

Le University Health Network s'est engagé à promouvoir l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité par le biais du programme d'accès à l'emploi pour les jeunes

Le University Health Network s'est engagé à faire la promotion de l'inclusion et l'accessibilité. L'un des nombreux moyens utilisés pour démontrer cet engagement est d'accueillir le Project SEARCH au sein de tout son réseau d'hôpitaux. En plus d'accroître l'inclusion des personnes ayant une déficience intellectuelle, le Project SEARCH constitue une source inexploitée de personnes talentueuses pouvant contribuer à pourvoir les postes vacants.

Comptant près de 23 000 employés, le University Health Network est l'un des réseaux hospitaliers les plus importants au Canada. En 2019, le site du Toronto General Hospital du University Health Network a été nommé l'un des dix meilleurs hôpitaux au monde par le magazine Newsweek. De plus, le University Health Network s'est récemment classé au premier rang des hôpitaux de recherche au Canada. Malgré qu'il occupe le premier rang, le University Health Network, comme bien d'autres organisations de soins de santé en Ontario, fait face à des défis de recrutement de personnel qualifié pour pourvoir les postes vacants.

Le Project SEARCH est un programme de transition vers le travail pour les jeunes ayant une déficience intellectuelle. Les étudiants qui en sont à leur dernière année d'études secondaires (19 à 20 ans) participent à des cours offerts par un enseignant du Toronto School Board District au site du University Health Network. Les étudiants doivent suivre plus de 700 heures de formation professionnelle coopérative dans un cadre hospitalier. Les tuteurs à l'emploi de Community Living Toronto aident les étudiants à acquérir des compétences professionnelles afin qu'ils soient prêts à se chercher un emploi après avoir obtenu leur diplôme.

Grâce à sa participation au Project SEARCH, le University Health Network peut accéder à un bassin de personnes formées, motivées et enthousiastes. Depuis 2019, le University Health Network a recruté trois diplômés du Project SEARCH et compte embaucher d'autres candidats qualifiés du même genre.

Malheureusement, de nombreux employeurs hésitent à embaucher de jeunes handicapés. On note les raisons suivantes parmi leurs fausses préoccupations : les frais d'accommodement, la fiabilité, le roulement du personnel et les défis perçus par les ressources humaines. Ces fausses préoccupations affectent grandement les perspectives d'emploi des jeunes handicapés.

La recherche démontre que les jeunes handicapés sont confrontés à plus d'obstacles lorsqu'il s'agit de se trouver un emploi à la fin de leurs études puisqu'ils ont moins de possibilités d'acquérir de l'expérience de travail grâce à un emploi à temps partiel, à un emploi d'été, à des stages coopératifs ou à des stages qui sont plus facilement accessibles aux personnes qui ne sont pas handicapées.

« L'expérience de travail obtenue à un jeune âge est essentielle pour s'assurer un emploi à long terme une fois les études terminées », explique Amy Spear, ergothérapeute et liaison commerciale pour le Project SEARCH du University Health Network. « De plus, nous avons constaté que les procédures et les appuis nécessaires pour aider les diplômés du Project SEARCH n'étaient pas très différents, ni plus coûteux, que nos exigences existantes en ressources humaines. Ce programme a non seulement eu un impact positif sur ces jeunes employés enthousiastes, mais a aussi permis au University Health Network de recruter et d'embaucher des personnes talentueuses et motivées. »

Le personnel du University Health Network cite le cas de Mesfin comme le parfait exemple.

Mesfin a commencé à travailler de trois à quatre jours par semaine comme employé occasionnel dans le département des services environnementaux (entretien ménager) du Toronto Western Hospital de l'University Health Network en janvier 2022. Mesfin souffre de troubles neurodéveloppementaux qui lui présentent des défis dans le traitement des informations et des communications verbales. Grâce à la formation et le tutorat qui lui ont été offerts par l'équipe du Project SEARCH et quelques accommodements pour ce qui est des processus dans le milieu de travail que le University Health Network a dû effectuer, Mesfin a pu devenir un membre dévoué, fiable et diligent de l'équipe.

Voici quelques exemples des petites accommodations nécessaires pour combler les besoins de Mesfin :

- Un téléphone intelligent lui a été remis pour qu'il puisse envoyer des messages texte à ses superviseurs
- Un tuteur du Project SEARCH lui a été affecté
- Des illustrations de base ont été utilisées pour lui donner des instructions pendant la période de formation initiale, et
- Un compagnon de travail lui a été affecté pour lui offrir du mentorat et du soutien pendant la période d'orientation et au-delà.

En fait, le superviseur de Mesfin est tellement satisfait de la qualité de travail et de son comportement agréable qu'il espère que Mesfin fera une demande lorsque des postes permanents s'ouvriront au sein du département des services environnementaux.

« Mesfin est un très bon apport à notre département », a déclaré Colin Ashley, responsable des services de soutien du Toronto Western Hospital du University Health Network. « Il est un travailleur très enthousiaste et motivé. Je pense qu'il est très important que les candidats du Project SEARCH trouvent de l'emploi. Ils constituent une ressource inexploitée. »

Des chiffres que vous devez connaître : le secteur de la santé et des services sociaux

Le secteur de la santé et des services sociaux de l'Ontario a été particulièrement touché par la pandémie de la COVID-19, de nombreuses organisations étant aux prises avec un roulement du personnel important et des pénuries de main-d'œuvre.

Selon des résultats récents de Statistique Canada sur les postes vacants (publié au cours du quatrième trimestre de 2021) il y avait 126 000 postes vacants dans le secteur des soins de santé et des services sociaux. En fait, le nombre de postes vacants a augmenté dans tous les sous-secteurs de la santé sur une période de deux ans, avec les hôpitaux en tête de liste (augmentation de 91,6 %, 18 400 postes vacants) et les établissements de soins de longue durée et des résidences (augmentation de 115 %; 18 800 postes vacants).

Comme l'ont démontré des employeurs importants, comprenant le University Health Network, les personnes handicapées constituent une ressource inexploitée, qui ont le talent, les compétences et la motivation pour bien faire le travail.