



CCRW | CCRT
Canadian Council on Rehabilitation and Work | Le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail

Le 18 février 2016

Maureen Haan, Présidente et directrice générale du CCRT

CCRT

Services d'emploi pancanadiens pour les personnes ayant des incapacités.



Le **Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail (CCRT)** est une organisation caritative qui gère des programmes d'emploi destinés aux personnes ayant des incapacités partout au Canada depuis 1976.

Les programmes du CCRT ont profité à des milliers de clients au fil des ans, qu'il s'agisse de chercheurs d'emploi ou d'employeurs.

Ensemble, nous favorisons le changement, nous éliminons les obstacles et nous **transformons l'image de la main-d'œuvre canadienne.**



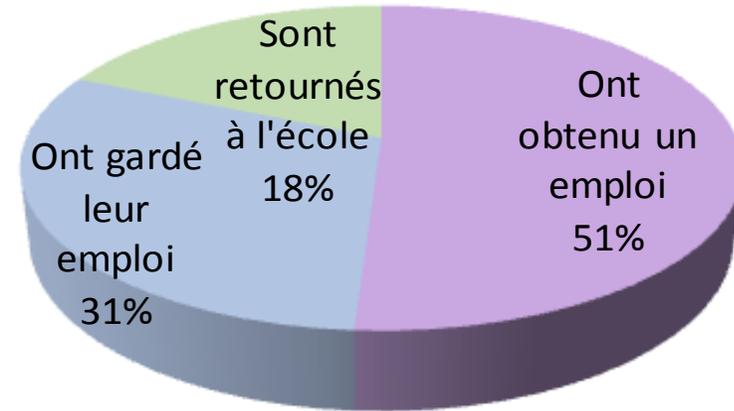
Les programmes du CCRT servent trois objectifs principaux :

- 1. Aider les chercheurs d'emploi ayant des incapacités qui souhaitent trouver un emploi valorisant**
 - Partout au Canada
 - Pour tous les genres d'incapacité
 - Au moyen de diverses interventions, notamment l'expérience de travail, la formation à court terme et des mesures d'adaptation
- 2. Aider les employeurs qui souhaitent embaucher des personnes ayant des incapacités**
 - En ayant des rencontres individuelles avec les employeurs
 - En présélectionnant les candidats potentiels
 - En offrant un appui constant à l'employé et à l'employeur au début de l'emploi
 - Quelquefois, l'employeur ne sait même pas s'il souhaite embaucher une personne ayant une incapacité
- 3. Mettre en commun nos ressources, notre expérience et nos compétences afin de rendre les possibilités d'emploi accessibles à tout candidat qualifié**

En 2014-2015, le CCRT a servi 1 325 clients ayant des incapacités

76 % des clients servis ont gardé leur emploi, ont trouvé un nouvel emploi ou sont retournés à l'école

Pour un coût moyen de 4 162,14 \$ par personne



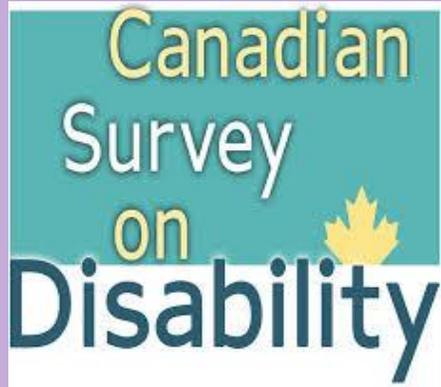
Pour obtenir des précisions sur les programmes et les services du CCRT :

www.ccrw.org

info@ccrw.org

[@CCRW](https://www.facebook.com/CCRW) [facebook.com/CCRW](https://www.facebook.com/CCRW)

416-260-3060



Selon les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI), **7 employés sur 10** ayant des besoins d'adaptation non satisfaits n'ont pas demandé de mesures d'adaptation du milieu de travail à leur employeur.

1/3 de ceux qui ont demandé une mesure d'adaptation avaient été refusés.

Interrogés à ce sujet, les gestionnaires des programmes du CCRT ont indiqué qu'aucun client **ne s'est jamais vu refuser** une mesure d'adaptation et **n'a jamais perdu son emploi** à la suite d'un manque d'adaptation.



Les clients du CCRT ne se sont jamais vus refuser une mesure d'adaptation et n'ont jamais perdu leur emploi à la suite d'un manque d'adaptation. Comment y parvenons-nous?

- Présélection des clients : au CCRT, nos clients sont incités à commencer à travailler, à retourner au travail ou à l'école, ou à garder leur emploi.
- Présélection des employeurs : les employeurs sélectionnés par le CCRT sont ceux qui démontrent qu'ils garderont un employé une fois que le CCRT aura terminé son intervention relative à l'emploi.
- Dans certains cas, des demandes d'adaptation **pertinentes** ont été modifiées afin de répondre aux besoins de l'employeur et de l'employé.
- Nous parlons **BEAUCOUP** de divulgation de renseignements avec les chercheurs d'emploi et les employeurs.
- Nous veillons à établir un bon jumelage entre l'employeur et le chercheur d'emploi – nous ne cherchons pas à concilier l'inconciliable!

Problèmes relatifs aux employeurs qui se posent au CCRT et leur règlement

- Les employeurs ayant une idée préconçue de l'incapacité
 - Travailler individuellement avec les employeurs
 - Veiller à ce que des employeurs champions participent au programme
 - Assurer une sensibilisation en douceur à l'incapacité
- Idées exagérées concernant les frais des mesures d'adaptation
 - Fournir l'analyse de rentabilisation sur l'incapacité
 - Permettre à l'employeur de « saisir » les concepts
 - Offrir un soutien constant et tenir compte des erreurs
- Abus en matière de subventions salariales – une main-d'œuvre gratuite!
 - Contrats conclus
 - Utiliser la subvention salariale seulement en tant qu'outil – compenser les coûts de la formation, de la mesure d'adaptation
 - Réduire l'échelle de financement pendant la période de subvention salariale
- De très petits employeurs n'ayant pas de service de ressources humaines
 - Présenter des idées créatives
 - Simplifier les choses pour les employeurs

Comment abordons-nous la divulgation de renseignements?

- La divulgation de renseignements est d'une grande complexité, très personnelle et très individuelle.
- Nous discutons avec les chercheurs d'emploi des avantages et des inconvénients de la divulgation de renseignements et du moment opportun pour ce faire.
- Nous travaillons avec le chercheur d'emploi ou l'employé ayant une incapacité afin qu'il défende ses droits ou réponde lui-même à ses besoins en matière d'adaptation.
- Nous aidons le chercheur d'emploi à savoir dans quelle mesure il doit divulguer des renseignements.
- Nous collaborons étroitement avec les employeurs afin de nous assurer qu'ils comprennent les renseignements qui leur sont divulgués et ce qu'ils devraient en faire.
- L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est examinée et est comprise par le chercheur d'emploi et l'employeur, mais elle n'est pas utilisée comme tactique d'intimidation.

Service des aménagements du lieu de travail (SALT)^{MD}

- Évaluations personnalisées de l'adaptation du milieu de travail :
 - pour les employés ayant des incapacités ;
 - pour les employés éventuels (nouveaux employés) et ceux qui retournent au travail après une blessure/maladie.
- Consultations – examen de la politique – faire respecter les lois fédérale et provinciale.

Service des aménagements du lieu de travail (SALT)^{MD}

- Processus d'évaluation
 1. Services de sensibilisation et de formation pour les employeurs/employés.
 2. Entrevue de premier contact avec l'employé et l'employeur.
 3. Recherche pertinente concernant le cas (diagnostics particuliers, approches actuelles).
 4. Recrutement d'un évaluateur qualifié.
 5. Examen des rapports finaux du point de vue de l'exactitude et de la pertinence.
 6. Gestion des cas de qualité.
 7. Suivi rapide et constant.

L'analyse de rentabilisation sur l'embauche de personnes ayant des incapacités : Manière dont le CCRT conçoit le rendement sur l'investissement de l'employeur visé

Quatre éléments de l'analyse de rentabilisation :

- Réductions de coûts associées au roulement du personnel, à l'absentéisme et à la sécurité
- Amélioration de la productivité
- Marché élargi
- Avantage lié à l'innovation

Au CCRT, nous déterminons quelle analyse de rentabilisation s'applique à l'employeur et nous la rattachons à sa vision ou à sa mission.

Par exemple, si le CCRT collaborait avec Walmart, il examinerait la valeur prônée par cette entreprise :

Économisez de l'argent. Vivez mieux.

- Nous savons qu'à Walmart, il existe un roulement de personnel, qui est de 70 % au cours de la première année d'emploi.
- Nous savons aussi que le taux de roulement des personnes ayant des incapacités est 5 fois inférieur à celui des autres employés.
- Concrètement, cela signifie que si Walmart augmentait de 10 % le nombre de ses employés ayant des incapacités, un magasin comptant 200 employés réduirait ses coûts liés au roulement de personnel de 44 000 \$ par an.
- Cela dit, Walmart pourrait appliquer ces économies à ses prix et renforcer sa valeur consistant à avoir les prix les plus bas et à faire faire des économies à ses clients.

ÉTUDE DE CAS : MESURES D'ADAPTATION

Pro-Oil, Saint John, Nouveau-Brunswick

- Pro-Oil affiche un taux de rotation du personnel très élevé. Le CCRT a utilisé l'analyse de rentabilisation fondée sur la réduction des coûts liés au roulement de personnel.
- Le rendement du capital investi (RCI) étant bien compris, nous avons instauré des mesures d'adaptation pour chaque employé :
 - processus d'entrevue créatif;
 - postes de travail adaptés;
 - souplesse concernant les pauses;
 - mise en œuvre d'une mesure d'« appel sans souci »;
 - coût : nul.

ÉTUDE DE CAS : MESURES D'ADAPTATION

Poste d'essence local offrant des services complets, Kentville, Nouvelle-Écosse

- La station-service avait besoin d'un poste de quart et avait de la difficulté à attirer du personnel. Le CCRT a utilisé l'analyse de rentabilisation fondée sur l'avantage lié à l'innovation.
- Le RCI étant bien compris, nous avons facilité la mise en place de la mesure d'adaptation suivante :
 - L'employé prend des médicaments pour son incapacité, ce qui lui cause une forte somnolence. Un conduit d'air démodé déclenchant une sonnerie a été installé.
 - En outre, cela est devenu un RCI fondé sur une productivité accrue, du fait que les autres employés étaient avertis de l'arrivée des véhicules.
 - Coût : 80 \$

Pourquoi le CCRT excelle dans ce qu'il fait

- Le CCRT est un fournisseur de services.
- Nous travaillons individuellement avec les employeurs.
- Nous travaillons individuellement avec les chercheurs d'emploi ou les employés ayant des incapacités.
- Nous nous occupons de questions difficiles – nous parlons des problèmes importants.
- Nous simplifions les choses et nous concentrons sur l'emploi.
- Selon nos gestionnaires des programmes, **les clients du CCRT ne se sont jamais vus refuser une mesure d'adaptation et n'ont jamais perdu leur emploi en raison d'un manque d'adaptation.**

QUESTIONS



Maureen Haan
Présidente et directrice générale
Le Conseil Canadien de la Réadaptation et du
Travail (CCRT)

416-260-3060, poste 222

mhaan@ccrw.org

www.ccrw.org