

7 CONSEILS pour célébrer le MNSEPSH sur votre lieu de travail



Le mois d'octobre est le mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées (MNSEPSH), une occasion de commémorer les contributions des personnes en situation de handicap et de promouvoir les pratiques d'embauche tenant compte du handicap. Le thème de cette année, L'emploi inclusif au Canada : Construire une main-d'œuvre sans barrières est un appel à l'action pour chaque lieu de travail. Ces conseils vous aideront à renforcer votre engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, en octobre et tout au long de l'année.

1

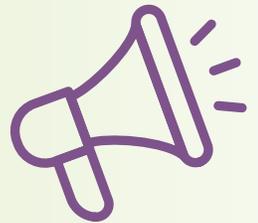
Publiez un message sur le MNSEPSH

Reconnaissez le mois d'octobre comme le MNSEPSH en envoyant un court message à l'ensemble de l'entreprise par courrier électronique, intranet ou bulletin d'information du personnel.

Incluez le slogan **Travailler sans barrières**, et mentionnez pourquoi c'est important et l'engagement de votre lieu de travail en faveur de l'inclusion.

Exemple : « En octobre, nous nous joignons à des organisations de tout le Canada pour célébrer le MNSEPSH et reconnaître les contributions des travailleurs en situation de handicap et la nécessité de créer une main-d'œuvre sans obstacles »

 **Ressource** : Modèle de courriel pour les responsables des ressources humaines pour célébrer le MNSEPSH.



2

Montrez votre soutien

Démontrez votre participation en personne et en ligne.

Utilisez des affiches dans les salles de pause, des panneaux numériques, des signatures de courriel, des arrière-plans Zoom ou votre logo aux couleurs du MNSEPSH.

Participez à **On illumine la nuit! Pour le MNSEPSH^{MC}** en illuminant votre bâtiment ou en portant du violet et du bleu le troisième jeudi d'octobre.

Exemple : Ajoutez « Fier/Fière de soutenir le MNSEPSH » à votre signature de courriel pour le mois d'octobre.

 **Ressource** : Arrière-plans Zoom MNSEPSH 2025, signature de courriel et [guide des logos saisonniers](#)



3

Organisez une réunion café ou une journée portes ouvertes

Créez un espace pour une conversation de 30 minutes avec votre équipe sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Mettez en évidence les politiques existantes, les procédures relatives aux avantages sociaux, les demandes d'adaptation et la manière dont les employés peuvent accéder à ces ressources.



4

Augmentez les possibilités d'apprentissage

Fournissez des opportunités d'apprentissage pratique pour renforcer les compétences d'inclusion de votre équipe.

Prenez contact avec ODEN pour organiser une **formation sur la sensibilisation au handicap et la confiance en soi** (virtuelle ou en personne).



Bonne pratique : Répondez au questionnaire de l'ODEN sur les mythes du handicap avant et après la formation pour comprendre comment vos connaissances se sont améliorées.



5

Examinez un seul processus pour commencer

Choisissez un processus en matière d'accessibilité à examiner - recrutement, intégration, communication au sein de l'équipe - et apportez-y des améliorations. Même de petits changements peuvent faire la différence!

Exemple : Mettez à jour les offres d'emploi afin d'utiliser un langage clair et de supprimer les exigences inutiles.



Ressource : [7 conseils pour la rédaction d'offres d'emploi très efficaces](#)



6

Partagez une histoire

Soulignez la réussite d'un employé, d'un client ou d'un partenaire en matière d'intégration des personnes en situation de handicap.

Avec leur consentement, partagez leur histoire sur votre intranet, dans un bulletin d'information destiné au personnel ou sur vos canaux de médias sociaux.

Exemple : « Voici Sam, qui a rejoint notre équipe par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'emploi local. Ses compétences et sa créativité ont transformé l'expérience de nos clients. »



7

Fixez un objectif

Terminez le MNSEPSH en vous engageant publiquement à poursuivre la création d'un lieu de travail sans barrières.

Exemple : Annoncez que votre organisation compte revoir sa procédure d'adaptation ou fixez un nouvel objectif de recrutement inclusif.



Bonne pratique : Impliquez vos employés dans le choix de l'objectif et veillez à ce qu'il soit S.M.A.R.T. (Spécifique, Mesurable, Approprié, Réaliste et Temporel). Partagez votre engagement publiquement et examinez les progrès réalisés tous les trimestres ou lors du prochain MNSEPSH.



N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions sur le MNSEPSH ou sur la manière de commencer votre parcours d'inclusion des personnes en situation de handicap.

1-866-280-6336 | info@odenetwork.com | odenetwork.com

ODEN^{MD} et sa conception sont des marques déposées du Réseau ontarien pour l'emploi des personnes handicapées.