

VOTRE RÉUSSITE EST DANS LA DIVERSITÉ!



Avez-vous pensé à embaucher une personne ayant une déficience intellectuelle (DI) ou un trouble du spectre de l'autisme (TSA) ?

Parce que la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare. Parce que les personnes en situation de DI et TSA constituent un bassin de main-d'œuvre aux compétences et capacités diversifiées trop peu sollicité. Parce que ces employés font preuve d'une grande loyauté. Parce qu'ils font des employés exceptionnellement motivés et performants, capables de contribuer de façon insoupçonnée au dynamisme d'une entreprise.

Ne pensez pas que l'embauche d'une personne en situation de handicap est nécessairement coûteuse ou exigeante. Souvent, aucune mesure d'adaptation n'est requise, et si c'est le cas, la dépense est souvent tout à fait raisonnable et peut vous être remboursée. Et les avantages sont nombreux. Les PME de la région de la Mauricie ont déjà commencé à innover en faisant appel aux personnes en situation de DI ou TSA pour occuper différents emplois allant de manœuvre ou journalier jusqu'à technicien, professionnel ou employé-cadre, et s'en réjouissent.

LA DÉMARCHE

Bien planifier

SEMO MAURICIE se spécialise dans le développement de l'employabilité, l'accompagnement vers le milieu de travail et le maintien en emploi des personnes vivant un handicap dans les territoires des Centres locaux d'emploi – CLE de la Mauricie.

SEMO s'emploie à développer vos compétences en tant qu'employeur dans l'embauche et le maintien en emploi de la main-d'œuvre ayant une DI ou un TSA. Vos préoccupations de productivité et de fiabilité de la main-d'œuvre ne sont pas prises à la légère. Vous pourriez profiter d'un soutien financier selon l'admissibilité et la disponibilité des fonds. SEMO fait une évaluation poussée et vous soumet un plan d'intervention détaillé et exhaustif. Nous pensons à tout, parce que nous visons à la réussite de la démarche.

En bref

- Analyse personnalisée des besoins
- Jumelage employé-employeur et suivi sur mesure
- Examen des lieux – Ergonomie
- Pratiques d'encadrement
- Sensibilisation des équipes de travail
- Révision des postes de travail

SEMO propose des candidats sur la base de leurs compétences et de leurs aptitudes en lien avec le poste à pourvoir. L'équipe vous accompagne avant, pendant et après l'embauche.

FAIRE VALOIR LES CAPACITÉS, ACCUEILLIR LES DIFFÉRENCES

Pour plus de renseignements : Francine Ricard, SEMO Mauricie 819 379-8242

Qu'est que la déficience intellectuelle?

C'est un état permanent qui est caractérisé par une capacité intellectuelle plus limitée que la moyenne de la population. La déficience intellectuelle n'est pas une maladie mentale et n'a rien à voir avec des problèmes psychologiques.

UNE MAIN D'ŒUVRE FIABLE

En milieu de travail, de façon générale, les personnes présentant une déficience intellectuelle :

- sont stables et assidues à l'emploi, car elles démontrent un engagement personnel envers leur employeur;
- respectent les directives, car leur capacité à prendre des initiatives est limitée, donc leur marge d'erreur est faible;
- ont un souci marqué de fournir un travail de qualité;
- ont une tendance naturelle pour la simplicité et la spontanéité, ce qui suscite la collaboration et l'esprit d'équipe.
- recherchent des tâches non spécifiées, donc elles apportent une solution durable au problème de roulement important de personnel dans des postes comportant des tâches simples et répétitives.

Stratégies à mettre en place pour une insertion réussie !

- Donner peu d'informations à la fois en utilisant un langage simple et accessible sans infantiliser la personne;
- Donner des exemples concrets et demander à la personne de reformuler;
- Faire une démonstration, les yeux apprennent vite;
- Mandater une seule personne ressource;
- Faire les mises au point à deux, de façon discrète;
- Lui dire ses bons coups !



Différents... et semblables à la fois !

Cette personne a un diagnostic de déficience intellectuelle légère. Qu'est-ce que ça implique? Ça implique qu'elle est différente... mais pas autant qu'on pourrait le penser !

- Comme vous, elle peut apprendre. Comme vous, si elle est bombardée d'informations, elle ne s'y retrouve pas. Sa différence réside dans le fait qu'elle peut prendre plus de temps pour assimiler un apprentissage et que les nouvelles informations doivent lui être données petit à petit.
- Comme vous, elle a besoin de relations interpersonnelles. Sa différence réside dans le fait qu'elle peut se montrer trop familière ou impolie sans le vouloir. Un simple rappel courtois l'aidera à garder une distance adéquate dans les échanges.
- Comme vous, elle a une vie personnelle en dehors du travail qui peut la préoccuper. La différence est qu'elle peut avoir davantage de difficulté à mettre de côté ses préoccupations afin de se concentrer sur son travail. Encouragez-la à exécuter ses tâches dans l'attente de parler de ses difficultés à son conseiller en emploi ou à une personne significative de son entourage.
- Comme vous, le travail occupe une place importante dans sa vie et contribue à son estime personnelle. Comme vous, cette personne est sensible à l'appréciation. La différence est qu'elle a davantage besoin d'encouragements à discerner ses forces et à les reconnaître. Ces encouragements ont un effet positif sur son rendement.
- Comme vous, cette personne apprécie la discrétion et tient au respect de son intégrité. Vous n'appréciez certainement pas qu'on vous interpelle par ce qui vous démarque désavantageusement ou qu'on vous en parle constamment. Il en va de même pour cette personne, car elle est avant tout une personne.

Qu'est-ce que le TSA?

Le trouble du spectre de l'autisme (TSA) est un trouble envahissant du développement qui affecte les fonctions cérébrales. Il se caractérise par des difficultés importantes dans deux domaines : la communication et interactions sociales, et les comportements, activités et intérêts restreints ou répétitifs. Moins de 30% des personnes ayant un TSA ont une déficience intellectuelle. Plusieurs sont très scolarisées.

UNE MAIN D'ŒUVRE QUALIFIÉE

En milieu de travail, de façon générale, les personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme :

- sont reconnues pour être des personnes fiables, ponctuelles et assidues;
- démontrent de grandes forces notamment pour la logique, la mémoire des faits, le souci du détail et le respect des règles;
- aiment le travail varié;
- peuvent occuper des postes comportant un certain niveau de stress. Les personnes ayant un TSA choisissent un métier qui répond à leurs attentes et à leurs compétences.

Stratégies à mettre en place pour une insertion réussie !

- Établir un horaire détaillé avec des consignes claires sur la nature des tâches et l'ordre dans lequel elles doivent être effectuées;
- Mandater une seule personne ressource;
- Être clair, précis et concis dans les demandes;
- Favoriser une bonne ambiance de travail, en sensibilisant les autres employés sur les particularités de l'employé ayant un TSA.

Source : Emploi-Québec et Autisme Québec

PRÊTS

DISPONIBLES

& CAPABLES

LE SAVOIR D'ENTREPRISE

EMBAUCHER DES PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE

INTELLECTUELLE OU UN TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME



L'inclusion est une force au travail

Dans l'environnement dynamique et concurrentiel d'aujourd'hui, la pression d'être à la fine pointe des pratiques, des processus et des produits innovateurs augmente rapidement tant pour les grandes que pour les petites entreprises. Une entreprise a beaucoup plus de chances de réussir si elle peut mettre sur pied et conserver une équipe où les employés se sentent engagés et investis et où leurs compétences et leurs intérêts s'harmonisent bien avec leurs rôles.

Les entreprises canadiennes font face à une diminution du nombre de travailleurs dans un marché de plus en plus concurrentiel. Lorsque des remplaçants adéquats sont embauchés, un taux élevé de roulement de personnel et l'absentéisme peuvent être particulièrement coûteux et générer un besoin continu de recrutement.

À travers le pays, il y a des rôles importants et utiles qui ne sont pas remplis par les bonnes personnes ou qui ne sont tout simplement pas occupés. Prêts, disponibles et capables (PDC) est une initiative nationale visant à aider les employeurs canadiens à trouver des candidats idéaux prêts à entrer sur le marché de l'emploi.

Au Canada, les personnes sans emploi et sous-employées qui ont une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme (TSA) représentent une ressource inexploitée. À l'échelle du pays, il existe environ 500 000 adultes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA en âge de travailler, mais seule une personnes sur quatre est employée.

Pourquoi ? Parce qu'il y a un manque d'information, de compréhension et d'expérience.

UNE ÉTUDE DE 2013 DU CENTER OF AMERICAN PROGRESS (É.-U.) ESTIME QUE LE COÛT DE REMPLACEMENT D'UN EMPLOYÉ AU SALAIRE MINIMUM EST DE PLUS DE 3000 \$ ET QUE CELUI D'UN POSTE SALARIÉ (GAGNANT ENTRE 30 000 \$ ET 50 000 \$) COÛTE PRÈS DE 8000 \$. EN MOYENNE, LES ENTREPRISES PAIENT DONC ENVIRON UN CINQUIÈME DU SALAIRE D'UN EMPLOYÉ POUR LE REMPLACER.

DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉS, LE TAUX MOYEN DE ROULEMENT DES TRAVAILLEURS EST DE 49 %.

UN EMPLOYÉ SUR 68 A ÉTÉ BLESSÉ EN TRAVAILLANT EN 2010 ET A REÇU DES INDEMNITÉS D'UN PROGRAMME DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

L'ABSENTÉISME A COÛTÉ À L'ÉCONOMIE CANADIENNE ENVIRON 16,6 MILLIARDS EN 2013.

LA PERFORMANCE SE PRÉSENTE SOUS LES FORMES LES PLUS DIVERSES

Les perceptions dépassées et incorrectes sur la déficience intellectuelle et le TSA ont tendance à être davantage axées sur les « incapacités » plutôt que sur les « capacités ». Nous ne parvenons souvent pas à reconnaître les forces et les talents de ce groupe unique et spécialisé, ce qui donne lieu à de fausses idées sur leurs aptitudes.

Selon nos recherches, voici les préoccupations les plus courantes des employeurs lorsqu'ils considèrent l'embauche d'une personne ayant une déficience :

- La diminution de la productivité
- La sécurité de l'employé
- Le manque de temps et de ressources pour l'encadrement et le soutien
- Un retour douteux sur l'investissement
- L'effet sur le rendement de l'équipe et de la culture de l'entreprise

En réalité, l'expérience des organisations à travers le monde ont maintes fois prouvé que ces obstacles sont exagérés ou de la pure fiction. Selon un rapport de Institute for Corporate Productivity, les inquiétudes concernant l'embauche de travailleurs ayant une déficience intellectuelle ou un TSA sont en moyenne 42 % plus élevées que les réels défis rencontrés par les employeurs.

JE SUIS PLUS QU'IMPRESSIIONNÉE. CE TRAVAIL PEUT ÊTRE MONOTONE ET RÉPÉTITIF, MAIS BRIAN Y APPORTE UNE ÉNERGIE INCROYABLE. >>

— Ingrid Rochard, Liberty Grand Entertainment Complex, Toronto, Ontario

Les organisations hautement performantes sont 37 % plus enclines à embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA parce qu'elles voient le potentiel des talents et l'adéquation des compétences. Pour créer une équipe bien équilibrée, ces grandes entreprises maximisent le potentiel en déterminant la meilleure solution selon les forces individuelles de chacun.

Grâce à des pratiques d'embauche inclusives, les employeurs peuvent constituer des équipes à haut rendement engagées et efficaces qui atteignent leurs objectifs.

LES PRATIQUES D'EMBAUCHE INCLUSIVES MÈNENT AU SUCCÈS

La décision d'embaucher quelqu'un devrait toujours reposer sur la sélection de la meilleure personne pour le poste. Employer des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA n'est pas différent. Bien que chaque nouvel employé ait ses propres forces, les employeurs qui embauchent des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA ont observé que leurs rendements reflètent de nombreuses tendances positives.

LE SAVIEZ-VOUS ? 75 % OU PLUS DES EMPLOYEURS QUALIFIENT DE BON À TRÈS BON LE RENDEMENT DES TRAVAILLEURS AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU UN TSA.

Une étude de Environics Research rapporte que les employeurs ont attribué une note moyenne de 84 % aux employés ayant une déficience intellectuelle dans les catégories suivantes :

- Haut niveau de productivité
- Fiabilité
- Engagement au travail
- Motivation
- Excellence de l'assiduité au travail
- Grande attention à la qualité du travail

Les employeurs ont évalué que les employés ayant un trouble du spectre de l'autisme présentaient les caractéristiques suivantes :

- Un bon rendement général au travail
- De grandes aptitudes techniques
- Un niveau élevé de précision
- Une attention aiguë au détail
- Un travail consciencieux et appliqué
- La capacité de travailler de façon autonome

Lorsqu'ils sont affectés à des postes qui cadrent efficacement avec leurs intérêts, les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA peuvent exceller et souvent dépasser les attentes des employeurs.



Ce n'est pas seulement une bonne chose à faire. C'est un choix intelligent.

LA VALEUR DE CONSERVER LE PERSONNEL

Quand un milieu de travail est une porte tournante de nouveaux visages, l'équipe passe plus de temps à faire du rattrapage qu'à aller de l'avant avec de nouvelles idées et des processus améliorés. Dans ces conditions, c'est un défi de développer une culture d'entreprise forte, ce qui cause un roulement supplémentaire de personnel.

« NOUS AVONS UN TAUX DE ROULEMENT DE ZÉRO POUR CENT DES EMPLOYÉS QUI ONT DES HANDICAPS. UNE DE NOS EMPLOYÉS EST AVEC NOUS DEPUIS 30 ANS ET ELLE N'A JAMAIS ÉTÉ ABSENTE. » >>

— Mike Stargratt, Restaurants Wendy's, Montague, Île-du-Prince-Édouard



Dans tous les secteurs d'activité, le taux moyen de roulement de personnel est de 49 %. Un taux élevé de roulement de personnel est extrêmement coûteux pour une entreprise. Cela signifie former de nouveaux employés, couvrir les absences et faire en sorte que les nouveaux employés travaillent au même rythme que les employés d'expérience.

En revanche, le taux de roulement des travailleurs ayant une déficience intellectuelle ou un TSA est nettement plus. Il est seulement de 7 %.

Dans l'industrie des restaurants à service rapide (RSR) – historiquement connue pour avoir des problèmes à conserver son personnel, le taux de roulement moyen est de 75 %. Seulement 25 % du personnel maintient des objectifs et un engagement envers leurs employeurs à long terme. Les employeurs de cette industrie ont toutefois signalé un taux de roulement de 35 % parmi le personnel ayant une déficience intellectuelle ou un TSA.

LA VALEUR DE LA FIABILITÉ

L'ASSIDUITÉ

L'économie canadienne perd environ 16,6 milliards de dollars par année à cause de l'absentéisme (2013). Selon le secteur d'activité, quand un employé ne rentre pas travailler, cela peut entraîner un manque à gagner, faire baisser la productivité, désemparer les clients ou faire en sorte que les échéanciers ne sont pas respectés. En somme, cela nuit au rendement et à la rentabilité.

LE SAVIEZ-VOUS ? L'ASSIDUITÉ DE 86 % DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP EST QUALIFIÉE DE MOYENNE À MEILLEURE QUE CELLE DE LEURS COLLÈGUES SANS HANDICAP.

SÉCURITÉ

Le gouvernement du Canada estime qu'un employé sur 68 a été blessé au travail en 2010 et qu'il a dû recevoir des indemnités. Les accidents de travail sont non seulement émotionnellement traumatisants pour l'employé, le directeur et l'équipe, mais ils engendrent immédiatement une absence et le rétablissement de l'employé entraîne des impacts financiers et d'autres conséquences.

Une des questions les plus fréquemment posées par les employeurs qui envisagent l'embauche d'une personne ayant une déficience intellectuelle ou un TSA est celle-ci : « Est-ce que mon employé sera en sécurité ? »

La réponse est claire : « Tout aussi en sécurité, sinon plus que vos autres employés ».

LE SAVIEZ-VOUS ? LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE 98 % DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP EST QUALIFIÉE DE BONNE À MEILLEURE QUE LEURS COLLÈGUES SANS HANDICAP.

LE COÛT DES PRATIQUES D'EMBAUCHE INCLUSIVES

En plus des nombreux avantages, l'embauche des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA n'engendre pratiquement pas de charges exceptionnelles.

Une étude menée sur 2000 employeurs par Job Accommodation Network révèle que selon 57 % des employeurs le recrutement d'une personne ayant une déficience intellectuelle ou un TSA n'engendre AUCUN coût supplémentaire. 37 % des employeurs rapportent que cela génère des dépenses minimales ponctuelles de moins de 500 \$. Compte tenu des coûts générés par le taux de roulement élevé de personnel et l'absentéisme, privilégier des pratiques d'embauche inclusives est par conséquent logique.

L'IMPACT SUR LES ÉQUIPES ET LA CULTURE DE L'ENTREPRISE

Bien que la plupart des recherches sur les employés ayant une déficience intellectuelle ou un TSA tendent à être axées sur leur rendement professionnel, il est important de se rappeler que les répercussions sur toute l'équipe de la pratique d'embauche inclusive importent également.

Les membres d'équipes qui soutiennent des pratiques d'embauche inclusives font souvent remarquer qu'ils sont **fiers** d'être dans un milieu de travail qui valorise l'inclusion et la diversité. Un pourcentage étonnant de ces employés, soit 73 %, se dit entièrement d'accord que leurs nouveaux coéquipiers contribuent autant que les autres à leur organisation.

AMÉLIORER L'IMAGE DE L'ENTREPRISE ET AUGMENTER LA FIDÉLITÉ DES CLIENTS

Les gens veulent fréquenter des entreprises qui reflètent leurs communautés et qui améliorent la qualité de vie de leurs familles, de leurs amis et de leurs voisins. Si on leur offre la possibilité de faire affaire avec une entreprise qui pratique l'embauche inclusive, ils le feront.

Un sondage effectué en 2013 le démontre très clairement : 92 % des personnes réagissent plus favorablement aux entreprises qui embauchent des personnes ayant une déficience intellectuelle qu'à leurs concurrents et 87 % des personnes indiquent qu'elles préféreraient traiter avec des entreprises qui embauchent des personnes handicapées.



LES PRATIQUES D'EMBAUCHE INCLUSIVES SONT EFFICACES

Nous avons demandé à des employeurs qui ont adopté des pratiques d'embauche inclusives dans leurs milieux de travail de partager leurs expériences. Voici ce qu'ils en ont dit.

Près des trois quarts des répondants ont affirmé que l'emploi de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA est une expérience très positive et que cela dépasse leurs attentes.

« **UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE CRÉE UNE FORTE INFLUENCE CULTURELLE. CELA ENCOURAGE LA PARTICIPATION DU PERSONNEL À UN NIVEAU DIFFÉRENT ET, DU POINT DE VUE DE RECRUTEMENT, CELA NOUS DISTINGUE. >>**

— Kathy Earl, Deloitte, Calgary, Alberta

Des preuves indéniables démontrent que l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA réduit le roulement de personnel, améliore l'assiduité et maintient ou améliore le rendement organisationnel dans son ensemble. D'autres employés et clients d'entreprises qui favorisent des pratiques d'embauche inclusives y associent aussi une image positive et en rapportent des expériences également positives.

PDC favorise le rapprochement entre les candidats qualifiés et les employeurs progressistes qui ont des postes vacants. PDC apporte du soutien durant le processus d'embauche des employeurs, et par la suite, afin d'assurer la meilleure harmonisation possible entre l'entreprise et le candidat. Grâce à cette initiative, les chercheurs d'emploi trouvent des emplois qui cadrent avec leurs forces et les employeurs y gagnent une main-d'œuvre talentueuse et productive qui améliore leur organisation.

Financé par le gouvernement du Canada et présent dans 20 villes à travers le pays, PDC est un partenariat national de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC) et de l'Alliance canadienne des troubles du spectre autistique (ACTSA), ainsi que de leurs organisations membres.

PRÊTS DISPONIBLES & CAPABLES



**Chez Cascades,
l'intégration,
c'est... emballant !**

« Par sa motivation et sa bonne humeur, Dave est un exemple pour les autres employés. Il pousse ses collègues à être plus motivés.

Le rendement de toute l'équipe s'est amélioré ».

JANVIER 2016 Cascades est connu mondialement pour son leadership dans les domaines de la fabrication, de la transformation et de la commercialisation de produits d'emballage et de papiers composés principalement de fibres recyclées. Fondée en 1964, l'entreprise a évolué avec les époques et poursuit sa quête de l'innovation. Respect, travail d'équipe, autonomie, capacité d'adaptation, initiative et communication sont les valeurs fondamentales véhiculées par l'organisation et ses employés. En engageant monsieur Dave Descadres comme manutentionnaire chez Cascades Récupération et Enviropac, l'entreprise confirme son intérêt à contribuer à la diversité de la main d'œuvre québécoise.

Lorsqu'il a été approché par PDC, monsieur Jonathan Tourigny, directeur des ressources humaines, a aussitôt vu le potentiel qu'offrait ce programme pour régler ses problèmes de

répétition d'employés. **« Certains postes à la production comportent des tâches de travail routinières que les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent facilement combler »**, explique-t-il.

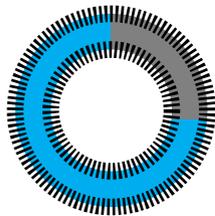
Les principales craintes des employeurs se situaient au niveau de la santé et de la sécurité au travail, mais ils constatent à présent que tout se déroule pour le mieux. monsieur Charbel Saghbini, superviseur de production, constate : **« au début, la productivité de Dave était moins bonne que celle des autres, mais maintenant son rendement est aussi bon, voire même meilleur ! »** Rapidement, superviseurs et recruteurs ont également reconnu chez monsieur Descadres sa ponctualité, son assiduité, sa motivation, sa fiabilité, son honnêteté et son souci du travail bien fait. **« Dave met en application les mesures qu'on lui suggère et ne prend pas de risques inutiles »**, explique monsieur Saghbini. Les statistiques démontrent en effet que la sécurité au travail de 98 % des personnes ayant un handicap est qualifiée de bonne à meilleure.

Les gestionnaires de chez Cascades Récupération et Enviropac recommandent l'embauche inclusive et PDC auprès d'autres employeurs.

LES FAITS

73 %

des entreprises qui emploient des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA se disent entièrement d'accord que ces employés **CONTRIBUENT AUTANT QUE LES AUTRES** à leur organisation



75 % ou plus des employeurs qualifient **DE BON À TRÈS BON** le rendement des travailleurs ayant une déficience intellectuelle ou un TSA

COMPARÉES À LEUR COLLÈGUES :

↓ **L'assiduité de 86 % des personnes** ayant une incapacité est qualifiée de moyenne à meilleure

↓ **La sécurité au travail de 98 % des personnes** ayant une incapacité est qualifiée de bonne à meilleure

EN 2013, L'ABSENTÉISME A COÛTÉ À L'ÉCONOMIE CANADIENNE ENVIRON

16,6 MILLIARDS



La pratique d'embauche inclusive peut réduire le roulement de personnel et vous permettre d'avoir des **EMPLOYÉS MOTIVÉS** et **FIERS D'ACCOMPLIR LE TRAVAIL**

LES CHEFS D'ÉQUIPE DÉCRIVENT LEURS EMPLOYÉS AYANT UN TSA COMME DES PERSONNES

MÉTHODIQUES ET CONSCIENCIEUSES

QUI RÉALISENT UN TRAVAIL DE HAUTE QUALITÉ

LES EMPLOYÉS AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU UN TSA

FONT PARTIE DE L'ÉQUIPE

ET LA CULTURE DE L'ORGANISATION NE S'EN PORTE QUE MIEUX

▶▶▶ **92 %**

des personnes réagissent **PLUS FAVORABLEMENT** aux entreprises qui embauchent des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA qu'à leur concurrents

87 %

des personnes ont indiqué qu'elles préféreraient traiter avec des entreprises qui embauchent des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA



Le coût de remplacement d'un employé au salaire minimum est estimé à

+ DE 3000\$

En moyenne, les entreprises paient environ un cinquième du salaire d'un employé pour le remplacer

LE TAUX DE ROULEMENT MOYEN DES TRAVAILLEURS DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉS EST DE

49%

7%

CORRESPOND AU TAUX DE ROULEMENT MOYEN DES TRAVAILLEURS AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE



SELON 57 % DES EMPLOYEURS, LE RECRUTEMENT D'UNE PERSONNE AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU UN TSA N'ENGENDRE AUCUN COÛT SUPPLÉMENTAIRE

Trois personnes ayant une déficience intellectuelle excellent dans leur nouvel emploi chez Costco



FÉVRIER 2015 L'adéquation entre les besoins de main d'œuvre et l'offre de service des chercheurs d'emploi demeure un défi constant pour toute entreprise. Selon les résultats d'une vaste étude présentée dans le *Diagnostic sectoriel de la main d'œuvre du commerce de détail 2012-2015*, plus de la moitié des employeurs considère que l'attraction de candidats répondant à leurs besoins constituera un enjeu majeur pour les prochaines années. Pourtant, peu d'employeurs ont recours aux services de recrutement clé en main offerts par les organismes d'employabilité. La collaboration entre l'organisme Orientation Travail et le Costco de Sherbrooke est un exemple de réussite en terme de recrutement et d'intégration en emploi de personnes ayant une déficience intellectuelle qui mérite d'être souligné.

Le magasin Costco de Sherbrooke a des besoins accrus de main d'œuvre pendant la période des fêtes de fin d'année. Pour répondre à cette nécessité, dans le cadre du programme PDC, la prise de contact s'est établie facilement entre madame Marie-Claude Marcil, coordonnatrice de l'organisme d'employabilité Orientation Travail et monsieur Jean-François Dufour, directeur général du Costco de Sherbrooke.

Dans le cadre de la mission d'Orientation Travail, qui consiste à accompagner les personnes ayant des limitations fonctionnelles qui éprouvent des difficultés à obtenir ou à conserver un emploi, madame Marcil a offert un soutien particulier à l'employeur afin de faciliter la démarche d'embauche inclusive dans leur milieu de travail. Elle a ainsi

informé messieurs Jean-François Dufour et Jonathan Gagné, directeur des ressources humaines, des bonnes pratiques à adopter dans l'encadrement et l'accompagnement de personnes ayant une déficience intellectuelle.

L'équipe de conseillers en emploi a ensuite minutieusement sélectionné les meilleurs candidats qui répondent aux exigences des postes et aux valeurs de l'entreprise. Trois candidats ont soumis leur candidature et ont été reçus en entrevue. Le processus de recrutement et de placement s'est fait rapidement : en deux semaines, les trois candidats débutaient leur nouvel emploi.

Monsieur Dufour résume bien la philosophie d'entreprise qui règne chez Costco : **« nous ne voulons pas créer une différence entre les personnes en emploi. Bien sûr, nous avons informé l'équipe de gestionnaires de notre adhésion au programme PDC afin qu'ils soient sensibilisés et puissent intervenir adéquatement devant certaines situations. Nous croyons que les membres de Costco ressentent une grande fierté vis-à-vis de cette implication sociale. »**

Le potentiel des personnes ayant une déficience intellectuelle à occuper un emploi régulier est grandement sous-estimé selon monsieur Dufour. Les trois nouveaux employés ont accompli les tâches qui leur ont été confiées avec succès. Grâce à la collaboration entre les diverses parties, à l'encadrement et au support adaptés au milieu, trois nouveaux aides-commis ont ainsi excellé dans leur nouvel emploi.