

Recrutement

Stratégies de recrutement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Pourquoi?

Les personnes en situation de handicap représentent un important bassin de talents et l'un des groupes les plus sous-employés au Canada. Beaucoup possèdent des études postsecondaires (62 %) et les compétences nécessaires pour évoluer sur le marché du travail.

L'actualisation de votre stratégie de recrutement pour inclure les personnes en situation de handicap peut aider votre organisation à tirer parti d'un effectif précieux et diversifié.

« Les employés apprécient de voir et de savoir que leur employeur valorise la diversité et l'inclusion. C'est un élément essentiel de leur mobilisation et de leur engagement. »
(Employeur)



Mettez de l'avant l'engagement de votre entreprise envers la diversité et l'inclusion.



Évitez les outils de tri de CV, qui peuvent avoir des biais défavorisant certains profils.



Décrivez clairement dans l'offre d'emploi les attentes, ainsi que les compétences et les aptitudes requises.



Révissez les descriptions de poste pour qu'elles soient inclusives. Retirez les exigences qui ne sont pas directement liées aux tâches du poste.



Établissez des partenariats pour élargir le recrutement (p. ex., universités, réseaux d'emploi pour les personnes en situation de handicap).