



Comment ce projet a-t-il vu le jour?

La Loi canadienne sur l'accessibilité est une loi canadienne. Il s'agit d'une loi fédérale sur l'accessibilité. L'accessibilité signifie beaucoup de choses. Cela signifie que tout le monde peut accéder à l'information et l'utiliser. Cela signifie que tout le monde peut accéder à des espaces et des lieux et les utiliser. Cela signifie que tout le monde peut chercher un emploi où il ou elle est traité(e) de manière égale.

La Loi canadienne sur l'accessibilité prévoit des normes. Une norme est un ensemble de lignes directrices. Ces lignes directrices indiquent la meilleure façon de faire quelque chose. Un ensemble de lignes directrices concerne ce que les employeurs peuvent faire pour aider les personnes en situation de handicap à travailler. Ces lignes directrices pour l'emploi sont actuellement élaborées par le gouvernement. Le gouvernement a demandé des projets de recherche qui peuvent l'aider à créer de bonnes normes.

Qui a dirigé ce projet et qui l'a financé?

Des consultants de MacLeod Silver HR Business Partners et des chercheurs de la Société de recherche sociale appliquée ont travaillé sur le projet. Ils ont travaillé avec des employeurs qui s'efforcent d'être plus accessibles. Ils ont également travaillé avec des organisations qui aident les personnes en situation de handicap. Le projet a également travaillé directement avec un groupe de personnes en situation de handicap. Ce groupe s'appelait « People with Experiential Knowledge ».

Le projet a été en partie financé par le biais du Programme des Normes d'accessibilité Canada. Normes d'accessibilité Canada est une organisation gouvernementale. Elle a été créée en 2019 en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Qu'a fait ce projet?

Ce projet a collaboré avec des employeurs pour tester une série de mesures visant à éliminer les obstacles au travail. Ces actions sont appelées « Les quatre piliers de l'emploi accessible et inclusif ». Un obstacle est tout ce qui empêche les personnes en situation de handicap de participer sur un pied d'égalité. Les obstacles au travail doivent être identifiés et supprimés. Voici les étapes que nous avons suivies pour supprimer et prévenir les obstacles à l'emploi :

- Engagement : Promesse d'inclure tout le monde
- Préparation : Se préparer à inclure tout le monde
- Embauche : Changer la façon dont les gens sont embauchés
- Maintien : Veiller à ce que les personnes en situation de handicap se sentent à l'aise au travail

Dans le cadre de ce projet, nous avons :

- Examiné d'autres recherches portant sur ce qui aide les personnes en situation de handicap au travail.
- Travaillé avec 12 employeurs pour nous aider à tester différentes façons d'aider les personnes en situation de handicap au travail.
- Parlé à différentes personnes. Nous avons parlé avec des employés en situation de handicap. Nous avons discuté avec des employeurs et des experts de l'intégration des personnes en situation de handicap au travail. Nous avons également discuté avec des prestataires de services et des décideurs politiques.

Qu'avons-nous appris dans le cadre de ce projet?

1. Le modèle social du handicap

Les employeurs doivent connaître le « modèle social du handicap ». Le modèle social du handicap est une façon de voir le monde. Il a été élaboré avec des personnes en situation de handicap. Le modèle social du handicap affirme qu'il existe des obstacles dans la société. Les obstacles sont des choses comme les bâtiments qui n'ont pas de rampe d'accès ou de toilettes accessibles. Les obstacles peuvent également être l'attitude des gens à l'égard des employés en situation de handicap. Même s'il est important que les employeurs comprennent cette idée, elle est nouvelle pour beaucoup d'entre eux.

2. Engagement : Promesse d'inclure tout le monde

Les employeurs doivent s'engager à accueillir les personnes en situation de handicap. Rester fidèle à un engagement ne se limite pas à des mots. Cela implique des actions. Il s'agit de prendre des mesures pour comparer la situation actuelle de leur lieu de travail avec ce qu'ils souhaitent qu'il devienne. Il faut du temps au personnel pour prendre des mesures visant à rendre le lieu de travail plus accessible et plus inclusif. Les départements des ressources humaines s'en chargent généralement, mais il est important qu'ils soient davantage aidés. Tout le monde au travail doit être impliqué. Par exemple, il est important que les syndicats et les employeurs travaillent ensemble. Les personnes en situation de handicap doivent être associées à la prise de décision concernant leur emploi.

3. Préparation : Se préparer à inclure tout le monde

Les employeurs cherchent à savoir ce qui pourrait empêcher les personnes en situation de handicap de travailler pour eux. Les employeurs veulent savoir si des personnes en situation de handicap travaillent pour eux. Cela les aidera à se préparer à intégrer davantage d'employés en situation de handicap. Mais les employés peuvent se sentir nerveux à l'idée de dire à leur employeur qu'ils sont dans une situation de handicap. Les employeurs doivent créer un environnement de travail confiant et sûr. L'un des moyens d'y parvenir est d'examiner les politiques et les plans de l'employeur afin de s'assurer qu'ils répondent aux besoins de chacun.

Chacun doit apprendre à respecter et à soutenir les autres personnes qui travaillent sur le lieu de travail. Mais ce type d'apprentissage n'est utile que s'il aide les gens dans leur travail quotidien. L'une des façons d'y parvenir est de créer des moyens de parler des défis quotidiens liés au travail et de trouver des solutions ensemble.

4. Embauche : Changer la façon dont les gens sont embauchés

Les employeurs peuvent trouver et embaucher des personnes en situation de handicap en procédant comme suit :

- Montrer qu'ils se soucient de la diversité et de l'inclusion de tous.
- Se concentrer sur les compétences les plus essentielles pour le poste.
- Utiliser un langage facile à comprendre lors de la publication de l'offre d'emploi.
- Donner des questions d'entretien à l'avance.

Pour que chacun ait une chance équitable d'obtenir un emploi, les employeurs doivent faire en sorte qu'il soit facile de postuler un emploi. Les demandeurs d'emploi qui pourraient avoir des lacunes dans leur travail ne doivent pas être exclus. Au contraire, les employeurs doivent rechercher des personnes dont les compétences pourraient être utiles dans le cadre de l'emploi.

Les employeurs doivent réfléchir à la manière de communiquer avec les personnes en situation de handicap. La technologie ne convient pas à tout le monde. Les employeurs devraient disposer d'autres moyens pour entrer en contact avec les demandeurs d'emploi. Certains demandeurs d'emploi peuvent ne pas vouloir parler de leur situation de handicap au cours de l'entretien. Les employeurs doivent donc veiller à ce que les entretiens soient organisés de manière à faciliter la participation de tous.

5. Maintien : Veiller à ce que les personnes en situation de handicap se sentent à l'aise au travail

Les employeurs doivent créer des lieux de travail où les employés ont envie de rester et de s'épanouir. Ils peuvent prendre des mesures pour s'assurer que leurs employés disposent de tout ce dont ils ont besoin pour faire leur travail. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de soutien aux personnes dans leur travail :

- Fournir aux employés des documents dans un langage et des formats faciles à comprendre.
- Organiser des contrôles réguliers et une communication claire.
- Encourager les autres à être amicaux. Il est également important que les patrons soient formés à la manière d'inclure tout le monde et de faire en sorte que chacun se sente à sa place.

Les employeurs devraient proposer des formations à leurs employés afin qu'ils soient performants dans leur travail. Ils doivent également aider leurs employés à trouver des emplois qui leur conviennent. Les employeurs doivent accorder des congés aux employés qui en ont besoin. Le lieu de travail doit être sûr pour que les employés soient en bonne santé et heureux.

Pourquoi cet apprentissage est-il important?

Nous avons appris ce qui est important pour les employés en situation de handicap afin de trouver et de conserver un bon emploi. Nous avons appris comment aider les personnes en situation de handicap à trouver un emploi et à le conserver. Nous en savons maintenant plus sur les besoins des employeurs. Les éléments que nous avons découverts dans le cadre de notre projet peuvent aider le gouvernement à élaborer de nouvelles lignes directrices à l'intention des employeurs.