



**PRATIQUES D'EMPLOI ACCESSIBLES
POUR LES EMPLOYEURS SOUS
RÉGLEMENTATION PROVINCIALE
EN ONTARIO**

AVRIL 2023

 **RH Camionnage
Canada**

À PROPOS DE RH CAMIONNAGE CANADA

À titre d'organisme sans but lucratif d'envergure nationale, RH Camionnage Canada propose des solutions de RH modernes, destinées à la main-d'œuvre du camionnage et de la logistique. L'une de nos priorités stratégiques est de rendre la vie plus facile aux entreprises en offrant une vaste gamme, mise à jour, de guides, rapports, modèles de documents et plus encore afin de soutenir la gestion efficace des ressources humaines ainsi que les efforts de recrutement et de rétention.

Visitez truckinghr.com pour en apprendre davantage.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

L'information contenue ici ne constitue pas un avis juridique. RH Camionnage Canada, et l'ensemble de ses collaborateurs au contenu, n'assument aucune responsabilité quant à toute circonstance découlant de l'adoption, ou de la décision de ne pas adopter, toute recommandation contenue dans ce document.

TROUVEZ-EN PLUS

Visitez le site Web de RH Camionnage Canada pour trouver des guides et des outils pratiques de gestion des ressources humaines, conçus expressément pour les employeurs du camionnage et de la logistique.

LOI SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO

Cette ressource utilise la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* à titre de référence. Cette réglementation qui présente les normes d'accessibilité est entrée en vigueur en 2005. Les normes de la Loi sont plutôt complètes et les employeurs qui les suivent seront probablement en conformité avec les législations similaires d'autres provinces. Toutefois, consultez vos propres normes provinciales pour confirmer les exigences réglementaires auxquelles vous êtes soumis. Les employeurs qui ne sont pas assujettis à la Loi ou à une autre législation mais qui choisissent néanmoins d'en adopter les principes seront en tête de peloton en ce qui a trait à leurs pratiques d'emploi pour les personnes handicapées.



INTRODUCTION

Afin de se conformer à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (<https://aoda.ca/the-act/>) et à *Ses normes sur l'emploi accessible* (<https://aoda.ca/the-act/#partiii>), les employeurs ontariens du secteur du camionnage et de la logistique qui sont sous réglementation provinciale doivent rendre leurs pratiques d'emploi accessibles afin de répondre aux besoins des candidats en emploi qui sont handicapés.

Tenez compte de ce qui suit lors de l'élaboration de pratiques d'emploi accessibles pour les personnes handicapées.

1) INCLUEZ UN ÉNONCÉ D'ACCOMMODEMENT DANS VOS OFFRES D'EMPLOI

La Loi est claire quant à l'exigence d'informer les personnes handicapées de la disponibilité d'accommodements tout au long du processus de recrutement et de sélection. Toutefois, la manière dont cette information est rédigée et le langage utilisé peuvent varier, parfois d'un ton officiel et détaillé, parfois de façon plus décontractée. En tant qu'employeurs de l'industrie du camionnage et de la logistique, vous êtes invités à faire en sorte que vos énoncés soient représentatifs de votre marque et de votre culture de travail.

Exemples d'énoncés à inclure dans des offres d'emploi et de l'information de recrutement :

Exemple 1

[*Nom de l'entreprise*] est engagée à offrir des pratiques d'emploi accessibles, en conformité avec la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. On demande aux candidats de faire leurs demandes d'accommodements à [*Nom de l'entreprise*] et nous déploierons tous les efforts nécessaires pour que ces demandes soient satisfaites tout au long du processus de recrutement.

Exemple 2

[*Nom de l'entreprise*] est un employeur qui valorise l'équité des opportunités et qui est engagé à l'égard de la diversité. Nous sommes engagés à procurer de l'emploi en conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Tout le matériel d'évaluation et de sélection utilisé au cours du processus de recrutement sera disponible, sur demande, en format accessible pour les personnes handicapées. Si vous êtes contacté pour une entrevue, veuillez dire au recruteur si vous avez besoin d'un accommodement lié à un handicap.



Exemple 3

[*Nom de l'entreprise*] croit en la diversité et est engagée à la promouvoir au sein de son personnel. Nous ne prenons pas de décision d'embauche ou d'emploi qui serait basée sur la race, les origines ancestrales, le lieu d'origine, la couleur de la peau, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances religieuses, le genre, l'orientation sexuelle, un handicap, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou le registre des infractions.

Nous sommes engagés à fournir des accommodements raisonnables et nous travaillerons avec vous afin de répondre à vos besoins. Si vous êtes une personne handicapée et que vous avez besoin d'assistance au cours du processus de candidature, n'hésitez pas à nous le faire savoir! Nous sommes fiers de notre environnement de travail inclusif et nous invitons les personnes de tous les horizons à poser leur candidature.

2) INCLUEZ UN ÉNONCÉ D'ACCOMMODEMENT DANS VOS OFFRES D'EMBAUCHE

Lorsqu'ils font une offre d'embauche, les employeurs devraient informer les candidats qu'ils ont choisis des politiques de l'entreprise en matière d'accommodements. Vous pouvez le faire en incluant un énoncé dans votre offre d'embauche.

Exemples d'énoncés à inclure dans des offres d'embauche :

Exemple 1

[*Nom de l'entreprise*] est engagée à procurer des pratiques d'emploi accessibles, en conformité avec la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Si vous avez des demandes d'accommodement liées à votre emploi chez [*Nom de l'entreprise*], veuillez contacter votre directeur de l'embauche. Dans le cadre de votre intégration en emploi, vous recevrez de la formation sur la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et les politiques de [*Nom de l'entreprise*] qui y sont liées.

Exemple 2

Dans le cas où vous auriez besoin d'un accommodement afin d'accomplir votre travail plus efficacement, (par exemple l'accès à votre poste de travail et/ou aire de travail, des modifications à la technologie, l'équipement ou les véhicules) n'hésitez pas à nous le faire savoir! Nous travaillerons avec vous afin de répondre à vos besoins et à vos demandes d'accommodement.



3) DIVERSIFIEZ VOS SOURCES DE RECRUTEMENT

Les employeurs peuvent attirer des personnes handicapées de la même manière qu'ils recruteraient toute autre personne. Par ailleurs, il existe d'excellentes ressources et organisations qui peuvent assister les employeurs désireux d'embaucher à partir de ce bassin de talents.

Guichet-Emplois (<https://www.guichetemplois.gc.ca/employeurs>)

Un site du gouvernement du Canada où les employeurs peuvent afficher des offres d'emploi gratuitement et cibler les personnes handicapées. Guichet-Emplois dispose d'outils et de services gratuits afin d'aider les chercheurs d'emploi handicapés à se mettre en lien avec le bon employeur.

Discover Ability Network (<https://magnet.whoplusyou.com/lp/disabilitydiscovery>)

Un portail en ligne gratuit, géré par Magnet, qui met directement en lien les entreprises avec des personnes handicapées.

Services d'aide à l'emploi de la Marche des dix sous du Canada (<https://www.modcemploymentservices.ca/fr/homez/>)

Une organisation canadienne de pointe, dont la mission est de maximiser l'indépendance et la participation des personnes handicapées au marché du travail. Ces services d'aide à l'emploi sont diversifiés et aident les employeurs à dénicher et à garder en entreprise les meilleurs candidats pour leur organisation.

Vous en voulez plus? RH Camionnage Canada a mis sur pied un Outil de connexion, une base de données en ligne d'organisations pouvant aider les employeurs à bâtir des milieux de travail plus inclusifs pour les personnes handicapées. Visitez <https://truckinghr.com/connector-tool-outil-de-connexion/>



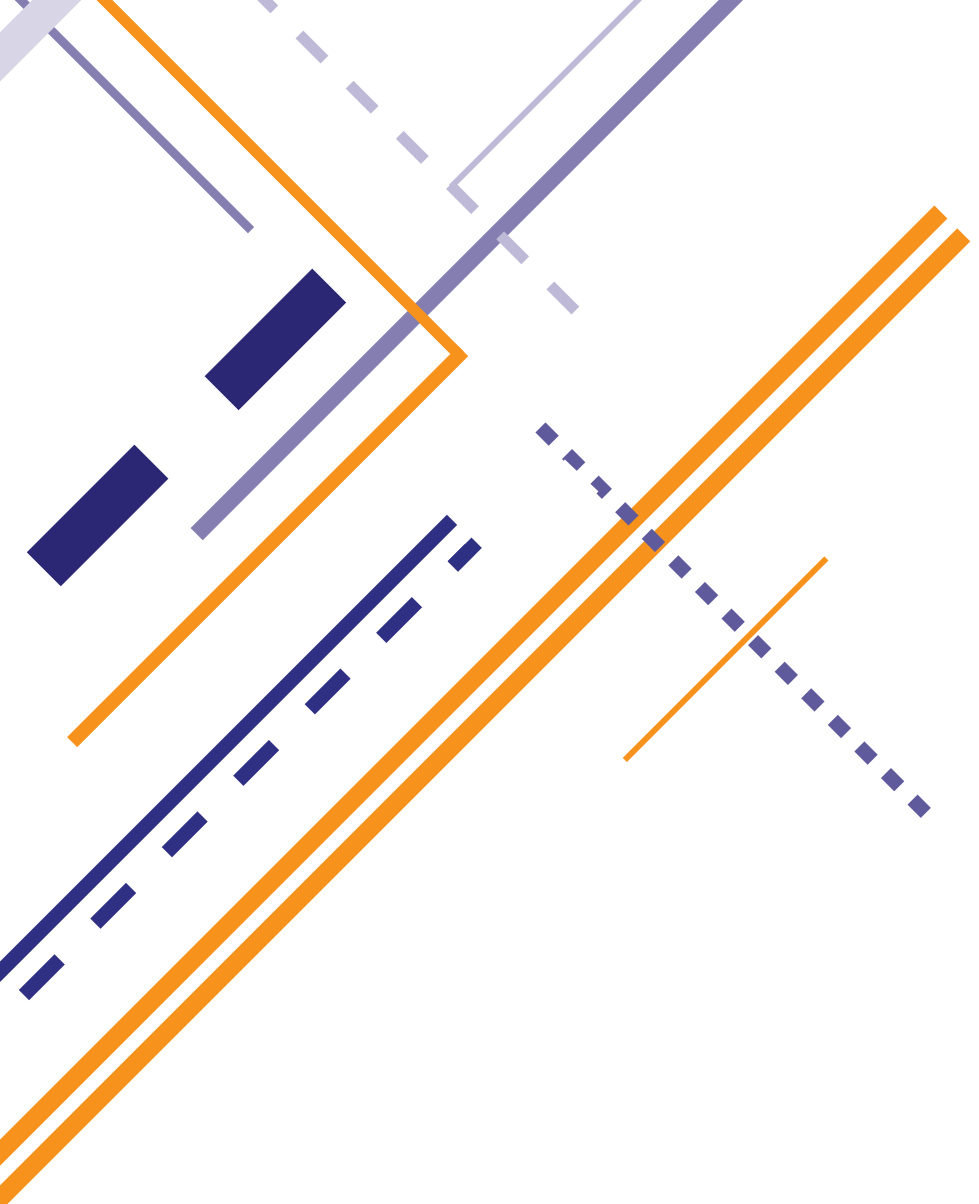
AUTRES IDÉES

Le fait d'afficher des offres d'emploi sur des sites Web ciblés et auprès d'organismes communautaires peut être un excellent départ si vous désirez embaucher des personnes handicapées.

Vous pourriez également :

- Passer en revue l'information contenue dans vos sites Web. Est-ce que le message que vous envoyez aux candidats potentiels est attrayant pour des personnes handicapées? Le langage utilisé devrait être inclusif et démontrer que les personnes handicapées sont les bienvenues dans votre entreprise.
- Les organisations dédiées spécifiquement aux personnes handicapées peuvent être une source potentielle de recrutement. Elles peuvent également fournir de l'information et de la formation relatives à des handicaps en particulier et décrire les types de soutien ou d'accommodement dont une personne handicapée pourrait avoir besoin. Parmi les exemples, on retrouve :
 - Institut national canadien pour les aveugles (INCA)
 - Association des sourds du Canada
 - Les Amputés de guerre
 - Association canadienne des troubles d'apprentissage





PRÉPARÉ PAR :



104-720 chemin Belfast
Ottawa, Ont. K1G 0Z5

FINANCÉ PAR :

