

Cadre LEADS pour l'inclusion des personnes handicapées

Un cadre d'évaluation ascendant et centré sur l'employé

25 questions · 5 domaines · 10 questions contextuelles · Ancré dans le droit canadien et américain

QU'EST-CE QUE LEADS

LEADS est un cadre d'évaluation de l'inclusion des personnes handicapées en libre accès, ascendant et centré sur l'employé. Il est conçu pour être répondu par tous les employés, peu importe leur statut de handicap, et administré par les employés, les groupes de ressources pour les employés (GRE) et les responsables de l'inclusion.

LEADS est conçu pour compléter les outils existants en donnant une voix aux employés en situation de handicap. Il ne cherche pas à remplacer un cadre ou une évaluation existante.

POURQUOI LEADS

Les évaluations organisationnelles existantes reposent principalement sur l'auto-évaluation par les organisations et la direction de leurs propres politiques, pratiques et mesures d'adaptation. Elles ne demandent pas directement aux employés en situation de handicap leur expérience vécue au quotidien.

La recherche démontre systématiquement que cette approche descendante surestime les résultats d'inclusion par rapport aux expériences réelles des employés en situation de handicap.

Le seul signal fiable est l'expérience vécue des employés eux-mêmes.

CINQ DOMAINES

- L** **Soutien du leadership**
Mon gestionnaire soutient-il activement mes besoins d'adaptation en milieu de travail?
5 questions · Likert à 5 points
- E** **Équité des occasions**
Ai-je un accès équitable au perfectionnement professionnel, à la promotion et à la reconnaissance?
5 questions · Likert à 5 points
- A** **Adéquation des mesures d'adaptation**
Mes besoins d'adaptation sont-ils comblés de manière efficace, rapide et digne?
5 questions · Likert à 5 points
- D** **Divulgaration et dignité**
Me sens-je en sécurité de divulguer mon handicap sans crainte de discrimination ou d'atteinte à la vie privée?
5 questions · Likert à 5 points
- S** **Inclusion systémique et culturelle**
La culture de mon organisation soutient-elle activement l'inclusion des personnes handicapées?
5 questions · Likert à 5 points

GRILLE D'ÉVALUATION

COTE	SCORE MOYEN
Exemplaire	4,5 – 5,0
Adéquat	3,5 – 4,4
Amélioration requise	2,5 – 3,4
Critique	1,0 – 2,4

À QUI S'ADRESSE LEADS

LEADS est conçu pour être accessible librement aux fins d'utilisation par les employés, les GRE liés au handicap et les responsables de l'inclusion au sein des organisations canadiennes et américaines — sans frais et sans partie externe ou consultant requis. Le cadre peut également être adapté pour les organisations hors du Canada et des États-Unis.

COMMENT METTRE EN ŒUVRE LEADS

- 01 Obtenir le modèle de sondage**
Utilisez le modèle Microsoft Forms prêt à l'emploi de 35 questions. Révissez et adaptez les questions au besoin, tout en préservant la structure des cinq domaines.
• [Modèle de sondage](#) → leadsframework.org/fr
- 02 Configurer et distribuer**
Configurez sur une plateforme d'entreprise avec une entente de traitement des données (p. ex. Microsoft 365 pour entreprises ou Google Workspace). Distribuez un lien anonyme à tous les employés.
• [Modèle de sondage](#) → forms.cloud.microsoft
- 03 Calculer et analyser**
Calculez le score Likert moyen de chaque question pour toutes les personnes ayant répondu. Utilisez le calculateur de score en ligne gratuit pour obtenir les moyennes par domaine et un rapport LEADS complet.
• [Calculateur de score](#) → leadsframework.org/calculator
- 04 Rendre compte et agir**
Préparez un rapport avec les résultats par domaine, les questions à faible score, les constatations clés et les actions recommandées. Présentez à la haute direction avec un plan d'action de 90 jours. Envisagez de partager vos résultats dans le formulaire de rétroaction.
• [Formulaire de rétroaction](#) → forms.cloud.microsoft

PRINCIPES DE CONCEPTION

- Centré sur l'employé**
Les questions LEADS sont répondues par les employés, non par les organisations ou la direction.
- Complémentaire par conception**
Destiné à être utilisé avec les évaluations existantes, non comme un remplacement.
- Participation universelle**
Tous les employés répondent peu importe leur statut de handicap, permettant la comparaison entre groupes.
- Adaptable**
Les questions et le langage peuvent être adaptés tout en préservant la structure des cinq domaines.