

LA DIVERSITÉ CAPACITAIRE FACE AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

1/5

EN 2017, 3.7 MILLIONS DE PERSONNES DE LA POPULATION CANADIENNE ACTIVE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ENTRE 25 ET 64 ANS PRÉSENTAIENT AU MOINS UNE INCAPACITÉ.¹, CE QUI REPRÉSENTE 20 % DE LA POPULATION AU CANADA.



Qu'est-ce qu'une incapacité ?

Le terme incapacité englobe plusieurs choses :



Le handicap physique :

réfère à la limitation du fonctionnement physique de la personne.

Le handicap intellectuel²:

réfère à la limitation du fonctionnement intellectuel de la personne.

Cela fait donc partie de la neurodivergence.



La neurodivergence :

réfère à toute différence au niveau du développement neuronal (du cerveau) et/ou psychologique. Cela englobe les troubles de l'apprentissage et développementaux que certaines personnes peuvent expérimenter tels que le TDA/H, le spectre de l'autisme, la dyslexie et le syndrome de Down, handicap intellectuel etc.³

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit l'incapacité à partir de deux choses :

La limitation d'activité :
« une difficulté rencontrée par un individu dans l'exécution d'une tâche ou d'une action. »⁴

La restriction de participation :
lorsqu'une personne vit avec un handicap ou une neurodivergence ayant un impact sur plusieurs aspects de sa vie au quotidien.⁵

¹ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>

² <https://retourautravail.irsst.qc.ca/incapacite-au-travail/>

³ <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645#:~:text=Neurodiversity%20describes%20the%20idea%20that,are%20not%20viewed%20as%20deficits.>

⁴ <https://retourautravail.irsst.qc.ca/incapacite-au-travail/>

⁵ <https://retourautravail.irsst.qc.ca/incapacite-au-travail/>

LA DIVERSITÉ CAPACITAIRE FACE AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

2/5

L'UNE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES PERSONNES VIVANT AVEC UNE INCAPACITÉ EST LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT, QUI N'EST PAS ADAPTÉ À TOUSTES. ON PEUT DONC PARLER DE DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE.

La discrimination systémique :

attitudes, pratiques ou comportements normalisés par une organisation, qui finissent par discriminer un groupe de personnes pour des motifs non- liés aux exigences de l'emploi.⁶



Les personnes vivant avec une incapacité ont donc un taux d'employabilité moins élevé que les personnes qui n'en ont pas..⁷

Selon Statistiques Canada :

- 59% des personnes ayant au moins une incapacité occupent un emploi.
- 80% des personnes vivant sans incapacité occupent un emploi.⁸



Afin d'éliminer les barrières sociales et environnementales rencontrées par les personnes vivant avec une incapacité, il est nécessaire d'intervenir et de faire preuve d'adaptation.

Cela peut débuter dès le processus de recrutement :

- En tant que recruteur.se, envoyer un document détaillant les conditions de l'entretien d'embauche avec le nom du recruteur.se et quel type d'entretien est rassurant pour certain.es personnes. En effet, l'incertitude peut être anxiogène pour certain.es.
- Poser des questions claires et concises.
- Évaluer le.la candidat.e sur ses compétences professionnelles et son savoir-être et non ses aptitudes sociales.
- S'assurer que la salle d'entretien soit calme et loin de tous types de distractions.
- Encourager les candidat.es à se déplacer et à utiliser des objets afin de pouvoir se réguler lors de l'entretien, au lieu de rester statique.

⁶ <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8878512/discrimination-systemique>

⁷ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>

⁸ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>

LA DIVERSITÉ CAPACITAIRE FACE AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

3/5



Le capacitisme :

Attitude ou comportement discriminatoires fondés sur la croyance que les personnes ayant une déficience, un trouble [neurodéveloppemental] ou un trouble mental ont moins de valeur que les autres.⁹

Une fois engagées, les personnes en situation de handicap ou neurodivergentes peuvent vivre de la discrimination au travail :

Un sondage de la firme Deloitte affirme que 42% des personnes vivant sur le spectre de l'autisme ont été la cible de discrimination au travail une fois que leurs collègues ont appris qu'elles faisaient partie de la neurodiversité.¹⁰

Ces personnes ont donc été victimes de capacitisme.

Les travailleur.ses en situation de handicap sont souvent victimes d'abus verbaux :

se faire imiter dans le but de se moquer, blagues déplacées, rumeurs, etc.¹¹

Afin d'assurer une qualité de vie au travail optimale, il est important que les gestionnaires collaborent avec les personnes concernées par ces comportements discriminatoires et qu'ils mettent en place des mesures d'accommodements raisonnables afin de répondre aux besoins de ces employé.es vivant avec une ou plusieurs incapacités.¹²



Le manque de sensibilisation du personnel et le manque d'accommodements et d'adaptations peuvent mener à l'exclusion de certain.es.¹³

Les personnes vivant avec un TDAH ont 11 fois plus de chance de perdre leur travail que les personnes neurotypiques et ce, dû à l'environnement de travail mal adapté à leurs besoins.¹⁴

⁹ <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8362939/capacitisme>

¹⁰ <https://www2.deloitte.com/ca/fr/pages/carrieres/topics/la-vie-chez-deloitte/new-report-by-deloitte-ca-nada-and-auticon-canada-finds-employment-barriers-lack-of-workplace-support-for-autistic-community.html>

¹¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740223.pdf

¹² <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645#:~:text=Neurodiversity%20describes%20the%20idea%20that,are%20not%20viewed%20as%20deficits.>

¹³ <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645#:~:text=Neurodiversity%20describes%20the%20idea%20that,are%20not%20viewed%20as%20deficits.>

¹⁴ <https://luminosante.sunlife.ca/s/article/neurodiversite-au-travail?language=fr>

LA DIVERSITÉ CAPACITAIRE FACE AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

4/5

ADAPTER L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DIMINUE LE RISQUE D'ANXIÉTÉ CHEZ LES PERSONNES VIVANT AVEC UNE INCAPACITÉ.¹⁵

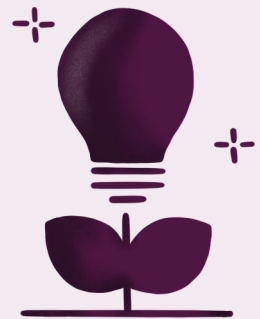
Il relève de l'obligation de l'employeur.se de faire en sorte que le lieu de travail soit exempt de tout harcèlement et que chaque employé.e se sentent sain.e et sauf.ve.¹⁶
D'ailleurs, l'employeur.se ne peut discriminer un.e employé.e en raison de son incapacité lors de sa formation professionnelle.¹⁷

Quoi faire en tant que gestionnaire ?

- Sensibiliser et former les équipes face au capacitisme et à la neurodiversité.
- Adapter le processus de dotation.
- Adapter le milieu du travail, par exemple :
 - Poignées adaptées
 - Rampes
 - Caractères d'imprimerie adaptés
 - Ascenseur adapté¹⁸

Mais aussi... ?

- Offrir un suivi des livrables plus régulier pour certaines personnes.
- Utiliser le langage centré sur la personne.¹⁹
Ex: On dira « une personne sur le spectre de l'autisme » au lieu de « une autiste »
- Offrir des accommodements raisonnables sur les lieux du travail :
Hyperstimulation sonore : fournir des casques antibruit en cas d'hyperstimulation sonore ou avoir une salle silencieuse.
Hypersensibilité tactile : si vous avez des uniformes, permettez une modification du code vestimentaire pour certain.es employé.es.
- Permettre une plus grande liberté des mouvements : proposez des rencontres en mouvement, sortez marcher et discuter des objectifs du nouveau projet ou bien encouragez les personnes à se lever et marcher pendant les réunions.
- Être le plus clair possible dans sa façon de parler : éviter les figures de style et le sarcasme.
- Donner des consignes verbales et écrites claires et concises.



¹⁵ <https://www.lesaffaires.com/blogues/dominic-gagnon/il-est-temps-de-normaliser-la-neurodiversite-dans-votre-entreprise/641192>

¹⁶ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcèlement-au-travail/obligations-employeur-en-matière-harcèlement#:~:text=Obligations%20de%20l'employeur&text=identifier%20les%20risques%20pouvant%20mener,et%20de%20traitement%20des%20plaintes>

¹⁷ <https://ordrecrha.org/fr-CA/ressources/sante-securite/2019/03/neurodiversite-aspect-neglige-diversite-rh/>

¹⁸ <https://lephenix.ca/ressources/publications-du-phenix/guide-pratique-inclusion-en-milieu-de-travail/>

¹⁹ <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645#:~:text=Neurodiversity%20describes%20the%20idea%20that,are%20not%20viewed%20as%20deficits.>

LA DIVERSITÉ CAPACITAIRE FACE AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

5/5

LIENS ET RÉFÉRENCES

- Statistiques Canada, (2018) Enquête Canadienne sur l'incapacité, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>
- Retour au travail, L'incapacité au travail, <https://retourautravail.irsst.qc.ca/incapacite-au-travail/>
- Harvard Health Publishing, (2021), What is neurodiversity ? <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645#:~:text=Neurodiversity%20describes%20the%20idea%20that,are%20not%20viewed%20as%20deficits.>
- Office québécois de la langue française, (2017), discrimination systémique. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8878512/discrimination-systemique>
- Office québécois de la langue française, (2023), capacitisme. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8362939/capacitisme>
- Deloitte, Un nouveau rapport de Deloitte Canada et d'auticon Canada indique la présence d'obstacles à l'emploi et un manque de soutien en milieu de travail pour la communauté autiste, <https://www2.deloitte.com/ca/fr/pages/carrieres/topics/la-vie-chez-deloitte/new-report-by-deloitte-canada-and-auticon-canada-finds-employment-barriers-lack-of-workplace-support-for-autistic-community.html>
- Organisation Internationale du Travail, (2020) Violence et harcèlement contre les personnes handicapées dans le monde du travail, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740223.pdf
- Lumino Santé, (2022) Soutenir la neurodiversité au travail <https://luminosante.sunlife.ca/s/article/neurodiversite-au-travail?language=fr>
- Les affaires, (2023), Dominic Gagnon Il est temps de normaliser la neurodiversité dans votre entreprise <https://www.lesaffaires.com/blogues/dominic-gagnon/il-est-temps-de-normaliser-la-neurodiversite-dans-votre-entreprise/641192>
- CNESST, Droit et obligation en matière de harcèlement, <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/obligations-lemployeur-en-matiere-harcelement#:~:text=Obligations%20de%20l'employeur&text=identifier%20les%20risques%20pouvant%20mener,et%20de%20traitement%20des%20plaintes>
- Ordre des CRHA, (2019), LA NEURODIVERSITÉ : UN ASPECT NÉGLIGÉ DE LA DIVERSITÉ EN RESSOURCES HUMAINES, [HTTPS://ORDRECRHA.ORG/FR-CA/RESSOURCES/SANTE-SECURITE/2019/03/NEURODIVERSITE-ASPECT-NEGLIGE-DIVERSITE-RH/](https://ordrecrha.org/fr-ca/ressources/sante-securite/2019/03/NEURODIVERSITE-ASPECT-NEGLIGE-DIVERSITE-RH/)
- Le phénix, Au-delà du handicap, (2016), <https://lephenix.ca/ressources/publications-du-phenix/guide-pratique-inclusion-en-milieu-de-travail/>