

Fiche-conseil

Il est plus important que jamais d'intégrer l'accessibilité à toutes les étapes professionnelles, surtout lorsque les personnes et les milieux de travail adoptent davantage de technologies, y compris des outils d'intelligence artificielle (IA), des appareils et accessoires fonctionnels, ainsi que des plateformes numériques. La conférence du Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi de cette année s'est penchée sur les façons dont la technologie peut améliorer l'inclusion, ainsi que sur les aspects nécessitant une surveillance particulière, une planification intentionnelle et une collaboration.

Les conseils suivants reflètent l'expérience vécue par le personnel en situation de handicap, les conseils des spécialistes de l'accessibilité, ainsi que les remarques recueillies lors de discussions en petits groupes avec des employeurs, des fournisseurs de services et des partenaires communautaires.

1. Impliquer les personnes en situation de handicap dans la prise de décisions technologiques

Incluez le personnel en situation de handicap dans le processus de sélection, d'évaluation et/ou de mise en œuvre de nouveaux outils. Leur expérience vécue garantit des solutions pratiques et pertinentes qui surmontent les obstacles plutôt que d'en créer de nouveaux. Invitez-les aussi à partager leurs commentaires de diverses façons et prenez des décisions reflétant la diversité des handicaps en milieu de travail.

2. Introduire l'accessibilité dès le début du processus

Tenez compte de l'accessibilité dès le début — du processus de recrutement à l'intégration, en passant par l'aménagement de l'espace de travail, les événements et l'acquisition de technologies. Présentez aux nouveaux membres du personnel une gamme d'outils et de mesures d'adaptation. Évitez d'adapter vos mesures d'accessibilité une fois le système en place.

3. Utiliser l'IA et les outils numériques comme mécanismes de soutien

L'IA peut résumer du contenu, simplifier des tâches, créer des listes de contrôle et

favoriser la communication. Insistez sur le fait qu'il s'agit d'un outil de soutien et qu'il ne remplace aucunement la supervision humaine.

Une formation et des lignes directrices claires aident les membres du personnel à avoir davantage confiance, surtout lorsque des mesures de protection de la vie privée sont communiquées de manière transparente.

4. Reconnaître la nature individuelle des mesures d'adaptation

Les mesures d'adaptation varient d'une personne à l'autre. Un outil qui améliore la productivité d'une personne pourrait ne pas fonctionner pour un autre ou interférer avec ses besoins. Maintenez une approche flexible qui propose à la fois du soutien de haute ou de basse technologie, comme les applications de transcription, un éclairage réglable, des lecteurs d'écran, des outils de lecture à grossissement ou des dispositifs ergonomiques.

5. Veiller à ce que le personnel comprenne les technologies d'assistance

La confusion qui entoure les dispositifs d'aide, comme penser qu'il s'agit d'instruments de surveillance, peut créer des tensions ou des malaises. Offrez des formations et des renseignements qui normalisent l'utilisation de tels appareils et veillez à ce que le personnel comprenne leur objectif, leur fonction et leur importance.

6. Tenir compte des mesures d'adaptation qui nuisent aux autres

Une mesure d'adaptation peut en affecter une autre. Par exemple, le son d'un lecteur d'écran dans un espace de travail partagé, ou des allergies qui nuisent au travail d'un animal d'assistance. Les employeurs doivent collaborer avec toutes les parties pour trouver des solutions équilibrées. Celles-ci peuvent inclure le travail hybride, des espaces calmes, différentes positions assises ou des modifications d'horaires.

7. Favoriser une culture d'accessibilité permanente

L'accessibilité n'est pas une simple conversation près d'un rafraîchisseur d'eau. Encouragez de longues discussions sur l'évolution des besoins, les nouveaux outils et les obstacles organisationnels. Normalisez l'utilisation de microphones, de sous-titres et de descriptions visuelles lors des réunions et pendant les événements.

8. Concevoir des procédures d'urgence qui tiennent compte de l'accessibilité

Les scénarios d'urgence, comme les alarmes-incendie et les processus d'évacuation, doivent tenir compte de divers besoins. Invitez les personnes en situation de handicap à cerner les lacunes et à fournir leurs recommandations pour améliorer les processus.

9. Encourager l'innovation et la résolution créative des problèmes

Les nouvelles idées partagées lors de la conférence, comme les outils de navigation visuelle, les systèmes de vérification des préjugés et les aides basées sur la réalité augmentée, illustrent la valeur de l'innovation inclusive. Permettez aux membres du personnel de partager leurs idées et d'aider à trouver de nouvelles solutions.

10. Faire preuve de leadership par la défense d'intérêts et les alliances

Soutenez les personnes en situation de handicap en les appuyant tant en privé qu'en public. Favorisez des mesures d'adaptation et des pratiques inclusives, puis renversez activement les obstacles systémiques et politiques.