**Dissiper les mythes[[1]](#footnote-1)**

Un autre obstacle perçu était celui de trouver un équilibre entre les accommodements sur les lieux de travail et les normes de santé et de sécurité. De façon générale, les entreprises jugeaient préférable d'instaurer des accommodements dans le cas de postes administratifs et de service à la clientèle plutôt que dans le cadre d'emplois nécessitant un effort physique. On croyait également que l'embauche de personnes handicapées pourrait s'accompagner d'obligations juridiques liées aux droits de la personne ainsi qu'en matière de rendement et de discipline. Ces perceptions comptent parmi les mythes les plus répandus concernant les handicapés.

Mythe – *Comme les travailleurs handicapés sont plus prédisposés aux accidents, il faut leur confier des tâches où les questions de sécurité sont moins importantes.*

Réalité – Au Connecticut et en Caroline du Sud, Walgreens possède deux centres de distribution dont les effectifs touchés par une invalidité sont importants (+40 pour cent des employés). Pourtant, si on les compare aux autres centres de distribution de cette compagnie, ces deux centres ont un taux d'incident inférieur de 40 pour cent en matière de sécurité; les frais de traitement médical sont inférieurs de 67 pour cent; l'absentéisme par suite d'un accident est inférieur dans une proportion de 63 pour cent; pour ce qui est de l'ensemble des coûts relatifs à un incident, il est inférieur de 78 pour cent.[[2]](#footnote-2) En 18 ans d'exploitation, Megleen inc., franchisé de Tim Hortons, n'a jamais eu à soumettre une seule demande d'indemnisation pour des blessures liées au travail dans le cas d'un employé handicapé, même si le nombre de ce type d'employés se chiffre à 85.[[3]](#footnote-3)

Mythe – *Le rendement d'un travailleur handicapé laisse à désirer et nécessite une plus grande surveillance.*

Réalité – Selon une étude de DuPont[[4]](#footnote-4), 90 pour cent des personnes souffrant d'un handicap se classent dans la moyenne ou ont un rendement supérieur au travail. Plus récemment, une autre étude[[5]](#footnote-5) a comparé les travailleurs ayant un handicap à ceux qui n'en avaient pas dans les secteurs de l'hospitalité, des soins de santé et de la vente au détail; il fut constaté que le rendement au travail et le degré de supervision nécessaire étaient comparables pour les deux groupes.

Mythe – *Les coûts en cause pour accommoder une personne handicapée sont prohibitifs.*

Réalité – Une étude largement acceptée effectuée par l'organisme américain JAN (Job Accommodation Network)[[6]](#footnote-6) a démontré le faible coût relié aux accommodements en milieu de travail; on y note même que 57 pour cent des participants n'ont rien déboursé en ce sens. Quant aux accommodements nécessitant une dépense, le montant ponctuel versé par les employeurs se chiffrait à 500 $.

**Mythe** – ***La plupart des personnes handicapées se déplacent en fauteuil roulant.***

**Réalité** – Selon le recensement de 2010 aux États-Unis[[7]](#footnote-7), l'utilisation du fauteuil roulant chez les personnes handicapées est de 6 pour cent, ce qui correspond à environ 1 pour cent de l'ensemble de la population. On peut y voir la puissance des moyens de communication publique, car c'est l'icône du fauteuil roulant utilisé sur les panneaux d'affichage qui a incité les gens à croire que la plupart des personnes handicapées se déplacent en fauteuil roulant.

1. Tiré du document intitulé « Rethinking Disability in the Private Sector: Report from the Panel on Labour Market Opportunities for Persons with Disabilities » (Nouvelle réflexion sur les handicaps dans le secteur privé : rapport du groupe d'experts sur les occasions d'emploi pour les personnes handicapées) par le Dr Gary Birch, Kenneth Fredeen, Kathy Martin et Mark Wafer. (2013). [↑](#footnote-ref-1)
2. James P. Kaletta, Douglas J. Binks & Richard Robinson, « Creating an Inclusive Workplace: Integrating Employees with Disabilities into a Distribution Centre Environment » (Création d'un milieu de travail inclusif : intégration des employés handicapés dans un centre de distribution), Sécurité au travail, juin 2012. [↑](#footnote-ref-2)
3. Renseignements fournis par le franchisé. [↑](#footnote-ref-3)
4. DuPont/APSC [Commission de la fonction publique australienne] « Ability at work: Tapping the talent of people with disability » (Aptitude au travail : utilisation du talent des personnes handicapées, Canberra : Commonwealth d'Australie 2007. [↑](#footnote-ref-4)
5. Brigida Hernandez et Katherine MacDonald. « Disability Employment Research, Employer Focus Group Reports » (Recherche sur l'emploi des personnes handicapées, rapports du groupe de consultation de l'employeur) [consulté le 13 novembre 2012] disponible à partir de l'adresse www.disabilityworks.org/default.asp?contentID=94. [↑](#footnote-ref-5)
6. Beth Loy, « Accommodation and Compliance Series Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact, » (Série sur les accommodements et la conformité en milieu de travail : faibles coûts et impact important ) [consulté le 24 octobre 2012]; disponible à l'adresse http://askjan.org/media/lowcosthighimpact.html [↑](#footnote-ref-6)
7. Le Bureau du recensement des États-Unis (consulté le 7 novembre 2012); disponible à l'adresse www.census.gov/newsroom/ releases/archives/facts\_for\_features\_special\_editions/cb10-ff13.htm [↑](#footnote-ref-7)