

CONSTRUIRE ET MAINTENIR DES ESPACES DE TRAVAIL INCLUSIFS

Hotsheets

PAR AIMEE LOUW, autrice et boursière TD sur le handicap et l'inclusion, *The Walrus*, et
JENNIFER BROYDELL, assistante et chercheuse

Le branle-bas de combat d'une salle de presse vous manque-t-il en ce moment ? Ou encore les bavardages de l'heure du lunch et les pauses impromptues avec un collègue ? Nous vivons tous indéniablement des expériences particulières à l'heure actuelle : adaptation à l'échelle de l'organisation face à d'immenses changements, augmentation du niveau d'isolement et « fatigue de l'écran ». Pour ceux d'entre nous qui sont handicapés, le travail à domicile a des effets supplémentaires, tant positifs que négatifs. Le fait est que ce qui nous apparaissait comme un bref changement dans nos habitudes de travail, par ailleurs régulières, est devenu une nouvelle réalité prolongée, celle du travail à distance. Nous avons dépassé le stade de la simple « adaptation passagère » pour nous habituer à cette nouvelle réalité.

Voici quelques façons différentes de concevoir l'accessibilité des bureaux, à l'heure où « le bureau » se trouve dans le salon, la chambre à coucher et le bureau à domicile des gens. Je vous propose aussi quelques pratiques que nous pouvons tous mettre en œuvre pour favoriser, construire et maintenir des espaces de travail inclusifs.

LA SANTÉ ORGANISATIONNELLE PASSE PAR LA SANTÉ MENTALE

À un moment ou à un autre, nous avons probablement tous connu une hausse d'anxiété et de pression sur la santé mentale liée à la pandémie de COVID-19. Pour les personnes ayant une santé mentale fragile, ces effets peuvent être encore plus prononcés. De plus, le racisme qui sévit dans notre pays et dans les salles de rédaction peut également affecter de manière disproportionnée la santé mentale des personnes de couleur dans nos espaces de travail.

Certains facteurs, dont la réduction de la charge de travail, la lutte contre le racisme en milieu de travail et sa réduction, les horaires flexibles et la couverture de la santé mentale, sont importants pour favoriser la santé mentale des employés. Pour chaque employé, certaines mesures en apparence modestes peuvent faire la différence. La psychothérapeute Sajel Bellon invite les employeurs et les collègues de travail à nourrir les liens en milieu de travail virtuel en échangeant des propos qui ne sont pas exclusivement liés aux activités professionnelles. Les personnes qui souffrent de dépression sont moins portées à établir des contacts sociaux. Ainsi, le fait de programmer un appel téléphonique régulier ou une conversation par texto sur des sujets non professionnels, ou encore de prendre une pause café d'une demi-heure avec quelques collègues peut avoir un effet positif.

Les personnes qui ont déjà des problèmes de concentration, de mémoire ou de fatigue ont trouvé le changement de routine plus difficile que les autres, tandis que les personnes souffrant de TOC ou de phobies peuvent avoir plus peur de contracter le virus, ce qui peut également entraîner un manque de concentration. Il peut être utile de prévoir des heures de travail en collaboration avec un collègue. Pour les cadres, le fait d'exprimer clairement leurs attentes et de mettre à jour les descriptions de poste en fonction des nouvelles tâches liées à la pandémie peut aider les personnes qui ont de la difficulté à se concentrer à devenir plus efficaces.

Mises en œuvre à grande échelle, ces pratiques profiteront à tous, en particulier aux personnes qui en ont le plus besoin.

CHOISIR OU METTRE À JOUR LA PLATEFORME EN LIGNE QUI CONVIENT À VOTRE ORGANISATION

Le choix de la bonne plateforme de travail à distance a un impact énorme sur l'efficacité et la facilité avec laquelle nous travaillons.

En tant que professionnels des médias, nous savons tous qu'il est bénéfique pour la croissance et la mobilisation de l'auditoire d'offrir une variété de façons de consulter nos contenus. Cela s'applique également au milieu de travail. Selon la façon dont les employés assimilent et comprennent l'information, il est bon d'avoir une variété de façons de travailler : vidéoconférence, chaînes de courrier électronique, discussions sur des plates-formes virtuelles, appels téléphoniques, notamment. Cela favorise de multiples approches du travail et de la communication. Par exemple, certaines personnes autistes ont du mal à utiliser la vidéoconférence, car elle peut être accablante. Ils préfèrent peut-être taper des messages. Par ailleurs, les personnes qui souffrent de problèmes de dextérité ou de douleurs chroniques peuvent préférer faire un appel vidéo ou téléphonique rapide plutôt que de taper un message pour limiter leur effort physique. Le fait de disposer d'une variété d'approches permet aux gens de moduler leur participation de la façon qui leur convient le mieux.

Le problème est que ce qui fait qu'une plateforme facile à utiliser pour une personne (par exemple, pouvoir taper et discuter avec des mots écrits) peut avoir par ailleurs l'effet de la rendre plus difficile ou impossible à utiliser pour une autre personne (par exemple, ne pas avoir de capacités de conversion voix-texte). Et malheureusement, certaines plateformes ne sont pas conçues pour être accessibles aux personnes souffrant de certains handicaps, par exemple les employés sourds-muets et malentendants.

Pour éviter ces écueils, choisissez une plateforme qui :

- offre la possibilité de se connecter par l'intermédiaire d'un numéro de téléphone,
- possède des capacités de reconnaissance vocale intégrées, ou est compatible avec un logiciel de reconnaissance vocale,
- a des capacités de sous-titrage (lire les commentaires des utilisateurs pour évaluer l'efficacité),
- a des options de mémo vocal (parce que ces programmes ne reconnaissent pas tous les accents de la même manière),
- permet de contrôler la stimulation sensorielle (options de désactivation du micro, de sous-titrage, par exemple), et
- qui donne accès à toutes les fonctionnalités à partir d'un clavier.

[Cette ressource offerte par le partenariat pour l'emploi et les technologies accessibles \(PEAT\)](#) peut fournir des conseils.

RÉUNIONS, RÉUNIONS

Le fait d'avoir une panoplie de façons de participer aux réunions est le gage de meilleurs résultats.

Dans une équipe de rédaction, il y a de fortes chances que tout le monde ne connaisse pas les besoins d'accommodements de chacun. Un collègue peut, sans que nous le sachions, avoir des problèmes d'attention ou d'audition. C'est pourquoi il est bon de toujours avoir un bon éclairage et des sous-titres pendant les réunions vidéo. Le sous-titrage peut être précieux pour les personnes malentendantes ou qui utilisent une langue seconde. [Pour plus d'information sur le sous-titrage, cliquez ici.](#)

Note : [le sous-titrage et l'interprétation en langue des signes ne s'adressent pas aux mêmes personnes.](#)

« Tout le monde n'a pas la même capacité d'écouter, de lire, d'interagir et de suivre tous les éléments d'un événement à la même vitesse. Le fait d'offrir des documents à l'avance permet aux gens de se préparer, d'imprimer des éléments et de se joindre à la conversation sans se sentir dépassés » ([The Accessibility Tree, Matchbox Virtual](#)). C'est pourquoi il est important de fournir des diapositives ou d'autres documents avant et après une réunion, et de lire à voix haute le contenu des diapositives pendant une réunion.

Enregistrer les réunions pour usage interne

Il n'est pas toujours possible pour tous de participer à toutes les réunions. On peut avoir diverses raisons de devoir manquer une réunion sur le Web : une journée de santé mentale - un enfant qui va à l'école depuis la maison en a besoin, panne de serveur ou d'électricité, par exemple. Il est donc de mise d'enregistrer les réunions à cette fin et de les rendre disponibles à l'interne par la suite. Cela est également utile pour les personnes qui ont des problèmes d'attention ou de surcharge sensorielle et qui peuvent ainsi consulter une partie particulière d'une conversation.

INSTALLATIONS DE TRAVAIL ERGONOMIQUES À DOMICILE

Après seulement deux semaines de travail à domicile, en raison de la pandémie de coronavirus, plus de la moitié des personnes [interrogées par l'Institute of Employment Studies](#) ont fait état de douleurs au cou, aux épaules et au dos. Cela tient probablement au fait que ces employés ne disposent pas d'un équipement de bureau adéquat à la maison. En plus de causer un malaise ou des douleurs, cela peut avoir un impact négatif sur la qualité de leur travail et la vigueur de leurs interactions avec l'équipe. Les employeurs peuvent prendre certaines mesures afin de rendre le travail à domicile aussi confortable, et donc efficace, que possible. Cet aspect est particulièrement important étant donné que notre secteur semble être promis à faire de plus en plus appel au télétravail dans un avenir prévisible. Le travail à domicile pendant la pandémie peut exiger des accommodements non conventionnels (comme la fourniture d'un coussin ergonomique ou d'une contribution pour l'ouverture d'un compte de téléphone intelligent, car les logiciels d'assistance fonctionnent souvent mieux sur un nouveau téléphone que sur un ancien bloc-notes).

Notre compréhension de l'accessibilité évolue. Nombre de ces aspects propres au travail à domicile ne peuvent être appris qu'au gré de l'expérience que nous acquérons en cette période tumultueuse. Quelle est, à n'en pas douter, l'activité que nous faisons le plus assidûment en tant que professionnels du magazine ? Le partage de documents avec des rédacteurs, des auteurs, des équipes de finances et de médias sociaux. Et comme [la façon dont certaines informations sont partagées en ligne est incompatible avec les technologies d'assistance](#), il est de mise d'envoyer des documents dans plusieurs formats (PDF, Word, documents accessibles en nuagique). Les gens peuvent ainsi choisir celui qui leur convient le mieux. Nous pouvons également demander à nos collègues de nous faire part de leurs préférences et de leurs besoins, et les informer des nôtres.

LA VARIÉTÉ DES MODES DE PARTICIPATION FAVORISE L'INCLUSION

Le fait de disposer de multiples moyens de participer à des réunions, de plateformes de travail en commun, de canaux de discussion et du contenu que nous produisons est un moyen sûr d'accroître l'accès et la participation, ce qui nous aidera à maintenir des espaces de travail inclusifs pour de nombreuses années à venir.

Merci à Jennifer Broydell pour sa précieuse contribution à cette fiche Hotsheet.

RESOURCES

[How to pick an accessible work-from-home platform](https://peatworks.org/how-to-pick-an-accessible-virtual-meeting-platform/)

Une explication des plateformes de travail à domicile qui existent et des conseils sur la manière de choisir la bonne pour votre organisation.

(lien <https://peatworks.org/how-to-pick-an-accessible-virtual-meeting-platform/>)

[The accessibility tree: a guide to making your virtual event accessible](https://matchboxvirtual.com/wp-content/uploads/2020/10/Matchbox-Accessibility-Guide.pdf)

Un guide facile à comprendre sur la façon de rendre les événements virtuels accessibles ; de nombreux principes et explications du guide s'appliquent au télétravail.

(lien <https://matchboxvirtual.com/wp-content/uploads/2020/10/Matchbox-Accessibility-Guide.pdf>)

[Assistive Technology 101: What You Need to Know](https://www.boia.org/blog/assistive-technology-101-what-you-need-to-know)

Une explication des différents types de technologies d'assistance en fonction des types de handicaps pour lesquels elles sont les plus susceptibles d'apporter une aide.

(lien <https://www.boia.org/blog/assistive-technology-101-what-you-need-to-know>)

[Machine Transcription isn't Ready for Prime Time](#)

Un billet de blogue rédigé par un utilisateur sur les avantages et les inconvénients des transcriptions automatisées.

