

Employés sourds ou ayant une déficience auditive

- Si vous faites appel aux services d'un interprète gestuel, précisez quelle doit être la langue officielle (français ou anglais). Assurez-vous que les exigences bilingues seront satisfaites, au besoin.
- Parlez clairement, au rythme que pourra suivre l'interprète gestuel pour répondre aux besoins de la personne sourde et pour lui permettre également de communiquer avec l'interprète gestuel.
- Réduisez ou éliminez les bruits de fond qui dérangent (p. ex., coups de crayons sur la table ou froissements de papier) puisque les dispositifs d'amplification du son sont très sensibles aux bruits ambiants.
- Discutez dans un endroit calme ou déplacez-vous vers un endroit plus tranquille pour faciliter la communication.

Employés ayant un handicap physique

- Réaménagez le mobilier ou les objets d'une pièce pour tenir compte des fauteuils roulants, des fauteuils tricycles et autres aides à la mobilité.
- Donnez les directions, incluant la distance et les obstacles physiques. (Par exemple, vous pourriez indiquer un endroit situé à 20 mètres de distance ou mentionner qu'il y a des marches, une bordure ou une courbe accentuée devant.)

Employés ayant un trouble développemental ou une déficience psychiatrique

- Apprenez à connaître la personne de façon à l'inclure socialement ou à l'intégrer à l'organisation.
- Au besoin, offrez-lui de l'aide et des conseils.

Soyez conscient qu'un trouble du développement affecte le traitement de l'information et n'est pas relié à l'intelligence ou à la capacité de bien s'acquitter d'une tâche. Comme ces personnes utilisent des façons non conventionnelles pour apprendre, elles acquièrent souvent des niveaux élevés de pensée intuitive, de planification et d'organisation. Beaucoup des personnes ayant des troubles du développement possèdent de merveilleuses capacités d'adaptation qui se révèlent souvent lorsqu'elles bénéficient d'un milieu encourageant.