

AIDE-MÉMOIRE

Stratégies pour le maintien en emploi des personnes handicapées

La diversité et l'inclusion sont au cœur des stratégies de ressources humaines de nombreuses organisations. Il est judicieux de recruter parmi les groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Il existe une main-d'œuvre qualifiée parmi les personnes handicapées. Votre organisation peut élargir ses perspectives d'embauche.

Dans le contexte économique actuel, il est également crucial de maintenir en emploi les employés recrutés après les efforts déployés pour les attirer et les intégrer. Cela représente une clé essentielle pour la stabilité et l'efficacité de votre organisation.

Le saviez-vous ?

Au Québec en 2022, les personnes handicapées représentaient 21 % de la population de 15 ans et plus. 67 % des personnes handicapées de 25 à 64 ans étaient en emploi.¹

QUELLES BONNES PRATIQUES ADOPTER ?

Les stratégies de rétention pertinentes pour les personnes handicapées diffèrent peu de celles mises en place pour l'ensemble des employés. Les pratiques de gestion, le climat de travail, ainsi que les possibilités de développement et d'avancement, influencent le maintien en emploi de l'ensemble du personnel.

Toutefois, certains éléments se démarquent pour la mise en œuvre de stratégies plus performantes en matière de maintien en emploi des personnes handicapées.

Développer une culture d'inclusion

Dans une perspective de maintien en emploi, il est crucial que la personne handicapée, comme tout employé, se sente incluse, respectée et partie prenante de l'équipe de travail et de l'organisation. En ce sens, chacun est concerné pour créer un milieu de travail inclusif.

Être à l'écoute des besoins et identifier les obstacles

Les besoins d'une personne handicapée varient selon les obstacles qu'elle rencontre dans le cadre de ses fonctions. Pour avoir une lecture juste de la situation et mettre en place les mesures appropriées, il est nécessaire d'établir un dialogue avec la personne concernée. Elle est la mieux placée pour vous informer sur sa réalité et ses besoins.

S'adapter en continu

Quelques situations sont susceptibles de nécessiter des ajustements en cours de route pour favoriser le maintien en emploi. On peut penser à l'apparition d'une incapacité ou à l'évolution de la sévérité de celle-ci. Des changements dans l'environnement ou l'organisation du travail peuvent également nécessiter de se réajuster.

1. STATISTIQUE CANADA (2023), Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022 : tableaux. Commande spéciale adressée à Statistique Canada. [Document interne]



AIDE-MÉMOIRE

Voici un rappel de différents outils et leviers de gestion à votre disposition pour élaborer des stratégies adaptées pour le maintien en emploi d'une personne handicapée, en fonction de ses besoins et de votre contexte organisationnel.

Ces différentes stratégies visent à éviter ou réduire les obstacles que peuvent rencontrer les personnes handicapées dans l'accomplissement de leur travail et ainsi favoriser leur pleine participation sociale et leur performance professionnelle.

Organisation des tâches ou du temps de travail – pour accommoder la personne handicapée en fonction de sa situation, ses capacités et sa conciliation travail-vie personnelle

- Souplesse au niveau des demandes d'absences pour favoriser la prise de rendez-vous médicaux
- Autorisation ponctuelle ou permanente de télétravail ou de travail hybride
- Ajustement vers un horaire allégé, flexible ou étendu

Collaboration dans l'équipe de travail – pour s'assurer du respect, de l'efficacité et de la complémentarité au sein de l'équipe de travail

- Adoption d'une culture et d'une approche basée sur les forces et les compétences
- Sensibilisation des membres du personnel au respect de la diversité, dans une perspective d'inclusion

Aménagement du poste de travail – pour permettre la réalisation optimale des tâches et créer des conditions de travail sécuritaires

- Révision ponctuelle des besoins liés au poste de travail, aux équipements et aux logiciels adaptés aux conditions de la personne en poste

Accessibilité des lieux et transport – pour veiller à la mobilité et à l'accès sécuritaire des lieux disponibles au personnel

- Application d'exigences d'accessibilité de votre bâtiment, au-delà des exigences minimales prescrites au Code de construction du Québec
- Accès à tous les lieux destinés au personnel, si ce n'est pas le cas
- Appui dans la recherche d'une stratégie efficace pour le transport, lorsqu'il y a des enjeux avec le transport adapté (covoiturage, souplesse de l'horaire, mode hybride, etc.)

Communication efficace – pour s’assurer que la personne comprend bien les attentes à son égard et qu’elle peut facilement exprimer ses besoins, à son employeur et son équipe de travail

- Mise en place ou consolidation d’un climat de confiance propice à l’expression des besoins
- Introduction de rencontres statutaires ou de suivi
- Adoption de nouvelles pratiques pour s’assurer de la pleine participation de l’employé lors des rencontres d’équipe (ex. : positionnement de la salle, la sonorisation, la prise de notes, etc.)

Accessibilité à l’information et aux documents – pour s’assurer que la personne a à sa portée toute l’information nécessaire à son travail

- Production de versions adaptées de tous les documents de travail
- Outils numériques et portail Web de l’organisation accessibles
- Recours élargi à des logiciels adaptés, des services d’interprétariat ou des équipements spécialisés

Développement de compétences et formation – pour qualifier, favoriser le développement professionnel ou compenser certaines incapacités

- Utilisation d’une diversité de stratégies pour développer les forces, diversifier les tâches ou acquérir de nouvelles compétences, selon les besoins, tels que : la formation, la rotation de poste, l’entraînement à la tâche, le codéveloppement ou le mentorat

Accompagnement – pour soutenir la personne dans l’atteinte des objectifs et son développement professionnel

- Désignation d’une personne répondante désignée pour les personnes handicapées dans l’organisation, pour accompagner dans la réponse à différents besoins en cours d’emploi
- Veille sur les mesures et services pouvant soutenir un employé handicapé
- Collaboration avec des [organismes spécialisés en employabilité des personnes handicapées](#) pour élaborer un plan ou des stratégies d’accompagnement

Progression et transitions – pour offrir de nouvelles opportunités, pour promouvoir ou pour faciliter la transition vers un autre poste si la personne n’arrive plus à combler les exigences du sien

- Développement de carrière et accès aux opportunités de promotion
- Réévaluation des besoins de la personne, pour une transition facilitée en cas d’évolution de la condition médicale
- Réintégration d’un employé qui devient une personne handicapée et retour facilité après l’arrêt prolongé



PASSEZ À L'ACTION

Vous avez tout en main pour intégrer de manière durable les personnes handicapées qui souhaitent se réaliser et s'épanouir au sein de votre organisation.

N'hésitez surtout pas à vous informer et à vous faire accompagner dans votre démarche. Consultez la page Web [Aide à l'embauche des travailleuses et travailleurs handicapés](#), pour des informations sur les ressources et les programmes favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées au Québec.

Si vous êtes gestionnaire, n'oubliez pas que votre équipe de ressources humaines peut aussi vous soutenir. Consultez-la!