



Au-delà des obstacles :

Guide sur l'inclusion des personnes handicapées

Table des matières

- Changer notre façon de voir l'inclusion des personnes handicapées et l'accessibilité 2
- Objectifs de ce guide ? 2
- L'incapacité au Canada : Tendances qui ont une incidence sur le milieu de travail 3
- Qu'est-ce qu'un handicap? Réfléchir à l'incapacité d'une autre façon 3
- Quels sont les obstacles d'inclusion? 7
- Ampleur du « marché des personnes handicapées » 8
- L'importance d'utiliser un langage inclusif..... 9
- Conseils pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées 10
- Glossaire 13

Changer notre façon de voir l'inclusion des personnes handicapées et l'accessibilité

Dans l'ensemble de notre réseau (magasins, bureaux, centres de distribution, centre de traitement de commandes/Voilà), nous croyons qu'il est possible d'offrir à notre personnel un environnement où chaque personne se sent incluse, respectée et valorisée pour les perspectives uniques qu'elle amène à notre organisation et aux communautés diversifiées que nous servons.

Certaines personnes handicapées parmi le personnel et la clientèle sont confrontées à un plus grand nombre d'obstacles à l'inclusion. Cela s'explique par une longue histoire de stigmatisation et de préjugés. Des facteurs comme la race, le sexe, la culture et les changements de statut socioéconomique peuvent amplifier ces obstacles.

Grâce aux commentaires de nos collègues et de la clientèle, nous avons défini une stratégie d'accessibilité ancrée dans la nouvelle stratégie de Sobeys en matière de diversité, d'équité et d'inclusion : des meilleurs milieux de travail, des meilleures expériences client(e)s et des communautés plus résilientes.

Ce guide a pour but d'améliorer nos connaissances en matière d'handicaps et d'accessibilité, et de nous proposer des mesures pour améliorer l'expérience du personnel et de la clientèle.

Qu'il s'agisse d'un handicap acquis à la naissance ou que le handicap se soit manifesté plus tard dans la vie, le handicap est un aspect de la condition humaine. Afin de contribuer à une culture inclusive produisant des résultats positifs, nous offrons du soutien au sein de l'entreprise pour que chaque personne puisse s'épanouir dans leur milieu de travail ainsi qu'au fur et à mesure que leurs capacités et expériences de vie évoluent.

Objectifs de ce guide ?

Les objectifs du guide sont les suivants :

1. **Comprendre les handicaps et les principales tendances au Canada** qui ont une incidence sur notre entreprise et nos communautés.
2. Aider à comprendre les handicaps de façon plus inclusive grâce au **modèle social de l'incapacité**.
3. Donner des **exemples d'obstacles** que l'on peut trouver en milieu de travail.
4. **Fournir un contexte socio-économique** du marché de la clientèle handicapée.
5. **Sensibiliser** les gens à l'importance des pratiques d'embauche inclusives.
6. Soutenir l'action grâce à une meilleure compréhension du handicap et de l'inclusion pour **stimuler l'innovation dans l'entreprise à travers diverses perspectives**.

Vous trouverez des liens vers des ressources supplémentaires dans le guide pour approfondir vos connaissances et entamer des conversations avec vos collègues sur la façon de favoriser l'inclusion des personnes handicapées au sein de votre environnement de travail.

L'incapacité au Canada : Tendances qui ont une incidence sur le milieu de travail

Saviez-vous qu'en 2022, **27 % de la population canadienne âgée de 15 ans et plus**, soit 8 millions de personnes, **a déclaré avoir une ou plusieurs incapacités**, ce qui représente une hausse de 5 % depuis 2017*?

Cette hausse est en grande partie attribuable à une augmentation des incapacités liées à la santé mentale, en particulier chez les jeunes et les adultes en âge de travailler, ainsi qu'à une plus grande représentation des aînés dans la population totale du Canada. À titre d'exemple, **les incapacités liées à la santé mentale sont passées de 33 % à 39 % entre 2017 et 2022, ce qui représente** la plus forte augmentation parmi tous les types d'incapacités. Comprendre à quoi ressemble le handicap au Canada peut initier des conversations sur la façon dont ces statistiques se reflètent dans nos milieux de travail et peuvent avoir une incidence sur ceux-ci.

Consultez l'[Enquête canadienne sur l'incapacité](#) pour en savoir plus sur l'incapacité au Canada.

Qu'est-ce qu'un handicap? Réfléchir à l'incapacité d'une autre façon

Le mot « handicap » signifie différentes choses pour différentes personnes. Et le langage que nous utilisons pour parler des handicaps évolue.

Il existe plusieurs modèles différents qui peuvent nous aider à comprendre le handicap et son contexte dans la société.

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) définit un handicap comme « une déficience notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication ou une limitation fonctionnelle, de nature **permanente, temporaire ou épisodique**, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société ».

Cette définition intègre le modèle social de l'incapacité. D'autres modèles, comme le modèle médical de l'incapacité, mettent l'accent sur ce qui ne va pas chez une personne en fonction de son diagnostic. Ils considèrent le handicap comme étant en dehors de la norme et peuvent créer de faibles attentes quant à ce qu'une personne peut et ne peut pas faire.

Le modèle social de l'incapacité a fait évoluer notre compréhension de l'incapacité en tant qu'inadéquation entre un environnement ou des attitudes sociétales et une personne.

Il renforce le fait que le handicap fait partie de la condition humaine et qu'il peut avoir des répercussions sur n'importe qui à n'importe quel moment de sa vie, y compris les collègues, les client(e)s et les membres de nos diverses communautés. Grâce au modèle social de l'incapacité, nous reconnaissons que le handicap se manifeste aux points d'interaction entre une personne et la société. En identifiant ces points d'interaction, nous pouvons procéder à des ajustements pour éliminer les obstacles et créer une société plus inclusive.

Certains handicaps entrent dans plus d'une catégorie, et de nombreuses personnes ont plus d'un handicap. Une personne peut naître avec un handicap ou peut acquérir un handicap en raison de son âge, de sa maladie ou d'un accident. Un handicap peut être visible ou non visible. Les handicaps peuvent également être temporaires, permanents, épisodiques ou situationnels.

Les handicaps peuvent se présenter sur le plan :



Physique et affecter notre mobilité, notre équilibre, notre endurance ou notre dextérité, comme la maladie de Parkinson, para et quadriplégie, ou le fait d'avoir des membres du corps qui sont différents.



Cognitif ou intellectuel, et avoir une incidence sur notre façon de penser et d'apprendre, comme les traumatismes crâniens ou la démence.



Sensoriel et affecter notre ouïe, notre vision ou d'autres sens, comme la cécité et la perte auditive.



De l'apprentissage, et influencer la façon dont nous apprenons et traitons l'information, comme la dyslexie et la dyscalculie.



Du développement, et avoir une incidence sur notre croissance et notre développement dès l'enfance, comme le syndrome de Down, les troubles causés par l'alcoolisation fœtale ou La dystrophie musculaire.

Les handicaps comprennent également :



La neurodivergence, comme l'autisme ou le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH).



Les maladies neurologiques, comme l'épilepsie et la paralysie cérébrale.



Les problèmes de santé mentale, comme la dépression et l'anxiété.



La douleur et les problèmes de santé chroniques, comme la fibromyalgie, la maladie de Crohn et l'arthrite rhumatoïde.



La communication et l'influence sur la façon dont nous recevons, envoyons, traitons et comprenons l'information et la communication verbales et non verbales.

Qu'entendons-nous par incapacité permanente, temporaire, épisodique et situationnelle?




PERMANENTE	Les invalidités permanentes sont des affections de longue durée que les personnes présenteront toute leur vie. Par exemple, la cécité, l'autisme et la paraplégie.
TEMPORAIRE	Les invalidités temporaires sont des blessures, des maladies ou des affections de courte durée qui ne touchent la personne que pendant un certain temps, mais qui peuvent lui créer des obstacles sur le plan de l'accessibilité. Par exemple, une fracture, une commotion cérébrale ou un coup de fouet cervical pouvant entraîner le besoin d'une mesure d'adaptation temporaire, d'une modification du lieu de travail ou d'un environnement adapté aux sensibilités sensorielles.
ÉPISODIQUE	Les invalidités épisodiques comportent des périodes de bien-être et d'invalidité à des degrés et à des moments qui varient. Ces périodes peuvent être imprévisibles sur le plan de la durée, des types de symptômes et de la fréquence des récurrences. Par exemple, la sclérose en plaques, le lupus, l'arthrite et l'épilepsie.
SITUATIONNELLE	L' invalidité situationnelle désigne l'expérience d'invalidité qui découle de la situation ou de l'environnement dans lequel se trouve une personne. Par exemple, dans une grande foule, vous n'entendez pas bien; ou dans une voiture, votre vision peut être affectée par le soleil éblouissant.

En adoptant une approche fondée sur un modèle social, nous pouvons créer des environnements et des outils plus universellement accessibles et qui sont adaptés non seulement aux personnes handicapées, mais aussi à toutes les personnes, car nos capacités et nos expériences évoluent au fil du temps.



À la page suivante, nous examinerons un peu plus en détail ce que nous entendons par le modèle social de l'incapacité et l'importance d'adapter l'environnement aux personnes !

Exemples d'incapacités de nature permanente, temporaire et situationnelle




Cette illustration fournit des exemples d'incapacités de nature permanente, temporaire et situationnelle et s'inspire de l'[Inclusive Design Toolkit de Microsoft](#) (document en anglais) Cette illustration aide à démontrer la façon dont des personnes dans des circonstances différentes peuvent vivre des changements avec leur environnement.

Visuelle			
	Permanente Cécité ou vision partielle	Temporaire Rétablissement d'une chirurgie oculaire	Situationnelle Sensibilité à la lumière vive




Les heures de magasinage adapté aux sensibilités sensorielles peuvent être utiles aux personnes malvoyantes qui sont éblouies par la lumière vive. Cela peut également être favorable pour les personnes qui se remettent d'une opération oculaire ou qui sont sensibles à la lumière vive et qui ont besoin d'un éclairage plus tamisé.

Auditive			
	Permanente Personne sourde ou malentendante	Temporaire Douleur ou infection des oreilles	Situationnelle Environnement bruyant

Les sous-titres codés peuvent aider une personne sourde ou malentendante, mais ils peuvent également être utiles aux personnes atteintes d'une infection de l'oreille vivant une perte auditive temporaire, ou à une personne qui regarde une vidéo au travail dans un bureau bruyant.

Physique			
	Permanente Membres manquants	Temporaire Bras fracturé	Situationnelle Parent qui n'a qu'un bras de libre

Un ouvre-porte automatique peut être utile tout autant pour les personnes manquant un membre que pour celles qui sont blessées au bras ou qui tiennent un bébé ou qui tentent de faire plusieurs choses à la fois.

Cognitive			
	Permanente Dyslexie	Temporaire Commotion cérébrale	Situationnelle Épuisement

Les fonctions d'accessibilité des plateformes logicielles, telles que Microsoft 365, peuvent aider une personne souffrant de dyslexie à traiter de l'information, tout en offrant aux personnes non handicapées de nouveaux outils de communication dans des milieux de travail dynamiques, comme le sous-titrage codés et les fonctions de voix hors champ.

Quels sont les obstacles d'inclusion?

Un **obstacle** est tout ce qui empêche ou limite une personne ou un groupe de personnes de participer pleinement à la société. Il existe de nombreux types d'obstacles et ils ne sont pas tous visibles. Les différents types sont les obstacles architecturaux ou physiques, comportementaux ou sociaux, technologiques, informatifs et communicatifs, et les obstacles systémiques.

Obstacles architecturaux ou physiques

Éléments d'immeubles ou d'espaces extérieurs qui créent des obstacles pour les personnes handicapées. Ces obstacles concernent des éléments comme la conception des escaliers ou des portes d'un immeuble, l'aménagement des pièces ou la largeur des couloirs et des trottoirs.

Exemples : Présentoirs promotionnels ou boîtes d'expédition bloquant l'accès à une allée ou au comptoir du service à la clientèle.

Obstacles comportementaux et sociaux

Comportements, perceptions et suppositions qui sont discriminatoires envers les personnes handicapées.

Exemples : Ne pas embaucher une personne sourde pour travailler dans un entrepôt parce que vous pensez que ce serait dangereux. Visionnez cette vidéo pour découvrir [comment un employé sourd d'un entrepôt de PepsiCo favorise l'inclusion](#).

Obstacles technologiques

Lorsqu'un appareil ou une plateforme technologique n'est pas accessible à son public cible et ne peut pas être utilisé avec un appareil d'assistance.

Exemples : Horodateur à écran tactile sans bouton physique. Cela peut empêcher une personne ayant une déficience visuelle ou une déficience motrice de pointer au début et à la fin de son quart de travail.

Obstacles à l'information et à la communication

Lorsqu'une personne handicapée ne peut pas facilement recevoir ou comprendre l'information accessible aux autres.

Exemples : Des sous-titres codés, une transcription ou un enregistrement ne sont pas fournis pendant une réunion et empêchent certaines personnes de comprendre l'information accessible aux autres.

Obstacles systémiques

Politiques, procédures ou pratiques qui discriminent injustement les personnes et qui peuvent les empêcher de participer pleinement à une situation.

Exemples : Une personne qui demande que ses questions d’entretien d’embauche soient envoyées à l’avance, mais qui voit sa demande refusée en raison d’un ancien processus d’entrevue qui n’a pas été évalué ou mis à jour pour éliminer les préjugés et les obstacles.

Éliminer les obstacles à l'inclusion en fournissant une mesure d'adaptation ou un ajustement dans un environnement crée des occasions d'apporter de nouvelles perspectives au milieu de travail et d'attirer et de satisfaire les employé(e)s et la clientèle grâce à l'inclusion.

Empire a lancé des programmes comme le [magasinage adapté aux sensibilités sensorielles](#) et le [lecteur d’étiquettes de médicament ScripTalk](#) (vidéo en anglais) dans divers magasins et pharmacies partout au Canada afin d’éliminer des obstacles à l’inclusion. De plus, de nombreux directeurs et directrices de magasin et franchisé(e)s de partout au pays collaborent avec des organismes communautaires afin d’embaucher du personnel de façon plus inclusive. Ces initiatives améliorent l’expérience client(e) et la mobilisation des équipes tout en offrant des occasions d’apprentissage pour répondre aux besoins propres à certains employé(e)s et client(e)s.

Ampleur du « marché des personnes handicapées »

Souvent désignées comme la plus grande minorité au monde, les personnes handicapées sont un marché de talents et de clients important et souvent inexploité !

« Avec une estimation prudente de chaque personne handicapée ayant 1,85 ami ou membre de la famille proche, le marché du handicap touche directement 2,9 milliards de personnes supplémentaires dans le monde - 41% de la population mondiale - avec un pouvoir d'achat de plus de 15 billions de dollars américains au Canada, dans l'UE, au Royaume-Uni et aux États-Unis seulement. » [The Global Economics of Disability \(Site web en anglais seulement\)](#)

Table: Population et revenus du marché des personnes handicapées

	Canada	États-Unis	United Kingdom & European Union
Nombre total de personnes handicapées	9 millions	77 millions	125 millions
Revenu des personnes handicapées (USD)	100 milliards de dollars	1,3 billion de dollars	1,3 billion de dollars
Total des amis et de la famille	17 millions	142 millions	232 millions
Revenu disponible pour les amis et la famille (USD)	580 milliards de dollars	7 billions de dollars	7,8 billions de dollars
Revenu disponible total (USD)	680 milliards de dollars	8,3 billions de dollars	9,1 billions de dollars

*Les données citées en référence dans ce tableau sont fondées sur un modèle exclusif du Groupe de la déclaration de l'incapacité fondé sur le marché du travail, le recensement, l'incapacité, l'économie et d'autres sources de données.

Remarque : Ce tableau peut être fourni dans un format alternatif ou descriptif. Contactez DEI@sobeys.com.

L'importance d'utiliser un langage inclusif

Le langage inclusif offre une façon de communiquer qui évite d'utiliser des mots ou des phrases qui démontrent des préjugés, des stéréotypes ou de la discrimination envers certaines personnes ou certains groupes de personnes. Ce langage tient compte de l'importance des mots que nous utilisons et reconnaît que notre choix de mots peut inclure ou exclure les autres. Le langage inclusif nous permet de communiquer avec les gens d'une manière respectueuse et qui invite tout le monde à participer à la conversation.

Le langage a évolué au fil du temps et les termes couramment utilisés dans le passé ne sont plus acceptables. L'utilisation d'un langage inapproprié peut exclure ou offenser les gens et peut constituer un obstacle à la participation.

Langage axé sur la personne et langage axé sur l'identité

Le langage **axé sur la personne** par rapport au langage **axé sur l'identité** est un sujet évolutif important à aborder. La façon dont une personne choisit de divulguer (ou de ne pas divulguer) son identité, y compris un handicap, est très personnelle.

Le terme **axé sur la personne** signifie de mettre l'accent sur la personne avant son handicap, par exemple « personne en situation de handicap » ou « personne aveugle ». Le langage **axé sur l'identité** place le handicap en premier dans la description, comme « personne handicapée » ou « autiste ».

Les langages « axé sur la personne » ou « axé sur l'identité » sont tout aussi appropriés selon les préférences personnelles. Dans le doute, demandez à la personne ce qu'elle préfère!

Voici quelques conseils utiles à garder en tête lorsque vous communiquez avec les personnes handicapées ou au sujet de celles-ci.

Évitez un langage qui évoque une faiblesse ou une infirmité. Plutôt que de dire « une personne confinée à un fauteuil roulant », dites plutôt « une personne qui se déplace en fauteuil roulant ou avec une aide à la mobilité ». Les personnes utilisent une aide à la mobilité ou un équipement adapté pour être plus autonomes.

Évitez les qualificatifs tels que « courageuse », « inspirante » ou « spéciale » pour décrire une personne handicapée. Le fait de décrire une personne handicapée comme étant « courageuse » ou « spéciale » parce qu'elle a « surmonté » un handicap sous-entend qu'il est inhabituel pour une personne handicapée d'avoir des talents ou de pouvoir contribuer à la société, ce qui la stigmatise encore plus.

N'utilisez pas de langage condescendant. Des termes comme « ayant des capacités différentes » ou « à mobilité réduite » peuvent être considérés comme condescendants ou offensants. Par exemple, le terme « personnes ayant des capacités différentes » est problématique parce que, comme le soulignent certain(e)s défenseurs et défenseuses, nous avons tous des capacités différentes.

Lorsque vous parlez à une personne handicapée ou d'une personne handicapée, il est important que vous vous concentriez sur la personne et non sur son handicap. S'il n'est pas nécessaire de parler du handicap dans la conversation, inutile de le mentionner.

Évitez d'utiliser des métaphores ou de l'argot qui utilisent des mots relatifs à un handicap ou à des problèmes de santé. Par exemple, « c'est débile » ou « t'as vraiment un TOC » peuvent être blessants pour les personnes ayant un handicap physique ou des problèmes de santé mentale.

Examinons de plus près le langage qui touche les personnes ayant un handicap. Bon nombre des mots que nous utilisons pour parler du handicap proviennent de références juridiques, médicales ou réglementaires et font maintenant partie

du langage courant. Ce langage est souvent désuet et peut être offensant. L'utilisation d'un langage inclusif peut aider à changer les idées préconçues et les attitudes négatives à l'égard des handicaps. Cela peut également favoriser un environnement plus accueillant et inclusif. Voici quelques suggestions pour utiliser un langage plus inclusif lorsque vous parlez de handicaps.

REMARQUE : Ces renseignements ne sont présentés qu'à titre indicatif. La façon dont les personnes s'identifient à un handicap peut être très personnelle et les références ainsi que les termes employés peuvent évoluer au fil du temps ; elle peut également être interprétée différemment dans d'autres langues. Il est important de ne pas présumer d'un handicap chez une personne et de ne pas lui poser de questions à ce sujet, à moins que la personne décide d'elle-même de divulguer son handicap.

Au lieu de cela...	Dites ceci...
Pour handicapé(e)s (espaces ou lieux) p. ex., stationnement pour handicapé(e)s	Accessibles (espaces ou lieux) p. ex., stationnement accessible
Handicapé(e), ayant des capacités différentes, spécial(e), infirme, invalide	Personne avec un handicap, personne handicapée
Personne valide, normale, en bonne santé	Personne non handicapée
Souffre, est victime ou lutte contre p. ex., Joe souffre d'arthrite	[Personne] qui a ou qui s'identifie comme p. ex., Joe a de l'arthrite
Gardien, gardienne	Aide, personne de soutien
Personne en fauteuil roulant, confinée à un fauteuil roulant	Personne qui utilise un fauteuil roulant, personne qui utilise un appareil d'aide à la mobilité
Besoins spéciaux	Adaptation du milieu de travail, milieu de travail modifié

Conseils pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées

Nous sommes en voie de bâtir une organisation plus diversifiée, plus équitable et plus inclusive. La culture d'entreprise de Sobeys est basée sur son objectif : nous sommes une famille qui nourrit les familles. C'est une passion et une mission collectives de nourrir les choses qui améliorent la vie, y compris de grandes expériences pour les familles, les communautés et la vie des employés.

Pour confronter les craintes ou l'inconfort au sujet d'un handicap, considérez le handicap comme faisant partie de qui nous sommes. Nous avons tendance à nous sentir à l'aise dans des environnements qui correspondent à nos propres expériences et attitudes. Le fait de rester dans notre zone de confort peut nous empêcher d'accueillir des personnes dont les compétences et perspectives peuvent enrichir nos milieux de travail et nos communautés.

Voici quelques conseils à prendre en considération :

1er CONSEIL : Suivez une formation sur les préjugés inconscients pour vous aider à réfléchir à vos attitudes et à vos comportements potentiellement négatifs ainsi qu'à la façon dont ils peuvent affecter vos décisions d'embauche et vos

interactions au travail. Ces attitudes et comportements peuvent se refléter dans votre langage en milieu de travail et créer des obstacles à l'accueil des personnes handicapées.

2e CONSEIL : Réfléchissez à la nature de la relation que vous pourriez avoir avec les handicaps : il peut s'agir d'une expérience personnelle qui peut être visible ou non, d'un membre de votre famille, d'un(e) ami(e), d'un(e) voisin(e) ou d'un(e) client(e). Cherchez des occasions dans votre communauté de participer à des conversations à propos des handicaps. en communiquant avec des groupes d'emploi locaux, régionaux ou nationaux ou des groupes de défense des droits des personnes handicapées.

3e CONSEIL : Examinez votre environnement. Y a-t-il des obstacles dans votre milieu de travail ou votre communauté qui peuvent empêcher des membres de l'équipe ou des client(e)s de participer pleinement au travail ou à un atelier? Prenons le modèle social de l'incapacité, qui met l'accent sur la façon dont l'environnement peut changer pour être plus inclusif. Réfléchissez à la façon dont vous pouvez corriger les « décalages » dans votre environnement pour rendre l'accès plus équitable et plus accueillant pour tous. Par exemple, les adaptations à l'environnement physique des magasins qui offrent à la clientèle ayant des sensibilités sensorielles un environnement de magasinage approprié peuvent aussi être apportées au milieu de travail.

4e CONSEIL : Créez un espace sécuritaire pour s'exprimer librement et où le personnel est à l'aise d'échanger sur ses expériences et ses idées. Mobilisez le personnel, en particulier les personnes qui ont révélé un handicap, la clientèle et les partenaires communautaires locaux, tels que les réseaux de soutien de l'[Institut national canadien pour les aveugles](#) (INCA) ou ceux liés à l'autisme, afin de fournir des points de vue et des recommandations sur la façon de rendre le milieu de travail plus inclusif pour les personnes handicapées. Cherchez à savoir quelles personnes sont exclues des conversations d'équipe, puis collaborez avec elles en recherchant activement divers points de vue et expériences qui orienteront de nouveaux projets, produits et services.

5e CONSEIL : Lors du processus d'embauche, ne portez pas de jugements sur la capacité d'une personne à effectuer le travail parce que vous supposez qu'elle a un handicap ou qu'elle vous l'a révélé. Concentrez-vous sur ses aptitudes, ses compétences et ses expériences. Cherchez à découvrir les compétences et expériences qui ne sont pas dans son curriculum vitae, mais qu'elle peut apporter et qui peuvent être des signes de créativité, de résilience, de curiosité et d'adaptabilité. Remarque : L'expérience de travail des personnes handicapées peut comporter des écarts entre les emplois en raison des obstacles systémiques et comportementaux qu'elles doivent surmonter pour trouver du travail. Réfléchissez aux préjugés, tels que ceux mentionnés dans le 1er conseil, qui pourraient s'immiscer dans vos discussions avec des personnes candidates.

6e CONSEIL : Lorsque vous passez en entrevue ou embauchez de nouvelles personnes, demandez-leur ce que vous pouvez faire pour les aider à donner le meilleur d'elles-mêmes. Certaines personnes qui postulent peuvent ne pas vouloir divulguer qu'elles ont besoin de mesures d'adaptation, mais elles peuvent demander que le processus d'embauche soit modifié. Par exemple, si vous menez une entrevue virtuellement, donnez des instructions sur la façon d'activer le sous-titrage codé ou les services d'interprétation linguistique. Demandez à la personne si elle souhaite que les questions soient fournies avant l'entrevue ou affichées dans la fonction de clavardage. Prévoyez plus de temps pour qu'elle puisse fournir les réponses. Ces modifications aident non seulement les personnes handicapées, mais aussi les personnes qui peuvent avoir différents niveaux de compétence ou de compréhension de l'anglais et du français.



N'oubliez pas que les handicaps peuvent être permanents, temporaires ou même situationnels, et que la volonté d'une personne de divulguer un handicap est très personnelle.

7e CONSEIL : Consultez les partenaires d'affaires RH et les membres de l'équipe de la diversité, de l'équité et de l'inclusion à dei@sobeys.com pour déterminer le soutien dont vous pourriez avoir besoin pour favoriser l'inclusion des

personnes handicapées, y compris les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité et d'adaptation. N'oubliez pas que nous sommes en voie de bâtir ensemble une culture plus inclusive où **chaque personne** a sa place!

Glossaire

Accessibilité : La qualité d'un environnement qui permet à une personne d'y accéder facilement.

Handicap invisible : Un handicap qu'on ne peut pas discerner chez une personne en la regardant ou en communiquant avec elle.

Incapacité : Déficience qui peut être physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et équitable d'une personne dans la société.

Invalidité épisodique : Fluctuations des périodes et des degrés de bien-être et d'incapacité. Ces périodes peuvent être imprévisibles sur le plan de la durée, des types de symptômes et de la fréquence.

Invalidité permanente : Affections de longue durée qui demeureront avec la personne toute sa vie.

Invalidité situationnelle : Fait référence à l'expérience de handicap qui découle de la situation ou de l'environnement dans lequel une personne se trouve.

Invalidité temporaire : Blessures, maladies ou affections de courte durée qui ne restent avec la personne que pendant une période limitée.

Mesures d'adaptation : Adaptation d'un environnement, d'un système ou d'un service. Les mesures d'adaptation permettent aux personnes handicapées d'avoir le même niveau d'accès, de participation et de possibilités que toute autre personne.

Neurodiversité : Fait référence à la façon dont les schémas de pensée et les traits comportementaux varient chez les humains.

Obstacle : Un obstacle est tout ce qui empêche ou limite une personne ou un groupe de personnes de participer pleinement à la société.

Préjugé inconscient : Un préjugé qu'une personne a sans s'en rendre compte.

L'équipe DEI tient à remercier ses coéquipiers et coéquipières de la série d'écoute et de partage ainsi que les personnes des ressources humaines qui ont volontairement fourni des commentaires importants pour raffiner ce document.