

# Créer un milieu de travail inclusif en 5 étapes

## 1. Maîtriser l'analyse de rentabilité.

Les employeurs qui maîtrisent l'analyse de rentabilité ont plus de succès lorsqu'ils embauchent une personne en situation de handicap. Il n'est donc ni question de bienfaisance ni de faire sa part pour la société. Vous embauchez une personne en situation de handicap pour le profit qu'en tirera votre entreprise. Si l'argument de la rentabilité ne vous convainc pas, considérez alors les avantages liés à la diminution du taux de roulement du personnel, à une plus grande assiduité, à l'accès à un marché en expansion et à un bassin de talents inexploités. Il existe de nombreuses façons d'embaucher une personne en situation de handicap dans votre entreprise.

## 2. Créer une culture d'accueil.

Votre attitude et comportement, ainsi que ceux de votre personnel, détermineront si vous êtes accueillant ou non pour les personnes en situation de handicap. Ainsi, vos employés actuels se sentent-ils appréciés, inclus et écoutés? Si tel n'est pas le cas, il est peu probable qu'une personne en situation de handicap se sente bien accueillie. La direction doit donner le ton et enseigner à son personnel de façon soutenue comment être accueillant et inclusif.

## 3. Éliminer les obstacles.

Voyez votre lieu de travail d'un oeil nouveau. Vous serait-il possible d'éliminer certains obstacles avant de commencer? Attention, pas seulement les obstacles physiques comme les escaliers dépourvus de rampes, les corridors étroits, les étagères inaccessibles et l'éclairage de piètre qualité. Les attitudes, les politiques et processus, les communications et la technologie peuvent eux aussi constituer des obstacles. Informez-vous auprès de votre prestataire de services local afin qu'il vous aide à déterminer et éliminer le plus d'obstacles possible.

## 4. Évaluer les politiques d'embauche.

Vos offres d'emploi parlent-elles clairement de votre orientation inclusive et du fait que vous acceptez les candidatures de personnes en situation de handicap? Êtes-vous à l'aise d'élaborer des descriptions de poste inclusives, un plan d'adaptation, un plan de gestion du rendement ou d'autres politiques d'embauche? Savez-vous où chercher pour trouver des candidats en situation de handicap? Si tel n'est pas le cas, les prestataires de services d'emploi locaux sont là pour vous aider à chaque étape du processus.

Pour recevoir une copie de la trousse d'outils sur les pratiques inclusives qui sera publiée en novembre 2020, écrivez à Belinda Deenik, coordonnatrice de l'initiative nationale de formation de MentorHabilités Canada: [Belinda@supportedemployment.ca](mailto:Belinda@supportedemployment.ca).

## 5. Au travail!

Il ne faut s'attendre à ce que tout soit parfait. Vous ferez des erreurs et apprendrez au fur et à mesure, comme c'est le cas avec tout employé. L'important est de faire de votre lieu de travail un endroit accueillant, ouvert et compréhensif. Et le reste suivra!

Pour découvrir des ressources qui aideront les employeurs à créer un lieu de travail plus inclusif, consultez notre site Internet [www.supportedemployment.ca](http://www.supportedemployment.ca).