

# Vitalité

Bulletin à l'intention des professionnels\* des ressources humaines et de la santé au travail, des administrateurs du programme d'aide, des superviseurs et du personnel clé.



## Soutenir son personnel handicapé

Plus de un milliard de personnes dans le monde vivent avec un handicap sous une forme ou une autre<sup>1</sup>. Mais ce ne sont pas toutes les entreprises qui sont équipées pour soutenir les personnes handicapées, ce qui, dans de nombreux cas, empêche ces travailleurs et travailleuses de s'épanouir dans les milieux de travail existants. Un personnel composé de travailleurs et travailleuses possédant des capacités diverses présente de nombreux avantages, souvent insoupçonnés. Par exemple, un sondage mené par la firme Forbes affirme que 56 % des propriétaires d'entreprises générant plus de 10 millions de dollars de chiffre d'affaires annuel soutiennent que la diversité des effectifs stimule l'innovation<sup>2</sup>.

Cet article vise à vous informer sur certaines incapacités et sur les façons d'aménager votre lieu de travail de façon à le rendre plus accessible aux différents handicaps. Nous aborderons également les endroits où trouver les

meilleures ressources pour adapter le lieu de travail aux personnes handicapées.

### Types de handicaps

Les handicaps sont multiples; certains sont plus courants que d'autres, et d'autres encore sont plus systématiquement fonctionnels. Certains des handicaps ci-dessous sont reconnus comme tels par le gouvernement, lequel aide les personnes qui en sont atteintes en leur versant des prestations.

### Troubles intellectuels ou d'apprentissage

Une déficience intellectuelle, d'apprentissage ou cognitive réduit la capacité d'une personne à comprendre des instructions ou à traiter des informations, et tend à se manifester tôt dans le développement d'une personne<sup>3</sup>.

Les troubles d'apprentissage, y compris le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH), affectent entre 3 et 10 pour cent de la population mondiale et nuit à la capacité de ces individus à comprendre l'information et à communiquer leur savoir. Ces personnes peuvent avoir d'importantes difficultés en lecture, en écriture ou en mathématiques; pourtant, elles sont souvent intelligentes, créatives et productives malgré leurs difficultés intellectuelles.

## Handicaps psychiatriques

Un handicap psychiatrique ou une maladie mentale<sup>4</sup> peut apparaître à n'importe quel âge du développement d'une personne et passer inaperçue, même si la personne soupçonne l'existence d'un problème. Les incapacités psychiatriques comptent parmi les plus mal comprises, et l'attitude de certaines personnes à leur égard est parfois fondée sur des préjugés et des mythes. Ces maladies mentales comprennent les troubles liés au stress et à l'anxiété, la dépression, le trouble bipolaire ainsi que la schizophrénie.

## Déficiences visuelles

Les déficiences visuelles sont courantes; cependant, elles demeurent mal comprises. Au moins 2,2 milliards de personnes<sup>5</sup> dans le monde sont myopes ou presbytes, mais seule une partie d'entre elles est complètement aveugle. Les besoins des personnes malvoyantes et ceux des personnes aveugles sont différents, et les mesures d'adaptation qui conviennent aux unes ne conviennent pas nécessairement aux autres.

## Déficiences auditives

Divers facteurs peuvent entraîner une perte auditive, notamment un accident, une maladie de la mère pendant la grossesse ou l'exposition à des bruits excessifs<sup>6</sup>, mais ils n'entraînent pas toujours une surdité complète. Il y a une distinction à faire entre les besoins des personnes malentendantes et ceux des personnes sourdes. Par exemple, celles qui ont perdu l'ouïe après avoir commencé à parler (autour de trois ans) peuvent avoir une bonne capacité de parole et de lecture labiale comparativement à celles qui sont sourdes de naissance.

## Déficiences neurologiques

Un handicap neurologique survient en raison de dommages causés au système nerveux, ce qui peut entraîner la perte de certaines fonctions physiques ou mentales. Un handicap

neurologique peut affecter une grande partie de la capacité d'une personne<sup>7</sup>, et peut modifier autant sa capacité d'utiliser ses mains que celle d'exprimer ses émotions ou de traiter l'information.

## Les handicaps et leurs effets sur la santé mentale

Nos états de santé mentale et physique sont fondamentalement liés, ce qui signifie que les personnes vivant avec d'importants problèmes de santé mentale sont naturellement plus à risque de souffrir d'une ou plusieurs maladies physiques chroniques. De même, les personnes vivant avec un handicap physique souffrent deux fois plus de dépression et d'anxiété que la population générale<sup>8</sup>. La coexistence de troubles mentaux et physiques peut diminuer la qualité de vie, allonger la durée de la maladie et aggraver l'état de santé. Comprendre le lien qui existe entre l'esprit et le corps aide les gestionnaires à élaborer des stratégies visant à ouvrir le dialogue au sujet du soutien à apporter, à cerner les besoins et à favoriser l'intéressement du personnel concerné.

## Favoriser un lieu de travail inclusif

En favorisant un lieu de travail inclusif qui accueille les personnes handicapées, vous augmentez votre bassin de talents, attirez des candidates et candidats hautement qualifiés, améliorez le rendement de votre équipe, augmentez la productivité de votre entreprise et devenez un employeur de premier choix<sup>9</sup>. Ainsi :

- Veillez à ce que vos formulaires de candidature et descriptions de poste soient réellement accessibles, notamment en produisant des documents en gros caractères, en braille ou en textes convertissables en voix. Mieux encore, faites en sorte que tous vos formulaires en ligne soient compatibles avec les logiciels de lecture d'écran et que les caractères puissent être agrandis<sup>10</sup>.
- Ayez vos descriptions de postes sur des critères essentiels plutôt que sur des atouts particuliers. Des facteurs secondaires qui nous semblent des atouts mais qui ne sont pas nécessaires au travail peuvent par inadvertance être discriminatoires pour des personnes handicapées car ils établissent des normes qui risquent de dissuader des candidates et candidats handicapés de postuler.

- Envisagez d'offrir d'autres méthodes pour postuler un emploi, telles que des journées d'orientation ou des entrevues téléphoniques.
- Servez-vous des résultats de votre processus de demande d'emploi pour examiner vos politiques et vous assurer que vos méthodes actuelles sont efficaces pour recruter des personnes handicapées. Adaptez et faites évoluer ces politiques au besoin.
- Pensez à ce dont les personnes handicapées pourraient avoir besoin pour faire leur travail, comme l'accessibilité aux fauteuils roulants, des systèmes de câblage audio ou l'accès à un ordinateur.
- Modifiez les conditions de travail. Envisagez d'offrir un éclairage naturel, des écouteurs antibruit ou des espaces calmes aux personnes qui sont sensibles aux bruits et aux distractions.
- Les technologies d'assistance, telles que les lecteurs d'écran, les logiciels de transcription, les téléphones modifiés et les systèmes de câblage audio peuvent aider les personnes vivant avec une déficience auditive ou visuelle.

## Pratiques et politiques visant à sensibiliser le personnel et à promouvoir la diversité en milieu de travail

Beaucoup de personnes vivent avec une incapacité quelconque, c'est pourquoi il est essentiel d'en tenir compte dans votre recrutement et de répondre activement à leurs besoins. Les membres du personnel et de la direction non handicapés ne savent pas toujours comment apporter du soutien à leurs collègues vivant avec un handicap. Mais il est possible de changer cette situation.

En formant votre personnel aux obstacles auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées au travail, principalement lorsque cela touche les tâches les plus banales, vous vous donnez la chance d'ouvrir leurs yeux, leur esprit et leur cœur aux choses qui nécessitent leur attention et leur compassion. Voici quelques suggestions à cet égard :

- Offrez à l'ensemble de votre personnel une formation sur les préjugés inconscients.
- Rémunérez vos travailleurs handicapés comme vous le faites pour les autres.
- Organisez des réunions et des événements dans des lieux accessibles à vos employés à mobilité réduite.
- Offrez des formations continues et sur le tas, voire des formations entre pairs.



## Aménagements et ressources en milieu de travail .

En plus d'aménager le lieu de travail pour tenir compte des divers types de handicaps, réfléchissez aux moyens qui permettraient à votre personnel handicapé de s'épanouir dans leur travail. Votre objectif doit consister à traiter tous les membres de votre personnel de manière équitable et à offrir à ceux qui sont en situation de handicap un salaire égal aux autres. Votre entreprise bénéficiera d'une bonne réputation en tant qu'employeur diversifié et inclusif, ce qui contribuera à attirer le talent et à créer une main-d'œuvre plus collaborative et engagée.

Malheureusement, nombreux sont ceux et celles qui pensent que les personnes en situation de handicap devraient être reconnaissantes d'avoir un emploi, ce qui est immoral, et démotivant pour ces dernières, en plus d'être intrinsèquement inéquitable. Pour parer à cette situation, voici quelques suggestions de ressources d'aide à l'aménagement du milieu de travail favorisant un personnel plus diversifié où les handicaps sont reconnus et valorisés et qui répondent aux divers besoins de personnes en situation de handicap

- Le Centre canadien de sensibilisation au TDAH<sup>11</sup>, les Services canadiens de l'ouïe<sup>12</sup> et la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées<sup>13</sup>.
- La consultation d'un professionnel de la réintégration au travail, comme un ergothérapeute.
- Des services d'évaluation du milieu de travail.

En tant qu'employeur, gestionnaire ou chef d'équipe, c'est à vous qu'il incombe d'offrir aux membres de votre personnel, y compris à ceux qui sont handicapés, une expérience de travail enrichissante. Il ne s'agit pas seulement de rendre vos bureaux accessibles, mais bien de savoir ce qui est important pour ces personnes et de leur offrir une expérience de travail qui répond à leurs besoins réels et leur permet de s'épanouir elles aussi.

Références : (en anglais seulement)

1. <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/businesses-can-lead-a-revolution-in-disability-inclusion>
2. [https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation\\_Through\\_Diversity.pdf](https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf)
3. <https://nildcanada.org/learning-disabilities/>
4. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies-chroniques/maladie-mentale.html>
5. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
6. <https://scfp.ca/perce-auditive-liee-au-travail>
7. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2019001-eng.htm>
8. <https://www.camh.ca/en/driving-change/the-crisis-is-real/mental-health-statistics>
9. <https://www.sage.com/en-gb/blog/how-to-support-disabled-employees-at-work/>
10. <https://support.microsoft.com/fr-ca/>
11. <https://caddac.ca/document/workplace-accommodations-and-strategies/>
12. <https://www.chs.ca/workplace-accommodation>
13. <https://www.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/loi-assurant-l'exercice-des-droits-des-personnes-handicapees.html>

 Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : [vitalite@homewoodsante.com](mailto:vitalite@homewoodsante.com)

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

### Contactez-nous

1 866 565-4903 | 1 866 433-3305 (ATS)

514 875-0720 **Appels internationaux (frais virés acceptés)**

Suivez-nous sur Twitter **@HomewoodSante**

**HomewoodSante.com**



Homewood Santé est accréditée  
auprès du Council on Accreditation.



**Homewood**  
Santé | Health