

# Les employés handicapés ne nuisent pas à la rentabilité – bien au contraire

Traduction d'un article paru dans le journal **The Globe and Mail**  
4 février 2016, page B4

**Mark Wafer**

*Franchisé Tim Horton à Toronto et militant pour les personnes handicapées au Canada*

Je suis propriétaire depuis plusieurs années de 6 franchises Tim Horton à Toronto. Au fil des ans, nous avons engagé plus de 125 employés handicapés pour des postes intéressants et à des salaires concurrentiels. Aujourd'hui, 46 de nos 250 employés présentent un handicap, de la déficience intellectuelle à la surdité, la cécité, les troubles mentaux, des handicaps physiques ainsi que des handicaps épisodiques tels la sclérose en plaques ou la paralysie cérébrale. Ces personnes occupent autant des emplois de débutants que des postes de haute direction.

Récemment, notre organisme a tendu la main à d'anciens travailleurs de Goodwill de la région de Toronto qui avaient perdu leur emploi suite à la fermeture de cet organisme de bienfaisance. Ces personnes sont des travailleurs marginalisés, dont plusieurs sont handicapés. Nous nous sommes tournés vers eux parce que nous savons qu'ils feront face à d'énormes embûches dans leur quête d'un nouvel emploi.

Le taux de chômage chez les personnes handicapées au Canada est de 60 % à 70 %. Statistiques Canada situe officiellement ce taux à environ 50 %, mais ceci ne prend pas en compte tous les gens qui n'ont aucun lien avec le marché du travail, tels les 450 000 diplômés des 5 dernières années ayant un handicap et qui n'ont jamais travaillé, ne serait-ce qu'une journée (de ce nombre, environ 270 000 ont un diplôme post-secondaire). Mais ils ne font pas partie des statistiques de chômage, alors nous savons que les chiffres officiels sont prudents.

Alors, imaginez ceci : si les Canadiens handicapés qui ont obtenus des diplômes en gestion ou en administration des affaires sont incapables de trouver du travail

parce qu'ils ont un handicap, quelle chance ont les anciens salariés de Goodwill dans leur recherches d'emploi ?

Notre ouverture envers les employés de Goodwill est devenue virale sur les médias sociaux et nous avons reçu beaucoup de réponses. Nous allons en effet engager certains de ces travailleurs dans nos restaurants, mais la rétroaction la plus probante que j'ai reçue est venue d'autres entreprises et sociétés qui disaient n'avoir jamais songé à engager une personne handicapée. En 2016, je trouve cela absurde et frustrant. C'est inacceptable !

Plus de 15 % des Canadiens vivent avec un handicap. Pourquoi les employeurs continuent d'avoir peur ou d'ignorer une si grande réserve de main d'œuvre inexploitée? Comment un employeur peut-il dire qu'il ne s'est jamais vraiment préoccupé de cet important groupe démographique ?

La raison est simple : les employeurs croient en une série de stéréotypes, de mythes et de clichés quand vient le temps d'embaucher ces personnes. Ils sont persuadés que les personnes handicapées vont travailler plus lentement et seront moins productives, qu'elles auront besoin de plus de congés, qu'elles travailleront de manière moins sécuritaire ou qu'elles auront moins d'idées novatrices. Ou encore, que les accommodations requises coûteront trop cher.

Ce ne sont que des mythes.

En réalité, l'embauche de travailleurs handicapés pour de vrais emplois à salaires égaux a généralement un effet direct et positif sur la rentabilité d'une entreprise. Les travailleurs handicapés sont plus productifs, travaillent de façon plus sécuritaire, restent plus longtemps, requièrent moins de supervision, sont plus innovateurs et prennent moins de journées de congé.

Dans mon entreprise, par exemple, le taux d'absentéisme des 46 personnes handicapées est 85 % plus bas que celui des 200 autres travailleurs. Mon taux annuel de roulement de personnel est de 38 %, comparé à un taux de 100 %, la norme dans le domaine de la restauration rapide. Je n'ai jamais eu à compléter une demande auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail pour un travailleur handicapé. De plus, les personnes handicapées possèdent des aptitudes différentes pour la résolution de problèmes – et « différent » c'est ce qui stimule l'innovation en milieu de travail.

Tout ceci se traduit par un avantage économique. Être un employeur inclusif a un impact économique important, mais la plupart des entreprises canadiennes restent craintives face à l'embauche d'un candidat qualifié, compétent et

scolarisé mais qui a un handicap. Dans presque tous les cas, ils choisissent un candidat moins qualifié qui n'a pas de handicap.

L'embauche de personnes handicapées a eu une forte incidence économique sur mon entreprise. En général, le moral des employés est meilleur – le taux de roulement de mes employés non-handicapés est de 55 %, un peu plus de la moitié de la norme. Et les clients veulent acheter dans des commerces qui sont inclusifs, ce qui se traduit par plus de ventes et de transactions.

Les entreprises canadiennes doivent réaliser que l'exclusion des personnes handicapées, de façon délibérée ou autre, nuit à leur croissance. Une entreprise ne peut pas se targuer d'être un employeur de choix si elle exclut 15 % de la population canadienne.

Il y a encore une donnée percutante qui devrait réussir à les convaincre : bien que 15,5 % de la population s'identifie comme étant handicapée, le pourcentage de gens directement affectés grimpe à 53 % lorsqu'on ajoute les membres de leurs familles proches. Voilà un chiffre sur lequel aucune entreprise ne peut fermer les yeux.