

Job Access

Driving disability employment

NOTE D'INFORMATION EMPLOYER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Employer une personne en situation de handicap présente des avantages commerciaux – au-delà du simple avantage de pourvoir un poste vacant. Ces avantages sont étayés par des études australiennes et internationales. Les employés en situation de handicap :

- sont fiables – les personnes en situation de handicap prennent moins de jours de congés, prennent moins de congés maladie, et restent plus longtemps en poste que d'autres collaborateurs ;
- sont productifs – une fois que les personnes en situation de handicap sont affectées à un poste approprié, elles obtiennent d'aussi bons résultats que les autres employés ;
- représentent un coût abordable pour l'entreprise – leur recrutement, la couverture assurance et les indemnités sont plus faibles. Les personnes en situation de handicap ont moins d'incidents et d'accidents du travail générant des indemnités par comparaison avec les autres employés.
- sont bons pour les affaires – Les personnes en situation de handicap construisent des relations solides avec les clients, ils remontent le moral du personnel et renforcent la loyauté en contribuant à la diversité du personnel. Un taux de renouvellement du personnel plus faible implique moins de frais de recrutement et de formation des nouveaux employés, et donc de réelles économies. Employer des personnes en situation de handicap contribue à la diversité générale de l'organisation. L'image de la société en sort renforcée auprès de son personnel, de sa clientèle et de sa communauté et cela a des conséquences positives sur la marque de l'employeur. Être une organisation favorable aux personnes en situation de handicap est une bonne manière de promouvoir votre entreprise.

Gestion de l'information

C'est à votre employé de choisir de vous informer de son handicap ou non. Il n'est pas tenu légalement de vous en informer sauf si son handicap affecte sa capacité à effectuer son travail.

Les informations relatives au handicap d'un employé vont souvent de pair avec des informations personnelles confidentielles. Si un employé vous informe de son handicap, vous devez envisager de mettre en place une formation ou des aménagements raisonnables liés à son poste pour tenir compte de ses besoins professionnels.

Flexibilité du travail

La flexibilité dont vous ferez preuve au sujet des aménagements professionnels peut aider votre organisation à attirer et à conserver des employés, y compris des personnes en situation de handicap.

Si vous devez effectuer des modifications du lieu de travail, ou acheter des équipements spécifiques pour un employé en situation de handicap, il est possible que vos frais soient couverts par l'*Employment Assistance Fund* (EAF, Fond d'assistance à l'emploi).

Vous pouvez trouver davantage d'informations sur l'EAF et l'emploi de personnes en situation de handicap auprès de JobAccess sur www.jobaccess.gov.au ou vous pouvez appeler un conseiller JobAccess au 1800 464 800 – les appels à partir de téléphones portables sont facturés.



Australian Government

JobAccess is the national hub for workplace and employment information for people with disability, employers and service providers.

1800 464 800

www.jobaccess.gov.au