



Fiche pratique : Recrutement et embauche inclusifs et accessibles

La sous-représentation des personnes en situation de handicap sur le marché du travail est un fait avéré. Parallèlement, la pénurie de main-d'œuvre et de compétences demeure un défi pour les employeurs de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve-et-Labrador. Pour ces derniers, il est essentiel d'adopter une approche axée sur l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance dans le recrutement, la fidélisation, la mobilisation, la communication, la formation et les pratiques quotidiennes en milieu de travail afin de combler les lacunes du marché du travail, en établissant des liens entre un bassin de main-d'œuvre qualifiée et précieuse et les besoins réels des employeurs.

Vous êtes donc prêt à embaucher davantage de personnes en situation de handicap, mais comment trouver et attirer ces talents ?

Évaluez votre culture et vos systèmes actuels.

L'embauche équitable et inclusive ne se résume pas à multiplier les offres d'emploi aux personnes en situation de handicap. Il s'agit de valoriser leur expertise et leur expérience et de soutenir leur développement professionnel tout au long de leur parcours au sein de votre organisation. Engageons le dialogue :

- Comment décririez-vous la culture actuelle de votre organisation concernant les personnes en situation de handicap ?
- Dans quelle mesure êtes-vous préparé à fournir des accommodements et à soutenir le maintien en poste et le développement des employés en situation de handicap ?
- En quoi la mise en place d'un processus d'embauche plus équitable pour les personnes en situation de handicap s'inscrit-elle dans les objectifs de votre organisation ?

Utilisez ce dialogue pour définir des objectifs clairs en vue d'améliorer votre processus de recrutement.

Par exemple : La boutique Tare a fait de l'accessibilité une priorité, même si cela a nécessité un peu plus de temps pour créer une [page d'accessibilité sur leur site web](#). Sur cette page, ils

présentent l'agencement et les caractéristiques d'accessibilité du magasin, notamment les toilettes, l'éclairage et le son.

Offrir des avantages sociaux complets et des options de travail à distance.

Si les avantages sociaux et les primes sont souvent un facteur déterminant dans le choix d'un employeur par les demandeurs d'emploi, pour les employés en situation de handicap, un ensemble complet d'avantages sociaux est souvent essentiel au maintien de leurs plans de soins de santé physique et mentale.

Par exemple : Offrir des avantages sociaux à tous les employés, qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein. Supprimer la période d'essai de trois mois avant le début des avantages sociaux afin que tous les employés en bénéficient dès leur premier jour de travail.

Établissez des partenariats.

Établissez des liens avec les organismes qui soutiennent les personnes en situation de handicap. De nombreux organismes existent et avec lesquels vous pouvez collaborer. Prenez l'initiative et engagez-vous !

Par exemple : Contactez les organismes communautaires et ceux qui œuvrent auprès des personnes en situation de handicap. La brasserie 2 Crows Brewing Co. collabore avec le Groupe Prescott, un organisme d'Halifax qui se consacre à faciliter l'accès à l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap dans la communauté. Trois de leurs employés ont été recrutés par l'intermédiaire du Groupe Prescott.

Revoyez vos descriptions de poste et vos questions de candidature.

Créer des descriptions de poste et des questions de candidature inclusives, c'est réfléchir aux véritables exigences du poste et décrire les objectifs à atteindre plutôt que la manière de les accomplir. Vos membres du personnel doivent-ils être d'excellents communicateurs à l'oral, ou doivent-ils simplement communiquer efficacement avec les autres? Repenser le poste peut permettre d'attirer de nouveaux talents. Indiquez clairement que vous valorisez l'expérience vécue des personnes en situation de handicap et d'autres personnes issues de la diversité. Dans vos questions de candidature, offrez aux personnes la possibilité de signaler volontairement tout handicap et indiquez clairement que des mesures d'adaptation sont offertes.

Assurez-vous que votre application est accessible.

L'un des principaux défis pour les personnes en situation de handicap est l'accès aux offres d'emploi. L'application est-elle accessible aux lecteurs d'écran, par exemple ? Si vous diffusez une offre d'emploi sur les réseaux sociaux, avez-vous utilisé les fonctionnalités d'accessibilité ?

Par exemple : Veillez à inclure une description des images dans les légendes de vos publications sur les réseaux sociaux (soit dans la légende elle-même, soit dans le texte alternatif) pour les personnes utilisant un lecteur d'écran. Utilisez la notation CamelCase pour tous les hashtags afin d'en faciliter la lecture.

Le CamelCase est une convention d'écriture qui consiste à faire commencer chaque mot ou abréviation par une majuscule au milieu d'une phrase. Cela améliore la lisibilité des hashtags et permet aux lecteurs d'écran de reconnaître les mots séparément. Par exemple, un hashtag classique s'écrirait « #thetashop », tandis qu'un hashtag en camelCase s'écrirait « #TheTareShop ».