

MYTHES À PROPOS DE L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les personnes handicapées qui ne font pas partie de la population active sont confrontées à la perception erronée qu'elles sont incapables ou refusent de travailler. Ne pas reconnaître et ne pas traiter les mythes et les stéréotypes négatifs a pour conséquences de discriminer et d'exclure des personnes handicapées du marché du travail, et ce, malgré leur volonté et leur capacité à participer activement à la main-d'œuvre.

Mythe : les employés handicapés ont un taux d'absentéisme plus élevé que les employés non handicapés.

Fait : des études menées par des entreprises telles que DuPont démontrent que les employés handicapés ne s'absentent pas plus que les employés non handicapés. En fait, ces études indiquent que, dans la moyenne, les personnes handicapées ont un meilleur taux d'assiduité que leurs collègues non handicapés.

Mythe : les personnes handicapées devraient occuper des postes dans lesquels elles n'échoueront pas.

Fait : tout le monde a le droit d'échouer autant que de réussir. Prenez garde de ne pas empêcher quelqu'un d'occuper un poste ou d'obtenir une promotion parce que vous pensez qu'il ou elle pourrait échouer dans cette fonction. Si cette personne est le postulant le plus qualifié, donnez-lui la possibilité d'essayer au même titre que vous la donneriez à n'importe quelle autre personne.

Mythe : les personnes handicapées ne sont pas fiables.

Fait : les personnes handicapées ont tendance à rester au travail et à maintenir un niveau supérieur d'assiduité. Une étude d'une chambre de commerce des États-Unis a révélé que les travailleurs handicapés ont un taux de roulement inférieur de 80 %.

Mythe : les personnes handicapées auront toujours besoin de l'aide de quelqu'un.

Fait : ce n'est pas le cas s'il y a une formation adéquate. Dans la plupart des cas, les personnes handicapées se sont ajustées à leur handicap. Il n'affecte pas leur capacité à travailler seul.

Mythe : les personnes sourdes sont des employés idéaux pour les lieux de travail bruyants.

Fait : les bruits intenses de nature vibratoire peuvent causer d'autres dommages au mécanisme de l'audition. Les personnes sourdes doivent être embauchées pour effectuer tous les travaux pour lesquels elles ont des compétences et des talents. Aucune personne handicapée ne doit être préjugée relativement aux possibilités d'emploi.

Mythe : des dépenses considérables sont nécessaires pour accommoder les travailleurs handicapés.

Fait : avec une planification adéquate et des connaissances, la plupart des adaptations du milieu de travail sont simples et peu coûteuses. Selon le Job Accommodation Network Canada (Réseau canadien d'adaptation du travail), 80 % des adaptations coûtent moins de 500 \$. En outre, l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 a observé que moins de 30 000 ou 4 % des 890 000 Canadiens handicapés qui travaillent ont besoin de toilettes accessibles, de rampes ou d'autres adaptations du bâtiment. Il existe des programmes gouvernementaux qui permettent de différer en partie ou en totalité le paiement des coûts liés aux adaptations.

MYTHES À PROPOS DE L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les adaptations les plus fréquemment rapportées consistent en des changements dans les tâches associées au poste et des modifications dans les heures de travail. Les adaptations sont souvent tributaires de la créativité, de la flexibilité ainsi que des pratiques saines de gestion plutôt que des modifications structurelles coûteuses ou des technologies spécialisées.

Les adaptations telles que les rampes, les portes automatiques, les cadres de porte élargis et les toilettes accessibles aux fauteuils roulants rendent les lieux de travail de l'employeur accessibles à d'autres employés handicapés potentiels. Les clients dont les parents avec des poussettes et les livreurs bénéficient également du confort d'un environnement moins encombré. Il est donc inexact de considérer que les coûts de ces changements sont associés à un seul employé.

Les personnes handicapées qui ne font pas partie de la population active sont confrontées à la perception erronée qu'elles sont incapables ou refusent de travailler. Ne pas reconnaître et ne pas traiter les mythes et les stéréotypes négatifs a pour conséquences de discriminer et d'exclure des personnes handicapées du marché du travail, et ce, malgré leur volonté et leur capacité à participer activement à la main-d'œuvre.

Mythe: je ne peux pas congédier ou discipliner un employé handicapé

Fait : bien qu'il existe des lois, comme celle traitant des droits de l'homme ainsi que la Charte des droits et libertés servant notamment à protéger les droits des personnes handicapées en leur donnant l'égalité d'accès aux domaines de l'emploi, au transport, aux accommodements publics, aux services publics et aux télécommunications, il n'y a pas de procédures spéciales pour le congédiement ou pour les mesures disciplinaires des employés handicapés.

Établissez des attentes de rendement claires dès le départ. Si un problème de performance se produisait, vous pourriez suivre les directives habituelles de votre entreprise: discuter du problème avec le travailleur, chercher des solutions, documenter la situation et, si nécessaire, mettre fin au contrat de travail.

Mythe: les taux de cotisation d'assurances du personnel d'un employeur augmentent quand il embauche des personnes handicapées.

Fait : les tarifs d'assurances sont fondés uniquement sur les risques relatifs aux opérations et à l'historique des accidents de l'organisation, et non pas sur le fait que les travailleurs sont handicapés. Une étude menée par la Chambre de commerce des États-Unis et l'Association nationale des manufacturiers a démontré que 90 % des 279 entreprises interrogées n'ont signalé aucun effet sur les coûts d'assurances en raison de l'embauche de travailleurs handicapés.

Mythe: les personnes handicapées sont plus susceptibles d'avoir des accidents.

Fait : deux études, l'une menée par le Bureau of Labor Statistics dans les années 1940 et une étude effectuée récemment par la société DuPont soutiennent des conclusions voulant que les travailleurs handicapés se sont significativement plus démarqués que leurs homologues non handicapés dans le domaine de la sécurité. Ces études visaient des personnes dans les domaines professionnel, technique, de gestion, d'exploitation, de bureau et du service. L'étude touchait des personnes ayant un handicap orthopédique, de la vision, du cœur, de la santé, et de l'ouïe. Conclusion: les travailleurs handicapés sont souvent plus conscients, non pas moins, des questions de sécurité en milieu de travail.

MYTHES À PROPOS DE L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Mythe: les travailleurs handicapés ont une mauvaise influence sur les autres travailleurs.

Fait: plus souvent qu'autrement, le travailleur handicapé apporte une diversité supplémentaire sur le lieu de travail. Par exemple, quelqu'un qui utilise un fauteuil roulant peut suggérer des moyens de rendre l'accès physique plus adéquat pour tous les autres par le désencombrement des corridors et des bureaux. Quelqu'un qui a un trouble d'apprentissage peut développer un système de classement basé sur les couleurs, en plus des mots, ce qui augmente l'efficacité et la facilité d'utilisation.

Mythe: les personnes handicapées ne peuvent contribuer à la société.

Fait: plus que tout, les personnes handicapées sont limitées non par leurs capacités, mais par la société. En tant qu'employeur, ne laissez pas le handicap d'une personne se mettre en travers de l'occasion, pour elle, de démontrer ses talents. Les perceptions erronées à l'effet que les coûts ou les taux d'assurances augmenteront, et que les personnes handicapées ont un taux d'absentéisme élevé ainsi qu'un faible niveau de productivité doivent être surmontées, et une égalité des chances doit être accordée aux personnes handicapées.

Mythe: les personnes handicapées sont plus sensibles que les autres, plus courageuses, plus aimables, plus créatives, plus admirables ou plus consciencieuses.

Fait : les personnes handicapées ne possèdent pas de caractéristiques spéciales - elles sont tout simplement comme toutes les autres personnes que vous embauchez.

Les personnes handicapées qui ne font pas partie de la population active sont confrontées à la perception erronée qu'elles sont incapables ou refusent de travailler. Ne pas reconnaître et traiter les mythes et les stéréotypes négatifs a pour conséquence de discriminer et d'exclure des personnes handicapées du marché du travail, et ce, malgré leur volonté et leur capacité à participer activement à la main-d'œuvre.

Mythe: il est presque impossible d'interroger les personnes handicapées parce qu'il est si facile de briser les lois relatives aux droits de l'homme.

Fait: l'entrevue est facile. La clé est de se concentrer sur les capacités plutôt que sur les handicaps. Posez les mêmes questions liées à l'emploi que vous posez aux autres candidats. Et une fois que vous avez embauché une personne handicapée, il y a de bonnes chances qu'elle se maintienne en emploi. La société Pizza Hut estime que les travailleurs handicapés sont cinq fois plus susceptibles de rester que les personnes non handicapées.

Mythe: les personnes handicapées n'ont pas la formation dont j'ai besoin.

Fait: plus de la moitié des personnes handicapées ont un diplôme d'études secondaires et plus du tiers ont un diplôme d'études postsecondaires. Dans l'ensemble, selon Ressources humaines et Développement des compétences Canada, en combinant les études universitaires, les études collégiales et les métiers, les adultes canadiens handicapés ont environ deux tiers des chances d'avoir une éducation postsecondaire tout comme les adultes sans handicap.

Mythe: c'est sans importance pour mes clients que j'adresse ou non la question du handicap.

Fait: les Canadiens handicapés ont accès à un revenu annuel disponible combiné de 25 milliards de dollars, ce qui en fait un groupe ayant un pouvoir d'achat important.

MYTHES À PROPOS DE L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Mythe: les personnes handicapées sont davantage vulnérables à plus de blessures.

Fait: en matière de sécurité, les travailleurs handicapés se situent dans la moyenne ou mieux que la moyenne autant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur. Quatre études de l'US Department of Labor (du ministère du Travail des États-Unis) ont révélé que les personnes handicapées subissent moins de blessures invalidantes que l'employé moyen exposé aux mêmes risques.

Mythe: les personnes handicapées sont incapables de répondre aux normes de production, elles représentent ainsi un risque d'emploi désavantageux.

Fait : en 1990, DuPont a mené une enquête sur 811 employés handicapés et a constaté un taux nominal moyen de 90 % ou mieux en ce qui a trait aux performances de l'emploi par rapport à 95 % pour les employés non handicapés. En 1981, DuPont a mené une étude similaire sur 2745 employés handicapés et a constaté qu'ils avaient un rendement moyen de 92 % et plus comparativement à un taux de rendement de 90 % pour les salariés non handicapés. Les résultats de l'étude de 1981 étaient comparables à ceux de l'étude de la Société DuPont de 1973 sur la performance de l'emploi.

Mythe: les personnes handicapées ne sont pas aussi productives ou ne travaillent pas aussi fort que les employés non handicapés.

Fait : en 1987, un sondage de la firme Louis Harris and Associates effectué auprès de 920 employeurs américains a révélé que les employés handicapés ont à peu près le même niveau (57 %) de productivité ou plus (20 %) que les employés non handicapés. 90 % ont été jugés dans la moyenne ou au-dessus de la moyenne dans l'exercice de leurs tâches. 79 % des gestionnaires ont également répondu que leurs salariés handicapés travaillent à 33 % autant, sinon plus que 46 % de leurs employés sans handicap.

Mythe: les employés handicapés sont plus difficiles à superviser que les employés non handicapés.

Fait: l'étude Harris a également révélé que 82 % des gestionnaires ont observé que les employés handicapés n'étaient pas plus difficiles à superviser que les employés non handicapés. Les employés handicapés devraient être tenus responsables des normes de l'emploi tout autant que les autres employés. Les gestionnaires doivent être persuadés que leurs compétences de supervision fonctionnent tout aussi bien avec les employés handicapés.