



11.3 : Renforcer l'inclusion en milieu de travail



Les cultures organisationnelles inclusives tirent parti des forces et des talents des personnes en situation de handicap en s'assurant que tous les travailleurs ont un sentiment d'appartenance et d'engagement.

Comment créer une culture organisationnelle inclusive?

- Souplesse
- Accessibilité
- Mesures d'adaptation
- Santé et sécurité psychologiques

Ces éléments permettent de soutenir l'inclusion de tous les employés, dont les personnes en situation de handicap, ainsi que d'autres groupes constituant la diversité.

Culture organisationnelle

La culture organisationnelle est axée sur les valeurs, les croyances, les hypothèses et les habitudes collectives sur lesquelles s'appuient les « règles » du travail collectif. La culture est question de comportement en milieu de travail, c'est-à-dire les actions qui sont attendues, posées et tolérées. Elle s'apprend par les interactions et elle est façonnée par les gens. **L'inclusion est un élément fondamental d'une saine culture organisationnelle.**

Les avantages d'une culture inclusive

Veiller à ce que tous les employés éprouvent un sentiment d'appartenance et de communauté mène à l'engagement, au bien-être et à un objectif commun.

Voici des exemples d'autres avantages :

- Les cultures inclusives suscitent un **engagement** supérieur de la part des **employés**. Par le fait même, elles affichent de meilleurs résultats sur les plans de la clientèle, de la productivité et de la rentabilité.

- **Attraction de talents** – Les milieux de travail qui réussissent à créer une culture axée sur la diversité et l'inclusion parviennent plus facilement à attirer les meilleurs talents et seront mieux préparés aux changements démographiques à venir au sein de la main-d'œuvre.
- **Adaptabilité et meilleure résolution de problèmes** – Les entreprises qui mettent l'accent sur la diversité et l'inclusion sont plus innovatrices et résilientes.

«Des équipes diversifiées sont plus novatrices – plus fortes pour ce qui est de prévoir les changements dans les besoins des consommateurs et les tendances en matière de consommation rendant possibles la conception de nouveaux produits et services, ce qui engendre potentiellement un avantage concurrentiel.» [traduction] - McKinsey Quarterly (Diversity Still Matters – Mai 2020)

Comportements de leadership inclusifs

Il existe des mesures simples que les responsables de milieux de travail peuvent mettre en œuvre pour garantir que leur entreprise mobilise tous les employés et profite de perspectives diversifiées. Ce n'est pas grave si vous ne connaissez pas toutes les perspectives. Les responsables inclusifs posent des questions, n'ont pas peur d'apprendre et donnent le ton pour la formation continue.

- Donnez à tous l'occasion de se faire entendre! Offrez-leur une tribune – sollicitez les réflexions et les commentaires.
- Faites en sorte que les employés puissent s'exprimer sans avoir à craindre quoi que ce soit – montrez-vous ouverts aux nouvelles idées ou solutions.
- Communiquez de façon claire et tenez compte des différents besoins des travailleurs en matière de communication.
- Donnez le ton. Tous au travail devraient avoir droit à la courtoisie et au respect. La tolérance à l'égard des interactions irrespectueuses les amènera à se reproduire pour en venir à faire partie de la culture, au détriment de toute entreprise.
- Chaque fois que cela s'avère possible, permettez aux travailleurs de prendre des décisions et d'exercer un certain contrôle sur leurs tâches. L'autonomie et la souplesse sont toutes deux d'une importance cruciale pour la satisfaction et le maintien en poste des employés.

Évaluation de la culture organisationnelle

Lorsqu'il est question de ce que perçoivent les dirigeants et de ce que perçoivent les employés dans le contexte des cultures organisationnelles inclusives, l'écart de perception est d'environ 20 %. Un rapport d'Accenture montre que la proportion d'employés qui ne se sentent pas inclus dans leur organisation est environ neuf fois plus élevée que ne le prédisaient les employeurs.

La sensibilisation ne suffit pas pour soutenir l'inclusion. Il faut aussi agir.

Le poste qu'occupent les responsables dans un environnement de travail peut faire qu'ils ont plus de mal à voir les problèmes et les obstacles quant à la culture organisationnelle. Il peut être très utile d'évaluer la culture, l'inclusion et la santé et sécurité psychologiques pour apporter des changements positifs. L'amélioration de la culture organisationnelle, de l'engagement des employés, de la productivité et de l'innovation peut mener à des milieux de travail plus solides, viables et plus rentables qui attirent des talents divers.

Promouvoir des cultures inclusives en milieu de travail

- Élaborez et utilisez des énoncés, des objectifs et des engagements d'inclusion en milieu de travail.
- Faites de la culture, de la diversité et de l'inclusion une priorité d'affaires.
- Informez-vous sur ceux qui « ne se sentent pas entendus et pourquoi ».
- Demandez aux employés quel sera leur engagement à l'égard d'un milieu de travail inclusif.
- Assurez-vous que les employés savent que les comportements irrespectueux ne seront pas tolérés.
- Intégrez des comportements qui favorisent une culture respectueuse et l'inclusivité aux évaluations du personnel.
- Reconnaissez les différences, attachez-y de la valeur et composez avec elles – la diversité est une force.
- Veillez à l'accessibilité des processus, des communications et de la technologie en milieu de travail.

Sources :

¹ Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale. *Vingt questions sur la santé et la sécurité psychologiques, 30 août 2021. [Vingt questions sur la santé et la sécurité psychologiques \(https://www.strategiesdesantementale.com/\)](https://www.strategiesdesantementale.com/)*

² Commission de la santé mentale du Canada. *Trousse pratique pour aider les employeurs à créer des milieux de travail inclusifs. [Trousse pratique pour aider les employeurs à créer des milieux de travail inclusifs | Commission de la santé mentale du Canada](#)*

³ Protégeons la santé mentale au travail. *Évaluer et aborder la santé et la sécurité psychologiques dans votre milieu de travail, 30 septembre 2021. [Protégeons la santé mentale au travail](#)*

⁴ Harvard Business Review. *The Case for Improving Work for People with Disabilities Goes Way Beyond Compliance, 27 décembre 2017. [The Case for Improving Work for People with Disabilities Goes Way Beyond Compliance \(hbr.org\)](#)*

⁵ Harvard Business Review. *4 Ways to Improve Your Company's Disability-Inclusion Practices, 4 juin 2019. [4 Ways to Improve Your Company's Disability-Inclusion Practices \(hbr.org\)](#)*

⁶ Business Insider. *C-suite leaders are making a big assumption about their workforce — and it's bleeding the economy of \$1.05 trillion, 4 mars 2020. [Lack of Diversity and Inclusion at Work Is Costing Companies Billions \(businessinsider.com\)](#)*

⁷ Forum économique mondial. *The business case for diversity in the workplace is now overwhelming, 19 avril 2019. [The Business Case For Diversity is Now Overwhelming. Here's Why | World Economic Forum \(weforum.org\)](#)*

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.