Formation Inspire, Hire, Train, Retain
(IHTR) (inspirer, embaucher, former, fidéliser) : Ressources

L’objectif de la formation IHTR est de préparer les leaders humains à embaucher, engager et fidéliser les employés en situation de handicap en augmentant les connaissances sur l’accessibilité et la confiance pour leur inclusion.

La formation a été élaborée en collaboration avec et pour les organismes de santé de l’Ontario et intègre des exemples de cas, des expériences vécues, ainsi que des ressources et des outils existants en matière de meilleures pratiques. Tout au long de la formation, les participants se familiariseront avec les ressources présentant les principes essentiels, les meilleures pratiques et les stratégies concrètes pour créer un environnement de travail plus inclusif. Ce document énumère les ressources disponibles pour vous aider à explorer et à mettre en œuvre des pratiques en matière d’emploi inclusives pour les personnes en situation de handicap dans votre contexte particulier.

Ressources de la formation IHTR

## Creative Equity Toolkit (trousse d’outils sur l’équité créative) – Les préjugés inconscients

Pourquoi : La gestion des préjugés inconscients peut conduire à des décisions et à des actions plus équitables et plus inclusives à tous les stades de l’emploi.

À propos de : La section sur les préjugés inconscients de la trousse d’outils sur l’équité créative fournit une variété de ressources (p. ex. articles, webinaires), des trousses d’outils et des recherches liées aux préjugés inconscients.

Trousse d’outils sur l’équité créative : <https://creativeequitytoolkit.org/topic/organisational-culture/unconscious-bias/>

## Trousse d’outils RH de l’Association canadienne de soutien à l’emploi (ACSE)

Pourquoi : La formation IHTR reprend les renseignements de cette trousse d’outils sur les descriptions d’emploi inclusives, l’accueil et l’intégration des nouveaux employés, les mesures d’adaptation et la gestion du rendement. La trousse d’outils contient plus de renseignements et de conseils sur la manière de mettre en œuvre ces meilleures pratiques.

À propos de : La trousse d’outils RH de l’ACSE a été conçue en collaboration avec des fournisseurs de services de soutien à l’emploi afin d’aider les employeurs à se familiariser avec les politiques et procédures inclusives pour les personnes en situation de handicap. Elle couvre une série de sujets allant de la mise en place d’un environnement de travail inclusif, à l’embauche inclusive, et à la fidélisation.

Trousse d’outils RH de l’ACSE : <https://www.supportedemployment.ca/resources/employers/hrtoolkit/>

## Outil de planification d’accommodements pour répondre aux exigences liées au travail (Job Demands and Accommodation Planning Tool) (L’OPA-ET) destiné aux organisations

Pourquoi : les leaders humains peuvent être proactifs en rendant les rôles professionnels plus flexibles, plus solidaires et plus inclusifs pour tous les employés en examinant attentivement ce que le travail exige réellement.

À propos de : JDAPT pour les organisations est un outil en ligne gratuit qui vous aide à prendre en compte les exigences physiques et cognitives d’un emploi. Il propose des idées d’adaptation sur mesure pour les employés en situation de handicap et peut être utilisé pour orienter les conversations sur les mesures de soutien en milieu de travail.

JDAPT pour les organisations : <https://aced.iwh.on.ca/jdapt/organization-fr>

## Accessible Employers – Entrevues : ce que vous pouvez et ne pouvez pas demander

Pourquoi : Au cours d’une entrevue, il y a des questions que les employeurs ont le droit ou non de poser. Les questions inclusives posées lors d’une entrevue se concentrent sur l’expérience du candidat et sur sa capacité à remplir les exigences professionnelles réelles du poste.

À propos de : Exemples de questions qui peuvent ou ne peuvent pas être posées lors d’une entrevue.

Site Web de Accessible Employers : <https://accessibleemployers.ca/resource/interviews-what-you-can-cannot-ask/>

## Trousse d’outils du CCRW sur la confiance des personnes en situation de handicap

Pourquoi : La formation IHTR reprend les renseignements de cette trousse d’outils sur les mesures d’adaptation, la gestion du rendement et le développement de carrière. Elle offre des conseils supplémentaires sur les pratiques en matière d’emploi inclusives pour les personnes en situation de handicap.

À propos de : Cette trousse d’outils aide les employeurs à passer de la conformité à la confiance en matière de handicap et offre des renseignements pratiques sur la façon de devenir un employeur plus inclusif. Elle couvre une série de sujets allant de la stratégie d’entreprise à la culture du milieu de travail, en passant par l’accueil et l’intégration des nouveaux employés, le développement de carrière et bien plus encore.

Trousse d’outils du CCRW sur la confiance des personnes en situation de handicap : <https://toolkit.ccrw.org/accommodations/>

## Trousse d’outils de l’employeur d’Optez pour le talent (Hire for Talent)

Pourquoi : La formation IHTR reprend les renseignements de cette trousse d’outils sur la sélection des candidats, l’accueil et l’intégration des nouveaux employés. Consultez cette trousse pour obtenir de plus amples renseignements et des conseils sur la mise en œuvre de ces pratiques en matière d’emploi inclusives pour les personnes en situation de handicap.

À propos de : La trousse d’outils de l’employeur offre une variété d’outils, de « comment faire » et de stratégies pour réussir le recrutement, l’embauche, l’inclusion et la fidélisation des personnes en situation de handicap. Elle couvre une variété de sujets tels que les questions juridiques, le recrutement, les entrevues, l’adaptation de l’emploi et la santé mentale sur le lieu de travail.

Trousse d’outils d’Optez pour le talent : <https://hirefortalent.ca/toolkit>

Liste de contrôle de l’intégration des employés d’Optez pour le talent : <https://hirefortalent.ca/toolkit/hiring/item/6-2-employee-onboarding-checklist>

## Loi sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario (LAPHO) – Divulgation d’un handicap sur le lieu de travail

Pourquoi : Les leaders humains doivent comprendre leurs responsabilités après la divulgation d’un handicap, conformément aux normes de la LAPHO.

À propos de : Cette ressource décrit les raisons pour lesquelles les employés choisissent ou non de divulguer leur handicap, quand et comment ils peuvent le faire, et quelles sont les responsabilités des employés après la divulgation de leur handicap. En outre, elle décrit comment les leaders humains peuvent encourager un environnement de travail propice à la divulgation d’un handicap.

Site Web de la LAPHO : <https://aoda.ca/disclosure-of-disability-in-the-workplace/>

## The Job Accommodation Network (JAN) (réseau pour les adaptations professionnelles)

Pourquoi : Il existe de nombreux types d’adaptation qui peuvent aider les employés à donner le meilleur d’eux-mêmes. Les mesures d’adaptation doivent être élaborées en collaboration avec l’employé et adaptées à ses besoins spécifiques.

À propos de : JAN décrit diverses solutions d’adaptation et constitue une base de départ pour explorer les possibilités d’adaptation.

Site Web du JAN : <https://askjan.org/a-to-z.cfm>

## Centre de formation organisationnelle de l’Ontario (OCTC)

Pourquoi : Les organisations peuvent ne pas avoir la capacité interne ou l’expertise nécessaire pour créer un environnement de travail plus inclusif pour les personnes en situation de handicap et peuvent bénéficier d’une aide à la consultation pour développer leurs stratégies en matière d’emploi inclusives et leurs besoins en matière de formation.

À propos de : L’OCTC collabore avec les employeurs pour fournir la formation et les ressources nécessaires pour accroître la sensibilisation au handicap et la confiance en soi. Des aides supplémentaires adaptées aux besoins des employeurs sont disponibles par le biais de services améliorés.

Site Web de l’OCTC : <https://ontariotrainingcentre.com/>

Ressources supplémentaires

## Conseils stratégiques

### Ontario Disability Employment Network (ODEN) (réseau ontarien pour l’emploi des personnes en situation de handicap)

### **Pourquoi :** Les employeurs peuvent bénéficier d’une aide à la consultation pour renforcer leur capacité organisationnelle et leur confiance dans la mise en œuvre de pratiques en matière d’emploi inclusives pour les personnes en situation de handicap. Si votre organisation a besoin d’aide pour contacter un fournisseur de services en matière d’emploi, l’ODEN peut également vous aider à trouver et à établir une relation avec des fournisseurs locaux.

### **À propos de :** L’ODEN offre une large gamme de services pour aider les organisations à développer un personnel plus inclusif. Les services comprennent la planification du recrutement, l’accompagnement pour des entrevues inclusives, la formation à la sensibilisation et à la confiance en soi en matière de handicap, des services de conseil stratégique, la coordination avec les fournisseurs de services en matière d’emploi locaux, et bien plus encore.

Site Web de l’ODEN : <https://www.odenetwork.com/>

### Specialisterne

Pourquoi : Specialisterne travaille avec les entreprises pour renforcer leur capacité organisationnelle et leur confiance à mettre en œuvre des pratiques en matière d’emploi inclusives pour les personnes en situation de handicap.

À propos de : Les services proposés vont de l’éducation à la sensibilisation, en passant par les services de conseil (p. ex. intégrer la neuro-inclusion dans votre stratégie EDI) et l’accompagnement sur le lieu de travail.

Site Web de Specialisterne : <https://ca.specialisterne.com/fr/>

### Agences de services d’emploi en Ontario

Pourquoi : Les organisations peuvent s’associer à des agences de services d’emploi pour créer un environnement de travail plus inclusif. Elles offrent des services spécialisés et un soutien pratique tout au long des phases de recrutement, d’embauche, de formation et de fidélisation. Ces services comprennent l’élaboration de descriptions de postes, la sélection des candidats, les entrevues avec les candidats, l’accompagnement/la formation en cours d’emploi et bien plus encore.

D’autres options :

1. **Les services d’aide à l’emploi de la Marche des dix sous du Canada (MDSC)**

Site Web des services d’aide à l’emploi de la MDSC : <https://www.modcemploymentservices.ca/fr/homez/>

Les services d’aide à l’emploi de la MDSC ont des bureaux partout au Canada. Pour trouver un site près de chez vous, cliquez ici : <https://www.modcemploymentservices.ca/fr/a-notre-sujet/contactez-nous/>

1. **Prêts, disponibles & capables (PDC)**

*Soutien aux candidats/salariés présentant une déficience intellectuelle ou un spectre autistique*

Site Web de PDC : <https://pretsdisponiblesetcapables.ca/>

1. **Prêts, disponibles & capables (PDC)**

**Soutien aux candidats/salariés présentant une déficience intellectuelle ou un spectre autistique**

**Site Web de PDC :** <https://pretsdisponiblesetcapables.ca/>

## Guides et ressources

### Le Milieu de Travail Inclusif.ca

Pourquoi : Un centre de ressources conçu pour les demandeurs d’emploi/employés qui présentent des troubles du spectre autistique ou une déficience intellectuelle.

À propos de : Les ressources sont regroupées par demandeurs d’emploi/salariés, employeurs et agences. Les sujets abordés couvrent toutes les étapes de l’emploi, depuis l’embauche (p. ex. mise en relation avec des agences, entrevues), la formation (p. ex. mesures d’adaptation en milieu de travail, accueil et intégration des nouveaux employés), jusqu’à la fidélisation (p. ex. progression de carrière pour les employés/employeurs).

Le Milieu de Travail Inclusif.ca : <https://lemilieudetravailinclusif.ca/fr/accueil>

### Mesures d’adaptation en milieu de travail – Un guide à l’intention des employeurs sous réglementation fédérale

Pourquoi : Pour obtenir des conseils pratiques et des stratégies d’adaptation des employés.

À propos de : Ce guide offre un soutien pratique aux employeurs, aux gestionnaires et aux superviseurs qui souhaitent en savoir plus sur les mesures d’adaptation des membres de leur équipe. Il présente les étapes de la procédure d’adaptation et d’autres ressources.

Guide sur les mesures d’adaptation en milieu de travail : [Mesures d’adaptation en milieu de travail – Un guide à l’intention des employeurs sous réglementation fédérale (chrc-ccdp.gc.ca)](https://www.ccdp-chrc.gc.ca/ressources/publications/guide-mesures-dadaptation-en-milieu-de-travail)

## Auto-évaluations

Pourquoi : Pour aider les organisations et les équipes à comprendre leurs forces et les domaines dans lesquels elles doivent progresser, plusieurs questionnaires et outils d’évaluation sont facilement accessibles et conçus pour favoriser la croissance et l’orientation. Quelques-uns sont disponibles ci-dessous :

### Pour tout le monde : questionnaire sur les mythes concernant les personnes en situation de handicap (Ontario Disability Employment Network) (en anglais)

À propos de : Briser les mythes pour comprendre ce qu’impliquent réellement les pratiques en matière d’emploi inclusives, en tenant compte de la justification de l’embauche. (Évaluation de 5 minutes)

<https://www.odenetwork.com/disability-myth-quiz/>

### Pour les leaders humains : l’outil d’auto-évaluation de l’ACSE

**À propos de : Considérations sur la manière dont les équipes et les individus peuvent aborder directement leurs pratiques en matière d’emploi inclusives. (Évaluation de 10 minutes)**

<https://www.supportedemployment.ca/resources/employers/self-assessment-tool/>

### Pour les dirigeants organisationnels : auto-évaluation de l’employeur favorisant l’inclusion des personnes en situation de handicap

**À propos de :** Générer des informations utiles qui peuvent conduire à des actions à l’échelle de l’entreprise et aux prochaines étapes, des ressources personnalisées vous étant envoyées à la fin. (Évaluation de 10 minutes)

<https://disabilityinclusion.ca/>

Financement assuré par le gouvernement de l’Ontario et Holland Bloorview Kids Rehabilitation Foundation.

Pour obtenir des informations et des ressources, visitez : <https://hollandbloorview.ca/IHTR>

© Holland Bloorview Kids Rehabilitation Hospital 2025