

## Lettre ouverte

Semaine québécoise des personnes handicapées 2018 - 1er au 7 juin 2018

### **Un Québec plus inclusif est un Québec plus prospère**

La société québécoise est aux prises avec une importante pénurie de main-d'œuvre qui freine l'élan de plusieurs entreprises. La recherche de main-d'œuvre est devenue un enjeu majeur pour tous les employeurs, et ce, dans toutes les régions et tous les secteurs économiques.

Quand on pense à la pénurie de main-d'œuvre, on oublie trop souvent qu'il y a environ 300,000 personnes en situation de handicap et aptes au travail, vivant au Québec. Ce bassin de la population représente un réel potentiel, mais dont la route vers le marché du travail est semée d'embûches. Les chiffres sont troublants : le taux d'emploi des personnes avec incapacité est près de la moitié de celui des personnes sans incapacité. Ainsi, malgré de beaux principes, les initiatives ne sont pas légion, en ce qui concerne l'aide aux employeurs, afin de permettre au marché du travail de conjuguer avec la réalité des personnes handicapées, et ce, malgré la pénurie de main-d'œuvre importante.

Un sondage effectué par le CPQ a révélé qu'une majorité importante d'employeurs se sent plus ou moins à l'aise et outillée lors du recrutement, de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées malgré une ouverture de plus en plus manifeste. Pourtant, tout le monde, à un moment ou un autre de la vie, peut se retrouver dans une situation de handicap, de façon temporaire ou permanente. Il est donc dans l'intérêt des employeurs et des gestionnaires d'être mieux préparés à faire face à cette situation.

Pour répondre à ce besoin, par exemple, le Conseil du patronat du Québec (CPQ), le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) ainsi que le Centre de recherche pour l'inclusion scolaire et professionnelle des personnes en situation de handicap (CRISPESH) se sont unis pour développer et offrir une formation s'adressant aux gestionnaires. À la fin de la formation, initiative soutenue par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le participant sera en mesure de reconnaître les caractéristiques d'un processus d'embauche inclusif pour les personnes en situation de handicap. Par l'acquisition d'un cadre de référence et de concepts essentiels, les gestionnaires seront plus confiants pour considérer l'embauche des personnes en situation de handicap.

Il s'agit là d'un exemple d'initiative structurante que la Semaine québécoise des personnes handicapées 2018 doit nous permettre d'inspirer, car l'inclusion de ces personnes est une tâche qui non seulement revient à tous, mais qui profite à tous.

Les employeurs qui embauchent déjà des personnes handicapées ont pu constater plusieurs éléments positifs caractéristiques à ce bassin de population. De manière générale, ils affirment bénéficier de l'apport de personnes compétentes et engagées, qui changent moins d'emploi et qui s'absentent moins du travail. Le tout a un impact positif sur le climat et la culture organisationnelle, de même que la productivité. Non seulement

l'objectif économique est mieux servi, mais, en outre, les personnes en situation de handicap pourront avoir une chance de plus de se réaliser avec fierté.

La semaine québécoise des personnes handicapées, qui en est cette année à sa 22<sup>e</sup> édition, est un bon moment pour se mettre en action afin d'être plus inclusif à l'égard des personnes handicapées dans le marché du travail.

Yves-Thomas Dorval  
Président-directeur général  
Conseil du patronat du Québec (CPQ)

Joseph Giulione  
Président  
Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées  
(ROSEPH)

Catherine Loiselle  
Directrice  
Centre de recherche pour l'inclusion scolaire et professionnelle des personnes en  
situation de handicap (CRISPESH)