

**Conseil de partenariat pour les
perspectives d'emploi des
personnes handicapées**

Rapport initial

11 mai 2015

Table des matières

Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées	3
Rapport initial	3
À propos du rapport	3
Résumé	4
Introduction	6
Portrait de la situation	7
Qu'est-ce qu'un handicap?.....	8
Augmentation du nombre de personnes handicapées.....	8
Le coût de l'omission des personnes handicapées.....	9
[PORTRAIT – MATTHEW SANTOS]	11
[EN CHIFFRES].....	11
[CITATION].....	12
Analyse de rentabilité de l'embauche de personnes handicapées	12
En tant qu'employés et que consommateurs, les personnes handicapées transformeront le monde des affaires	13
Le gouvernement manque à ses engagements envers les personnes handicapées	14
[PORTRAIT : D2L]	15
[EN CHIFFRES].....	15
[CITATION].....	16
[PORTRAIT : Megleen Inc. – Tim Hortons]	16
Appel à l'action	17
Recommandations	18
Plan de travail	26
Références	28
Annexe 1.....	31
Biographies des membres du Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées	31

Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées

Rapport initial

À propos du rapport

Le gouvernement de l'Ontario est catégorique : l'embauche de personnes handicapées qualifiées n'est pas seulement la bonne chose à faire. Elle est aussi bénéfique aux entreprises et à l'économie.

Cependant, le taux de chômage chez les personnes handicapées demeure beaucoup trop élevé, les employeurs se font fréquemment de fausses idées sur les mesures d'adaptation du lieu de travail qu'ils auraient à prendre, et la structure de nombreux programmes de soutien du gouvernement dissuade ces personnes de se trouver un emploi. Pour surmonter ces difficultés, le gouvernement a formé le Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées en avril 2014.

Le mandat du Conseil est de favoriser l'embauche de personnes handicapées et de fournir des conseils stratégiques au ministre du Développement économique, de l'Emploi et de l'Infrastructure de l'Ontario pour améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées. Le Conseil tâche de comprendre le marché du travail de l'Ontario actuel du point de vue des personnes handicapées, tout en recommandant des mesures que le gouvernement pourrait adopter pour accroître leurs possibilités d'emploi. Le Conseil propose au Ministre de formuler des recommandations claires sur :

- les mesures que le gouvernement pourrait adopter pour inciter les chefs d'entreprise de l'Ontario à favoriser l'embauche de personnes handicapées;
- l'élimination des obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les personnes handicapées, et la collaboration du gouvernement et du milieu des affaires pour veiller à ce que les entreprises offrent un environnement inclusif et accessible à tous;
- les pratiques exemplaires que les employeurs de l'Ontario peuvent mettre en valeur ou dont ils devraient s'inspirer;

- les améliorations à apporter aux programmes de soutien et de formation offerts aux entreprises pour favoriser l'embauche de personnes handicapées de l'Ontario;
- d'autres possibilités ou recommandations qui amélioreront les perspectives d'emploi et la participation au travail des personnes handicapées de l'Ontario.

Les 13 membres du Conseil nommés par le Ministre proviennent d'entreprises, d'organismes de défense des droits, d'organismes sans but lucratif et du milieu des personnes handicapées. Ils apportent différentes expériences et perspectives au Conseil, mais partagent une vision commune : une économie forte et inclusive pour l'Ontario.

Au cours de la dernière année, les membres du Conseil ont travaillé avec diligence. Le présent rapport fait état de leurs conclusions et de leurs recommandations.

Résumé

Le gouvernement de l'Ontario a l'occasion de pallier la pénurie de main-d'œuvre imminente et de réduire les coûts liés à l'aide sociale en permettant la participation efficace d'un plus grand nombre de personnes handicapées. Pour y arriver, il doit aider à apporter un changement de culture dans notre société, particulièrement chez les employeurs, et repenser de nombreuses approches servant à aider les personnes handicapées à obtenir un emploi et à le conserver.

Soyons clairs : le fait que si peu de personnes handicapées sont sur le marché du travail de l'Ontario constitue un manque inacceptable à notre engagement à faire respecter leurs droits. Les membres du Conseil ne nient pas cette réalité, et ne suggèrent pas qu'elle est quoi que ce soit d'autre qu'un cuisant échec. Ils recommandent plutôt au gouvernement et aux entreprises de travailler main dans la main et d'envisager le changement de culture comme la solution à ce problème, étant donné que les autres stratégies n'ont pas fonctionné, et que tout porte à croire que cette approche sera plus efficace.

Dans son rapport initial au Ministre, le Conseil recommande les mesures suivantes :

1. Exercer un leadership stratégique fort

Désigner un ministre et un sous-ministre responsables de l'élaboration d'un plan stratégique panministériel pour les personnes handicapées.

2. Faire du gouvernement un modèle

Donner l'exemple en engageant des personnes handicapées dans la fonction publique de l'Ontario (FPO) et le secteur parapublic, et offrir aux organisations des services, des subventions ou du financement qui favorisent grandement l'embauche de personnes handicapées.

3. Susciter l'engagement des jeunes personnes handicapées

Élaborer des stratégies améliorées pour favoriser l'attachement des jeunes handicapés au marché du travail à un jeune âge.

4. Favoriser un changement de culture : sensibiliser les entreprises aux avantages de l'embauche de personnes handicapées

Créer des campagnes de sensibilisation sur les avantages de l'embauche de personnes handicapées et l'importance de respecter la législation de l'Ontario, et améliorer les outils pour aider les petites entreprises à se conformer à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

5. Faire participer les employeurs à la planification de manière proactive

Amener les employeurs à surmonter les obstacles et les défis liés à l'embauche de personnes handicapées.

6. Éliminer les obstacles

Pour faire croître de manière permanente la main-d'œuvre sur le marché du travail, le ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC) continuera de revoir le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) afin de s'assurer que le financement des services d'emploi permette de répondre à la demande en main-d'œuvre et facilite l'intégration de personnes handicapées au marché du travail. L'emploi aidera les

Ontariens à se sortir de la pauvreté, à réduire leur dépendance à l'aide sociale et à contribuer à l'assiette d'imposition.

7. Fixer des objectifs mesurables

Surveiller le rendement des organisations des secteurs privé et public pour s'assurer qu'elles embauchent un nombre croissant de personnes handicapées.

Introduction

Il est très difficile de convaincre le milieu des affaires de changer ses comportements. Des réductions des impôts à court terme ou des mesures incitatives de remboursement ne suffiront pas pour engendrer un changement durable dans les entreprises : elles ont des comportements bien ancrés découlant de leurs connaissances limitées et, comme les personnes, ont besoin d'un changement de culture pour les modifier. Pour les inciter à adopter une approche différente de l'embauche de personnes handicapées, un tel changement est nécessaire.

Les employeurs ont différentes motivations : si la responsabilité sociale des entreprises et leur volonté de « faire le bien » peuvent s'avérer motivantes, elles sont mises à rude épreuve en période de récession, vis-à-vis de la concurrence ou lors de changements dans le marché. Habituellement, lorsqu'elles se sentent menacées, les entreprises mettent fin à leurs activités « non essentielles ».

En ce qui concerne l'embauche de personnes handicapées, le Conseil croit que les entreprises doivent opérer un changement de culture, qu'il considère comme plus profond que les mouvements sociaux visant à faire le bien. Il constate que l'embauche de personnes handicapées présente clairement des avantages réels et durables pour les entreprises. Selon le Conseil, les avantages pour les employeurs se divisent en cinq grandes catégories :

- Dans un marché du travail concurrentiel, les personnes handicapées représentent un réservoir de main-d'œuvre inexploité.
- Les personnes handicapées ont des compétences et des

points de vue uniques qui peuvent aider les employeurs à mieux comprendre leurs clients.

- Les personnes handicapées qualifiées apportent des expériences et des points de vue différents qui peuvent créer un environnement où la diversité de pensées est valorisée et encouragée.
- La diversité de pensée atténue les perturbations liées à la main-d'œuvre et peut offrir de nouvelles opportunités dans le marché lorsque les entreprises sont menacées.
- Les employés handicapés donnent de la profondeur aux activités d'équipe en améliorant l'empathie, le degré d'engagement et le moral au sein de leur équipe.

Cependant, le fait que les entreprises ont des connaissances limitées représente un défi pour les gouvernements. Aussi, il est ardu d'opérer un changement de culture. Si les avantages sont considérables, il est difficile d'amener les entreprises à modifier leur approche et leurs processus pour embaucher des personnes handicapées. Pour arriver à convaincre les employeurs, il faut comprendre leurs motivations et ce qui les pousse à vouloir de bons résultats financiers. On doit les inciter à utiliser de nouvelles sources d'embauche, à intégrer des personnes handicapées dans leurs équipes, à adopter de nouvelles approches du service à la clientèle et à courir des risques pour obtenir des résultats améliorés qui n'ont pas de précédents.

Portrait de la situation

Imaginez que vous venez d'obtenir votre diplôme dans une des meilleures facultés de droit de l'Ontario et qu'il vous tarde de décrocher un emploi dans un cabinet d'avocats renommé. Cependant, deux ans et demi après la fin de votre stage, vous êtes toujours sans emploi, tandis que vos camarades de classe ont tous trouvé un poste dans leur domaine d'intérêt. Vous savez que vos compétences ne sont pas remises en cause : vous utilisez un fauteuil roulant, et les employeurs ne savent pas comment offrir des mesures d'adaptation à une personne handicapée, ou refusent simplement de le faire.

Voilà ce qu'a vécu Matthew Santos, qui n'est pas un cas isolé. En effet, l'histoire se répète sans cesse pour de nombreuses personnes handicapées de l'Ontario qui ont obtenu un diplôme universitaire ou collégial, ou qui sont simplement prêtes, disposées et aptes à travailler.

Qu'est-ce qu'un handicap?

Selon la LAPHO (2005), un « handicap » est :

- tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle;
- une déficience intellectuelle ou un trouble du développement;
- une difficulté d'apprentissage;
- un trouble mental;
- une lésion pour laquelle des prestations ont été demandées;

Il est important de noter que la notion du handicap prend son sens en société, mais ne s'applique pas nécessairement aux individus. La plupart du temps, il est facile d'offrir des mesures d'adaptations aux personnes handicapées sur les lieux de travail.

Cependant, notre culture tend à mettre l'accent sur les handicaps des gens plutôt que sur leurs capacités. Nous le faisons dès le plus jeune âge, désavantageant ainsi immédiatement une partie de la population. Dans le système d'éducation, les enfants handicapés sont trop souvent isolés de leurs camarades de classe et rapidement privés du contact avec le monde du travail qu'ils pourraient avoir au moyen d'activités comme les stages coopératifs.

Leur absence de ces sphères de la vie quotidienne affecte le développement social des personnes handicapées et, dans la société en général, renforce l'idée que ces personnes sont différentes.

Trop souvent, de l'enfance à l'âge adulte, les personnes handicapées doivent affronter une culture de l'exclusion, plutôt que profiter d'une culture de l'inclusion.

Augmentation du nombre de personnes handicapées

Actuellement, 1,9 million d'Ontariens souffrent d'un handicap, ce qui en fait la plus importante minorité de la province, et de loin. Ce groupe prendra de plus en plus d'expansion au cours

des 20 prochaines années en raison du vieillissement de la population. Comme la main-d'œuvre vieillira aussi, une grande partie de la population active aura un handicap.

Si 41 % des adultes ontariens ayant un handicap possèdent un diplôme d'études postsecondaire (comparativement à 53 % de la population générale), leur taux de chômage est de 16 %, comparativement à 7,6 % chez les personnes non handicapées. De plus, les personnes handicapées qui occupent un emploi gagnent en moyenne 31 000 \$ par année, et les personnes sans handicap, 44 000 \$ par année.

Ces statistiques sont inquiétantes, mais il ne s'agit que de la pointe de l'iceberg. Une personne sans emploi est une personne qui ne travaille pas et qui cherche un emploi. Un grand nombre de personnes handicapées ont cessé de chercher un emploi, car personne ne veut les embaucher. De plus, certaines personnes ayant un trouble physique, mental ou du développement possédant un diplôme n'ont jamais été considérées comme des membres de la main-d'œuvre. Avec une formation adéquate et un soutien constant, bon nombre de ces personnes peuvent obtenir un emploi et devenir des membres productifs de la société.

Le coût de l'omission des personnes handicapées

Actuellement, un nombre croissant d'entreprises de l'Ontario, particulièrement les petites et moyennes entreprises, indiquent qu'elles ont de la difficulté à pourvoir leurs postes vacants. S'il est décevant de constater que 70 % des propriétaires de petites entreprises du Canada n'ont jamais embauché une personne handicapée, 75 % des petites et moyennes entreprises de l'Ontario qui ont des employés handicapés, elles, affirment que ces derniers répondent aux attentes ou les surpassent.

Les personnes handicapées constituent sans contredit un vaste bassin de talents. Non seulement leur omission prive les employeurs de personnes qualifiées qui ont la cote dans un marché du travail de plus en plus concurrentiel, mais les personnes handicapées au chômage coûtent aux contribuables de l'Ontario pas moins de 3,5 milliards de dollars par année, si tient compte du POSPH seulement. D'ailleurs, le nombre de

demandes du programme s'accroît de façon constante : on comptait plus de 325 000 cas en 2014.

L'intégration d'un plus grand nombre de personnes handicapées à la main-d'œuvre pourrait réduire considérablement ces coûts et faire augmenter le PIB de l'Ontario par habitant de 600 \$.

Parallèlement, l'omission de permettre à davantage de personnes handicapées d'intégrer activement la main-d'œuvre de la province engendre des conséquences importantes sur le plan du bien commun. Comme le taux de chômage des personnes handicapées en âge de travailler est très élevé, les personnes de ce groupe sont deux fois plus susceptibles de vivre sous le seuil de la pauvreté que le reste de la population du Canada. Les Ontariens handicapés sans emploi qui n'ont aucune autre source de revenus reçoivent des prestations du POSPH, ce qui signifie que les personnes qui habitent dans les grands centres urbains ont souvent à peine de quoi vivre.

Il faut présumer que tous les adultes et les jeunes handicapés en âge de travailler peuvent travailler au mieux de leurs capacités, en collaboration avec leurs collègues sans handicap. Pour y arriver, certains d'entre eux peuvent avoir besoin de soutien, qu'il s'agisse de mesures d'adaptation sur les lieux de travail ou de stratégies de soutien personnel, comme l'encadrement au travail. Ces mesures ne doivent pas les dissuader d'occuper un emploi rémunéré.

Le fait d'accroître les possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap physique ou mental ou un trouble du développement et de mettre en place de systèmes de soutien leur permettant de continuer de travailler constituera un puissant outil de lutte contre la pauvreté pour le gouvernement de l'Ontario.

De nombreuses personnes handicapées sont disposées et aptes à contribuer à l'économie de notre société. Cependant, elles ont besoin de davantage de possibilités de le faire.

[PORTRAIT – MATTHEW SANTOS]¹

À 11 ans, Matthew Santos a reçu un diagnostic de maladie de Morquio de type B, une maladie métabolique très rare. Il est en fauteuil roulant depuis l'âge de 16 ans, mais il ne s'est jamais laissé abattre. Inspiré par son professeur de droit au secondaire, il voulait devenir avocat. Pendant ses études secondaires et à l'Université de Toronto, il a joué au basketball en fauteuil roulant et a aidé son équipe à remporter l'or et le bronze lors de deux éditions des Jeux du Canada. Lorsque Matthew a obtenu son diplôme de l'Osgoode Hall Law School et effectué son stage, il était convaincu qu'il décrocherait un bon emploi. Deux ans et demi plus tard, et après avoir envoyé des centaines de curriculum vitæ, il cherchait toujours, tandis que ses camarades de classe occupaient déjà des postes. « C'était très difficile, explique-t-il. J'ai eu une entrevue, c'est tout, et elle n'a mené nulle part. Je me demandais constamment quel était mon problème, même si j'étais convaincu que c'était parce que je suis une personne handicapée. » Grâce à l'aide d'un mentor, Matthew a fini par trouver un emploi chez Deloitte et est maintenant l'un des quatre avocats des services commerciaux du cabinet. Il utilise le train GO pour se rendre au bureau, et aucune mesure d'adaptation n'a été nécessaire sur les lieux de travail. « Le volume de travail est parfois intimidant, mais j'adore mon emploi. »

[EN CHIFFRES]

1 Ontarien sur 7 vit avec un handicap.

1 Canadien sur 10 a un trouble d'apprentissage.

90 % des Canadiens croient que les personnes handicapées ne sont pas bien intégrées à la société.

70 % des propriétaires de petites entreprises du Canada n'ont jamais embauché une personne handicapée.

29 % des petites entreprises de l'Ontario ont de la difficulté à pourvoir leurs postes vacants.

¹ Approuvé par Matthew Santos par courriel le 7 avril 2015.

55 % des Canadiens handicapés croient que le fait de cacher leur handicap augmente leurs chances d'être embauché ou promu.

[CITATION]

« La capacité du Canada à concourir sur la scène internationale repose sur son habileté à innover, à créer et à rehausser la productivité de ses entreprises. Pour favoriser la croissance et l'emploi, les PME doivent élargir le bassin de talents duquel elles dépendent afin d'y inclure des personnes handicapées titulaires de diplômes d'études collégiales et universitaires qui sont disposées et aptes à les aider à devenir plus concurrentielles, non seulement dans leurs marchés locaux, mais à l'échelle mondiale également. »

Sonya Kunkel, directrice générale, Diversité,
BMO Groupe financier

Analyse de rentabilité de l'embauche de personnes handicapées

Il a été clairement démontré que l'Ontario fait face à une pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée dans d'importants secteurs d'activités, comme le commerce, l'exploitation minière, les services financiers, les technologies de l'information et des communications, l'hébergement et le tourisme. Selon le Conference Board du Canada, la province pourrait connaître une pénurie de 364 000 travailleurs d'ici 2025 que l'immigration ne pourra combler qu'en partie.

Les personnes handicapées constituent un bassin de talents sous-utilisé comprenant des dizaines de milliers de personnes aptes au travail. Ces Ontariens possèdent déjà des compétences, ou peuvent suivre les formations nécessaires. Dans les collèges et universités de l'Ontario, on compte plus de 45 000 étudiants handicapés inscrits à des programmes de pratiquement tous les secteurs. Ces membres de la société peuvent et veulent apporter leur contribution et être productifs. S'ils sont engagés par un employeur qui a besoin de leurs qualifications, ils en auront l'occasion.

Si certains organismes et petites entreprises de tous secteurs embauchent des personnes handicapées qualifiées, on

constate que la majorité des propriétaires de petites entreprises continuent de croire que ces employés ont un taux d'absentéisme élevé, un faible taux de rétention et un mauvais rendement, et que les mesures d'adaptation coûtent cher.

Cependant, ces idées préconçues ne tiennent pas la route devant les preuves concrètes, comme l'ont déjà découvert bon nombre d'importantes multinationales. En réalité, c'est le contraire : l'analyse de la rentabilité démontre sans l'ombre d'un doute qu'il est avantageux d'embaucher et de soutenir des personnes handicapées, particulièrement dans l'environnement commercial mondial actuel, où le fait de tirer parti de la diversité permet d'augmenter les profits.

En tant qu'employés et que consommateurs, les personnes handicapées transformeront le monde des affaires

Comme l'ont démontré les études de la société DuPont et d'autres chercheurs, les employés handicapés ont généralement un taux de rétention et un rendement supérieurs. Ils ont aussi une influence positive sur leurs collègues, particulièrement les employés de la génération Y, qui représenteront 75 % de la main-d'œuvre mondiale d'ici 2025 et qui recherchent des employeurs qui valorisent et encouragent la diversité.

De plus, les personnes handicapées stimulent l'innovation en offrant un point de vue différent concernant les produits et les services, créent un lien avec un important marché – les personnes handicapées du Canada ont un pouvoir d'achat de plus de 55,5 milliards de dollars par année – et améliorent l'image de marque des entreprises. L'embauche de personnes handicapées repose essentiellement sur des principes de base des entreprises – amélioration du rendement, de l'engagement et de la rétention des employés et accès potentiel à de nouveaux marchés – qui font augmenter les résultats nets.

Quant aux mesures d'adaptation, soit les ajustements à apporter aux tâches ou au lieu de travail, elles ne coûtent rien dans 57 % des cas, et elles exigent un coût ponctuel moyen de 500 \$ dans 36 % des cas (selon le réseau américain Job Accommodation Network). Les mesures les plus courantes sont les heures de travail modifiées ou réduites et le réaménagement des tâches.

Le gouvernement manque à ses engagements envers les personnes handicapées

Les entreprises ne sont pas les seules à faire obstacle aux personnes handicapées : beaucoup d'initiatives et de programmes gouvernementaux posent aussi problème. Le POSPH peut s'avérer un frein, car une certaine partie des revenus des personnes handicapées est retirée si les revenus dépassent une certaine limite. De plus, le programme est axé sur l'offre (trouver un emploi quelconque aux personnes handicapées) plutôt que sur la demande (les préparer à combler un besoin du marché du travail).

Le rapport de Lankin (*Brighter Prospects: Transforming Social Assistance in Ontario*, 2012) conseille vivement à la province d'améliorer les services sociaux qui, par leur complexité bureaucratique, ne répondent pas aux besoins d'un grand nombre de bénéficiaires, particulièrement les personnes handicapées : ils les coincent dans un système qui réduit considérablement leurs chances de trouver un emploi qui leur convient.

Le rapport Drummond (Commission de réforme des services publics de l'Ontario, 2012) indique de nettes possibilités d'améliorer l'efficacité de la formation professionnelle en intégrant les différents programmes offerts par trois ministères provinciaux distincts (le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, le ministère des Services sociaux et communautaires et le ministère des Affaires civiles, de l'Immigration et du Commerce international) à un seul organisme, Emploi Ontario.

Une étude de Deloitte et Social Capital Partners (*Working Together: Implementing a demand-led employment and training system*) décrit un système de formation professionnelle lié à l'offre axé sur les fonds de soutien des personnes à la recherche d'un emploi qui ont des compétences limitées ou qui manquent d'incitatifs pour collaborer activement avec les employeurs. Que ce soit du point de vue des personnes handicapées ou non, le système est axé sur l'offre (les personnes à la recherche d'emploi) plutôt que sur la demande (les compétences exigées par les employeurs). Il en résulte une chaîne d'approvisionnement qui connaît un succès mitigé.

Les exigences de la LAPHO, qui prévoit que l'Ontario deviendra une province accessible à tous d'ici 2025, sont ambiguës, et de nombreux employeurs ne les comprennent pas, particulièrement dans les petites entreprises; l'application de la loi est une entreprise difficile. Pire encore : en décembre 2014, 62 % des entreprises de l'Ontario ont omis de remplir un rapport de conformité. Pourtant, l'accessibilité est essentielle pour recruter des personnes handicapées, et pour profiter de leur pouvoir d'achat.

[PORTRAIT : D2L]²

D2L transforme la façon d'apprendre des gens grâce à sa plateforme logicielle novatrice Brightspace. Pour demeurer à l'avant-garde, cette entreprise de Kitchener a pour principal objectif de recruter les employés les plus efficaces et les plus intelligents, et n'hésite pas à embaucher des personnes handicapées. Pour cette raison, D2L a accepté de participer à la Journée de mentorat pour les personnes handicapées. Au cours de cet événement d'un jour organisé par Making Cent\$ of Abilities Coalition et Dolphin Digital Technologies, des mentors du milieu des affaires sont jumelés à des personnes handicapées qualifiées. L'année dernière, Matt Pharoah, un étudiant ayant le syndrome d'Asperger qui a récemment obtenu une maîtrise en informatique de l'Université de Waterloo, a eu pour mentor Dinah Davis, directrice principale du développement de D2L. À la fin de la journée, Matt a participé à une simulation d'entrevue et a tellement impressionné son interlocutrice qu'elle l'a invité à passer une entrevue officielle. Dinah l'a embauché. « Matt est très déterminé et dévoué, affirme-t-elle. Je crois qu'il a un brillant avenir devant lui. »

[EN CHIFFRES]

² Approuvé par Joanna Woo, spécialiste des programmes et des données des ressources humaines, D2L, par courriel le 13 avril 2015.

57 %	des mesures d'adaptation que les employeurs doivent fournir ne coûtent rien.
70 %	des entreprises ne savent pas combien les mesures d'adaptation peuvent coûter.
10 000 \$	Leur estimation du prix des mesures d'adaptation pour un employé handicapé.
500 \$	Coût ponctuel réel moyen des mesures d'adaptation pour un employé qui en a besoin.
55,5 G\$	Pouvoir d'achat annuel des personnes handicapées du Canada.
40 %	des consommateurs seront des personnes handicapées dans 20 ans.

[CITATION]

« C'est tout simplement une bonne stratégie [embaucher des employés handicapés]. Au bout du compte, vous développerez votre entreprise, élargirez votre part de marché et deviendrez un chef de file du marché. »

Paul Clark, vice-président à la direction, Services bancaires commerciaux spécialisés et président, Comité des personnes handicapées, Banque TD³

[PORTRAIT : Megleen Inc. – Tim Hortons]

Lorsque le franchisé Tim Hortons Mark Wafer a embauché Clint Sparling, un jeune homme ayant le syndrome de Down, dans son populaire café de l'Ontario, il ignorait que cette décision transformerait son entreprise et inspirerait une croisade de 20 ans pour soutenir les emplois inclusifs.

« Sparling est assidu au travail, ne se plaint jamais et est toujours heureux d'être avec nous, affirme M. Wafer. Il prend rarement des jours de congé de maladie et relève le moral des

³<http://www.cbc.ca/m/touch/news/story/1.2764814>

autres employés. » Près de 20 ans plus tard, Sparling fait toujours partie de l'équipe de M. Wafer, est marié et possède son propre condo.

Les résultats des commerces de Wafer témoignent du potentiel que recèle l'embauche de personnes handicapées. Comme il est un employeur inclusif, le taux de roulement annuel moyen du personnel de ses franchises est de 38 %, comparativement à la moyenne de l'industrie, 100 %. La formation d'un nouvel employé coûte environ 4 000 \$.

En 2011, les 33 employés handicapés de M. Wafer n'ont raté aucun jour de travail. De plus, il n'a jamais eu à déposer une réclamation d'assurances au nom de ces employés en raison d'un accident de travail⁴.

Appel à l'action

Comme nous l'avons mentionné, l'embauche de personnes handicapées comporte de nets avantages. En les engageant et en leur permettant d'avancer, les employeurs améliorent le taux de rétention, la capacité à innover et la satisfaction de la clientèle de leur entreprise, et réduisent le taux d'absentéisme, ce qui leur permet d'obtenir de meilleurs résultats généraux. L'embauche des personnes handicapées permet aussi au gouvernement de réduire les coûts liés à l'aide sociale, et à la province, d'enrichir son quotidien par la présence d'une minorité sous-utilisée qui apporte une importante contribution à la société.

Pourtant, le taux de chômage des Ontariens handicapés aptes à travailler atteint 16 %. Cette proportion ne comprend pas les milliers de personnes handicapées qui n'ont aucun attachement au marché du travail, car elles ont cessé de rechercher un emploi ou n'ont jamais fait partie de la main-d'œuvre.

Sur le marché concurrentiel d'aujourd'hui, où un éventail de talents est nécessaire, cette situation est inacceptable. La communauté de personnes handicapées est très diversifiée, tout comme leurs aptitudes à l'emploi : certaines sont

⁴ ([révisé et approuvé par Mark Wafer, propriétaire de Megleen Inc.](#), le 24 avril 2015).

autonomes, mais d'autres ont besoin de l'aide sociale. Les programmes d'aide sociale actuels ne répondent que partiellement aux besoins liés à l'emploi des personnes handicapées. Un ensemble de fournisseurs se font concurrence pour obtenir du financement, et les chercheurs d'emploi appuyés par le POSPH manquent de mesures incitatives. Actuellement, les employeurs n'ont pratiquement aucun rôle à jouer dans l'élaboration et la prestation de nos programmes d'emploi et de formation, et la chaîne et les possibilités d'emploi des personnes handicapées consistent principalement à trouver un emploi quelconque pour les personnes handicapées.

Il n'y a pas de solution simple pour améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées, mais voici les principaux éléments d'une approche équilibrée.

- Accorder davantage d'importance à la demande, faire participer les employeurs au processus et traiter les chercheurs d'emploi et les employeurs sur un pied d'égalité.
- Axer l'aide sociale sur les emplois durables.
- Créer un partenariat entre le gouvernement et les employeurs pour investir dans la formation et l'avancement professionnels des personnes handicapées en fonction des besoins actuels et futurs en matière d'emploi.
- Réunir les intervenants des différentes communautés de l'Ontario pour discuter du déséquilibre entre l'offre et la demande, améliorer la réponse aux besoins des employeurs locaux et diversifier les marchés du travail locaux.
- Mener un projet-pilote sur les possibilités de mieux faire correspondre les aptitudes des personnes handicapées aux futurs besoins du marché du travail.

Recommandations

1. Exercer un leadership stratégique fort

Pour passer à l'action, il faut un solide leadership.

Le gouvernement de l'Ontario exerce un solide leadership en ce qui concerne les femmes, les enfants, les jeunes, les aînés, les Autochtones et les francophones, mais pas les personnes handicapées, et ne mène pas d'action générale observable autre que les mesures liées à l'accessibilité physique.

Par exemple, les aînés et les Autochtones sont représentés par des ministres, et les enfants, les jeunes, les Autochtones et les francophones, par des sous-ministres, mais la plus importante minorité de la province n'a pas de représentant direct.

Il faut établir le même leadership observable pour les personnes handicapées dans les sphères supérieures du gouvernement de l'Ontario pour participer aux discussions et aux débats officiels et informels, et pour soutenir constamment cette communauté. Les politiques concernant les personnes handicapées touchent à tous les ministères et nécessitent un appui continu.

Le Conseil recommande vivement au gouvernement de faire preuve de leadership en nommant un ministre ayant un mandat clair dans son titre qui offrira le soutien nécessaire au cours des prochaines années. Il recommande aussi de désigner un sous-ministre qui appuiera le ministre et veillera à la coordination des efforts de tous les ministères. Il faut établir ce leadership de toute urgence et veiller à ce que l'Ontario demeure un chef de file dans la création d'une culture réellement inclusive.

Les responsables doivent exercer un leadership auprès de tous les ministères et les directions. Ils doivent faire de l'emploi une priorité et formuler des recommandations précises pour définir l'orientation et les lignes directrices du financement et des politiques en cette matière. Le gouvernement doit cesser de financer les anciens programmes de jour distincts (ateliers protégés) qui créent une dépendance permanente aux services et au soutien à l'emploi.

Pour mettre en évidence le besoin urgent de leadership, soulignons que le gouvernement a récemment annoncé qu'il octroierait 55 millions de dollars pour financer les programmes d'apprentissage pour les jeunes, sans saisir l'occasion de parler du soutien offert aux jeunes handicapés qui pourrait être intégré au programme.

Le Conseil invite les responsables à appliquer les mesures suivantes tôt dans le processus :

- En consultation avec les intervenants, y compris les employeurs, les organismes de défense des droits et les personnes handicapées, élaborer un plan stratégique pour intégrer les personnes handicapées au marché du travail et à la société. Il doit comprendre des politiques progressives qui seront incorporées dans la législation, s'il y a lieu. La priorité stratégique devrait être les enfants et les jeunes pour paver la voie à la prochaine génération et s'assurer que ces personnes soient intégrées dès un jeune âge.
- Harmoniser les politiques interministérielles et internes existantes (des groupes différents sont en concurrence en raison de la source de financement) pour veiller à ce qu'elles appuient l'exécution du plan stratégique.
- Collaborer avec le gouvernement fédéral pour éliminer graduellement les nombreuses disparités entre les politiques fédérales et provinciales (p. ex. subventions salariales, accessibilité et inclusion).
- Collaborer avec les dirigeants d'entreprises pour favoriser l'embauche de personnes handicapées et veiller à ce que le gouvernement comprenne bien les possibilités qui sont offertes aux personnes handicapées et les obstacles auxquels elles se heurtent.
- Collaborer avec les municipalités, les fournisseurs de services d'emploi et d'autres intervenants pour élaborer des normes et des pratiques exemplaires provinciales en matière de services d'emploi, particulièrement pour les personnes handicapées qui reçoivent l'aide au revenu du POSPH.
- Au moyen de consultations, pour élaborer une stratégie visant à inciter le secteur parapublic à adopter une approche proactive de l'embauche des personnes handicapées et veiller à l'harmonisation des politiques et des procédures avec les initiatives provinciales de promotion du changement de culture.

L'établissement du leadership demande un important investissement, qu'on peut facilement compenser en éliminant le dédoublement des politiques et programmes

gouvernementaux et en freinant l'augmentation des coûts liés à l'aide sociale.

2. Faire du gouvernement un modèle

Le gouvernement doit donner l'exemple en embauchant des personnes handicapées dans la fonction publique de l'Ontario et le secteur parapublic (organismes, hôpitaux, etc.) et en modifiant ses façons de faire.

Lorsque le gouvernement offre des services, des subventions ou du financement aux entreprises, il doit privilégier les organisations qui favorisent l'embauche de personnes handicapées.

Recommandations du Conseil :

- Veiller à ce que les personnes handicapées soient représentées dans la main-d'œuvre de la fonction publique.
- Accorder du financement prioritaire en recherche et développement de technologies, d'outils et de services novateurs pour faciliter le travail et la vie quotidienne des personnes handicapées.
- Exiger que les fournisseurs au dossier du gouvernement de l'Ontario et les bénéficiaires de subventions du secteur privé se conforment à la LAPHO et embauchent des personnes handicapées.
- Veiller à ce que les annonces concernant les emplois mentionnent explicitement les personnes handicapées.
- Inviter les municipalités et les régions de l'Ontario et les organismes assujettis aux règlements provinciaux à élaborer des politiques et des procédures ayant des effets positifs mesurables sur l'embauche de personnes handicapées.

3. Susciter l'engagement des jeunes personnes handicapées

Les programmes coopératifs des écoles secondaires et des universités offrent une occasion de pousser les entreprises à l'action. Pendant leurs études secondaires, les personnes handicapées devraient avoir accès à des stages coopératifs pour acquérir de l'expérience et des compétences générales utiles. De plus, cette incursion sur le marché du travail créera une forme d'attachement qui incitera les étudiants à tenter d'obtenir un emploi permanent, et les employeurs, à apprécier l'apport de ces personnes et à se défaire de leurs idées préconçues sur l'embauche de personnes handicapées.

Lorsqu'il est possible de mettre en œuvre ces programmes, ils devraient être obligatoires : la peur ou la méconnaissance pourrait pousser les conseils scolaires et les universités à ne pas y participer. Pour que le changement s'opère, il faut appliquer ces mesures dans l'ensemble des établissements. Tous les étudiants handicapés devraient avoir l'occasion de participer à un stage coopératif; le bénévolat est important, mais il ne peut pas remplacer un emploi rémunéré. Pour trouver des employeurs qui participeront à ces stages, il faudra faire preuve d'initiative et utiliser des tactiques de sensibilisation et d'engagement des entreprises. Ces programmes permettent d'offrir une importante expérience aux entreprises et à leurs employés, et de les sensibiliser.

L'une des difficultés consiste à jumeler les talents et les employeurs pour inciter ces derniers à embaucher des étudiants handicapés. Pour ce faire, le gouvernement peut aider les jeunes handicapés à trouver des possibilités d'emploi, que ce soient des emplois d'été, à temps partiel ou après l'école. Cette première expérience, qui leur permettra d'étoffer leur curriculum vitæ, est essentielle pour aider les jeunes à intéresser les employeurs. Les entreprises et les organismes gouvernementaux ou à but non lucratif peuvent s'associer pour offrir ces expériences.

Les formations en apprentissage permettent aussi aux personnes handicapées d'acquérir des compétences particulières pour enrichir leur curriculum vitæ en début de carrière. Actuellement, le mentorat et les activités d'apprentissage en entreprise sont reconnus et, fréquemment, les dirigeants en offrent pour redonner à la société. Ces possibilités permettent non seulement d'acquérir une précieuse expérience, mais aussi de surmonter les obstacles et de briser les mythes. En échangeant avec les entrepreneurs et en

comprenant leurs besoins, les représentants des personnes handicapées apprendront à connaître les obstacles et trouveront des façons de les surmonter.

Toute activité menée dans le secteur de l'éducation exige une connaissance de la demande dans la chaîne d'emploi. Cela implique de connaître le secteur d'emploi et les compétences recherchées actuellement et prochainement, en fonction des tendances du marché. Toutes les activités scolaires et les formations doivent être en lien avec les compétences nécessaires aux emplois connus et offerts.

Recommandations du Conseil :

- Élaborer des stratégies améliorées pour favoriser l'attachement des jeunes handicapés au marché du travail à un jeune âge.
- Pour le ministère de l'Éducation, s'assurer que les conseils scolaires ne puissent pas refuser d'offrir des stages coopératifs pour les étudiants handicapés, et que l'emploi soit une priorité pendant le processus d'élaboration du plan d'enseignement individualisé (PEI).
- S'efforcer d'aider les jeunes handicapés à trouver un emploi d'été ou après l'école, et lever les restrictions actuelles liées à l'attachement à l'école qui empêchent les agences de placement d'offrir des emplois aux étudiants.
- Par l'entremise du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, élaborer une stratégie pour encourager les entreprises à offrir des stages coopératifs aux étudiants handicapés; la stratégie doit pouvoir s'adapter aux différentes régions, et il faut l'élaborer en collaboration avec les entreprises locales et en faire la promotion dans les réseaux d'affaires (chambres de commerce, zones d'amélioration commerciale, etc.).

4. Favoriser un changement de culture : sensibiliser les entreprises aux avantages de l'embauche de personnes handicapées

L'embauche de personnes handicapées comporte des avantages évidents, mais il est essentiel de le faire comprendre aux petites et aux moyennes entreprises.

Recommandations du Conseil :

- Élaborer et mettre en œuvre deux campagnes de sensibilisation distinctes visant à la fois les secteurs parapublic et privé, et particulièrement les petites entreprises qui créent plusieurs nouveaux emplois:
 - la première, sur les avantages d'embaucher et d'offrir de l'avancement aux personnes handicapées pour améliorer le rendement;
 - la deuxième, sur les règlements en matière d'accessibilité de l'Ontario et l'importance de s'y conformer.
- Veiller à ce que toutes les annonces du gouvernement, particulièrement celles qui concernent les emplois, mentionnent explicitement les personnes handicapées.
- Inviter des entreprises à convaincre d'autres entreprises d'aider les personnes handicapées en appuyant les organismes de défense des droits et en demandant le soutien des réseaux d'entreprises.
- Utiliser la chaîne TVO et les réseaux sociaux pour sensibiliser le public à la place des personnes handicapées dans la société et au travail.
- Aider les entreprises à se conformer aux exigences en matière d'accessibilité de la province en améliorant les outils de communication et en permettant aux organismes de soutien aux petites entreprises d'offrir leur soutien, au besoin.

5. Faire participer les employeurs à la planification de manière proactive

Les employeurs savent de quelles qualifications ils auront besoin dans l'avenir. Le gouvernement doit encourager les entreprises de la province et leurs associations à cerner les

futurs besoins en matière d'emploi : les programmes d'éducation publics devraient reposer sur ces besoins.

Recommandations du Conseil :

- Encourager directement les employeurs et leurs associations à s'attaquer aux obstacles à l'embauche de personnes handicapées.
- Concevoir des services de formation adaptables axés sur la demande, c'est-à-dire qui offrent des formations sur les *véritables* emplois du 21^e siècle et qui comprennent de la socialisation en milieu de travail, au besoin.
- Élaborer des pratiques efficaces et favoriser leur diffusion dans les réseaux d'employeurs.

6. Éliminer les obstacles liés aux politiques

La priorité du Conseil est de créer des emplois pour les personnes handicapées de l'Ontario. Cependant, selon les employeurs, les politiques du gouvernement créent d'importants obstacles à l'emploi. Le plus important concerne les bénéficiaires de l'aide sociale.

De plus, certaines agences de placement qui connaissent la communauté des personnes handicapées assez bien pour y trouver ce que les agences de recrutement spécialisées recherchent. Les agences de placement ont différents modèles d'affaires, mais leurs services sont habituellement gratuits. En fournissant le financement d'amorçage nécessaire, le gouvernement pourrait éliminer le risque initial des entreprises qui souhaitent utiliser les services d'agences de placement qui ont accès à des bassins de candidats handicapés.

Recommandations du Conseil :

- Pour le MSSC, continuer de revoir le POSPH afin de faire en sorte qu'il offre une mesure financière incitative claire pour obtenir et conserver un emploi, en mettant

l'accent sur l'emploi des jeunes. Le financement que le programme offre aux services d'emploi doit aussi faire l'objet d'une révision et être attribué en fonction de leur efficacité, en mettant l'accent sur les besoins du marché et l'intégration permanente des personnes handicapées à la main-d'œuvre. L'emploi aidera les Ontariens à se sortir de la pauvreté, à réduire leur dépendance à l'aide sociale et à contribuer à l'assiette d'imposition.

- Interdire de verser un salaire inférieur au salaire minimum aux personnes handicapées en tout temps.
- Aider à stimuler les possibilités d'emploi en appuyant l'embauche de personnes handicapées, l'accessibilité des lieux de travail et le soutien et la formation continue des personnes handicapées embauchées, plutôt qu'en offrant des subventions salariales directes.

7. Fixer des objectifs mesurables

- Les bonnes intentions ne changent rien. Pour mesurer l'augmentation du nombre d'employés handicapés, le gouvernement doit établir des indicateurs clés, rendre les renseignements sur le rendement publics et, par des données ouvertes, favoriser l'accessibilité des évaluations du rendement dans différents secteurs.

Le Conseil reconnaît que le suivi des résultats est essentiel au changement. Au cours de sa prochaine phase de travail, il proposera des objectifs précis sur le nombre de personnes handicapées embauchées et recommandera qu'on recueille régulièrement les données pertinentes pour savoir si la province est en voie de les atteindre.

Plan de travail

Dans son rapport initial, le Conseil cerne les principaux problèmes liés à l'embauche de personnes handicapées en Ontario et recommande au gouvernement des mesures à appliquer pour opérer des changements. Aujourd'hui, le Conseil examine de nombreux autres éléments qui ont des

répercussions sur l'embauche de personnes handicapées et produira un nouveau rapport lorsque le travail sera achevé.

Références

[BUILDING BRIDGES: Linking Employers to Postsecondary Graduates with Disabilities](#)

[Enquête canadienne sur l'incapacité 2012 de Statistique Canada](#)

** [Extraction de données sur l'Ontario](#) **

[Article de la CBC sur le sondage de BMO Groupe financier](#)

[Rapport annuel 2011 du Bureau du vérificateur général de l'Ontario](#)

[AIDE SOCIALE DE L'ONTARIO – RAPPORT STATISTIQUE MENSUEL \(POSPH\) de septembre 2014](#)

[*La pauvreté dans tous ses états : sources de revenus pour les Canadiens handicapés pauvres*](#)

[*Releasing Constraints: Projecting the Economic Impacts of Improved Accessibility in Ontario*](#)

[Site ON donne accès](#)

[Association canadienne des troubles d'apprentissage](#)

[Article de la CBC sur le rapport d'Environics](#)

[*Les Canadiens estiment que les personnes handicapées sont victimes de préjugés à l'embauche, selon une étude de BMO*](#)

[*Ontario's Looming Labour Shortage Challenges*](#)

[Ontario-Canada Labour Market Agreement for Persons with Disabilities 2011-12 Annual Report](#)

[« The Next Great Hiring Frontier » \(Wall Street Journal, 2005\)](#)

[The Deloitte Millennial Survey](#)

[The \\$25 Billion Market Just Waiting to be Served \(PROFITGuide.com, juillet 2013\)](#)

[Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact](#)

[Améliorer les perspectives : réforme de l'aide sociale en Ontario](#)

[Des services publics pour la population ontarienne : cap sur la viabilité et l'excellence](#)

[Working Together: Implementing a demand-led employment and training system](#)

[Repenser l'incapacité dans le secteur privé : rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées](#)

[Mythbuster: Myths about hiring persons with disabilities](#)

[Taking action: An HR guide to hiring and retaining employees with disabilities](#)

[Thinking Outside the Box: The business case for creating an inclusive workplace](#)

Global Diversity and Inclusion: Fostering innovation through a diverse workforce

Only skin deep: Re-examining the business case for diversity

Entreprises canadiennes SenseAbility

Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale

The Return on Disability Report

Annexe 1

Biographies des membres du Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées

Bob Stark (président) est un consultant indépendant spécialisé en stratégies d'affaires. Ancien sous-ministre et directeur général de ServiceOntario, il a pris sa retraite de la fonction publique de l'Ontario en 2012. Il a auparavant travaillé dans le secteur privé en tant que cadre à la Banque Scotia et chez Rogers Communications. Il est ensuite devenu directeur général de ServiceOntario, où il a apporté des changements novateurs, comme la centralisation et la modernisation pour offrir des services gouvernementaux rapides et conviviaux aux centres d'information intégrés et sur les réseaux de services en ligne. Les services et les solutions de ServiceOntario ont été maintes fois primés, et l'organisation est reconnue sur la scène internationale comme un fournisseur de services publics avant-gardiste. À la Banque Scotia, M. Stark a lancé les terminaux de débit aux points de vente, les transactions en ligne et par téléphone ainsi qu'une foule d'autres innovations liées aux services. Chez Rogers Communications, il a géré la centralisation et l'intégration des centres d'information et mis en place les ventes par téléphone, les offres groupées et les relevés de facturation uniques. M. Stark est un leader à qui la qualité du service à la clientèle et les milieux de travail favorisant l'inclusion des personnes handicapées tiennent à cœur.

Caroline Arcand détient un baccalauréat en arts de l'Université du Québec à Montréal, un certificat en communications de l'Université Saint-Paul d'Ottawa et un certificat en gestion des ressources humaines et en administration de l'Université du Québec. Elle effectue actuellement une maîtrise en développement communautaire à l'Université de Victoria (Colombie-Britannique). Elle est la cofondatrice et directrice générale du Groupe Convex, un réseau d'entreprises sociales qui embauchent principalement des personnes qui ont une déficience intellectuelle. Elle fait partie du conseil d'administration de la Commission de formation de l'Est ontarien depuis 10 ans. Elle a été nommée Femme de l'année – Développement économique en 2008, et la Trico Charitable Foundation lui a décerné le Prix de l'entrepreneur social de l'année 2011. Certains de ses projets ont fait l'objet de recherches universitaires, et d'autres ont été présentés sur les ondes de Radio-Canada et d'autres chaînes du Canada. M^{me} Arcand est une environmentaliste et passe son temps libre avec son mari et leurs deux chevaux sur leur ferme de l'est de l'Ontario.

Jodi Butts est la directrice générale de Rise Asset Development, un organisme de charité qui offre des prêts pour les petites entreprises, de la formation et du mentorat aux personnes qui ont déjà eu des troubles de santé mentale ou de dépendances. Elle possède une maîtrise en histoire du Canada et un baccalauréat en droit de l'Université de Toronto. Elle a été admise au barreau en 2000, puis elle a cofondé Brannan Meiklejohn Butts, LLP, un cabinet boutique spécialisé en litige. Elle exerçait principalement auprès des clients ayant un trouble qui affectait leur relation avec les sociétés offrant des assurances-invalidité et les fournisseurs de soins de santé. Mme Butts a quitté la pratique privée pour se joindre au Mount Sinai Hospital où, pendant huit ans, elle a occupé différents postes de direction.

Dans le cadre de son dernier poste, vice-présidente principale, Affaires générales et opérations, elle était responsable des immobilisations, de la gouvernance, des questions d'ordre juridique et éthique et des services généraux et d'accueil. Elle est administratrice et présidente du comité de gouvernance du Wellesley Institute, un institut de recherche sur les problèmes de santé urbains qui se penche notamment sur les déterminants sociaux de la santé.

Joseph Dale travaille dans le domaine du handicap depuis plus de 35 ans, dont plusieurs années consacrées aux problèmes liés à l'embauche de personnes handicapées. Actuellement, il est le propriétaire et le président-directeur général de Vision Consulting, qui offre du soutien aux entreprises et aux organismes sans but lucratif qui veulent embaucher des personnes handicapées. M. Dale est aussi le directeur général de l'Ontario Disability Employment Network et le fondateur de l'initiative Rotary at Work. Il a fait partie de l'équipe responsable de l'accessibilité du lieutenant-gouverneur de l'Ontario, ainsi que de plusieurs équipes de consultation provinciales qui étudient les politiques et les handicaps. Il est membre du Club Rotary de Whitby et, en 2009, a reçu le titre de Paul Harris Fellow pour son travail sur Rotary at Work. Récemment, il a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II.

Joe Dowdall est le vice-président et coordonnateur de la formation en apprentissage de la section locale 793 de l'International Union of Operating Engineers. Il est membre de ce syndicat depuis 41 ans et possède un certificat d'opérateur de grues mobiles et à tour de la province de l'Ontario. Il fait aussi partie du conseil du secteur de la construction de l'Ordre des métiers de l'Ontario, et a participé à de nombreux comités sur la santé et la sécurité. En 1987, il a subi une blessure à la moelle épinière lors d'un accident sur un chantier de construction à Toronto. Après 14 mois de réadaptation, il a décidé de recueillir des fonds pour la recherche sur la moelle épinière : pendant 20 ans, il a été coprésident du tournoi de golf de la Fondation Barbara-Turnbull, et a amassé environ 1,3 million de dollars pour la recherche sur la moelle épinière. M. Dowdall continue d'être bénévole pour Lésions médullaires Ontario, où il était administrateur lorsque l'organisme s'appelait l'Association canadienne des paraplégiques Ontario. Il habite à Oakville (Ontario), est marié et a deux enfants et quatre petits-enfants.

Lisa Foster est une leader novatrice et dévouée qui œuvre auprès des personnes handicapées. Depuis 25 ans, elle travaille avec des personnes ayant une déficience intellectuelle. Actuellement, elle est directrice générale de Community Living Thunder Bay. Dans le cadre de ses fonctions, elle fait la promotion de l'inclusion complète pour tous, et s'avère une agente de développement communautaire diligente et enthousiaste. Elle est fermement déterminée à aider les personnes ayant une déficience intellectuelle, et veille à ce que leur voix et leur vision soient au cœur des discussions.

Shannon MacDonald est associée principale et cadre à Deloitte Canada, où elle a passé la plus grande partie de sa carrière. Avec plus de 24 ans d'expérience en vérification et en consultation, elle a été la principale associée ou conseillère responsable des services aux clients des plus importants clients canadiens de Deloitte. Son parcours professionnel unique découle du fait qu'elle a combiné sa profonde connaissance du commerce vertical et ses compétences fonctionnelles à sa passion pour le travail d'équipe et l'inclusion pour stimuler la croissance et satisfaire les clients. Championne de la diversité, Mme MacDonald est une cofondatrice du conseil sur la diversité de Deloitte et du conseil sur le talent et la

diversité de l'Atlantique. Elle a reçu plusieurs prix pour sa contribution au leadership dans les entreprises et la communauté, et le Réseau des femmes exécutives l'a nommée l'une des femmes les plus puissantes du Canada à deux reprises. Mme MacDonald s'est forgé une réputation de leader visionnaire et de communicatrice populaire pouvant aborder des sujets allant de la productivité et de la gouvernance aux répercussions financières des dépenses prévues des programmes des gouvernements provinciaux et des systèmes de soins de santé. Récemment, pendant deux années consécutives, elle a été nommée parmi les 50 présidents-directeurs généraux et dirigeants les plus influents des provinces de l'Atlantique. Mme MacDonald s'engage dans la communauté en offrant son temps au Conseil économique des provinces de l'Atlantique, au conseil d'administration de la Capital District Health Authority et à la Société canadienne du cancer – Division de la Nouvelle-Écosse. De plus, elle fait partie du conseil d'administration de l'Hôpital Women's College de Toronto, et est la représentante du président-directeur général dans celui de Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Deanna Matzanke est spécialiste en ressources humaines stratégiques et avocate. Récemment, elle a occupé le poste de directrice, Ressources humaines mondiales à la Banque Scotia, où elle était responsable d'un large éventail de stratégies d'emploi, y compris le développement et l'intégration de la diversité de la banque, et la mise en place de sa politique et de son cadre de conformité mondiaux des ressources humaines. Ce cadre comprenait de nombreux éléments clés, comme la confidentialité, la santé et la sécurité au travail, les droits de la personne, les horaires de travail variables, les mesures d'adaptation et l'accessibilité. M^{me} Matzanke est une membre active de l'équipe d'intervention en milieu de travail des Partenaires pour la santé mentale et du Comité consultatif du projet sur les invalidités épisodiques du Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale. Elle possède un baccalauréat avec distinction en langues romanes de l'Université de l'Alberta et un diplôme en common law et en droit civil de l'Université McGill. Elle est récipiendaire du Nathan Cotler Human Rights Award. De plus, elle est une spécialiste des ressources humaines agréée par la Society for Human Resource Management, et une stratège en capital humain agréée par le Human Capital Institute.

Laura McKeen est avocate plaidante et partenaire aux bureaux de Cohen Highley LLP de London (Ontario). Depuis des dizaines d'années, ce cabinet défend l'emploi accessible : il a reçu le premier prix du chef de file de l'emploi accessible en Ontario de la Chambre de commerce de l'Ontario. M^{me} McKeen exerce le droit administratif, notamment dans le domaine des immeubles en copropriété, des locations à usage d'habitation, des bâtiments municipaux, de l'urbanisme, du zonage et des expropriations. Dans le cadre de sa pratique, elle traite souvent de gestion du risque et de problèmes de conformité réglementaire. Elle est aussi la responsable de l'accessibilité du cabinet d'avocats et offre des conseils sur la LAPHO à des entreprises et organismes de l'Ontario. M^{me} McKeen possède un baccalauréat ès arts avec distinction et un doctorat en jurisprudence de l'Université Queen's. De plus, elle fait partie de plusieurs conseils d'administration et comités, dont le conseil d'administration de Homes Unlimited (London) Inc. et le comité de l'événement Night of Heroes de Community Living London.

Barry McMahon défend la dignité et l'inclusion des personnes handicapées depuis des années. Il a conseillé plusieurs conseils et comités municipaux, provinciaux et fédéraux. La

priorité de M. McMahon est de favoriser les changements systémiques pour que les politiques et les services publics répondent aux besoins et aux aspirations de l'ensemble des citoyens, y compris les personnes handicapées. Il a œuvré dans le domaine des communications des secteurs privé et public. Pendant 10 ans, il a occupé le poste de gestionnaire principal de marchés au ministère fédéral des Travaux publics et Services gouvernementaux. Auparavant, il était copropriétaire et chef de production d'une petite entreprise spécialisée en production audiovisuelle. Il a participé activement à l'élaboration de la Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario et de la LAPHO (2005). Il est un membre fondateur de l'ancien Conseil consultatif de l'accessibilité pour l'Ontario (aujourd'hui, le Conseil consultatif des normes d'accessibilité) et a fait partie du Comité d'élaboration des normes d'accessibilité en milieu bâti. Il est originaire d'Ottawa (Ontario).

Steve Sharpe est le président-directeur général de Sharpe Foods Limited, qui exerce ses activités sous le nom de Sharpe's Food Market à Campbellford (Ontario). Il a fait partie de l'équipe responsable de l'accessibilité du lieutenant-gouverneur de l'Ontario et est membre de la ligue des champions de l'Ontario Disability Employment Network. Employant 90 personnes, il est un employeur inclusif qui fait régulièrement la promotion du programme Rotary at Work et des avantages de l'embauche de personnes handicapées auprès de la communauté et de l'industrie. M. Sharpe est l'ancien président de la Chambre de commerce, de l'association de zones d'amélioration commerciale, du Club Rotary et du comité de développement économique de Campbellford, ainsi que de Distribution Canada Inc., un groupement d'achat national. Il est aussi l'ancien directeur de la Fédération canadienne des épiciers indépendants. Il est marié à Doreen Sharpe, une physiothérapeute agréée qui fait la promotion de l'accessibilité dans la communauté depuis plus de 35 ans.

Mark Wafer est le propriétaire de six restaurants Tim Hortons de Toronto. Au cours des 20 dernières années, M. Wafer a confié 115 postes importants et offrant un salaire concurrentiel à des personnes handicapées dans tous les secteurs de l'entreprise, y compris l'administration. Il comprend bien les avantages de l'inclusion, et actuellement, 46 de ses 225 employés ont un handicap. Conférencier sur l'inclusion reconnu à l'échelle internationale, M. Wafer fait partie des quatre membres du groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées du gouvernement fédéral, des cofondateurs de la stratégie nationale Entreprises canadiennes SenseAbility, des coauteurs du rapport *Repenser l'incapacité dans le secteur privé*, ainsi que de l'équipe responsable de l'accessibilité du lieutenant-gouverneur de l'Ontario. Il est conseiller sur l'inclusion et l'accessibilité auprès des gouvernements au Canada et partout dans le monde.

Ian Howcroft est le vice-président de la division de l'Ontario des Manufacturiers et exportateurs du Canada (MEC). Il est responsable de tous les aspects de cette division, notamment l'adhésion, le développement des affaires, les politiques et l'assistance juridique. Il fait aussi partie de plusieurs comités et conseils : il est notamment président de Compétences Canada – Ontario, ainsi que membre du conseil d'administration national de Compétences Canada, du conseil d'administration d'Ontario Exports Inc. et du conseil consultatif de la conférence de l'Industrial Accident Prevention Association.