

DÉMARRAGE : CRÉATION D'UN MILIEU DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ ET INCLUSIF

1. Engagement de la direction :

- **Étude de cas sur l'embauche des personnes handicapées**

http://www.edsc.gc.ca/fra/invalidite/consultations/repenser_incapacite.shtml

<http://www.diversityjournal.com/13968-disabilities-13968/> (en anglais seulement)

<http://earn-paire.ca/>

- **Élargissement de la définition de la diversité et de l'inclusion**

Les personnes handicapées font également partie d'une population active diversifiée. Environ 1 personne sur 7 en Ontario est atteinte d'une forme quelconque de handicap, et on s'attend à ce que ce chiffre augmente. Les stratégies de recrutement inclusives permettent aux employeurs d'avoir accès à un bassin d'employés potentiels talentueux, motivés et éduqués. Un caractère d'intersection entre les différents groupes visés par l'équité peut aussi se produire. Par exemple, une personne handicapée peut également être une femme, faire partie d'une minorité visible, être membre de la communauté LGBTQ, etc. Tout le monde ressort gagnant d'une population active diversifiée et inclusive!

2. Examen des pratiques en matière de RH :

- **Normes d'emploi (LAPHO)**

<https://www.ontario.ca/fr/page/legislation-en-matiere-daccessibilite>

<http://verslaccessibilite.ca/>

<http://www.theaccessibilityhub.ca/the-aoda/> (en anglais seulement)

<https://www.hrpa.ca/for-the-public/accessibility-resources> (en anglais seulement)

- **Votre processus d'embauche est-il inclusif?**

<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=7174>

<http://ottawastaffingtoolkit.ca/diversify-workforce/>

<http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/diversity-recruitment.cfm> (en anglais seulement)

<http://inclusionnl.ca/inclusive-workplaces/hiring-practices/> (en anglais seulement)

- **Vos pratiques d'intégration sont-elles inclusives et accueillantes?**

Trousse à outils du Conference Board du Canada (chapitre 4)

<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=7174>

[https://www.hrpa.ca/for-the-public/disability-management-\(nidmar\)](https://www.hrpa.ca/for-the-public/disability-management-(nidmar)) (en anglais seulement)

3. Création d'une culture d'inclusion au sein de votre entreprise :

- **HR Council**

<http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/diversity-supportive-environment.cfm> (en anglais seulement)

- **Mentorat vers la diversité de Graybridge Malkam**

<http://graybridgemalkam.com/fr/cours-et-ateliers/diversite-et-inclusion/mentorat-vers-la-diversite>

- **Human Resources Professional Association**

<https://www.hrpa.ca/for-the-public/mental-health-resources> (en anglais seulement)

- **Perturber les préjugés inconscients**

<http://graybridgemalkam.com/courses-workshops/diversity-inclusion/unconscious-bias-understanding-our-brains-processes-bias> (en anglais seulement)

<http://graybridgemalkam.com/resources/white-paper-unconscious-bias> (en anglais seulement)

4. Liens avec les ressources locales pour les besoins continus en matière de talents :

- **Activités de recrutement personnalisées et événements par l'entremise du PAIRE et des fournisseurs de services qui peuvent répondre à vos besoins en matière de talents :**

<http://earn-paire.ca/>

5. Le voyage se poursuit :

- **N'attendez pas pour le poste parfait**

Les entreprises disent souvent qu'elles s'engagent à embaucher des personnes handicapées lorsqu'elles définissent les rôles appropriés ou lorsqu'elles disent être « prêtes ». Il n'existe aucun secteur particulier dans lequel une personne handicapée doit travailler. Qu'il s'agisse d'un poste de PDG ou dans la salle du courrier, il y a autant de postes qu'il y a de gens. Si vous lisez le présent document, votre entreprise **EST** prête à embaucher des personnes handicapées! Si vous participez à l'événement d'aujourd'hui, votre entreprise **EST** prête à embaucher des personnes handicapées! Qu'attendez-vous?

- **Penser à l'extérieur de « l'ascenseur »**

Les entreprises croient souvent que les entrées accessibles, les rampes et les ascenseurs sont synonymes d'inclusion. Toutefois, seulement que 6 % des personnes handicapées utilisent un fauteuil roulant ou un fauteuil motorisé. En effet, bon nombre de ces personnes ne nécessitent aucune mesure d'adaptation. L'inclusion commence par le changement d'attitudes. Continuez à demander à votre entreprise comment elle se débrouille et où se trouvent ses écarts. Célébrez ses réussites! Cherchez des solutions créatives. Engagez votre personnel, réseautez et faites partie des entreprises qui vous monteront où se trouvent les talents : des organismes comme le PAIRE!

6. Outils et ressources :

- **Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE)**

<http://earn-paire.ca/>

- **Entreprises Canadiennes SenseAbility**

<https://www.senseability.ca/fr/accueil>

- **Trousse à outils du Conference Board du Canada**

<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=7174>

- **Ontario Disability Employment Network (ODEN)**

<http://odenetwork.com/> (en anglais seulement)

- ***Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)***
<https://www.ontario.ca/fr/page/legislation-en-matiere-daccessibilite>

Ce ne sont que quelques exemples qui vous permettront de commencer. Pour plus d'information sur la façon dont le PAIRE peut vous aider, communiquez avec nous à <http://earn-paire.ca/fr/communiquez-avec-nous/>