

Plan d'action en matière d'emplois accessibles

Les étapes figurant ci-dessous vous aideront à élaborer un plan d'action en matière d'emplois accessibles pour votre organisation. Utilisez *l'assistant de conformité LAPHO* pour vous aider à déterminer précisément ce que doit faire votre organisation et les échéanciers à respecter pour vous conformer à la norme.

REMARQUE : Les liens vers l'assistant et toutes les autres ressources présentées ci-dessous sont fournis dans le document Ressources du webinaire – Normes pour l'emploi dans le dossier des ressources du webinaire – normes pour l'emploi.

EXIGENCE	ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE POUR LA MISE EN ŒUVRE
<p>1 Rendre le recrutement accessible</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont vos politiques, pratiques et procédures actuelles en matière de recrutement – p. ex., offres d'emploi, entrevues? • À quels obstacles font face les candidats actuellement? • Quelles politiques, pratiques et procédures pouvez-vous élaborer ou examiner afin de supprimer les obstacles? • De quelle façon aviserez-vous les employés et les candidats au sujet des mesures d'adaptation offertes? À quel moment? À quel endroit? • De quelle façon consulterez-vous les candidats pour déterminer les mesures d'adaptation dont ils pourraient avoir besoin? • De quelle façon diffuserez-vous les politiques en matière de mesures d'adaptation aux nouveaux employés? À quel moment? À quel endroit? • Quelle formation est nécessaire? Qui devra suivre la formation? Quel en sera son contenu? De quelle façon sera-t-elle dispensée? <p>Ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lignes directrices en matière de politiques sur les normes pour l'emploi (<i>site Web du ministère</i>) • Employer's Toolkit: Making Ontario's Workplaces Accessible to People With Disabilities (en anglais seulement) (<i>Site Web du Conference Board du Canada</i>) • Vidéo de Harold Jeepers « Part 5: Recruitment and Informing Employees of Supports » (en anglais seulement) (<i>Site Web de la Human Resources Professionals Association [HRPA]</i>) • Formation : norme pour l'emploi (<i>Site Web Vers l'accessibilité</i>) • Rétroaction des candidats et des employés

<p>2</p> <p>Informé le personnel des politiques en matière de soutien aux employés handicapés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qui doit être informé? • Quelles politiques devraient être abordées? • Comment les politiques seront-elles communiquées? À quel moment? À quel endroit?
<p>3</p> <p>Rendre accessible aux employés l'information mise à disposition au lieu de travail</p>	<p>Ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lignes directrices en matière de politiques sur les normes pour l'emploi (<i>site Web du ministère</i>) • Employer's Toolkit: Making Ontario's Workplaces Accessible to People With Disabilities (en anglais seulement) (<i>Site Web du Conference Board du Canada</i>) • Formation : norme pour l'emploi (<i>Site Web Vers l'accessibilité</i>) • Affiche sur le RESPECT (<i>Ressource en format PDF</i>) • Vidéo de Harold Jeepers « Part 5: Recruitment and Informing Employees of Supports » (en anglais seulement) (<i>Site Web de la Human Resources Professionals Association [HRPA]</i>)

<p>4 Aider à assurer la sécurité des employés handicapés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment déterminerez-vous les employés qui ont besoin d'aide pour demeurer en sécurité? • Quels sont les obstacles existants à l'heure actuelle? • Quelles politiques, pratiques et procédures pouvez-vous élaborer ou examiner afin de supprimer les obstacles? • Qui sera chargé de consigner l'information individualisée concernant l'intervention en cas d'urgence? • Comment consignerez-vous l'information? À quel moment? Quels éléments doivent être inclus? Quel format utiliserez-vous? • À qui l'information sera-t-elle transmise? • Quelle formation est nécessaire? Qui devra suivre la formation? Quel en sera son contenu? De quelle façon sera-t-elle dispensée?
<p>5 Élaborer des plans d'adaptation pour les employés handicapés</p>	<p><i>Exigence applicable uniquement aux organisations comptant plus de 50 employés.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Qui sera chargé d'élaborer le plan d'adaptation? • Comment élaborerez-vous un plan d'adaptation? À quel moment? Quels éléments doivent être inclus? Quel format utiliserez-vous? • À qui le plan sera-t-il transmis? • Quelle formation est nécessaire? Qui devra suivre la formation? Quel en sera son contenu? De quelle façon sera-t-elle dispensée? <p>Ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lignes directrices en matière de politiques sur les normes pour l'emploi (<i>site Web du ministère</i>) • Employer's Toolkit: Making Ontario's Workplaces Accessible to People With Disabilities (en anglais seulement) (<i>Site Web du Conference Board du Canada</i>) • Formation : norme pour l'emploi (<i>Site Web Vers l'accessibilité</i>) • Vidéo de Harold Jeepers « Part 1: Developing and documenting individual accommodation plans » (en anglais seulement) (<i>Site Web de la Human Resources Professionals Association [HRPA]</i>) • Rétroaction des employés • Expert externe (p. ex., expert médical)

<p>6</p> <p>Faciliter le retour au travail des employés handicapés</p>	<p><i>Exigence applicable uniquement aux organisations comptant plus de 50 employés.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels employés ont besoin d'aide pour retourner au travail? • Quelles sont les mesures que vous allez prendre pour faciliter le retour au travail d'un employé? • Qui sera chargé d'élaborer un plan de retour au travail? • Pendant combien de temps le plan de retour au travail sera-t-il en place? Quel est le processus d'examen? • Quelle formation est nécessaire? Qui devra suivre la formation? Quel en sera son contenu? De quelle façon sera-t-elle dispensée?
<p>7</p> <p>Rendre la gestion du rendement, le perfectionnement professionnel et les changements de poste accessibles pour les employés</p>	<p>Ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lignes directrices en matière de politiques sur les normes pour l'emploi (<i>site Web du ministère</i>) • Employer's Toolkit: Making Ontario's Workplaces Accessible to People With Disabilities (en anglais seulement) (<i>Site Web du Conference Board du Canada</i>) • Formation : norme pour l'emploi (<i>Site Web Vers l'accessibilité</i>) • Vidéo de Harold Jeepers « Part 6: Facilitating return to work » (en anglais seulement) (<i>Site Web de la Human Resources Professionals Association [HRPA]</i>) • Rétroaction des employés <p><i>Applicable uniquement aux organisations ayant déjà ces processus en place.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Qui sera chargé d'évaluer les besoins des employés et d'examiner les plans d'adaptation existants? • De quelle façon et à quel moment consulterez-vous les employés afin de déterminer leurs besoins? • Quels documents doivent être fournis en format accessible et quel format est requis? • Comment formulerez-vous des observations et encadrerez-vous les employés? • Quelle formation est nécessaire? Qui devra suivre la formation? Quel en sera son contenu? De quelle façon sera-t-elle dispensée? <p>Ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lignes directrices en matière de politiques sur les normes pour l'emploi (<i>site Web du ministère</i>) • Employer's Toolkit: Making Ontario's Workplaces Accessible to People With Disabilities (en anglais seulement) (<i>Site Web du Conference Board du Canada</i>) • Formation : norme pour l'emploi (<i>Site Web Vers l'accessibilité</i>) • Vidéo de Harold Jeepers « Part 2: Keeping accessibility needs and plans in mind » (en anglais seulement) (<i>Site Web de la Human Resources Professionals Association [HRPA]</i>) • Rétroaction des employés

Plan d'action en matière d'emplois accessibles

EXIGENCE	PLAN DE MISE EN ŒUVRE
1 Rendre le recrutement accessible	
2 Informer le personnel des politiques en matière de soutien aux employés handicapés	
3 Rendre accessible aux employés l'information mise à disposition au lieu de travail	
4 Aider à assurer la sécurité des employés handicapés	

5 Élaborer des plans d'adaptation pour les employés handicapés	
6 Faciliter le retour au travail des employés handicapés	
7 Rendre la gestion du rendement, le perfectionnement professionnel et les changements de poste accessibles pour les employés	