

Stimuler la résilience au travail

Les avantages d'embaucher des
personnes handicapées



Table des matières

1. Résumé	5
1.1 Guide d'embauche inclusive pour la bioéconomie : accueillir les personnes handicapées	5
2. Comprendre la situation	7
2.1. Définition d'incapacité	7
2.2 Taux d'emploi des personnes handicapées au Canada	9
2.3 Incapacités et emplois en STIM	10
3. Avantages à embaucher des personnes handicapées	12
3.1 Diversité de pensée et innovation	13
3.2 Amélioration de la productivité et du rendement organisationnel	13
3.3 Accès à un bassin de talents inexploité	14
3.4 Amélioration de la réputation et de la fidélité à la marque	14
3.5 Amélioration de la résilience organisationnelle	15
3.6 Conformité à la législation et à l'éthique	15
4. Idées fausses concernant l'embauche de personnes handicapées .	17
4.1 Coût des mesures d'adaptation	17
4.2. Productivité inférieure.....	18
4.3 Compétences et qualifications	19
4.4. Supervision et sécurité des employés.....	19

5. Intégrer les principes d'IDÉA pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées tout au long du cycle de vie des employés ...20

5.1 Meilleures pratiques pour le recrutement de personnes handicapées	21
5.1.1 Offres d'emploi accessibles et inclusives.....	21
5.1.2 Processus d'entrevue inclusif	22
5.1.3 Partenariats et recrutement proactif.....	24

6. Intégration et avancement professionnel25

6.1 Programmes d'intégration accessibles	25
6.2 Progression et avancement professionnel	27

7. Accommodements en milieu de travail.....29

7.1 Aménagements physiques	29
7.2 Accommodements technologiques	30
7.3 IA et apprentissage automatique comme accommodements en milieu de travail.....	30
7.4 Modalités de travail flexibles	31
7.5 Rétroactions et révisions régulières	31
7.6 Principes de la conception inclusive	32

8. Remerciements34

9. Partenaires34

Annexe A: Liste de contrôle des employeurs pour l'embauche de personnes handicapées	35
Processus d'embauche	35
Accueil et intégration	35
Planification des accommodements	36
Avancement professionnel	36
Pratiques générales.....	36

BioTalent Canada

BioTalent Canada soutient les gens derrière la science essentielle. Reconnue comme la source incontournable de renseignements sur le marché du travail, BioTalent Canada guide les intervenants de la bioéconomie avec des données factuelles et des normes axées sur l'industrie. BioTalent Canada s'efforce de catalyser l'intelligence en bioéconomie, de combler le fossé entre les talents prêts à l'emploi et les employeurs et d'assurer l'agilité, la résilience et la durabilité de l'un des secteurs les plus vitaux du Canada.

Pour obtenir de plus amples renseignements, allez à [BioTalent.ca](https://www.biotalent.ca).

© 2024. BioTalent CanadaMD, The PetriDishMD, BiocompatibilitéMD et BioFin prêtMD sont des marques déposées de BioTalent Canada. BioTalentMC, Bourse I.D.É.A.L.MC et Employeur Bioscience I.D.É.A.L. sont des marques de commerce de BioTalent Canada.

Remarque : le présent document utilise le langage épïcène le plus souvent possible, mais parfois le masculin seulement pour alléger la lecture. Toutefois, il tente d'introduire le genre féminin lorsque le contexte s'y prête dans un souci d'équité.



1. Résumé

1.1 Guide d'embauche inclusive pour la bioéconomie : accueillir les personnes handicapées

La bioéconomie poursuit une croissance substantielle, mais elle est confrontée à un défi d'importance : si rien n'est fait, elle traversera une pénurie de main-d'œuvre d'ici 2029, en particulier pour les postes techniques et de recherche hautement spécialisés. Il est impératif de prévenir cet écart pour assurer la continuité de l'innovation et de la productivité du secteur. L'adoption de pratiques d'embauche inclusives offre des solutions viables à ce problème, notamment par l'intégration de personnes handicapées dans la main-d'œuvre.

Principaux avantages de l'embauche de personnes handicapées :

1. **Diversité de points de vue** : l'embauche de personnes handicapées permet d'intégrer une diversité de points de vue, ce qui favorise l'innovation et la créativité dans la résolution de problèmes, compétences essentielles dans une organisation de recherche et de développement.
2. **Amélioration du rendement organisationnel** : les équipes inclusives démontrent souvent une productivité et un engagement plus élevés, les personnes handicapées apportant des compétences uniques.
3. **Accès à des talents inexploités** : les personnes handicapées représentent un bassin de talents important offrant un large éventail de compétences et d'expertise. Cependant, il demeure sous-utilisé.
4. **Réputation et fidélité à la marque** : les entreprises connues pour leurs pratiques inclusives bénéficient d'un avantage concurrentiel. Elles attirent à la fois des clients et des talents de premier plan qui valorisent l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDÉA).
5. **Résilience organisationnelle** : des équipes diversifiées comprenant des personnes handicapées sont mieux outillées pour relever les défis. Leurs capacités d'adaptation et de résilience s'en trouvent améliorées.
6. **Conformité et éthique** : l'embauche inclusive est conforme aux normes juridiques et aux pratiques commerciales éthiques et favorise une culture de respect et d'égalité.

Le présent guide décrit la situation actuelle de l'emploi pour les personnes handicapées au Canada, principalement dans le secteur de la bioéconomie et les domaines liés aux STIM. Les employeurs y trouveront des stratégies concrètes pour assurer une embauche inclusive, notamment les meilleures pratiques en matière de recrutement, d'intégration, d'avancement professionnel et d'accommodements en milieu de travail.

Le guide insiste particulièrement sur l'accessibilité des offres d'emploi, l'inclusion pour les entrevues et la collaboration avec des organismes de personnes handicapées pour le recrutement. Il fournit également des conseils sur la façon d'intégrer les principes d'IDÉA dans le programme d'accueil et d'intégration pour les personnes handicapées; de mettre en œuvre des mesures d'adaptation efficaces dans le milieu de travail; et d'assurer que les possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels sont systématiquement offertes et accessibles aux travailleuses et aux travailleurs handicapés.

En adoptant les principes d'IDÉA dans leurs pratiques de gestion des RH, les employeurs du secteur de la bioéconomie pourront remédier aux pénuries de main-d'œuvre, stimuler l'innovation et contribuer à une société plus équitable. Ce guide leur procure les connaissances et les outils nécessaires pour assurer une main-d'œuvre épanouie et inclusive et garantir leur réussite et leur pérennité dans le secteur de la bioéconomie.



A photograph of laboratory glassware, including beakers and test tubes, arranged on a tray. The image is slightly blurred and has a blue and white color scheme.

2. Comprendre la situation

2.1. Définition d'incapacité

L'instauration d'un milieu de travail inclusif ne se résume pas au simple respect des exigences légales. Il s'agit de reconnaître et de valoriser la diversité des talents et des idées que les personnes apportent à votre organisation. Les personnes handicapées contribuent à la richesse du milieu de travail grâce à leurs points de vue uniques, différents, qui peuvent aider à stimuler l'innovation, la créativité et la résolution de problèmes. Le fait de comprendre l'éventail des différentes incapacités et de fournir les mesures d'adaptation nécessaires permet à tous les employés d'offrir le meilleur d'eux-mêmes et contribue à promouvoir les principes d'IDÉA au sein d'une organisation.

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE) du Canada, une incapacité comprend toute déficience physique, mentale, psychique ou d'apprentissage persistante qui, en interaction avec divers obstacles, peut affecter la participation complète et efficace d'une personne à la société, sur un pied d'égalité avec les autres. L'incapacité peut inclure des conditions visibles ou invisibles, épisodiques ou permanentes, et peut varier de légère à grave. La Loi reconnaît que les incapacités peuvent être diverses et toucher les personnes différemment, ce qui, dans certains cas, mais pas toujours, peut nécessiter différents types d'accommodements pour répondre aux besoins uniques d'un employé sur le lieu de travail.

Tableau 1 : Déficiences courantes

Type de déficience	Description	Exemples
Déficience physique	Déficience persistante qui affecte le fonctionnement physique	Mobilité réduite (p. ex., paraplégie), déficiences sensorielles (cécité, surdité), problèmes de santé chroniques (arthrite, diabète)
Déficience mentale	Troubles ayant un impact sur les processus cognitifs, notamment la pensée, l'apprentissage et la mémoire	Déficience intellectuelle, troubles d'apprentissage (p. ex., dyslexie), troubles neurodéveloppementaux (p. ex., TDAH ou troubles du spectre de l'autisme)

Type de déficience	Description	Exemples
Déficience psychique	Problèmes de santé mentale qui affectent le bien-être émotionnel et psychologique d'une personne	Dépression, anxiété, trouble bipolaire, etc.
Trouble d'apprentissage	Condition neurologique spécifique qui affecte la capacité d'une personne à lire, à écrire ou à traiter de l'information	Dyslexie, trouble du traitement auditif, etc.

2.2 Taux d'emploi des personnes handicapées au Canada

La bioéconomie canadienne a un besoin croissant de talents pour pourvoir les postes nouveaux et récemment libérés. Selon les résultats d'études sur le marché du travail, la bioéconomie aura besoin de 65 000 travailleurs d'ici 2029¹. Cependant, l'offre actuelle de talents au Canada ne répond qu'à 25 % de cette demande². Pour combler cet écart, les entreprises de la bioéconomie canadienne devront recruter auprès de bassins de talents non traditionnels, notamment les personnes handicapées, lesquelles ne représentent actuellement que 1 % environ des employés de la bioéconomie.

Les personnes handicapées sont confrontées à des défis particuliers sur le marché du travail. Selon les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017, plus de 22 % de la population âgée de 15 ans ou plus vivent avec une ou plusieurs incapacités³. Malheureusement, le taux d'emploi des personnes handicapées au Canada demeure nettement inférieur à celui des personnes non handicapées. Selon Statistique Canada, le taux d'emploi des personnes handicapées âgées de 25 à 64 ans se situe à 62 % environ, comparativement à 78 % pour les personnes non handicapées⁴. Cet écart est encore plus prononcé dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), où le taux d'emploi des personnes handicapées peut être considérablement inférieur, notamment en raison des obstacles additionnels dans l'accès à l'éducation et à des emplois pertinents. Ce bassin de talents constitue une formidable solution pour les entreprises de la bioéconomie qui cherchent à pourvoir des postes.

¹ <https://www.biotalent.ca/fr/strategie-nationale-en-matiere-de-talents-de-biotalent-canada/>

² <https://www.biotalent.ca/wp-content/uploads/BioTalent-Canada-LMI-National-Report-13OCT2021-1.pdf>

³ <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/4773-de-nombreux-canadiens-ayant-une-incapacite-sont-proprietaires-dentreprise-mais-des-ecarts>

⁴ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231201/dq231201b-fra.htm>

2.3 Incapacités et emplois en STIM

Malgré la demande croissante de professionnels qualifiés en STIM, notamment dans la bioéconomie, les personnes handicapées demeurent sous-représentées. Plusieurs obstacles contribuent à cette sous-représentation.

- **Accessibilité dans les milieux de travail** : les milieux de travail en STIM peuvent ne pas avoir les aménagements et les technologies adaptatives qui permettent aux personnes handicapées de remplir efficacement leur rôle. Cela peut dissuader des candidates et des candidats potentiels de poursuivre une carrière dans ces domaines.
- **Obstacles à l'apprentissage** : les obstacles à l'apprentissage jouent un rôle important dans la représentation des étudiants handicapés au sein de la main-d'œuvre de la bioéconomie. Dans les établissements d'études postsecondaires, des systèmes de soutien inadéquats, des aménagements insuffisants et des technologies inaccessibles peuvent limiter la participation aux cours essentiels en laboratoire. Les obstacles physiques dans les laboratoires, comme les tables de manipulation surélevées et la nécessité de regrouper les étudiants autour d'un appareil, peuvent repousser les personnes à mobilité réduite. De plus, les obstacles comportementaux comme la stigmatisation peuvent conduire à des attentes moindres et à des perceptions erronées concernant les capacités des étudiants, ce qui les amène souvent à être sous-employés⁵.
- **Manque de soutien et d'accommodements** : certaines personnes handicapées sont confrontées à des technologies adaptatives et à des systèmes de soutien insuffisants en milieu de travail tout au long de leur emploi. Le manque de soutien peut s'exprimer dès le processus de recrutement auprès de personnes handicapées et, après l'embauche d'une personne qualifiée, par le défaut de lui offrir les adaptations nécessaires, si bien qu'elle hésitera à réclamer de tels accommodements pour réussir dans son rôle⁶.
- **Activités de recrutement non ciblées et manque d'accessibilité dans le processus** : il arrive souvent que les processus de recrutement négligent de cibler spécifiquement les personnes handicapées. De plus, les offres d'emploi et les salles d'entrevue ne sont pas toujours adaptées à la condition de ces personnes. Il s'ensuit un processus d'embauche non équitable et non inclusif.
- **Discrimination et préjugés dans le processus de recrutement** : les idées fausses et les préjugés persistants sur les capacités des personnes handicapées peuvent conduire à des pratiques d'embauche subjectives. Les employés peuvent sous-estimer les contributions potentielles des personnes handicapées dans des postes en STIM de la bioéconomie, ce qui


⁵ <https://cjds.uwaterloo.ca/index.php/cjds/article/download/510/768>

⁶ <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/01/SkillsGap-Disabilities-PPF-JAN2020-Feb6.pdf>

entrave leur volonté de les embaucher et de les soutenir. Cette discrimination et ces préjugés peuvent également faire en sorte que des personnes handicapées se sentent incapables de révéler leur situation à des employeurs potentiels. Par conséquent, ils hésiteront à demander les adaptations requises pour leur permettre de se mettre en valeur pendant le processus de recrutement. Cette situation problématique a été signalée par quelques employés du secteur de la bioéconomie lors de discussions avec BioTalent Canada sur leurs expériences avec des employeurs. Bien que vivant des expériences positives dans l'ensemble, ces personnes avaient choisi de ne pas parler de leur incapacité pendant le processus de recrutement, en particulier celles qui ont une déficience non visible.

- **Manque de réseautage et de modèles** : le manque de modèles et d'accès au réseautage peut considérablement entraver les possibilités d'emploi des personnes handicapées dans la bioéconomie. En l'absence de personnalités visibles ayant surmonté des défis similaires, les personnes handicapées peuvent avoir du mal à s'imaginer jouer dans ce secteur. De plus, le réseautage joue un rôle crucial dans la bioéconomie en ce qui concerne les offres d'emploi, le mentorat et les possibilités de perfectionnement professionnel. Lorsque les personnes handicapées sont exclues de ces réseaux, elles passent à côté de renseignements et d'un soutien essentiels qui pourraient faciliter leur entrée dans le secteur de la bioéconomie⁷.
- **Enjeux d'accessibilité physique et numérique** : de nombreux milieux de travail et de nombreuses technologies ne tiennent pas compte de l'accessibilité dans leur conception. À titre d'exemple, les logiciels scientifiques peuvent ne pas être compatibles avec les lecteurs d'écran, les postes de travail en laboratoire peuvent ne pas être accessibles aux personnes à mobilité réduite et les lieux de travail peuvent avoir ni rampes ni ascenseurs.

⁷ https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/publications/verification-horizontale-dans-le-secteur-des-communications-ameliorer-la#section_8



3. Avantages à embaucher des personnes handicapées

La bioéconomie devrait être confrontée à une importante pénurie de main-d'œuvre d'ici 2029, en particulier pour les postes techniques et de recherche hautement spécialisés. BioTalent Canada estime qu'il y aura quatre postes pour chaque travailleur. Cette pénurie de talents représente un défi majeur pour la croissance et le potentiel d'innovation du secteur. Les personnes handicapées offrent une solution viable à cette crise, car elles forment un bassin de talents sous-représenté et sous-utilisé. L'intégration de personnes handicapées dans la main-d'œuvre de la bioéconomie présente le potentiel d'apporter une diversité de points de vue pouvant stimuler l'innovation, améliorer la productivité et renforcer la résilience organisationnelle. De plus, l'adoption de l'inclusion dans les pratiques d'embauche contribue à améliorer la réputation de l'entreprise et garantit le respect des normes juridiques et éthiques. Adopter la diversité et l'inclusion en réponse à ces défis en matière de main-d'œuvre permet non seulement de répondre aux besoins en personnel de la bioéconomie, mais également de promouvoir ses avantages sociaux et économiques.

3.1 Diversité de pensée et innovation

L'embauche de personnes handicapées favorise la diversité de pensée, composante essentielle de l'innovation dans les domaines liés aux STIM. Des équipes diversifiées apportent des points de vue variés pouvant conduire à des solutions novatrices. Les travailleurs handicapés offrent l'avantage de pouvoir utiliser leur expérience de vie unique pour aider à stimuler l'innovation et la créativité au sein des organisations. De plus, les personnes handicapées excellent souvent dans la recherche de nouvelles solutions à des problèmes complexes et inattendus en raison de leur besoin de naviguer dans des milieux qui ne sont pas toujours adaptés à leur condition. Cette nécessité renforce leurs capacités en résolution de problèmes et peut renforcer leur volonté d'expérimenter⁸. Dans la bioéconomie, les employés handicapés peuvent contribuer de manière importante à l'innovation en communiquant leurs idées et en fournissant de la rétroaction sur les produits et les services en développement, ce qui profite à tous les utilisateurs. La capacité d'une entreprise à trouver des solutions créatives et novatrices est essentielle pour maintenir un avantage concurrentiel. En embauchant des personnes handicapées, les entreprises peuvent améliorer l'innovation et la créativité et acquérir un avantage concurrentiel sur le marché.

3.2 Amélioration de la productivité et du rendement organisationnel

Les organisations qui embauchent des personnes handicapées constatent souvent une amélioration de la productivité et du rendement organisationnel. Les résultats d'études démontrent que les expériences en milieu inclusif stimulent l'engagement et la productivité des employés. De plus, les personnes handicapées possèdent des compétences uniques en matière de résolution de problèmes et d'adaptation, contribuant ainsi de manière importante au rendement organisationnel. Les résultats de recherches indiquent que les équipes composées de professions neuroatypiques dans certains rôles peuvent fournir une productivité plus de 30 % supérieure à celles qui en sont dépourvues⁹.

⁸ <https://www.nature.com/articles/s41599-021-00707-y>

⁹ <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/neurodiversity-in-the-workplace.html>

3.3 Accès à un bassin de talents inexploité

Les personnes handicapées représentent un bassin souvent sous-utilisé de talents possédant des formations, des compétences et des qualifications diverses. Même si certaines possèdent un niveau d'éducation et d'expertise élevées, de nombreuses personnes handicapées sont confrontées au sous-emploi. La mise en œuvre de pratiques d'embauche inclusives permet aux organisations d'éliminer les préjugés et les obstacles typiques à l'emploi des personnes handicapées, ce qui permet d'accéder à des ressources précieuses pour remédier aux pénuries de talents dans la bioéconomie.

Dans un article publié en 2023 dans le Harvard Business Review, l'auteur fait ressortir que les préjugés chez les employeurs freinent souvent l'embauche de personnes handicapées qualifiées. L'auteur cite des résultats de recherches affirmant que, au Royaume-Uni, les personnes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires ont autant de chances de trouver un emploi que les personnes handicapées diplômées. Cela suggère qu'il existe, sur le marché du travail, des personnes qualifiées qui sont au chômage ou sous-employées, y compris des personnes handicapées titulaires de diplômes supérieurs dans des domaines liés aux STIM. L'auteur fournit également des exemples d'entreprises qui ont embauché avec succès des titulaires de doctorat en STIM qui travaillaient auparavant comme coursiers ou livreurs de pizza¹⁰.

3.4 Amélioration de la réputation et de la fidélité à la marque

Les entreprises qui accordent la priorité à l'inclusion et à l'accessibilité renforcent leur réputation et la fidélité à la marque. Les clients sont plus enclins à soutenir les entreprises qui font preuve d'un engagement envers la diversité et la responsabilité sociale. Les résultats d'une enquête nationale aux États-Unis ont révélé que plus d'un tiers des personnes interrogées préféreraient faire affaire avec des organisations qui embauchent des personnes handicapées¹¹.

¹⁰ <https://hbr.org/2023/07/disability-as-a-source-of-competitive-advantage>

¹¹ Marta Gonzales et Luis Fernandez. *Consumer Loyalty Related to the Inclusion of People with Disabilities*, juin 2016. Extrait de l'article publié le 28 mai 2024 dans <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4915326/>.

« J'ai récemment participé à l'examen d'un vaccin en développement où l'accent avait été beaucoup mis sur l'aspect technique, mais très peu sur la question de savoir comment administrer ces vaccins aux gens...

L'embauche de talents issus de groupes diversifiés, comme les personnes handicapées, permet d'y parvenir, car vous avez besoin d'employés ayant une variété de vécus dans votre équipe pour vous aider à élaborer les stratégies garantissant que ce que vous déployez sera distribué dans vos collectivités. »(Chercheur universitaire en bioéconomie)

3.5 Amélioration de la résilience organisationnelle

L'embauche de personnes handicapées peut directement rehausser la résilience d'une organisation en améliorant la mobilisation et le rendement. Les employés handicapés affichent un taux de mobilisation de 72 % supérieur à ceux qui ne le sont pas, ce qui minimise le coût lié à la rotation et préserve les connaissances organisationnelles. De plus, les résultats de recherches démontrent que 90 % de ces employés obtiennent des résultats aussi bons, voire meilleurs, que leurs pairs non handicapés¹², ce qui garantit un maintien de la qualité et de la productivité dans l'ensemble du personnel. De plus, en intégrant des personnes habituées à relever des défis, les entreprises peuvent compter sur des employés qui savent s'adapter et s'épanouir dans des situations diversifiées et qui peuvent résister et évoluer à travers divers défis.

3.6 Conformité à la législation et à l'éthique

Le respect des lois sur l'accessibilité et la promotion de l'inclusion permettent d'assurer la conformité à la législation et à l'éthique en matière de pratiques commerciales et favorisent une culture de respect. Au Canada, plusieurs provinces ont adopté des lois sur l'accessibilité. Toutefois, certaines n'ont pas encore mis en œuvre de telles exigences. L'Ontario est fier de posséder la législation la plus détaillée au Canada en matière d'accessibilité. Elle régit à la fois les secteurs public et privé et impose diverses exigences aux organisations en matière d'emploi, de service à la clientèle, d'information et

¹² <https://occ.ca/make-your-business-accessible-to-skilled-qualified-talent/#:~:text=People%20with%20disabilities%20have%20a,or%20better%20on%20job%20performance.>

communications, de transport et de conception des espaces publics. [Lien vers le document sur la LAPHO.](#)



4. Idées fausses concernant l'embauche de personnes handicapées

4.1 Coût des mesures d'adaptation

Idée fausse : les mesures d'adaptation requises pour les employés handicapés sont coûteuses et difficiles à mettre en œuvre.

Réalité : la plupart des accommodements ne coûtent rien ou si peu. Selon diverses estimations du secteur, le coût de la mise en œuvre d'une mesure d'adaptation en milieu de travail est inférieur à ce que prévoient de nombreux gestionnaires, soit 625 \$ CA environ¹³. En effet, les accommodements les plus courants sont simples, comme des heures de travail flexibles, des semaines modifiées ou des logiciels adaptés. Ils peuvent tous faciliter l'intégration d'une manière importante sans investissement substantiel. Selon les résultats d'une enquête de Job Accommodation Network effectuée en 2020, 56 % des employeurs interrogés ont déclaré que les adaptations pour leurs employés n'ont absolument rien coûté. Et 43 % d'entre eux ont déclaré avoir effectué une seule dépense pour un coût médian de 500 \$.

Seulement 4 % des 890 000 travailleurs canadiens handicapés ont besoin d'aménagements plus coûteux, comme des toilettes adaptées, l'installation de rampes ou des modifications au bâtiment. Dans de nombreux cas, il existe des programmes gouvernementaux pouvant couvrir une partie ou la totalité du coût des travaux¹⁴. À titre d'exemple, le Fonds pour l'accessibilité du ministère Emploi et Développement social Canada offre du financement pour améliorer l'accessibilité dans les collectivités et les milieux de travail.

¹³ <https://theconversation.com/why-it-makes-good-business-sense-to-hire-people-with-disabilities-164476>

¹⁴ <https://employabilities.ab.ca/myths-about-hiring-persons-with-disabilities/>

« On m’a dit que je corrigeais ou surcompensais naturellement ma vision limitée. J’ai tendance à remuer la tête d’avant en arrière pour compenser mon manque de vision périphérique. Je ne m’en rends vraiment pas compte. » (employé en bioéconomie)

4.2. Productivité inférieure

Idée fausse : les personnes handicapées sont moins efficaces et productives au travail en raison des limitations imposées par leurs incapacités. De plus, elles sont plus souvent absentes et en retard et sont moins engagées et fiables que les employés non handicapés¹⁵. À titre d’exemple, certains gestionnaires peuvent craindre qu’une personne neurodivergente ne dispose pas des capacités cognitives requises pour gérer la complexité du travail dans de nombreux rôles techniques au sein de la bioéconomie.

Réalité : les personnes handicapées peuvent être aussi productives, voire plus, que leurs homologues non handicapés lorsqu’on leur procure les accommodements et le soutien appropriés. Dans une entrevue récente effectuée par BioTalent Canada, un employeur de la bioéconomie a déclaré que les préoccupations des gestionnaires concernant les capacités des personnes handicapées se sont dissipées une fois les employés au travail. Les résultats de recherches indiquent que les travailleurs handicapés présentent souvent un taux d’absentéisme plus faible et de mobilisation plus élevé que ceux qui ne le sont pas. De plus, les résultats d’une étude effectuée par Accenture, en partenariat avec l’American Association of People with Disabilities, ont démontré que les entreprises qui embauchent davantage de personnes handicapées génèrent, en moyenne, des revenus 28 % supérieurs à ceux de leurs pairs¹⁶.

¹⁵ <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-018-9602-5>

¹⁶ <https://www.psychologytoday.com/calt/blog/positively-different/202309/debunking-the-disability-employment-myths>

4.3 Compétences et qualifications

Idée fausse : les personnes handicapées ne disposent pas des compétences et des qualifications nécessaires pour occuper des rôles spécialisés dans la bioéconomie.

Réalité : les établissements d'enseignement au Canada et dans le monde continuent d'être aux prises avec des obstacles systémiques, profondément ancrés, à l'inclusion des personnes handicapées dans l'enseignement en STIM. Toutefois, des résultats de recherches aux États-Unis indiquent une tendance positive : les personnes handicapées sont de plus en plus nombreuses à effectuer des études postsecondaires dans ces domaines, tant au premier cycle qu'aux cycles supérieurs. Selon le National Centre for Science and Engineering Statistics aux États-Unis, 3 % des travailleurs dans des postes liés aux STIM s'identifient comme ayant une déficience. Par ailleurs, 11 % des titulaires d'un doctorat en sciences ou en génie s'identifient comme des personnes handicapées¹⁷. Bien que l'on dispose de moins de données au Canada, il est probable que les tendances soient similaires. Il existe donc un bassin important de talents hautement qualifiés dans lequel il est possible de recruter pour des postes dans la bioéconomie, où les personnes handicapées ne représentent actuellement que 1 % de la main-d'œuvre.


4.4. Supervision et sécurité des employés

Idée fausse : les personnes handicapées sont plus difficiles à superviser et plus sujettes aux accidents de travail.

Réalité : dans la plupart des cas, les personnes handicapées s'adaptent à leur déficience et peuvent effectuer leurs tâches sans la supervision ou l'aide d'autrui. Les résultats d'une étude effectuée par Harris ont démontré que, d'après 82 % des gestionnaires, les employés handicapés n'étaient pas plus difficiles à superviser que ceux qui ne l'étaient pas¹⁸. De plus, ils présentent une sensibilité et une feuille de route égale et parfois supérieure à leurs collègues en matière de sécurité au travail. En fait, l'augmentation apparente des taux d'accidents peut souvent être attribuée à des processus de déclaration plus précis, car les employés handicapés peuvent être plus diligents dans le signalement des incidents lorsqu'ils se produisent.

¹⁷ <https://nces.nsf.gov/pubs/nsf23315/report/the-stem-workforce#representation-in-the-stem-workforce>

¹⁸ <https://employabilities.ab.ca/myths-about-hiring-persons-with-disabilities/>



5. Intégrer les principes d'IDÉA pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées tout au long du cycle de vie des employés

Instaurer un milieu de travail inclusif pour les employés handicapés nécessite une approche réfléchie et stratégique tout au long du cycle de vie de l'employé. Du recrutement à l'intégration, en passant par le perfectionnement et les mesures d'adaptation, chaque étape offre l'occasion de mettre en valeur les principes d'IDÉA afin d'assurer l'inclusion et une participation équitable.

Il est essentiel de commencer par la mise en œuvre de pratiques d'inclusion exemplaires dans le processus de recrutement, comme des offres d'emploi accessibles, des processus d'entrevue inclusifs et des efforts réels pour rejoindre les personnes handicapées afin de les attirer et de les embaucher.

Après l'embauche, les programmes d'intégration et d'avancement professionnel doivent être adaptés pour soutenir efficacement les personnes handicapées. Un programme d'intégration accessible, l'accès à du mentorat et des possibilités de perfectionnement professionnel peuvent tous aider les employés handicapés à s'épanouir et à progresser au sein de l'organisation. Le soutien en milieu de travail peut également comprendre des accommodements technologiques et physiques et la mise en œuvre de modalités de travail flexibles pour répondre à des besoins divers. En intégrant ces pratiques exemplaires, les organisations peuvent constituer une main-d'œuvre plus inclusive qui pourra tirer profit des points de vue uniques que les personnes handicapées peuvent apporter à la bioéconomie. Les sections suivantes porteront sur l'intégration des pratiques et des principes d'IDÉA dans l'entièreté du cycle de vie des employés au sein des organisations.

5.1 Meilleures pratiques pour le recrutement de personnes handicapées

Il est essentiel de recruter des personnes handicapées pour instaurer un milieu de travail diversifié et inclusif dans votre organisation. Dans votre processus de recrutement, appliquez les meilleures pratiques qui éliminent les obstacles aux capacités des candidats afin d'assurer que des personnes handicapées qualifiées rejoignent les talents de votre organisation. Cela vous permettra de recruter parmi un groupe sous-utilisé, favorisera l'innovation et améliorera votre rendement global.

La présente section fournit des stratégies pour vous aider à concevoir un processus qui éliminera les obstacles au recrutement de personnes handicapées. En adoptant certaines des pratiques ci-après, vous assurerez que votre processus de recrutement est équitable, accueillant et accessible.

5.1.1 Offres d'emploi accessibles et inclusives

Des offres d'emplois accessibles permettent à tous les candidats potentiels, y compris ceux qui ont une déficience, de comprendre l'occasion offerte. En concevant des offres claires et concises, accessibles dans de multiples formats et qui démontrent un engagement envers les principes d'IDÉA, vous pourrez attirer un bassin de talents plus large et plus diversifié. De plus, le fait de rendre les offres d'emploi plus inclusives en évitant le jargon, en utilisant la rédaction épiciène et en affirmant l'engagement de votre organisation envers l'accessibilité et les accommodements peut renforcer l'attrait pour les candidats potentiels.

Voici quelques conseils pour préparer des offres d'emploi accessibles et inclusives.

- **Utiliser un langage clair et concis** : évitez le jargon et les acronymes qui ne sont pas évidents pour les personnes extérieures à votre organisation.
- **Fournir plusieurs formats** : toutes les offres d'emploi doivent être fournies aux formats texte, PDF, HTML et Word pour assurer que les candidats puissent choisir celui qui leur convient. Fournissez un texte de remplacement pour les images.
- **Utiliser un langage inclusif** : le matériel de recrutement doit utiliser un langage inclusif en évitant les mots susceptibles de décourager les personnes handicapées. Concentrez les descriptions de poste sur les exigences essentielles sans sous-entendre qu'une personne handicapée ne pourrait pas occuper le poste. À titre d'exemple, au lieu d'écrire « Doit être capable de soulever régulièrement des charges de 50 livres », écrivez plutôt « Doit être capable d'effectuer des tâches nécessitant de soulever des charges allant jusqu'à 50 livres, avec des accommodements possibles ». Cette approche met l'accent sur les exigences du poste et souligne que des adaptations sont possibles, rendant le poste accessible à tous les candidats.
- **Mettre en valeur l'engagement de votre organisation envers les principes d'IDÉA** : mettez en valeur l'engagement de votre organisation envers les principes d'IDÉA – comme le fait que vous avez obtenu la certification Employeur Bioscience I.D.É.A.L., le cas échéant – et son ouverture à embaucher des personnes handicapées en ajoutant une déclaration en ce sens dans vos offres d'emploi. Vous pouvez également ajouter une déclaration en faveur des principes d'IDÉA. Affichez les politiques et les pratiques qui soutiennent l'accessibilité dans

votre organisation. Dans une récente entrevue avec BioTalent Canada, un travailleur de la bioéconomie a affirmé que l'adoption d'une approche proactive en matière d'embauche de personnes handicapées peut inciter davantage de ces personnes à poser leur candidature et à s'engager dans le processus de recrutement.

- **Assurer l'accessibilité du logiciel de candidature** : si vous utilisez un système en ligne pour recueillir les candidatures, assurez-vous qu'il est compatible avec les technologies d'assistance, comme les téléagrandisseurs, les prothèses auditives et les lecteurs d'écran, et qu'il offre d'autres moyens de soumettre une demande d'emploi.

5.1.2 Processus d'entrevue inclusif

S'informer sur les besoins d'accommodements : pour garantir un processus d'entrevue inclusif, il est important de demander à l'avance aux candidats s'ils ont besoin d'accommodements. Cela permet d'instaurer un environnement sensible à leurs besoins et d'éviter les obstacles potentiels. [Vous pouvez également consulter le document ressource de BioTalent Canada sur l'embauche de personnes handicapées pour obtenir de plus amples renseignements.](#) Voici certaines mesures d'adaptation parmi les plus courantes.

- **Type d'entrevue** : certains candidats peuvent avoir besoin d'un format d'entrevue différent de la pratique habituelle. Pour répondre à ces besoins, il est important d'être ouvert et de proposer des options, comme une entrevue téléphonique, en personne ou par vidéoconférence.
- **Interprète en langue des signes (ASL)** : pour les candidats sourds ou malentendants.
- **Personne de soutien ou animal d'assistance** : certaines personnes avec une déficience intellectuelle peuvent avoir besoin du soutien d'un aide-soignant ou d'un membre de la famille.
- **Salle d'entrevue insonorisée** : offrir une salle d'entrevue insonorisée peut être essentiel pour les candidats anxieux ou sensibles au bruit. Un milieu calme aide à réduire le stress et permet aux candidats de se concentrer efficacement. Ceci est particulièrement bénéfique pour les personnes souffrant d'un trouble de l'intégration sensorielle ou du traitement auditif.
- **Aide pour se rendre à la salle d'entrevue** : des candidats peuvent avoir besoin d'aide pour se rendre à la salle d'entrevue s'ils se présentent sans personne de soutien ou animal d'assistance.
- **Emplacement accessible** : il est essentiel de prévoir un local accessible pour les entrevues avec des candidats à mobilité réduite. Assurez-vous que les lieux où se dérouleront les entrevues sont facilement accessibles et comportent des caractéristiques comme des rampes, des ascenseurs et des portes larges.
- **Communication à l'avance des questions d'entrevue** : fournir les questions d'entrevue à l'avance peut aider les candidats qui requièrent du temps additionnel pour préparer et formuler leurs réponses. Cette pratique aide les candidats pouvant présenter des différences cognitives ou de communication, notamment les personnes autistes, les personnes anxieuses et celles ayant un trouble de l'apprentissage.

- **Éclairage adéquat** : assurer un éclairage adéquat peut aider les candidats malvoyants. Un éclairage adéquat et équilibré peut améliorer la visibilité, réduire l'éblouissement et créer un milieu plus accessible. Cet ajustement peut aider ces personnes à mieux s'y retrouver dans la salle d'entrevue, à lire des documents et à s'engager dans une interaction en face-à-face.
- **Disposition des sièges** : une disposition appropriée des sièges garantit que les candidats peuvent voir et interagir aisément avec tous les intervieweurs. Ceci est particulièrement important pour les candidats malentendants qui doivent s'appuyer sur la lecture labiale ou des repères visuels et ceux qui ont besoin d'une ligne de vue dégagée pour suivre efficacement une conversation.

Être proactif : désignez une personne ou une équipe de votre organisation qui sera chargée de passer en revue l'accessibilité et l'inclusion dans votre processus de recrutement et de recommander des améliorations. Une entreprise de la bioéconomie a récemment annoncé à BioTalent Canada qu'elle avait mis sur pied un comité des principes d'IDÉA. Ce dernier vérifie que les descriptions de poste sont inclusives et accessibles et évalue les processus internes pour y inclure les meilleures pratiques en matière d'embauche inclusive. De plus, il intègre des discussions sur les principes d'IDÉA tout au long du processus de recrutement.

« Le processus de recrutement que j'ai suivi avec Autisme Ontario comprenait une entrevue en personne, puis une série de questions écrites auxquelles je pouvais répondre par écrit pour rendre le tout plus accessible. On pouvait aussi apporter les questions chez soi et prendre le temps d'y réfléchir. »

5.1.3 Partenariats et recrutement proactif

Du recrutement proactif et des partenariats sont essentiels pour constituer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive comprenant des personnes handicapées. En collaborant avec des organismes de soutien aux personnes handicapées, vous pourrez accéder à un bassin de talents plus large et assurer un processus d'embauche plus équitable. Voici quelques conseils pour établir des partenariats efficaces et assurer un recrutement proactif.

- **Communiquer avec des organismes canadiens de soutien aux personnes handicapées** : communiquez avec des organismes comme l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), l'Office des personnes handicapées du Québec et Performance Plus – Soins en Réadaptation (Ontario) pour accéder à des ressources et entrer en contact avec des personnes handicapées.
- **Collaborer avec des universités et des collègues** : collaborez avec les établissements d'enseignement, en particulier ceux qui ont de solides programmes d'accessibilité, pour identifier et recruter des candidats qualifiés dès le début de leur carrière.
- **Participer aux activités et aux salons de l'emploi liés à la diversité** : participez à des activités et à des salons de l'emploi axés sur la diversité et l'inclusion pour atteindre un large éventail de candidats potentiels.
- **Collaborer avec les services d'emplois pour les personnes handicapées et les sites d'offres d'emploi** : établissez des partenariats avec des services ou des sites d'offres d'emploi qui se consacrent à mettre en relation des personnes handicapées avec des emplois intéressants. Cette collaboration peut vous aider à trouver des candidats qualifiés pour votre organisation.

En suivant ces quelques conseils, vous renforcerez vos activités de recrutement et démontrerez votre engagement envers les principes d'IDÉA.



6. Intégration et avancement professionnel

6.1 Programmes d'intégration accessibles

L'intégration est une phase critique qui pose les bases du succès et de l'intégration des nouveaux employés, en particulier pour les personnes handicapées. Une intégration efficace va bien plus loin que le simple milieu de travail et comprend la technologie et l'information complète sur les avantages sociaux, les outils et les mesures d'adaptation aux besoins particuliers de chaque employé. Voici quelques éléments dont il faut tenir compte pour une intégration inclusive d'un employé handicapé.

- **Engagement dès le départ** : le processus d'intégration doit commencer bien avant le premier jour de travail. En plus de fournir les renseignements nécessaires sur la politique en matière de mesures d'adaptation, le lieu et les conditions de travail, vous pouvez inclure le nouvel employé dans la conception de son plan d'adaptation afin de favoriser sa réussite. Commencez par lui demander quels sont les outils, les ressources et les accommodements dont il aura besoin pour réussir. De plus, assurez-vous que toutes les communications sont accessibles, notamment la compatibilité des contenus numériques avec les lecteurs d'écran et autres technologies d'assistance.

N'oubliez pas de vérifier l'accessibilité des espaces de travail avant d'intégrer des employés handicapés et préparez un plan pour leur fournir du soutien, au besoin. Cette préparation aide l'employé à savoir à quoi s'attendre et à se sentir plus à l'aise et accueilli dès le départ.

- **Accessibilité de la technologie** : assurez-vous que toute la technologie nécessaire est accessible au nouvel employé handicapé. Cela peut comprendre la fourniture d'appareils d'assistance comme un lecteur d'écran, un logiciel de transcription automatique de la parole et autres outils qui lui permettront d'accomplir efficacement ses tâches. Vérifiez l'accessibilité des plateformes et des ressources numériques et proposez une formation sur l'utilisation de ces outils, au besoin.
- **Information exhaustive** : soyez proactif et fournissez de l'information détaillée sur tous les outils, les avantages sociaux et les accommodements possibles pendant le processus d'intégration. Assurez-vous que votre nouvel employé connaît la façon d'accéder à ces ressources et le nom des personnes à contacter en cas de besoin. Cela peut comprendre de l'aide comme un poste de travail ergonomique, un horaire de travail flexible et des logiciels qui facilitent les tâches quotidiennes. Expliquez clairement la marche à suivre pour demander des accommodements additionnels.
- **Orientation et intégration** : les premiers jours, aidez le nouvel employé à s'orienter dans le milieu de travail. Prévoyez un tour du bureau ou une visite virtuelle pour un travailleur à distance. Présentez-le aux collègues et aux principaux contacts. Cela pourra contribuer à favoriser un sentiment d'appartenance facilitant la transition vers son nouveau rôle.

- **Formation de sensibilisation** : organisez des séances de sensibilisation à la situation des personnes handicapées pour tous les employés afin de les sensibiliser et de les responsabiliser à la normalité des incapacités. À titre d'exemple, si vous embauchez une personne neuroatypique, proposez une formation à ses collègues pour les aider à comprendre comment interagir avec leur nouveau collègue et le soutenir efficacement. Organiser des rencontres entre des employés et des personnes handicapées peut également contribuer à dissiper les stéréotypes et les préjugés. Une telle formation peut promouvoir une culture inclusive et améliorer le travail d'équipe et la communication.

« Je n'ai pas indiqué dans ma demande d'emploi que j'étais une personne handicapée. Lorsque j'ai reçu la convocation en entrevue, il m'a fallu le leur dire. J'ai annoncé que j'étais malvoyant et demandé s'il était possible que quelqu'un vienne me chercher et me conduire jusqu'à la salle d'entrevue, puisque c'était ma première fois dans l'immeuble. Si une personne ne connaît pas l'environnement ou ne se sent pas à l'aise de se déplacer seule, il est utile de se montrer ouvert ou de proposer de l'aide pour aller et venir. »

6.2 Progression et avancement professionnel

Soutenir l'avancement professionnel de tous les employés, y compris les personnes handicapées, est essentiel pour favoriser un milieu de travail inclusif où tous peuvent s'épanouir. En investissant dans le perfectionnement continu et en instaurant un environnement de soutien, vous pourrez aider les personnes handicapées à faire progresser leur carrière et à atteindre leur potentiel. Voici quelques stratégies pour soutenir le perfectionnement continu de vos employés handicapés.

- **Apprentissage continu et amélioration des compétences** : offrez un accès continu à des possibilités d'apprentissage comme des ateliers, des webinaires, des programmes en ligne et des cours de certification. Fournissez le matériel de formation et l'accès aux plateformes dans des formats accessibles. Encouragez les personnes handicapées à acquérir des compétences et des connaissances adaptées à leur rôle et à leurs aspirations professionnelles.
- **Programmes de mentorat et de parrainage** : mettez en œuvre des programmes de mentorat dans lesquels des employés expérimentés fournissent des conseils et du soutien aux personnes handicapées. Les programmes de parrainage peuvent également contribuer à l'avancement professionnel en demandant à des cadres supérieurs de soutenir la croissance de personnes handicapées au sein de l'organisation.
- **Évaluation du rendement et rétroaction régulières** : mettez en œuvre un système de gestion du rendement qui comprend des évaluations régulières et des rencontres de rétroaction. Celles-ci devraient être conçues de manière à reconnaître les réalisations, à prévoir les défis et à fixer des objectifs clairs et atteignables. Assurez-vous que la rétroaction repose sur les exigences du poste, tout en tenant compte des circonstances uniques de l'employé afin d'offrir des solutions concrètes pour son amélioration.
- **Programmes de perfectionnement en leadership** : soyez inclusif dans les programmes de perfectionnement en leadership en vous assurant qu'ils sont accessibles et que les employés handicapés bénéficient d'occasions équitables pour accéder à des postes de direction. Encouragez les employés handicapés à participer à des projets et à des jeux de rôle en leadership et invitez-les à assister à des réunions de prises de décisions stratégiques.

- **Réseaux et ressources professionnelles** : facilitez l'accès aux réseaux professionnels, aux associations sectorielles et aux groupes de ressources internes. Ce réseautage peut procurer un soutien précieux et offrir des occasions de collaboration et de rencontres avec d'autres travailleurs handicapés du secteur.

En mettant en œuvre ces quelques stratégies, vous pourrez instaurer un environnement de soutien qui favorise l'avancement professionnel de vos employés handicapés. Un tel engagement permettra non seulement aux professionnels handicapés de progresser au sein de votre organisation, mais aussi à cette dernière de s'enrichir avec l'apport de points de vue divers et une amélioration du rendement. De tels investissements servent également à renforcer le bassin de talents de votre organisation, à stimuler l'innovation et à démontrer votre engagement profond envers les principes d'IDÉA.



7. Accommodements en milieu de travail

L'instauration d'un milieu de travail qui intègre les pratiques et les principes d'IDÉA exige bien plus que l'embauche de personnes handicapées. Il faut un plan clair et proactif en matière d'accommodements et d'accessibilité. Il est essentiel que les personnes handicapées puissent effectuer leurs tâches d'une manière efficace et confortable pour leur réussite et leur bien-être. Une stratégie d'accommodements globale répond non seulement aux normes juridiques et éthiques, mais favorise également le soutien et l'inclusion dans le milieu de travail.

La section suivante décrit certains aspects de l'accommodement en milieu de travail en soulignant l'importance de l'accessibilité physique et technologique, des modalités de travail flexibles et des processus de révision réguliers pour s'adapter aux besoins évolutifs des employés.

7.1 Aménagements physiques

Assurez l'accessibilité en milieu de travail en fournissant des postes de travail, des toilettes et des espaces communs accessibles. Mettez à jour régulièrement les aménagements pour répondre aux normes d'accessibilité.

À titre d'exemple, les responsables du laboratoire installent des tabourets à hauteur réglable et s'assurent que les fauteuils roulants peuvent circuler partout. Les sorties et les voies de secours sont clairement signalées et libres d'obstacles.

D'autres aménagements physiques peuvent comprendre :

- Du mobilier ergonomique pour réduire la tension et améliorer le confort.
- Des espaces calmes désignés pour les employés ayant une déficience sensorielle ou qui ont besoin d'un environnement sans distraction.
- De la signalisation et de l'éclairage adaptés pour les personnes malvoyantes.
- Des portes et des rampes automatiques pour faciliter l'accès.
- Des toilettes accessibles.

7.2 Accommodements technologiques

Fournissez les accommodements technologiques nécessaires comme des logiciels et du matériel d'assistance pour assurer l'accessibilité de tous les outils et de toutes les plateformes numériques. Assurez-vous que tous vos sites Web et vos plateformes sont compatibles avec les lecteurs d'écran.

À titre d'exemple, l'employeur fournit à un employé malentendant un logiciel de transcription automatique de la parole et des outils de vidéoconférence qui permettent le sous-titrage en temps réel.

Voici d'autres exemples d'accommodements technologiques.

- Des lecteurs d'écran et des logiciels d'agrandissement pour les employés malvoyants.
- Des logiciels de reconnaissance vocale pour les personnes ayant une déficience motrice des membres supérieurs.
- Des claviers et des souris personnalisés pour répondre à des besoins physiques spécifiques.
- Des outils de communication basés sur l'IA qui facilitent l'interaction et la compréhension des employés ayant un trouble de la parole ou une déficience auditive.

7.3 IA et apprentissage automatique comme accommodements en milieu de travail

L'IA et l'apprentissage automatique offrent le potentiel d'améliorer considérablement les accommodements en milieu de travail en générant des solutions personnalisées et adaptatives. Toutefois, compte tenu de la nature nuancée et diversifiée des incapacités, il est essentiel que tous les outils d'IA conçus pour aider les personnes handicapées intègrent la rétroaction des utilisateurs finaux afin de garantir leur efficacité¹⁹. Voici quelques applications qui soutiennent l'accessibilité lorsque l'outil est conçu de manière inclusive.

- Les outils de saisie de texte intuitive et d'aide à la rédaction peuvent aider les employés ayant un trouble cognitif.
- Les outils de planification basés sur l'IA optimisent les horaires de travail et les pauses des employés ayant des problèmes de santé chroniques.
- Des assistants virtuels basés sur l'IA peuvent aider aux tâches quotidiennes et à la recherche de renseignements, réduisant ainsi la charge cognitive des travailleurs handicapés.

¹⁹ <https://hbr.org/2023/08/designing-generative-ai-to-work-for-people-with-disabilities>

7.4 Modalités de travail flexibles

Offrez des modalités de travail flexibles pour répondre à des besoins divers, comme des horaires flexibles, le travail à distance et des modalités de partage de poste.

À titre d'exemple, l'employeur permet à un employé ayant un problème de santé chronique de travailler à domicile plusieurs jours par semaine et d'avoir un horaire flexible qui lui permet d'aller à ses rendez-vous médicaux.

Voici d'autres exemples de modalités de travail flexibles.

- Un horaire réduit ou à temps partiel pour les personnes qui ne peuvent pas travailler à temps plein.
- Un accord de partage du travail pour répartir les responsabilités entre deux employés.
- Des semaines de travail comprimées pour permettre des périodes de repos plus longues.
- Des pauses périodiques tout au long de la journée de travail.

7.5 Rétroactions et révisions régulières

Révissez régulièrement les besoins des employés et demandez leur avis pour assurer que les accommodements fournis demeurent efficaces et appropriés. Acceptez l'éventualité de devoir modifier des mesures pour les adapter aux besoins de vos employés. À titre d'exemple, la conseillère en ressources humaines ou le responsable des accommodements peut effectuer un sondage annuel ou organiser des rencontres pour discuter des besoins en matière d'accommodements. Les ajustements requis pourront être mis en œuvre en fonction des commentaires recueillis pour mieux soutenir les employés. Cette approche proactive garantit que les mesures d'adaptation demeurent efficaces et appropriées et favorise l'instauration d'un milieu de travail plus inclusif et accueillant.

« Mon employeur a fait appel à une consultante pour reprogrammer notre logiciel de gestion des relations avec la clientèle, car il était incompatible avec le programme de lecture d'écran que j'utilise. L'équipe m'avait consultée au préalable, car elle envisageait d'acheter un nouvel outil et m'avait demandé comment cela fonctionnait avec mon lecteur d'écran. Au début, cela fonctionnait bien avec le logiciel JAWS, mais après un certain temps, j'ai réalisé qu'il n'était pas entièrement accessible pour moi. Je l'ai dit et ils ont fait appel à un autre consultant pour recoder le programme afin qu'il soit accessible. » – Employée de la bioéconomie.

7.6 Principes de la conception inclusive

La conception inclusive consiste à concevoir des produits, des environnements et des services accessibles et utilisables par le plus grand nombre de personnes raisonnablement possible sans qu'il soit nécessaire de les adapter. Les principes de la conception inclusive sont les suivants.

- **Utilisation équitable** : la conception prévoit l'utilisation par des personnes ayant des capacités diverses. À titre d'exemple, un nouvel espace de travail avec des cadres de porte très larges pour permettre le passage des fauteuils roulants.
- **Adaptabilité** : la conception prévoit la possibilité d'adaptation à un large éventail de préférences et de capacités individuelles facilitant l'utilisation. À titre d'exemple, assurer que toutes les vidéos de formation comprennent des sous-titres pour permettre à tous les apprenants de lire ou d'écouter le contenu.
- **Utilisation simple et intuitive** : la conception prévoit une facilité à comprendre pour les utilisateurs de toutes expériences, connaissances, compétences linguistiques ou capacités de concentration. À titre d'exemple, l'utilisation de grandes icônes faciles à comprendre sur les appareils et l'équipement de laboratoire.
- **Information perceptible** : la conception prévoit une communication efficace des renseignements nécessaires à tout utilisateur, quelles que soient ses capacités sensorielles et les conditions ambiantes. Cela comprend les voix hors champ dans les vidéos pour les personnes malvoyantes.
- **Faible effort physique** : la conception prévoit une utilisation efficace et confortable, requérant un minimum d'effort. À titre d'exemple, un ouvre-porte automatique pour faciliter l'accès à un espace de bureau.
- **Dimensions des aires d'approche et d'utilisation** : la conception prévoit des dimensions appropriées pour les aires d'approche, d'accès, de manipulation et d'utilisation, quelles que soient la taille, la posture ou la mobilité de l'utilisateur. À titre d'exemple, des bureaux à hauteur réglable pour les personnes de tailles diverses et celle ayant des besoins d'aide à la mobilité.

La mise en œuvre de ces stratégies et de ces principes favorise l'efficacité des personnes handicapées et un milieu de travail plus inclusif et productif pour tous les employés. Cette approche globale des accommodements en milieu de travail assure que chacun peut apporter une contribution supérieure, ce qui favorise l'innovation, la productivité et la réussite de l'organisation. Pour vous aider, BioTalent Canada a conçu des documents ressources pour les employeurs, [notamment sur la résilience organisationnelle](#), de même que [Le PetriDish^{MC}](#), le [Guide national sur la rémunération](#) et [les Normes professionnelles nationales de la bioéconomie](#).

8. Remerciements

BioTalent Canada aimerait remercier les partenaires, les employeurs participant à ses programmes de subventions salariales et les personnes qui soutiennent ses projets et qui ont pris le temps de répondre au sondage derrière le présent rapport. Votre soutien continu aux recherches de BioTalent Canada fait partie intégrante du développement des produits et des services qui façonnent le succès futur du secteur canadien de la santé et des biosciences.

9. Partenaires

<p>Platine Médicaments novateurs Canada</p> <p>Or Applied Pharmaceutical Innovation Bioscience Association Manitoba BioVectra Inc Immigrant Employment Council of BC (IEC-BC) STEMCELL Technologies</p> <p>Argent adMare BioInnovations Ag-West Bio Inc. BioAlberta BIOQuébec Business Wire Canadian Alliance for Skills and Training in Life Sciences (CASTL) Gowling WLG Life Sciences British Columbia Life Sciences Nova Scotia Life Sciences Ontario McGovern Management Group Inc (MMGI) PartenaireSanté PEI BioAlliance Réseau de Cellules Souches</p> <p>Bronze Bioenterprise Canada Bioindustrial Innovation Canada Blue Branch Borden Ladner Gervais (BLG) Brock University</p>	<p>Commissioning Agents International Canada CEWIL Canada (Co-operative Education and Work-Integrated Learning Canada) Corporate Traveller Canada EMILI (Enterprise Machine Intelligence and Learning Initiative) Integrated Project Services (IPS) La ville de Mississauga Meeturtalent Inc Montréal Invivo Notch Therapeutics Inc. Pharma Chem Academy Riipen – Advance Ontario Science to Business Network ZeroOne Strategic McMaster University – DeGroote School of Business Northeastern University – Toronto Campus Seneca College of Applied Arts and Technology Toronto Metropolitan University Université de Calgary – Schulich (École d'ingénieur) University of Alberta University of British Columbia Science Co-op Programs University of Manitoba University of Toronto University of Toronto – Master of Management of Innovation program University of Victoria – Biomedical Engineering University of Waterloo York University</p>	<p>Partenaires de Soutien BioBenefits BIOTECanada Calgary Region Immigrant Employment Council (CRIEC) Canurta La ville de Toronto Glyconet Medtech Canada Ontario Bioscience Innovation Organization</p> <p>Employeurs Élites BioConnect Eurofins CDMO Alphora Inc Global Institute for Food Security Laboratories Charles River Institut de recherche de l'hôpital d'Ottawa Providence Therapeutics Holdings Inc Resilience Biotechnologies Sanofi Pasteur Limited Xenon Pharmaceuticals Inc Zymeworks Inc.</p> <p>Academic Carleton University Langara College Loyalist College Queen's University Red River College University of Guelph Western University</p>
---	--	---

Annexe A: Liste de contrôle des employeurs pour l'embauche de personnes handicapées

Cette liste de contrôle est conçue pour aider les employeurs à évaluer leurs pratiques actuelles en matière d'embauche, d'intégration et de soutien des employés handicapés afin d'assurer une approche globale aux principes d'IDÉA en milieu de travail.

Processus d'embauche

- **Examen des descriptions de poste** : avez-vous vérifié que vos descriptions de poste se concentrent sur les fonctions essentielles et sont rédigées dans un langage inclusif?
- **Accessibilité du matériel** : vos offres d'emploi et le matériel utilisé dans le recrutement sont-ils accessibles pour toutes les personnes handicapées, quelle que soit leur incapacité?
- **Formation du personnel** : les employés qui participent au processus de recrutement ont-ils reçu une formation de sensibilisation sur la situation des personnes handicapées et les pratiques d'embauche inclusives?
- **Accommodements pour l'entrevue** : demandez-vous aux candidats s'ils ont besoin d'accommodements pour les entrevues et les fournissez-vous si nécessaire?
- **Offres d'emploi inclusives** : publiez-vous vos offres d'emploi dans divers formats et canaux pour atteindre les candidats de la diversité et les faites-vous parvenir à des organismes œuvrant auprès des personnes handicapées?
- **Processus de sélection objectif** : utilisez-vous systématiquement des critères objectifs axés sur les exigences du poste pour garantir des pratiques d'embauche justes et équitables?

Accueil et intégration

- **Préparation de l'équipe** : avez-vous fourni une formation appropriée à vos employés concernant l'inclusion et l'accessibilité des personnes handicapées avant d'embaucher des candidats ayant une déficience?
- **Plans d'intégration personnalisés** : concevez-vous des plans d'intégration personnalisés qui tiennent compte des besoins et des accommodements particuliers des nouveaux employés?
- **Accessibilité en milieu de travail** : avez-vous effectué une vérification de l'accessibilité pour assurer que le lieu de travail et tous les outils et ressources nécessaires sont accessibles?
- **Révision des accommodements** : consultez-vous régulièrement les employés handicapés pour ajuster ou mettre à jour les accommodements dont ils ont besoin?

Planification des accommodements

- ❑ **Processus d'accommodements** : avez-vous préparé et communiqué clairement la marche à suivre pour demander des accommodements?
- ❑ **Examen régulier des accommodements** : organisez-vous régulièrement des réunions pour discuter de l'efficacité des accommodements et des ajustements potentiels?
- ❑ **Modalités de travail flexibles** : offrez-vous des horaires flexibles, des options de travail à distance et des postes de travail adaptés pour accommoder les employés?
- ❑ **Investissements dans les technologies accessibles** : avez-vous fourni une technologie adaptative qui soutient la productivité et l'intégration des employés handicapés?
- ❑ **Pratiques en matière de confidentialité** : vous assurez-vous de protéger la plus stricte confidentialité des discussions et des renseignements concernant les conditions des personnes handicapées?

Avancement professionnel

- ❑ **Processus de promotion équitable** : assurez-vous que vos employés handicapés bénéficient d'un accès égal aux possibilités d'avancement et de perfectionnement professionnels?
- ❑ **Accessibilité des programmes de perfectionnement** : offrez-vous des programmes de formation et de perfectionnement accessibles qui répondent aux besoins de tous les employés, y compris les personnes handicapées?
- ❑ **Évaluations du rendement** : adaptez-vous les méthodes d'évaluation du rendement pour assurer l'équité dans l'appréciation des contributions et ses compétences des employés handicapés?
- ❑ **Planification de carrière** : faites-vous participer vos employés dans la détermination de leurs objectifs de carrière et de perfectionnement visant à assurer leur croissance au sein de l'organisation?
- ❑ **Rétroaction des employés** : consultez-vous régulièrement vos employés handicapés pour améliorer les processus et le soutien?

Pratiques générales

- ❑ **Favoriser une culture inclusive** : faites-vous la promotion continue des principes d'IDÉA dans le milieu de travail, en veillant à ce que tous les employés se sentent valorisés et soutenus?
- ❑ **Formation régulière** : organisez-vous ou fournissez-vous de la formation continue sur les principes d'IDÉA à tous les employés?

- **Révisions régulières des politiques** : effectuez-vous des révisions périodiques de vos politiques et de vos pratiques afin d'assurer qu'elles sont conformes aux normes en vigueur en matière d'accessibilité dans les provinces où votre organisation exerce ses activités?
- **Collaboration avec des organismes communautaires** : communiquez-vous avec des organismes communautaires de soutien aux personnes handicapées pour demeurer informé des meilleures pratiques et des tendances émergentes en matière d'inclusion des personnes handicapées?



Êtes-vous un leader en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité ?

Faites-vous connaître.



Allez à biotalent.ca/EmployeurIDEAL pour en apprendre davantage.

© 2024. BioTalent CanadaMD est une marque de commerce déposée de BioTalent Canada. BioTalentMC et Employeur Bioscience I.D.É.A.L.MC sont des marques de commerce de BioTalent Canada.



Financé par le gouvernement de l'Ontario **Ontario** 

Financé en partie par le Programme de stages pratiques pour étudiants du gouvernement du Canada. **Canada** 

Les opinions et les interprétations exprimées dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Copyright 2024 par BioTalent Canada. Cette publication ne peut être reproduite ni distribuée en totalité ou en partie sans l'autorisation expresse de BioTalent Canada.

© 2024 BioTalent Canada^{MD}, The PetriDish^{MD}, Biocompatibilité^{MD} et BioFin prêt^{MD} sont des marques déposées de BioTalent Canada. BioTalent^{MC}, Bourse I.D.É.A.L.^{MC} et Employeur Bioscience I.D.É.A.L.MC sont des marques de commerce de BioTalent Canada.



BioTalent.ca/EnAblingChange2024

-  facebook.com/biotalentcanada
-  twitter.com/BioTalentCanada
-  linkedin.com/company/biotalent-canada
-  youtube.com/user/BioTalentCanada

