



ALTERGO
EXPERTISE

L'EMPLOI

Culture organisationnelle

L'emploi des personnes handicapées en services de garde est actuellement confronté à des préjugés tenaces, notamment l'idée reçue qu'une personne handicapée ne pourrait pas prendre soin efficacement de très jeunes enfants. Il est important de combattre cette perception erronée en priorité.

Pour se faire, il faut développer une culture de respect de la diversité et d'inclusion au sein des services de garde, en sensibilisant l'ensemble du personnel, y compris les membres du Conseil d'administration, à l'importance de l'inclusion des personnes handicapées.

Parallèlement, il faut promouvoir l'idée que les personnes handicapées peuvent occuper divers postes dans les services de garde, notamment au sein du personnel administratif en installation.



Point de réflexion

Au Québec, l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail est principalement encadrée par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Une stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées doit être élaborée, coordonnée, suivie et évaluée.¹

Recrutement et emploi

Les personnes en situation de handicap font face à de nombreux obstacles pour accéder à l'emploi, y compris dans le secteur de la petite enfance où elles sont sous-représentées. Il peut s'agir notamment d'obstacles physiques, les politiques de l'organisation et les biais d'autrui. Prendre conscience de ces obstacles dans la réalité d'un milieu de travail permet ensuite de les adresser.

Éliminer les obstacles à l'embauche

Envisager l'embauche de personnes en situation de handicap au sein du service de garde et transmettre les offres d'emploi, notamment, aux organismes œuvrant en emploi des personnes en situation de handicap (SEMO).

[Service de formation, d'intégration et de maintien en emploi pour personnes handicapées - SDEM SEMO Montérégie](#)

Processus de recrutement et de promotion équitables

Inclure des personnes ayant des capacités différentes en service de garde. Cette initiative valorisera la diversité et servira d'exemple positif pour les enfants.

Fournir les outils et le soutien nécessaires

Offrir à tous les employés, sans distinction, les ressources dont ils ont besoin pour réussir dans leur travail. Cela peut inclure des formations adaptées, des équipements spécialisés ou un mentorat personnalisé.

Gérer la performance de manière équitable

Évaluer tous les employés selon les mêmes critères, en tenant compte des adaptations nécessaires. S'assurer que les objectifs de performance sont réalistes et atteignables pour chacun.

¹ [e-20.1 - Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#)

Adopter une approche proactive

Anticiper les besoins plutôt que de réagir aux problèmes. Aller au-delà des exigences légales minimales pour créer un environnement véritablement inclusif.

Par exemple, profiter d'une rénovation pour accroître l'accessibilité générale du lieu; les coûts supplémentaires seront vite compensés par l'accessibilité accrue qui amène une meilleure circulation au quotidien, moins de risques de blessures, etc.

Évaluation des besoins individuels

Communiquer avec l'employé afin de comprendre précisément ses capacités. Cela peut inclure des modifications de tâches, d'horaires ou la fourniture d'équipements spécialisés.

Soutien aux employés

Formation et sensibilisation

S'assurer que tout le personnel du service de garde comprend et adhère aux mêmes valeurs en lien à l'inclusion, favorisant ainsi une culture organisationnelle cohérente et inclusive.

Point de réflexion

Les services de garde, qui sont des lieux d'apprentissage et de développement pour les enfants, doivent également être des lieux de travail inclusifs où les employés en situation de handicap peuvent s'épanouir et contribuer pleinement à la réalisation de leur mission.