

Ne plus se contenter de faire ce qui est nécessaire, mais faire ce qui est juste

Tout le monde mérite d'avoir la possibilité de travailler

De nombreux lieux de travail s'efforcent d'être plus inclusifs et accessibles aux personnes en situation de handicap. Cependant, beaucoup de personnes n'osent toujours pas parler de leur situation de handicap à leur employeur. Ce décalage entre les aspirations des lieux de travail et la réalité vécue par les personnes en situation de handicap peut rendre le travail plus difficile. Il peut également limiter les avantages des efforts d'inclusion.

Les chercheurs de Signal49 Recherche ont interrogé des personnes en situation de handicap et des employeurs afin de déterminer comment rendre les lieux de travail plus accessibles. Ils ont constaté que le fait d'informer un employeur d'une situation de handicap, appelé « divulgation », peut nuire à l'accessibilité. Les lieux de travail peuvent aider tout le monde en rendant leurs espaces, leurs technologies et leur culture accessibles dès le départ. Cela vaut mieux que d'attendre que les gens demandent de l'aide.

Demander de l'aide peut être difficile

Il peut être difficile d'informer un employeur d'une situation de handicap. Parmi les personnes en situation de handicap avec les quelles nous avons discuté, environ une sur quatre n'en avait pas parlé à son employeur. La plupart des personnes en situation de handicap ne s'expriment que lorsqu'elles ont vraiment besoin d'aide. Par exemple, lorsque le travail devient plus difficile, lorsqu'elles ont besoin d'un soutien supplémentaire ou lorsqu'elles commencent à devoir s'absenter du travail.

Même lorsque les membres du personnel osent s'exprimer, le processus peut rester difficile. Certaines personnes en situation de handicap ont déclaré que le processus était trop long ou confus. D'autres ont indiqué qu'elles se sentaient jugées ou que leur employeur ne comprenait pas le soutien dont elles avaient besoin.

La culture d'entreprise joue également un rôle important. Les personnes en situation de handicap craignent que si elles parlent de leur état, elles seront traitées différemment, perdront leurs chances de promotion ou seront victimes de discrimination. Ces craintes peuvent les empêcher de demander de l'aide.

Pourquoi certains membres du personnel taisent leurs besoins

Les jeunes membres du personnel en situation de handicap sont moins susceptibles que leurs collègues plus âgé·e·s d'informer leur employeur de leur situation. Les personnes en situation de handicap ne savent peut-être pas comment demander de l'aide ou se faire aider dans cette démarche.

Les nouveaux membres du personnel, quel que soit leur âge, gardent également le silence parce qu'ils ne connaissent pas bien les règles du lieu de travail ou ne savent pas comment leurs gestionnaires vont réagir. Les personnes souffrant de troubles mentaux sont encore moins susceptibles d'en parler à leur employeur.

Les besoins peuvent évoluer au fil du temps

Les personnes en situation de handicap peuvent avoir besoin de différents types de soutien à différents moments. Lorsque leurs besoins ou leur travail changent, il peut être difficile de savoir quel type d'aide demander.

De nombreux membres du personnel ne savent pas quand ils doivent demander de l'aide. Près d'un tiers d'entre eux ont déclaré qu'il était difficile de savoir quel était le bon moment pour le faire. Plus d'un cinquième ont indiqué ne pas comprendre leurs droits.

Par exemple, avant de commencer un nouvel emploi, de nombreuses personnes en situation de handicap ignoraient de quel type de soutien elles auraient besoin ni si leur lieu de travail leur offrirait un accès à ce soutien. Pour faciliter les choses, les lieux de travail peuvent fournir des renseignements clairs et un soutien. Cela permettrait aux membres du personnel de se sentir en confiance pour demander de l'aide.

Créer des lieux de travail où tout le monde se sent bienvenu

Les gestionnaires jouent un rôle important dans la création de lieux de travail accueillants pour les personnes en situation de handicap. Lorsque les gestionnaires écoutent, communiquent clairement et manifestent leur soutien, les membres du personnel se sentent plus à l'aise pour faire part de leurs besoins. Cela renforce également la confiance et le sentiment d'appartenance.

Lorsque les gestionnaires agissent de manière négative ou ne comprennent pas les besoins des membres du personnel, ces personnes peuvent cacher leur situation de handicap jusqu'à ce qu'elle affecte leur travail.

Comment les lieux de travail peuvent-ils aider davantage de personnes en situation de handicap en intégrant l'accessibilité dans leur fonctionnement quotidien? Tout commence par la flexibilité. Cela peut se traduire par l'octroi de congés pour les rendez-vous médicaux, la possibilité de travailler à domicile et des horaires flexibles. Ce type de soutien aide les membres du personnel à donner le meilleur d'eux-mêmes.

L'accessibilité peut également commencer avant l'embauche. Proposer des entretiens virtuels, des espaces d'examen calmes et des pauses pendant les tests peut rendre le processus de recrutement plus équitable et plus facile pour tout le monde.

Les avantages liés à la création d'environnements inclusifs vont au-delà des personnes concernées. Des [recherches](#) montrent que lorsque les employeurs embauchent des personnes en situation de handicap, cela peut renforcer les organisations, en améliorant la fidélisation, l'innovation et la productivité des employés.

Pour en savoir plus sur la manière de rendre les lieux de travail plus accessibles, y compris les mesures que les employeurs peuvent prendre, veuillez lire le rapport complet : [Une question de culture organisationnelle : L'accessibilité au-delà de la divulgation du handicap](#)

Vous souhaitez contribuer à rendre votre travail plus inclusif? Commencez en lisant notre étude

[Soutenir les personnes ayant un handicap au travail : Principaux constats sur la divulgation et les mesures d'adaptation](#)

[Des possibilités pour tous : Améliorer l'expérience au travail et les perspectives de carrière des personnes handicapées au Canada](#)

[Créer des milieux de travail où les travailleurs neuroatypiques s'épanouissent](#)

[Favoriser l'inclusion par le mentorat : Un appel à l'action de la part des personnes en situation de handicap](#)

[Stratégies et outils pour un mentorat inclusif](#)



Ce projet a été commandé par l'initiative MentorHabilités Canada de l'ACSE, financée par le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations exprimées dans cette publication sont celles de l'auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées



Avec prise d'effet le 26 janvier 2026, Signal49 Recherche a cessé d'utiliser la dénomination et la marque de commerce « Le Conference Board du Canada », qu'elle utilisait auparavant en vertu d'une licence accordée par The Conference Board, Inc. The Conference Board, Inc. et ses titulaires de licences ont le droit exclusif d'utiliser les marques de « THE CONFERENCE BOARD » au Canada.

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028
AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Signal49 Recherche.

Où le savoir inspire l'action
signal49.ca