

**PRÊTS** **READY**  
**DISPONIBLES** **WILLING**  
**& CAPABLES** **& ABLE**

# L'EMBAUCHE INCLUSIVE

LES AVANTAGES COMMERCIAUX LIÉS  
À L'EMBAUCHE DE PERSONNES AYANT  
UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU  
ÉTANT SUR LE SPECTRE DE L'AUTISME

## L'inclusion est une force au travail

Le succès ou l'échec de votre entreprise dépend du bassin de talents et de la diversité des compétences auxquelles vous pouvez accéder. Alors qu'on parle de pénurie de main-d'œuvre et de compétences, près de 500 000 adultes ayant une déficience intellectuelle ou étant sur le spectre de l'autisme sont en âge de travailler et cherchent du travail. L'exploitation du potentiel important de cette main-d'œuvre aide déjà des milliers d'entreprises. De fait, l'embauche inclusive peut :

- Aidez votre entreprise à remédier à ses pénuries de compétences;
- Créer des milieux de travail plus productifs, plus novateurs et plus rentables;
- Améliorer la diversité des compétences et des perspectives dont chaque entreprise a besoin pour prospérer.

Prêts, disponibles et capables (PDC) est là pour vous aider à atteindre vos objectifs d'inclusivité en matière d'embauche. Actif dans toutes les provinces et tous les territoires du pays, PDC est un programme **gratuit** qui a aidé à ce jour des milliers d'entreprises canadiennes à devenir plus inclusives. Et nous avons hâte de travailler avec vous.

Presque toutes les organisations estiment que la diversité est une priorité. Mais les personnes en situation de handicap sont souvent oubliées dans le contexte de cette diversité. Très peu d'entreprises prévoient des initiatives pour l'embauche de personnes en situation de handicap. 90 % des entreprises déclarent que la diversité est une priorité dans le contexte de recrutement et de travail. Mais seulement 4 % d'entre elles incluent l'embauche de personnes en situation de handicap dans leurs activités.

Par conséquent, les entreprises passent à côté d'un plus grand bassin de candidats, d'une grande source de talents pouvant stimuler la productivité et la créativité, et d'un milieu de travail diversifié qui reflète la clientèle au sens large du terme.

Il est temps d'aller au-delà des perceptions dépassées et fausses et d'embaucher en misant sur la « capacité » de l'éventuel travailleur. Ce n'est pas seulement un pas dans la bonne direction, c'est un pas d'avance.



## Fonctionnement

**Le modèle de PDC a réussi à mettre en lien des milliers d'entreprises et d'employés qualifiés et peut aider votre entreprise à avoir :**

- Un aperçu des avantages commerciaux de l'embauche inclusive et du rendement du capital investi des entreprises canadiennes qui embauchent des personnes ayant une déficience intellectuelle ou étant sur le spectre de l'autisme;
- Une formation en sensibilisation à la condition des personnes en situation de handicap;
- Un soutien individualisé pour vous aider à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de sélection inclusives;
- Un accès coordonné à un vaste bassin de talents de personnes ayant une déficience intellectuelle ou étant sur le spectre de l'autisme;
- Un partenariat direct avec des organismes d'employabilité locaux qui fournissent aux candidats et aux employés les mesures de soutien dont ils ont besoin et dont vous avez besoin pour réussir.



## PRODUCTIVITÉ ET RENDEMENT

Les personnes embauchées par l'entremise de PDC et de ses partenaires affichent en moyenne un rendement et une productivité supérieurs à ceux de leurs pairs :

**89%** des entreprises indiquent que les employés embauchés par l'entremise de PDC sont aussi bons ou meilleurs que la moyenne sur le plan de la **CONTRIBUTION À LA MARGE DE PROFIT DE L'ENTREPRISE** (CIC, 2018)

**76%** des entreprises indiquent que les employés embauchés par l'entremise de PDC sont aussi bons ou meilleurs que la moyenne sur le plan de la **PRODUCTIVITÉ** (CIC, 2018)

Les entreprises qui mettent l'accent sur les points forts, qui embauchent en fonction de besoins jumelés de part et d'autre et qui soutiennent les employés en situation de handicap au sein de leurs effectifs surpassent leurs pairs au chapitre des bénéfices globaux, du bénéfice net et des revenus (Accenture, 2018).

## MAINTIEN DE L'EFFECTIF

L'embauche inclusive contribue aussi à rendre la main-d'œuvre plus forte et plus stable. Le recrutement de nouveaux employés, la formation et l'orientation, ainsi que le remplacement de période de travail exigent du temps et des ressources. Le maintien en poste du personnel peut ainsi faire économiser de l'argent à votre entreprise. Quand cela est soutenu par le développement des compétences et l'acquisition d'expérience, la productivité augmente.

**97%** des entreprises indiquent que les employés embauchés par l'entremise de PDC sont aussi bons ou meilleurs que la moyenne sur le plan du **ROULEMENT** (CIC, 2018)

L'embauche inclusive aide également les organisations et les entreprises à mettre en place des stratégies et des pratiques plus fortes (comme les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, les régimes d'avantages sociaux et les pratiques d'accommodement) qui améliorent le maintien en poste global des employés. Des recherches récentes montrent d'ailleurs que les milieux de travail inclusifs suscitent un engagement accru et un niveau plus élevé de loyauté et d'enthousiasme de la part de tous les employés (OIT, 2016).

## Le jumelage des besoins

Depuis 2014, PDC travaille avec des milliers d'entreprises canadiennes afin de les aider à diversifier leur main-d'œuvre en exploitant les talents des employés qui sont sur le spectre de l'autisme ou qui ont une déficience intellectuelle. Collaborant avec des entreprises de toute taille et tout secteur, PDC soutient la trajectoire complète de l'emploi, du recrutement à l'avancement professionnel, afin que les besoins des entreprises et ceux des candidats soient convenablement jumelés.

Grâce à PDC, les candidats trouvent des opportunités qui cadrent avec leurs forces et les entreprises gagnent des employés talentueux et productifs qui améliorent leurs résultats financiers et qui rendent les équipes et les entreprises plus fortes et plus adaptables.

## LES AVANTAGES COMMERCIAUX DE L'EMBAUCHE ET DES MILIEUX DE TRAVAIL INCLUSIFS

La plupart des entreprises comprennent déjà les avantages généraux d'avoir une main-d'œuvre plus diversifiée. Mais lorsqu'il s'agit de situations de handicap, et plus particulièrement de personnes ayant une déficience intellectuelle ou étant sur le spectre de l'autisme, les entreprises peuvent avoir des inquiétudes au sujet de la productivité, du maintien en poste, de l'innovation et d'autres aspects de leurs activités. Mais les preuves et les résultats de PDC depuis 2014 montrent à quel point l'embauche inclusive peut avoir un impact et être bénéfique pour votre entreprise et vos résultats.

## Embauche inclusive

L'embauche inclusive est le processus qui consiste à embaucher intentionnellement des personnes de tous les horizons et de toutes les capacités pour répondre aux besoins de main-d'œuvre ou de compétences d'une entreprise. L'embauche inclusive repose sur des milieux de travail inclusifs qui offrent aux employés en situation de handicap les mêmes chances que leurs pairs de réussir, d'apprendre, d'être rémunérés équitablement et de progresser. L'embauche inclusive crée des milieux de travail inclusifs qui, à leur tour, créent des entreprises plus prospères, productives et adaptables.



## INNOVATION

Les employeurs qui s'efforcent de devenir plus inclusifs à l'égard des personnes en situation de handicap contribuent à l'avenir du travail grâce à des pratiques, à un service à la clientèle et à des produits plus novateurs. Les données probantes montrent que l'emploi inclusif des personnes en situation de handicap :

- Incite les entreprises à repenser les structures essentielles, les processus, les styles de gestion et la culture d'entreprise en introduisant de nouvelles technologies de l'information et des communications (Migliaccio, 2016)
- Augmente la créativité et améliore les processus décisionnels et la résolution de problèmes dans les entreprises (Lindsay et coll., 2018; Miethlich, 2020)
- Introduit des perspectives qui apportent une pensée novatrice et créative dans le travail avec les clients (Bennett, 2011)
- Incidence positive sur la qualité et l'efficacité des services (Lindsay et coll., 2018)

Les personnes en situation de handicap possèdent diverses habiletés et des perspectives uniques qui peuvent aider à façonner la conception et le développement de l'industrie, ce qui se traduit par des produits et des services qui attirent une plus grande part de marché (Yin et al. 2018). L'innovation dépend désormais de la création au sein des organisations de données repères en matière de diversité, d'équité et d'inclusion qui permettent l'auto-identification des employés actuels et de ce que cet engagement explicite suscite chez les personnes en situation de handicap (Accenture, 2018).

---

« NOTRE **PRODUCTIVITÉ** A AUGMENTÉ, ET JE PENSE QUE TOUT EST LIÉ À LA CULTURE. »



— Brad Gibson, superviseur des opérations (Ontario)

---

« LE FAIT DE BÉNÉFICIER **D'UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE** ET DE L'INCLUSION DE TALENTS PROVENANT DE DIVERS HORIZONS RENFORCE NOTRE ORGANISATION; ET NOUS APPRÉCIONS LES CONTRIBUTIONS DES PERSONNES AYANT DES CAPACITÉS DIFFÉRENTES. »



— Richard Taylor, président  
Niagara Casinos, Niagara Falls (Ontario)

---

## AMÉLIORATION DE LA CULTURE D'ENTREPRISE

Les recherches montrent clairement que l'embauche inclusive est associée de manière positive à des équipes, des cultures et des environnements plus forts et plus productifs. Une étude menée auprès de 643 employeurs de divers secteurs montre que 70 % des employeurs estiment que l'incidence des employés qui déclarent être en situation de handicap sur la culture de l'entreprise la rend nettement meilleure (Lindsay, et coll., 2018).

En fait, la communication d'informations aux parties prenantes internes et externes sur les pratiques d'inclusion des personnes en situation de handicap transmet des valeurs fondamentales de la culture d'une organisation. Celles-ci peuvent renforcer la perception de climats positifs au sein de l'organisation, en créant des liens, en enrichissant les compétences des cadres supérieurs en matière de leadership et de gestion, voire en améliorant même le moral. Cela contribue également à la promotion d'une image organisationnelle positive auprès des observateurs externes, tels que la clientèle, les investisseurs et les futurs employés (Bonnacio, et coll., 2020).



## INCIDENCE SUR LES CONSOMMATEURS

Il est clairement établi que les clients souhaitent fréquenter des entreprises qui reflètent leurs communautés et leurs valeurs.

**92%** des personnes réagissent **PLUS FAVORABLEMENT AUX ENTREPRISES** qui embauchent des personnes en situation de handicap **QU'À LEURS CONCURRENTS** (Siperstein et coll., 2006)

**73%** des entreprises qui ont embauché par l'entremise de PDC ont déclaré avoir reçu des commentaires positifs de la part de leurs clients au sujet de leur **ENGAGEMENT ENVERS L'INCLUSION** (CIC, 2018)

**78%** des consommateurs sont plus susceptibles d'acheter des biens et des services d'une entreprise qui prend des mesures pour assurer l'accès aux personnes en situation de handicap à leur emplacement (National Business and Disability Council, 2017).

Tout comme les recrues potentielles, les consommateurs s'attendent à l'inclusivité et souhaitent la voir au sein des entreprises avec lesquelles ils font affaire.

---

« LES CLIENTS AIMENT QUE NOUS EMBAUCHIONS DES EMPLOYÉS AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU ÉTANT SUR LE SPECTRE DE L'AUTISME. **LA DIVERSITÉ NOUS DONNE UN AVANTAGE CONCURRENTIEL.** »



— Sarah Hunter, copropriétaire  
Coop Coco & Calendula, Montreal (Québec)

## VOUS DEMANDEZ-VOUS PAR OÙ COMMENCER? PDC EST LÀ POUR VOUS AIDER :

- 1 Discutez avec votre agent de liaison en emploi qui peut vous mettre en contact avec un bassin de candidats travaillant avec notre réseau national d'organismes partenaires. Consultez [www.pretsdisponiblesetcapables.ca](http://www.pretsdisponiblesetcapables.ca) pour connaître les prochaines étapes de votre parcours d'emploi inclusif.
- 2 Déterminez les besoins précis de votre entreprise en matière de main-d'œuvre et de compétences.
- 3 Vous cherchez de plus amples renseignements ou d'autres ressources? Consultez Le Milieu de Travail Inclusif à [www.lemilieudetravailinclusif.ca](http://www.lemilieudetravailinclusif.ca)

## LES AVANTAGES COMMERCIAUX DES ACCOMMODEMENTS

L'une des préoccupations les plus courantes chez les employeurs qui explorent la possibilité d'embaucher des personnes en situation de handicap est le coût possible et les types de mesures d'accommodement dont une personne peut avoir besoin.

Des recherches menées dans plusieurs pays, dont le Canada, ont systématiquement démontré que les coûts liés aux mesures d'accommodement d'une entreprise sont minimes. De fait, les entreprises qui élaborent de bonnes pratiques pour répondre aux besoins d'accommodement ajoutent de la valeur grâce au recrutement, au maintien en poste des effectifs et au perfectionnement des compétences, ce qui augmente la productivité et les profits des entreprises.

- 59 % des mesures d'accommodement au travail ne coûtent rien (JANV. 2019)
- Le coût moyen des mesures engageant des frais est environ de 500 \$ ou moins (Bonnacio, 2019)
- Les mesures d'accommodement sont souvent demandées et accordées aux travailleurs qui ne sont pas en situation de handicap, et elles coûtent la même chose que celles pour les employés en situation de handicap (Bonnacio, 2019).

Les mesures d'accommodement concourent à la création d'un effectif et d'un milieu de travail plus sains. Elles font part d'un engagement à soutenir le personnel, ce qui peut accroître la satisfaction au travail et le moral des employés tout en réduisant le roulement de personnel. En retour, cela peut contribuer à créer une culture où les gestionnaires et les collègues comprennent et appuient les mesures d'accommodement dans le cadre de leurs activités (Schur et coll., 2014; JANV 2018; Bonnacio et coll., 2019).

Les données probantes et les avantages commerciaux sont clairs. Lorsque les entreprises embauchent et accommodent davantage de personnes en situation de handicap au sein de leur effectif et qu'elles adoptent les meilleures pratiques en la matière, leurs profits, leurs bénéfices nets et leurs revenus surpassent ceux de leurs pairs (Accenture, Getting to Equal, 2018). Et PDC peut aider. En travaillant avec nos organismes partenaires d'employabilité, nous pouvons fournir une aide financière pour les coûts associés aux mesures d'accommodement.

## PDC : Nous avons le sens des affaires

En tant que service gratuit ayant une portée locale et nationale, ainsi qu'une expérience de travail dans des secteurs et des entreprises de toutes sortes, PDC est particulièrement bien équipé pour vous aider à créer un milieu de travail plus inclusif par l'entremise de l'embauche inclusive.