l'inclusion est avantageuse pour votre entreprise

- Plus de 20 % des Canadiens ont à composer avec un type quelconque de handicap et un pourcentage élevé de notre population se soucie de l'inclusion des personnes en situation de handicap. En effet, 92 % des consommateurs préfèrent soutenir les entreprises qui embauchent des personnes en situation de handicap.
- Les entreprises qui mettent en place des stratégies efficaces en matière de diversité et d'inclusion adoptent des cultures plus attirantes, centrées sur le travail d'équipe et ont un meilleur moral au travail.
- Les tendances de retraite et de faibles taux de natalité signifient qu'environ 25 % de notre main-d'œuvre disparaîtra au cours des 10 à 15 prochaines années. Il faut exploiter de nouveaux bassins de talents pour s'assurer que les entreprises canadiennes demeurent solides et concurrentielles. La diversité n'est pas un choix, mais bien une nécessité!
- Faire preuve d'inclusion à l'égard de la diversité des handicaps transmet le message à tous les groupes de diversité qu'ils seront probablement bien accueillis dans votre milieu de travail.
- Les employés en situation de handicap ont une « expérience de vie » et peuvent aider votre entreprise à concevoir une expérience client accessible et améliorée.

Un mot sur les handicaps (une forme de diversité)

Un groupe de la diversité souvent mécompris est celui des personnes en situation de handicap. Bien que handicap soit souvent interprété, à tort, comme synonyme de capacité limitée, rien ne saurait être plus faux. En effet, 90 % des employés ayant des limitations ont un rendement semblable ou supérieur à celui de leurs collègues. **Les entreprises qui intègrent des personnes en situation de handicap se démarquent de leurs concurrents!**

L'intégration des travailleurs en situation de handicap engendre des améliorations mesurables des éléments suivants d'un milieu de travail suivants :

- la culture;
- le moral;
- le maintien en poste des effectifs;
- la sécurité;
- l'innovation.

L'embauche de personnes en situation de handicap permet d'apprendre au milieu de travail comment « être inclusif ».

L'inclusion de personnes en situation de handicap en milieu de travail permet de renforcer la capacité des employeurs à améliorer les compétences culturelles et en matière de diversité de l'ensemble de l'organisation.

Ne présumez pas qu'un handicap est nécessairement physique et évident. Bien des employeurs s'étonnent en découvrant qu'ils possèdent déjà une expérience directe avec des travailleurs ou des clients en situation de handicap.

De nombreux types de handicaps sont « invisibles », ce qui signifie qu'ils ne seraient pas facilement évidents pour les autres, à moins qu'ils ne soient divulgués. Ils comprennent les troubles d'apprentissage, la douleur chronique et la plupart des problèmes de santé mentale. De nombreuses personnes doivent composer avec un handicap quelconque, mais ne se considèrent pas des personnes en situation de handicap.

À l'occasion d'une étude récente, 62 % des travailleurs en situation de handicap ont indiqué qu'à moins qu'eux-mêmes signalent leur handicap, la plupart des gens ne s'apercevaient de rien.

La santé mentale est importante

Soutenir la santé mentale et le bien-être des employés est devenu une attente imposée aux employeurs. Le soutien de la santé mentale est devenu une nouvelle normalité pour ce qui est des tendances en milieu de travail. Les problèmes de santé mentale représentent un pourcentage élevé des handicaps. À l'âge de 40 ans, environ 50 % des Canadiens auront été aux prises avec une maladie mentale.

Créer un milieu de travail exempt de stigmatisation où employeurs et employés peuvent parler de santé mentale sans crainte est devenu un facteur important pour instaurer des cultures d'inclusion où chacun donne le meilleur de soi et nul ne nuit à la capacité d'autrui de faire de même.

Pour parvenir à une plus grande ouverture à la nouveauté et à un meilleur rendement en matière de diversité et d'inclusion, il est utile de reconnaître et de remettre en question nos préjugés.

Voici d'importants conseils pour parvenir à un état d'esprit plus inclusif.

1. État d'esprit de croissance. Le fait de croire en votre capacité et en celle de votre équipe d'apprendre de nouvelles choses et d'améliorer vos compétences.
2. Il n'est pas toujours évident de s'imaginer ou de comprendre les obstacles auxquels on n'est pas personnellement confronté – mais cela ne signifie pas pour autant que ces obstacles ne sont pas réels pour ceux qui s'y heurtent.
3. Essayez de voir les choses du point de vue de l'autre personne; ralentissez; ne tenez rien pour acquis et posez des questions.
4. La diversité ne suffit pas – un environnement de travail doit être accueillant et sûr, d'un point de vue psychologique, pour que les gens expriment ce qu'ils ont à offrir. L'inclusion, ça compte.
5. Nous nous améliorons en agissant! Optez pour les stratégies d'inclusion et de diversité qui fonctionnent pour votre entreprise, et mettez-les en pratique. Il vaut mieux faire quelque chose que de ne rien faire.

Sources :

¹ Forbes Magazine. *To Tackle Inclusion, We Must Be Honest About Exclusion*, 23 octobre 2020. [To Tackle Inclusion, We Must Be Honest About Exclusion \(forbes.com\)](https://www.forbes.com/2020/10/23/diversity-inclusion-exclusion/)

² Presidents Group. *B2B Untapped Talent Guide to Innovative Hiring and Retention*, 1er mars 2020. [B2B Untapped Talent Guide - Accessible Employers](https://www.presidentsgroup.com/b2b-untapped-talent-guide-accessible-employers/)

³ Gouvernement du Canada. *Repenser l'incapacité dans le secteur privé*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/invalidite/consultations/repenser-incapacite.html>

⁴ Gouvernement du Canada. *Population active du Canada et de ses régions : projections jusqu'en 2036*, 20 mars 2019. [Population active du Canada et de ses régions : projections jusqu'en 2036 \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-627-x/2019001/article/00001-eng)

⁵ Forum Économique Mondial. *The business case for diversity in the workplace is now overwhelming*, 29 avril 2019. [The Business Case for Diversity is Now Overwhelming](https://www.weforum.org/articles/2019/04/29/the-business-case-for-diversity-in-the-workplace-is-now-overwhelming/)

Déclaration :

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.