

## **Onward Manufacturing Company Limited offre des exemples frappants de recrutement inclusif**

Alors que certaines industries ont subi les effets négatifs de la pandémie de COVID-19, Onward Manufacturing Company Limited (Onward) à Kitchener et Waterloo — un chef de file mondial dans la production de barbecues à gaz vendus sous les marques Broil King, Broilmate, Sterling et Huntington — a vu la demande pour ses produits augmenter, car les gens passaient plus de temps à la maison en raison des restrictions liées à la pandémie. L'entreprise s'est appuyée sur une méthode éprouvée pour trouver des employés de qualité afin de répondre à la demande.

Onward était bien placé pour répondre à cette demande accrue, en partie grâce à son partenariat de près de 16 ans avec KW Habilitation — un organisme local à but non lucratif qui fournit un large éventail de services individualisés et de soutien aux enfants ayant des besoins variés et aux adultes souffrant de troubles du développement. Ce partenariat a permis à l'entreprise de puiser dans un bassin d'employés fiables, sûrs et motivés.

### **De la pensée « originale » aux bonnes pratiques commerciales**

Pour Onward, l'inclusion des personnes handicapées dans son processus d'attraction de talents était peut-être « marginale » au début, mais elle a fait ses preuves et représente désormais une pratique largement admise. En établissant une relation avec KW Career Compass (la division de soutien à l'emploi de KW Habilitation), Onward n'a pas seulement accès à des talents, mais aussi aux soutiens essentiels qui garantissent un bon placement.

James a été la première personne à être embauchée par l'intermédiaire de KW Career Compass. Six autres personnes handicapées ont été embauchées depuis. Cinq employés travaillent toujours dans l'entreprise, et deux sont partis de leur propre chef pour suivre une autre voie professionnelle.

Selon Mona Varga, directrice de l'entrepôt d'Onward, « James est un exemple extraordinaire pour les autres employés en raison de sa productivité et de son éthique de travail. James satisfait et dépasse nos attentes. »

### **Une situation gagnant-gagnant pour l'entreprise et la communauté**

Onward considère KW Career Compass comme un partenaire clé et une ressource pour son processus de recrutement.

L'entreprise souligne que le processus d'échantillonnage du travail de l'agence, qui intervient avant qu'un candidat ne rejoigne l'équipe, est un service inestimable. Un tuteur de KW Career Compass apprend le métier, identifie les candidats dans le programme de l'agence et leur présente l'emploi par le biais de brèves séances d'échantillonnage de travail d'une demi-journée. Ce processus permet d'évaluer les compétences d'un candidat en fonction des besoins de l'employeur.

KW Career Compass a également simplifié le processus de recrutement et d'intégration, ce qui a permis à l'entreprise de gagner du temps. Outre la présélection et la préparation des candidats, le fournisseur de services d'emploi offre un soutien sur le lieu de travail aux employés et à ses superviseurs pendant qu'ils rejoignent l'équipe et sont formés.

Le partenariat ne s'arrête pas à l'embauche et à la formation de l'employé, puisque l'agence offre d'autres services continus pour aider l'employé à réussir s'il se voit confier de nouvelles tâches, si ses fonctions changent ou s'il est promu, etc. Par conséquent, la plupart des personnes qu'Onward a embauchées dans le cadre du programme finissent par travailler pour l'entreprise pendant longtemps.

Cette relation solide entre l'entreprise et l'agence de soutien crée un processus d'embauche ouvert aux personnes handicapées qui se traduit par une situation gagnant-gagnant pour l'entreprise et la communauté.

### **Effets durables du partenariat**

Mais l'incidence du partenariat entre Onward et KW Career Compass va encore plus loin. L'entreprise a utilisé l'exemple donné par le processus d'embauche inclusif pour créer des méthodes d'accueil et de formation à l'échelle de l'organisation qui ont permis d'améliorer l'ensemble de l'entreprise. Étonnamment faciles à mettre en œuvre, ces méthodes comprennent des listes de tâches, des rappels visuels, des échantillonnages de travail, des listes de contrôle d'évaluation et un accompagnement professionnel/soutien personnalisé. En conséquence, les employés et leurs responsables dans toute l'organisation ont vu leur productivité et leur rendement augmenter.

Les employés embauchés par Onward avec l'aide de KW Career Compass contribuent pleinement à la vie de leur communauté locale. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi le travail était important pour lui, Graeme, qui travaille au service de préparation et d'emballage des commandes, a répondu : « Je voulais être autonome. Je voulais un endroit à moi, et je savais que j'avais besoin d'un emploi à temps plein pour pouvoir subvenir à mes besoins. »

Après un an d'emploi chez Onward, Graeme a atteint son objectif. Il vit de manière indépendante, occupe un emploi qu'il aime et est fier de contribuer à l'économie locale.

Le partenariat avec KW Career Compass est l'une des raisons pour lesquelles Onward a pu répondre à la demande croissante de ses produits. Cependant, la réalisation dont les employés d'Onward sont les plus fiers est sans aucun doute le soutien apporté aux personnes de leur communauté qui ont simplement besoin d'une chance de montrer ce qu'elles peuvent faire. Et ce faisant, ils se font aussi de nouveaux amis pour la vie.

### **Chiffres à connaître : secteur manufacturier**

L'industrie manufacturière est une source croissante d'emplois, en particulier dans les villes de taille moyenne et les petites communautés. Même avant la pandémie de COVID-19, les fabricants canadiens signalaient des pénuries de main-d'œuvre et de

compétences. Des recherches menées par la Banque de développement du Canada en 2018 ont indiqué que près de 40 % des petites et moyennes entreprises canadiennes avaient des difficultés à embaucher de nouveaux employés<sup>1</sup>. La situation était la même pour les fabricants ontariens, et la pandémie de COVID-19 a encore accru cette demande de main-d'œuvre.

Les personnes handicapées constituent une ressource sous-utilisée qui peut aider les employeurs à pourvoir les postes vacants. Comme l'ont démontré des entreprises prospères comme Onward Manufacturing Company Limited, les personnes handicapées ont le talent, les compétences et l'enthousiasme nécessaires pour faire le travail et le faire bien. En fait, une étude a révélé que 90 % des personnes handicapées obtiennent une note moyenne ou supérieure à celle des personnes non handicapées en matière de rendement au travail.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Stark, Bob, président (2016), Aptes au travail jusqu'à preuve du contraire. Rapport du Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées

---

<sup>1</sup>Banque de développement du Canada (2018), Pénurie de main-d'œuvre : Un problème tenace.