

7 CONSEILS

pour veiller à ce que le handicap fasse partie de la conversation sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans votre entreprise

La conversation professionnelle sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) est habituellement axée sur le genre, l'appartenance ethnique et les minorités sous-représentées; le handicap est souvent complètement exclu de la conversation. Voici quelques conseils permettant de s'assurer qu'il en fait partie.



1

Sachez que la diversité comprend le handicap



Tout commence par cela. Les personnes en situation de handicap constituent le plus grand groupe minoritaire au monde. Disposer d'une main-d'oeuvre diversifiée signifie que votre personnel se compose de personnes de tous les genres, de différents segments démographiques, et ayant des capacités différentes.

2

Investissez dans la formation pour en apprendre sur le handicap



Quel est le degré de sensibilisation à la condition des personnes en situation de handicap dans votre entreprise? Investir dans une formation sur la sensibilisation à la condition des personnes en situation de handicap et sur la confiance vous aidera à mieux comprendre la diversité en matière de handicap, toutes les raisons pour lesquelles l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de votre entreprise est importante et la façon d'en parler lors de vos conversations professionnelles sur la DEI.

3

Assurez-vous de l'adhésion de la direction et de la participation du personnel de tous les échelons à la conversation



La création d'une culture inclusive doit être assurée par la direction et encouragée dans toute l'organisation. L'inclusion n'est pas une initiative de service, mais plutôt un indicateur qui définit l'ensemble de votre entreprise. Tout le monde, de la direction au personnel de première ligne, doit faire partie de la conversation professionnelle sur la DEI.



Exemples de moyens de favoriser la conversation

- Discussion lors des réunions d'équipe
- Réunions en tête-à-tête
- Discussions ouvertes à tous les employés
- Médias sociaux
- Intranet ou autres plateformes de communication interne
- Politique de la porte ouverte avec tous les niveaux de direction
- Sondages auprès des employés et des clients

4

Faites participer des personnes en situation de handicap



Rechercher des personnes en situation de handicap au sein et à l'extérieur de votre entreprise. Leur point de vue peut vous aider à créer un cadre de DEI qui tient compte des

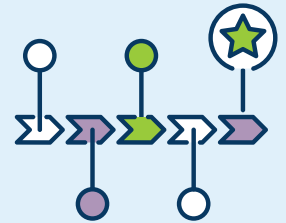
besoins de tous les employés ainsi que de la collectivité desservie par votre entreprise et y répond.

6

Faites de l'inclusion des personnes en situation de handicap un élément de votre plan stratégique global

L'inclusion des personnes en situation de handicap est essentielle à la croissance et au succès soutenus de votre l'entreprise. Elle doit être ancrée dans votre plan stratégique, y compris le recrutement des talents.

Mettre par écrit l'inclusion des personnes en situation de handicap démontre votre engagement et garantit qu'elle ne sera pas exclue de la conversation professionnelle.



5

Créez et favorisez un milieu de travail sécuritaire pour les conversations

Être inclusif signifie que tous vos employés différents se sentent en sécurité et à l'aise de soulever des préoccupations, partager des points de vue, donner de la rétroaction, présenter des idées ou révéler

un handicap. Encouragez activement et favorisez l'interaction et la communication ouverte.

En outre, mettez en place des processus que les employés pourront utiliser lorsqu'ils voudront partager des informations en toute confidentialité.



7

Montez votre propre cours sur la DEI

Il n'existe pas de cadre de DEI universel. Chaque entreprise doit créer un plan qui lui est unique. Commencez par une évaluation globale de votre culture d'entreprise, de vos valeurs et de votre degré de sensibilisation à la condition des personnes en situation de handicap. Cela contribuera à établir la base d'un parcours réussi en matière de DEI qui est adapté à votre entreprise.



Lorsque vous créez activement un environnement inclusif et respectueux, les conversations difficiles sont plus faciles à avoir.



Joignez-nous si vous voulez obtenir de plus amples informations ou si vous avez des questions sur la façon d'assurer votre notoriété auprès des entreprises.

1-866-280-6336 | info@odenetwork.com | odenetwork.com

ODEN[®] est une marque déposée de l'Ontario Disability Employment Network.