

MYTHES AU SUJET DE L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les personnes handicapées qui ne font pas partie de la main-d'œuvre doivent se heurter à une perception erronée à leur sujet : elles ne veulent pas ou ne peuvent pas travailler. Le défaut de reconnaître et de dissiper ces mythes et ces stéréotypes négatifs entraîne de la discrimination envers les personnes handicapées et leur exclusion du milieu de travail malgré leur volonté et leur capacité de participer activement à la main-d'œuvre.

Mythe : Le taux d'absentéisme chez les employés handicapés est plus élevé que chez les employés non handicapés.

Réalité : Les études effectuées par des sociétés comme DuPont révèlent que les employés handicapés ne s'absentent pas plus que les autres employés. En fait, ces études révèlent qu'en moyenne, l'assiduité des personnes handicapées est meilleure que celle des personnes non handicapées.

Mythe : Les personnes handicapées devraient être placées dans des emplois où elles n'échoueraient pas.

Réalité : Tout le monde a le droit d'échouer ou de réussir. Mais il faut prendre soin de ne pas priver une personne d'un poste ou d'un avancement uniquement parce qu'on pense qu'elle pourrait échouer. Si la personne en question est la mieux qualifiée, il faut lui donner la même chance qu'aux autres d'essayer.

Mythe : Les personnes handicapées ne sont pas fiables.

Réalité : Les personnes handicapées ont tendance à garder un emploi et à maintenir un meilleur taux d'assiduité. Une étude effectuée par la Chambre de commerce américaine a révélé que le taux de roulement chez les travailleurs handicapés était de 80 % inférieur à celui des autres travailleurs.

Mythe : Il faudra toujours quelqu'un pour les aider.

Réalité : C'est faux, si la personne a obtenu une bonne formation. Les personnes handicapées se sont adaptées à leur handicap dans la plupart des cas. Ce handicap ne nuit pas à leur capacité de travailler seules.

Mythe : Les sourds sont des employés tout désignés pour les milieux de travail bruyants.

Réalité : Les bruits intenses d'une certaine vibration peuvent endommager davantage l'appareil auditif. Les sourds devraient être embauchés pour tout emploi pour lequel ils possèdent les habiletés et les talents. Nulle personne handicapée ne devrait être victime de préjugés concernant leurs perspectives d'emploi.

Mythe : Il faut dépenser des sommes considérables pour adapter le milieu de travail aux travailleurs handicapés.

Réalité : En fait, avec une bonne planification et les connaissances requises, la plupart des aménagements du milieu de travail sont simples et peu coûteux. Selon le Réseau des aménagements du lieu de travail au Canada, 80 % des aménagements coûtent moins de 500 \$. De plus, l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités a révélé que moins de 30 000 ou 4 % des 890 000 Canadiens handicapés qui travaillent avaient besoin de toilettes accessibles, de rampes ou d'autres aménagements. Certains programmes du gouvernement peuvent réduire une partie ou l'ensemble des coûts des aménagements.

Les aménagements les plus souvent cités étaient les modifications aux fonctions des emplois et aux heures de travail. Les aménagements concernent davantage la créativité, la

souplesse et les bonnes méthodes de gestion que les modifications structurelles ou les technologies spécialisées coûteuses.

Les aménagements comme les rampes, les ouvre-portes automatiques, les entrées de portes élargies et les salles de toilettes accessibles aux fauteuils roulants rendent le milieu de travail plus accessible aux autres employés handicapés éventuels. Certains clients comme les parents avec des poussettes et les gens qui font les livraisons profitent également des avantages d'un environnement moins encombré. Il est donc trompeur de considérer le coût de ces changements comme n'étant avantageux que pour un seul employé.

MYTHES AU SUJET DE L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les personnes handicapées qui ne font pas partie de la main-d'œuvre doivent se heurter à une perception erronée à leur sujet : elles ne veulent pas ou ne peuvent pas travailler. Le défaut de reconnaître et de dissiper ces mythes et ces stéréotypes négatifs entraîne de la discrimination envers les personnes handicapées et leur exclusion du milieu de travail malgré leur volonté et leur capacité de participer activement à la main-d'œuvre.

Mythe : Je ne peux pas congédier ou discipliner un employé handicapé.

Réalité : Même s'il existe des lois, comme la *Loi sur les droits de la personne* et la Charte des droits et libertés, qui protègent les droits des personnes handicapées en leur assurant l'égalité d'accès aux lieux d'emploi, au transport, aux services d'accueil publics, aux services publics et aux télécommunications, il n'existe pas de modalité spéciale pour congédier ou discipliner les employés handicapés.

Il faut, dès le début, établir des attentes précises concernant le rendement. S'il y a un problème de rendement, il faut suivre les lignes directrices habituelles de l'entreprise : discuter du problème avec le travailleur, chercher des solutions, monter un dossier et au besoin, mettre fin au contrat de travail.

Mythe : Les taux d'indemnisation des travailleurs que doit payer l'employeur augmentent lorsqu'il embauche des personnes handicapées.

Réalité : Les taux d'assurance sont basés uniquement sur les risques relatifs liés aux activités de l'établissement et à ses antécédents en matière d'accident; ils ne sont pas influencés par le fait que les travailleurs sont handicapés ou non. Une étude effectuée par la Chambre de commerce américaine et la National Association of Manufacturers révèle que 90 % des 279 entreprises ayant répondu au questionnaire ont indiqué que l'embauche de personnes handicapées n'avait pas eu d'effets sur les coûts de l'assurance.

Mythe : Les personnes handicapées sont plus susceptibles de subir des accidents

Réalité : Deux études, une effectuée par le Bureau of Labor Statistics dans les années 1940 et une étude effectuée récemment par la Société DuPont révèlent que les travailleurs handicapés ont un rendement beaucoup plus élevé que leurs collègues non handicapés dans le domaine de la sécurité. Ces études visent les personnes dans les secteurs professionnels et techniques, de la gestion, des opérations, de la main-d'œuvre, des services administratifs et des services. Ces études ont évalué des personnes ayant des handicaps orthopédiques, visuels et cardiaques, des problèmes de santé, de même que des déficiences auditives. Conclusion : Les travailleurs handicapés sont souvent plus conscients et non moins conscients des problèmes de sécurité dans le milieu de travail.

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

Réalité : Le travailleur handicapé plus souvent qu'autrement apporte une autre dimension au milieu de travail. Par exemple, un travailleur qui utilise un fauteuil roulant peut suggérer des façons de rendre le milieu de travail plus accessible pour tout le monde en désencombrant les zones de passage et les bureaux. Un travailleur qui a un trouble d'apprentissage peut développer un système de classement fondé non seulement sur les mots mais aussi sur les couleurs, ce qui augmente l'efficacité et la facilité d'utilisation.

Mythe : Les personnes handicapées ne peuvent pas contribuer à la société.

Réalité : Plus souvent qu'autrement, les personnes handicapées sont limitées non pas par leur handicap mais par la société. À titre d'employeur, n'empêchez pas une personne de

démontrer ses talents en raison de son handicap. La fausse impression que les coûts des assurances augmenteront et que les personnes handicapées ont un taux d'absentéisme plus élevé et des niveaux de productivité plus faibles devrait être dissipée et les personnes handicapées devraient avoir l'égalité d'accès.

Mythe : Les personnes handicapées sont plus sensibles, plus courageuses, plus gentilles, plus créatrices, plus admirables ou plus consciencieuses que les autres.

Réalité : Les personnes handicapées n'ont pas de caractéristique spéciale; ce sont tout simplement des personnes que vous embauchez.

MYTHES AU SUJET DE L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les personnes handicapées qui ne font pas partie de la main-d'œuvre doivent se heurter à une perception erronée à leur propre sujet : elles ne veulent pas ou ne peuvent pas travailler. Le défaut de reconnaître et de dissiper ces mythes et ces stéréotypes négatifs entraîne de la discrimination envers les personnes handicapées et leur exclusion du milieu de travail malgré leur volonté et leur capacité de participer activement à la main-d'œuvre.

Mythe : Il est presque impossible d'interviewer des personnes handicapées parce qu'il est si facile d'enfreindre les lois sur les droits de la personne.

Réalité : Il est facile d'interviewer des personnes handicapées. L'élément clé c'est de se concentrer sur les capacités plutôt que sur les handicaps. Posez les mêmes questions concernant l'emploi aux personnes handicapées que vous posez aux autres candidats. Dès que vous avez embauché une personne handicapée, il y a de bonnes chances qu'elle reste. Pizza Hut Corporation constate que les travailleurs handicapés sont cinq fois plus susceptibles de rester que les travailleurs non handicapés.

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

Réalité : Plus de la moitié des personnes handicapées possèdent un diplôme d'études secondaires et plus d'un tiers sont titulaires d'un diplôme postsecondaire. Ressources humaines et Développement des compétences Canada révèle qu'en général, tous diplômes universitaires, collégiaux et de métiers confondus, deux tiers des adultes canadiens handicapés ont plus de chances d'avoir une formation postsecondaire que les adultes non handicapés.

Mythe : Que je me penche sur la situation des personnes handicapées ou non, cela n'a pas d'importance pour mes clients.

Réalité : Les Canadiens handicapés ont accès à un revenu annuel disponible combiné de 25 milliards de dollars annuellement, ce qui constitue un groupe au pouvoir d'achat important.

Réalité : Les personnes handicapées sont plus susceptibles de se blesser.

Réalité : Les travailleurs handicapés ont des bilans de sécurité moyens ou supérieurs dans le milieu de travail et hors du milieu de travail. Le Département du travail américain, à la suite de quatre études nationales, a constaté que les personnes handicapées subissent moins de blessures invalidantes que les autres employés exposés aux mêmes risques.

Mythe : Les personnes handicapées ne peuvent pas répondre aux normes de rendement, ce qui constitue un risque en matière d'emploi.

Réalité : En 1990, DuPont a effectué un sondage auprès de 811 employés handicapés et a constaté que 90 % d'entre elles avaient un rendement au travail moyen ou supérieur comparativement à 95 % pour les employés non handicapés. Une étude effectuée par DuPont en 1981 concernant 2 745 employés handicapés a révélé que 92 % des employés handicapés avaient un rendement au travail moyen ou supérieur comparativement à 90 % des employés non handicapés. Les résultats de l'étude de 1981 étaient comparables à ceux de l'étude du rendement au travail effectuée par DuPont en 1973.

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

Réalité : Un sondage effectué en 1987 par Louis Harris and Associates auprès de 920 employeurs américains a révélé que les employés handicapés avaient le même taux de productivité (57 %) ou avaient un taux de rendement au-dessus de la moyenne au travail (20 %). Quarante-vingt dix pour cent avaient un taux de rendement moyen ou au-dessus de la

moyenne. Soixante-dix neuf pour cent des gestionnaires ont aussi répondu que leurs employés handicapés travaillaient 33 % aussi fort ou plus fort que 46 % de leurs employés non handicapés.

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

Réalité : L'étude Harris a aussi révélé que 82 % des gestionnaires ont constaté que les employés handicapés n'étaient pas plus difficiles à superviser que les employés non handicapés. Les employés handicapés devraient être obligés de répondre aux mêmes normes en matière d'emploi que tout autre employé. Les gestionnaires devraient être persuadés que leurs compétences en supervision seront aussi valables pour les employés handicapés.