SLWDB
SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

# PRATIQUES EXEMPLAIRES D'EMBAUCHE INCLUSIVE

## POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Cette fiche-conseils est basée sur 12 entrevues qualitatives avec des entreprises de Sarnia Lambton partageant leurs expériences d'embauche d'un travailleur handicapé. Ces stratégies et initiatives réalisables fournissent un cadre pour promouvoir l'inclusion, l'équité et l'excellence dans la culture du milieu de travail et les processus de recrutement. En faisant la promotion de l'embauche inclusive, les meilleures pratiques peuvent créer des environnements où chaque individu se sent valorisé, habilité et capable d'apporter ses talents et ses perspectives uniques.

### Prioriser une communication claire :

- Faites la promotion de l'honnêteté et de la clarté dans toutes les communications, en favorisant la confiance et la compréhension, en apprenant à connaître vos employés ou vos collègues et en vous demandant comment vous pouvez mieux les soutenir et montrer de l'appréciation d'une manière qui est significative pour eux.
- Assurer une communication transparente et continue pendant le processus de recrutement et après pour établir une compréhension mutuelle des attentes. Contactez des experts qui peuvent offrir de l'aide pour naviguer dans ces conversations si vous ne savez pas quoi dire ou demander.
- Évaluer régulièrement les efforts d'inclusion de l'organisation au moyen de sondages, de mécanismes de rétroaction et d'évaluations du rendement où les employés peuvent soumettre anonymement des commentaires, des suggestions et des préoccupations directement à la haute direction.
- Utiliser des outils pour soutenir diverses capacités (p. ex. Microsoft Teams) en tenant compte des caractéristiques d'accessibilité, en veillant à ce qu'elles soient entièrement compatibles avec les lecteurs d'écran, la navigation au clavier et d'autres technologies d'assistance couramment utilisées par les personnes handicapées.

### Promouvoir un milieu de travail inclusif :

- Favoriser une culture d'ouverture et de soutien en milieu de travail qui valorise les contributions individuelles de chaque membre de l'équipe.
- Mettre l'accent sur la flexibilité dans les rôles et les tâches de l'emploi pour s'adapter à diverses compétences et capacités. Ce qui fonctionne pour certains peut ne pas fonctionner pour d'autres.
- Plaider en faveur de l'adaptabilité dans les politiques d'emploi pour soutenir les employés handicapés, y compris la santé mentale et d'autres handicaps non visibles.
- Élaborer des plans d'adaptation individualisés pour les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation.
- Organiser des ateliers ou de la formation axés spécifiquement sur les initiatives de diversité et d'inclusion.

### Promouvoir la flexibilité et l'adaptabilité :

- Favoriser une culture d'autonomie et de flexibilité. Maintenez la flexibilité dans l'attribution des tâches en gardant à l'esprit les capacités et les intérêts de chaque employé ou personnalisez divers aspects du rôle, tels que les responsabilités professionnelles en fonction de leurs forces, de leurs capacités et de leurs préférences.
- Permettre aux employés de personnaliser leurs espaces de travail pour s'adapter à leurs préférences et besoins uniques. Cela pourrait inclure la fourniture d'équipement ou d'un hébergement flexible pour les rendez-vous ou les traitements.
- Promouvoir l'autonomie et la flexibilité quant au moment et à la façon dont elles travaillent, permettant aux personnes handicapées de travailler de la manière qui convient le mieux à leurs forces et à leurs capacités.
- Élaborer des plans d'urgence qui comprennent des procédures d'évacuation accessibles, d'autres méthodes de communication pour les employés ayant une déficience auditive ou un trouble de la parole et des mesures d'adaptation pour ceux qui ont des limites à leur mobilité.
- Mettre en place un programme de rotation des emplois afin que les employés puissent s'engager dans une collaboration interfonctionnelle, acquérir de nouvelles expériences et développer leurs compétences dans un environnement favorable et inclusif.

**Sarnia Lambton Workforce Development Board**
265 Front Street North, Suite 504 | Sarnia, Ontario, N7T 7X1
Email: info@slwdb.org
Phone: 519-332-0000

SLWDB
SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

## Mettre l'accent sur les compétences et les capacités :

- Élaborer une « politique d'embauche inclusive » qui décrit explicitement l'engagement de l'organisation envers la non-discrimination, l'égalité des chances et la diversité dans tous les aspects du processus de recrutement.
- S'assurer que les postes sont accessibles et inclure des détails sur les compétences, les capacités et les intérêts qui correspondraient au candidat idéal pour le poste, en gardant à l'esprit de ne pas inclure les exigences « indispensables » si elles sont une préférence plutôt qu'une exigence obligatoire nécessaire pour réussir dans le rôle.
- Introduire un « profil de réussite du candidat » tenant compte des diverses capacités et attributs des candidats, décrivant les compétences clés et les attributs requis pour réussir dans le rôle.
- Mettre en œuvre des évaluations fondées sur les compétences ou des simulations de travail au cours du processus d'entrevue qui sont inclusives et accessibles aux candidats handicapés afin d'évaluer les aptitudes pratiques et les compétences pertinentes pour le travail.

## Investir dans l'hébergement, la formation et le perfectionnement :

- Effectuer une vérification interne ou recruter un spécialiste pour évaluer où votre organisation peut ou non se conformer aux normes établies par la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).
- Favoriser une culture d'apprentissage et de perfectionnement continus. Aider les employés à améliorer leurs compétences et leurs capacités. Offrir aux employés des possibilités de perfectionnement professionnel pour qu'ils acquièrent des compétences particulières adaptées à leurs besoins, à leurs capacités et à leurs styles d'apprentissage individuels.
- Mettre en œuvre des programmes de mentorat en jumelant des employés chevronnés qui ont de l'expérience dans la gestion des défis en milieu de travail liés aux handicaps avec des employés subalternes qui peuvent rencontrer des obstacles similaires.
- Allouer un budget aux employés pour qu'ils s'inscrivent à des cours et aient accès à un soutien pertinent à leur rôle ou à leurs aspirations professionnelles. S'assurer que les plateformes d'apprentissage en ligne sont accessibles et conformes aux normes d'accessibilité avec les technologies d'assistance ou les mesures d'adaptation nécessaires.
- Reconnaître les obstacles au transport et explorer des solutions telles que des programmes d'aide au transport, des options de transport subventionnées ou de covoiturage pour les employés qui n'ont pas accès à un transport fiable.
- Explorer les partenariats et les collaborations avec des organisations locales ou des organismes gouvernementaux qui offrent des subventions ou des subventions conçues pour soutenir les initiatives de diversité et d'inclusion pour les personnes handicapées. Ces organisations peuvent offrir un soutien pour tous les coûts associés à l'embauche inclusive.

## Utilisez des coachs d'emploi :

- Utiliser des conseillers d'emploi pour arbitrer et ajuster les tâches des employés handicapés, en particulier pendant les premières étapes de l'emploi.
- Établir des partenariats avec des organismes locaux de défense des droits des personnes handicapées pour accéder à des ressources et offrir des séances de formation aux gestionnaires d'embauche afin de s'assurer qu'ils sont dotés des connaissances et des compétences nécessaires pour soutenir les employés handicapés en milieu de travail.
- Créer un programme de mentorat spécialement conçu pour jumeler les employés avec des mentors expérimentés au sein de l'organisation qui peuvent fournir des conseils, du soutien et des conseils pour naviguer en milieu de travail.

Canada EMPLOYMENT ONTARIO Ontario

Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada
et le gouvernement de l'Ontario.

**Sarnia Lambton Workforce Development Board**
265 Front Street North, Suite 504 | Sarnia, Ontario, N7T 7X1
Email: info@slwdb.org
Phone: 519-332-0000

SLWDB
SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD