

+
•
○

EST-CE QUE LES PROBLEMES D'ÉQUITÉ EMPÊCHENT-ILS LES MESURES D'ÉQUITÉ ?

S'APPROCHER UNE CULTURE D'ACCESSIBILITÉ

Anna-Liza Badaloo, Anemochory Consulting

Réalise Canada

Le Sommet National et Annuel Sur Les
Invalidités Épisodiques et L'emploi

Le 20 Mars, 2024

À PROPOS DE VOTRE PRÉSENTATRICE

**ANNA-LIZA
BADALOO (ELLE)**

+

○

●



+

•

○

Intérsections

- Racialisé (Indo-Caribéen)
- Queer (pansexuel)
- Femme
- Jeune génération X
- Personne ayant une invalidité épisodique
- Neurodiverse
- Première génération de ma famille né au Canada

+
•
○

Travail et Impact

- Travailler à l'intersection de la santé, de l'environnement et de la justice sociale
- Réseau de développement durable : Vision2030, associé dirigeant les programmes JEDI pour le secteur des fondations environnementales
- Anemochory Consulting (Foundatrice): En tirant parti de l'empathie dans une perspective décolonisée et intersectionnelle, nous amplifions les voix traditionnellement réduites au silence et contribuons à favoriser des lieux de travail inclusifs où tous les employés ressentent un sentiment d'appartenance.

SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE ET ÉVOLUTION



+
•
○

Le besoin pour la sécurité est profondément enraciné

- Les animaux sociaux sont devenus sociaux pour créer et maintenir la sécurité.
- Au début: Protection contre les autres espèces
- Maintenant: Protection contre les humains que nous jugeons dangereux
- Questions: Qui est en sécurité ? Qui est méritant ?
- Réponse : Notre culture nous le dit.

INTERNALISATION DES CROYANCES CULTUREL ET ÉVOLUTION



+

•

○

Maintenir la Sécurité avant vous pouvez penser à ce sujet

- L'intériorisation des croyances de notre culture est une étape nécessaire du développement.
- C'est notre réponse instinctive à savoir qui est en sécurité et qui en vaut la peine
- Les expériences générationnelles sont vital.
- Question : Comment pouvons-nous découvrir nos croyances intériorisées ?
- Réponse : Regardez notre automatique réponses et pensées sans jugement, puis réfléchissez.

ÉQUITÉ ET ÉVOLUTION



+

•

○

Pas seulement pour les humains

- Dr. Sarah Brosnan, PhD a exploré comment les primates gèrent l'équité.
- Les singes refuseront une gâterie de moindre valeur seulement lorsqu'un autre singe recevra une gâterie de plus grande valeur.
- L'évaluation de l'équité est un processus naturel que nous suivons constamment.
- <https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/fairness>

+
•
◦

Qu'est-ce que cela signifie pour les humains?

- « Un sentiment de justice ou un sentiment d'inéquité est un mécanisme de choix du partenaire. Si vous travaillez avec quelqu'un, la coopération est un mécanisme de choix de partenaire. Si vous travaillez avec quelqu'un et qu'il reçoit constamment plus que sa juste part des récompenses après une interaction coopérative, il est temps d'aller chercher quelqu'un de nouveau. » Dr. Sarah Bronson, PhD
- <https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/fairness>

+

•

○

Qu'est-ce que cela signifie pour les humains?

- « Si je peux reconnaître que le fait que je reçois plus que vous met notre relation en péril, en péril, alors je peux faire quelque chose à ce sujet. Je peux vous en donner, je peux vous aider, je peux refuser mes récompenses, je peux faire quelque chose pour corriger l'iniquité » Dr. Sarah Bronson, PhD
- <https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/fairness>

+

•

○

Qu'est-ce que cela signifie pour les humains?

- « En payant un coût à court terme pour corriger cette iniquité, je peux maintenir les avantages à long terme de notre relation de coopération. Et si je le fais correctement, alors nous maintiendrons cette relation qui a été bénéfique dans le passé et qui le sera probablement à l'avenir » Dr. Sarah Bronson, PhD
- <https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/fairness>

+
•
◦ Qu'est-ce que cela signifie pour la dominance

- « Les individus dominants sont plus bouleversés par l'iniquité que leurs subordonnés parce qu'ils ont plus à perdre. Ils sont habitués à obtenir de meilleurs résultats. Ils sont probablement moins habitués à être traités injustement et sont donc plus susceptibles de réagir lorsqu'ils le sont » Dr. Sarah Bronson, PhD
- <https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/fairness>

**QUESTION #1: COMMENT
FAVORISONS-NOUS
L'ÉQUITÉ
ORGANISATIONNELLE ET
FOURNISSONS DES
ACCOMMODATIONS INDIVIDU
ELLES?**

+
○ ●



**QUESTION #2: EN TANT
QUE EMPLOYEURS,
QUELLE EST NOTRE
DEVOIR DE SOINS?**

+

○

●



**QUESTION #3:
COMMENT
RÉPONDRE À NOTRE
DEVOIR DE SOINS?**

+

○

●





Les Responsabilités des employeur au Canada

- Section II du Code Canadien du Travail.
- « Les employeurs ont l'obligation ou le devoir général de veiller à ce que la santé et la sécurité de chaque personne employée par l'employeur soient protégées pendant qu'elles travaillent. »
- <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/duties.html>

+

•

○

Les Responsabilités des employés au Canada

- Section II du Code Canadien du Travail.
- « Les employés ont la responsabilité de prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires pour assurer leur santé et leur sécurité ainsi que celles de toute autre personne susceptible d'être affectée par leur travail ou leurs activités. »
- <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/duties.html>

+
•
○ Un système
de
responsabilité
interne:
Qu'est-ce
qu'on pense
que c'est

- Section II du Code Canadien du Travail.
- « Comités de santé et de sécurité sur le lieu de travail et sur les politiques ou représentants en matière de santé et de sécurité. »
- <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/duties.html>

+

•

○

Un système de responsabilité interne : Qu'est-ce que c'est vraiment

- Section II du Code Canadien du Travail.
- « L'approche collaborative adoptée par un employeur et les employés pour résoudre les problèmes de santé et de sécurité sur le lieu de travail ou lors de l'exécution d'activités professionnelles. »
- <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/duties.html>

+ Un
◦ réponse
potentiel
au devoir
de
diligence

- « Donnez-nous les outils, nous terminerons le travail. » – Winston Churchill
- Passer d'une accommodation individuelle à une culture d'accessibilité.

ÉGALITÉ VS ÉQUITÉ





Quand l'égalité n'est pas suffisant

- Besoin: Chaussures
- Égalité : Donner à chacun la même paire de chaussures. Plus facile à mettre en œuvre, moins efficace.
- Équité : Donner des chaussures aux gens
- Requis : un environnement psychologiquement sûr où les gens se sentent à l'aise pour nommer leurs besoins. ils ont besoin. Plus difficile à mettre en œuvre, plus efficace.
- Exemple de lieu de travail : laissez-passer de transport en commun, stationnement ou télétravail.

ET MOI?

+
○ ●



+

•

○

Quand nous ne pouvons pas voir au-delà de notre propre privilège

- « Et moi? Moi non plus, ça n'a pas été facile ! Rien ne m'a été remis sur un plateau d'argent. »
- Nécessite : la conscience et la volonté d'examiner vos domaines ou privilèges.
- Requis : une reconnaissance du fait qu'il n'existe pas de capitaux infinis propres limité : plus de capitaux propres pour une personne ne réduit pas le montant de capitaux propres disponible pour toutes les autres.
- Exemple de lieu de travail: Ergonomie chaise.

**AYEZ
CONFIANCE
EN VOTRE
PERSONNEL**



+

•

○

Quand nous créons sans le savoir des cultures de suspicion

- Avez-vous vraiment besoin de notes de maladie signées par un médecin ? Qu'est-ce que cela dit à votre personnel ?
- Avez-vous vraiment besoin de connaître les détails concrets des raisons pour lesquelles un membre du personnel ne peut pas se présenter au travail ce jour-là ?
- Requis: une évaluation franche de la culture organisationnelle pour déterminer les niveaux de confiance
- Exemple de lieu de travail : Retour à mandats de travail.

LA CONFIANCE ENTRE VOTRE ÉQUIPE



+

•

○

Quand nous créons sans le savoir des cultures de méfiance

- Le manque de confiance démontré par le leadership se répercute sur tout le personnel.
- Ne vous faites pas l'illusion que vos employés ne se parlent pas de leur accommodation.
- Requis : une évaluation franche de la culture organisationnelle pour déterminer les niveaux de confiance
- Exemple de lieu de travail : l'invalidité d'un employé est épisodique.

**CONSEIL DE
CONNAISSANCE #1:
AVOIR DES
CONVERSATIONS
INCLUSIVES**



**CONSEIL DE
CONNAISSANCE #2:
SOYEZ TOUJOURS
EN TRAIN
DE DÉAPPRENTISSA^o
GE ET RECADRER**

+

•



**CONSEIL DE
CONNAISSANCE #3:
SOYEZ TOUJOURS EN
TRAIN DE IDENTIFIER,
RECONNAISSANT, ET
RÉFLEÉCHISSANT EN
PRIVILÈGE**



CONSEIL D'ACTION #1: COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE



+

•

○

CONSEIL D'ACTION #2: BÂTIR UNE CULTURE AXÉE SUR L'ACCESSIBILITÉ



- + **CONSEIL D'ACTION #3:**
- **TOUJOURS RÉVISER
LES POLITIQUES SI
BESOIN**



RECOMMANDATION CLÉ POUR LES CONVERSATIONS SUR LES INVALIDITÉS



Accessibility Media Inc (AMI)
prepose une large gamme de
contenus pour et sur les
personnes handicapées

Employable Me accompagne
les demandeurs d'emploi en
situation d'invalidité

Les episodes sont
disponible en ligne
(online), à la télé, et par
streaming sur leur
application accessible (fully
accessible app)



Résumé

“« Il ne s'agit pas de soins personnels, mais de soins collectifs. Les soins collectifs signifient faire évoluer nos organisations pour qu'elles soient celles où les gens se sentent bien s'ils tombent malades, pleurent, ont des besoins, commencent tard parce que le bus est en panne, avancent plus lentement, où il y a de la nourriture lors des réunions, où les gens travaillent à domicile - et ce sont des organisations où Ce ne sont pas des choses pour lesquelles nous nous excusons. C'est notre façon de travailler, qui centre la manière d'être des femmes handicapées de couleur dans un monde où beaucoup d'entre nous ont souvent travaillé depuis leur lit de malade, leur lit d'enfant ou leur chambre trop folle pour partir. lits d'aujourd'hui. Où nous prenons réellement soin les uns des autres et ne nous laissons pas derrière nous. »»

— Leah Lakshmi Piepzna-Samarasinha, [Care Work: Dreaming Disability Justice](#)

Restez en contact

+



Site web: [Anemochory Consulting](#)



Courriel: anna-liza@anemochoryconsulting.com



Suivez moi sur [LinkedIn](#) et [Instagram](#)