



Aller de l'avant ensemble **L'initiative sur l'invalidité et le travail au Canada**

Résumé des Stratégies Provinciales

Préparé par le Comité de pilotage de l'invalidité et du travail au Canada en collaboration avec nos partenaires à travers tout le Canada

Les membres du Comité de pilotage de l'invalidité et du travail au Canada (par ordre alphabétique selon le nom de famille) :

Alec Farquhar, Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle

Maureen Haan, Conseil canadien de la réadaptation et du travail

Kathy Hawkins, InclusionNL : services de soutien aux employeurs

Steve Mantis, Réseau ontarien des groupes de travailleurs accidentés

Kathy Padkapayeva, Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle

Ron Saunders, Institut de recherche sur le travail et la santé

Emile Tompa, Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle

Monica Winkler, Conseil canadien de la réadaptation et du travail

Pour vos questions, commentaires et réactions, veuillez adresser vos courriels à :

Feedback@DWCstrategy.ca

Ce résumé a été préparé pour accompagner la Stratégie pancanadienne sur l'invalidité et le travail en 2018 et a été mis à jour en septembre 2019.

| Province/territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|--|---|---|---|---|---|--|---|
| Colombie-Britannique (Document préparé en 2014 par le gouvernement provincial de la C.-B. en tant qu'initiative interministérielle/départementale) | Accessibilité 2024 : Rendre la C.-B. la province la plus progressive au Canada pour les personnes handicapées d'ici 2024 | Ce plan est un plan de 10 ans avec 12 éléments constitutifs: 1) gouvernement inclusif, 2) distribution accessible de services, 3) internet accessible, 4) milieu bâti accessible, 5) logement accessible, 6) transports accessibles, 7) soutien du revenu, 8) emploi, 9) sécurité financière, 10) communautés inclusives, 11) préparation aux urgences et 12) expérience des clients | Consultations publiques tenues pendant 3 mois de déc. 2013 à mars 2014 | Présentation des 12 éléments constitutifs qui comprennent les mesures de succès et ce qu'on peut s'engager à faire ou qu'on peut faire maintenant | Objectifs, mesures, et engagements sont présentés pour chacun des 12 éléments constitutifs. Il y a un plan de préparation d'un rapport annuel et d'un site Web Accessibilité 2024 | Objectifs des éléments constitutifs et mesures de succès, avec un aperçu des engagements courants et réalistes, ainsi qu'un rapport d'étape annuel | Le rapport annuel 2017 est disponible en ligne. Notes : Élaboration du document de la stratégie y compris consultation des parties intéressées et groupes d'intérêt; plan entier couvre plusieurs départements et ministères provinciaux. |
| Alberta (Plan d'une page créé en 2018 par le Conseil du premier ministre sur le statut des personnes handicapées) | Conseil du premier ministre sur le statut de personnes handicapées : Plan stratégique 2018-2019 | Six domaines cibles : 1) logement 2) emploi 3) sécurité du revenu 4) services de soutien 5) communautés autochtones et communautés rurales et éloignées 6) communications et engagement communautaire | Processus de planification stratégique, incluant des sondages de 182 parties, menant à Plan stratégique 2018-2019 | Diagramme schématique d'une page | Des rapports annuels ont été préparés depuis 1981 par le Conseil du premier ministre sur le statut des personnes handicapées; pas de recommandations (toujours au stade initial) | Organigramme ou logigramme | Élaboration récente (prochaines étapes non disponibles en ligne) |

| Province/territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|--|---|---|---|--|--|---|--|
| Saskatchewan (Créée par une Équipe de consultation de 15 citoyens en juin 2015) | Les gens avant les systèmes : Transformer l'expérience de l'invalidité en Saskatchewan | Vaste stratégie comprenant un nouveau terme « personnes aux prises avec l'invalidité » qui utilise une approche reliée à l'impact pour l'admissibilité au programme | Équipe de consultation de 15 citoyens, incluant : réunions publiques, groupes de discussion, rétroaction via les médias sociaux, sondages en ligne et soumissions écrites | Quatre éléments pour transformer, 12 recommandations de stratégie organisées en six domaines prioritaires pour résultats; Vision, valeurs et principes inclus dans l'annexe. | Comprend des statistiques sur l'emploi, le revenu et l'éducation, ainsi que des profils personnels | Quatre éléments de transformation; examen sur la vue d'ensemble de la politique en matière d'invalidité | Plans de mise en œuvre en cours d'élaboration |
| Manitoba (Créée en 2001 par le gouvernement du Manitoba) | Citoyenneté à part entière : une stratégie provinciale manitobaine sur l'invalidité | Quatre éléments constitutifs de base de la citoyenneté : 1) soutiens au revenu 2) accès au gouvernement 3) mesures de soutien 4) emploi; chacun comprenant un Plan d'action | Consultation des organismes communautaires des personnes handicapées | 1) soutiens au revenu 2) accès au gouvernement 3) mesures de soutien 4) emploi dans une section spéciale sur un Plan d'action pour les Autochtones handicapés (accent sur les sensibilités culturelles) -mesures de responsabilité | -31.3% des Autochtones sont handicapés -la moitié de ceux étant handicapés ne font pas partis de la main-d'œuvre citent obstacles et facteurs négatifs comme motifs -recommandations incluant : améliorer l'accès aux bâtiments, services, publications gouvernementales, réunions publiques et audiences, politiques et emploi au sein du gouvernement; | Inclus la section sur les Autochtones handicapés; section sur la responsabilité | En cours de mise en œuvre. Notes : « Plan d'Actions » est une référence pratique |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|-------------------------|------------------------|----------------------------|---|---|--|---|------------------------------------|
| | | | | | redéfinir l'invalidité; enlever barrières à l'emploi dans les programmes de revenu; séparer l'accès aux mesures de soutien de l'admissibilité à l'aide financière; assurer que l'aide financière est disponible et rapide | | |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|---|---|--|---|---|---|---|--|
| Ontario (Préparée en juin 2017 par Tracy MacCharles ministre responsable de l'Accessibilité) | Accès aux talents : Stratégie ontarienne d'emploi pour les personnes handicapées | Taux élevé de chômage pour les personnes handicapées, bien que la plupart des personnes handicapées veulent et peuvent travailler. Considère l'Ontario comme un leader, et est élaboré sur les stratégies précédemment élaborées par le biais de quatre piliers. Appel général à l'action aux employeurs de plus de 20 employés d'employer au moins 1 personne handicapée (créant ainsi 56 000 nouveaux emplois) | Fondé sur des initiatives diverses : Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées, la stratégie de développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et la stratégie en santé mentale et en lutte contre les dépendances, consultations publiques | Comprend la vision, les principes directeurs et quatre piliers : 1) être précurseur, 2) mobiliser 3) intégrer ; 4) être un chef de file | Chaque pilier contient 5 ou 6 mesures générales qui ciblent les jeunes handicapés (pilier no.1) conçus afin de promouvoir le dialogue et susciter une sensibilisation générale. -le taux de chômage pour les personnes handicapées est de 16% -86% des personnes handicapées ont un taux moyen ou meilleur sur la présence, 98% moyenne ou mieux dans la sécurité du travail -taux de roulement de personnes handicapées est 20% plus faible du taux des autres employés. -60 000 personnes handicapées âgées de 18 à 29 ans reçoivent une aide du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées | Les piliers provinciaux devraient être inclus dans la stratégie pancanadienne pour éviter la confusion et les répétitions | En cours de mise en œuvre (Table axée sur le partenariat annoncée en septembre 2017). Notes : Cette stratégie n'a pas de dates limites ni d'objectifs, elle est axée sur les jeunes handicapés (ne tient pas compte des travailleurs handicapés plus âgés); la stratégie repose trop sur le Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|---|---|--|--|--|--|---|--|
| Québec (Préparée en 2008 par le gouvernement du Québec) | Pour l'égalité en emploi : Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées | Désir de la part du gouvernement et des acteurs du marché du travail de promouvoir une meilleure participation sur le marché du travail des personnes handicapées. Principes généraux : -l'intégration des gens dans la population active est un investissement dans le capital humain et source d'économies pour le Québec -choix d'une approche inclusive -déploiement de mesures spécifiques au genre -développement flexible et déploiement d'efforts -une solution unique n'est pas adéquate -participation de personnes handicapées ou de leurs représentants dans l'élaboration et le déploiement des projets -responsabilité des personnes handicapées dans l'intégration et le maintien en emploi | Consultation par le gouvernement de représentants d'associations, d'employeurs, de syndicats et de 12 ministères et organismes dans 6 régions coordonnées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui a invité la Commission des partenaires du marché du travail à identifier un objectif commun | Faits saillants : se mobiliser autour d'un objectif commun, un gouvernement qui agit (y inclus une meilleure représentation des personnes handicapées dans la fonction publique), un meilleur niveau de sensibilisation de la population et des acteurs du marché du travail, la reconnaissance et le développement du potentiel des personnes handicapées (dès la garderie) et la neutralisation des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi | -aucun chiffre précis annoncé -recommandations clés : concertation des efforts -sensibilisation accrue de la population et des acteurs du marché du travail -reconnaissance et développement du potentiel des personnes handicapées -neutralisation des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi | Très complet, chaque action spécifique visée est déterminée, un groupe ou organisme spécifique est identifié pour assurer que l'action soit entreprise. | La première Stratégie (2008-2013) comportait un nombre important de mesures (61) mises en place par une dizaine de ministères et organismes gouvernementaux. Il en est ressorti une forte mobilisation autour de différents enjeux rattachés à l'emploi des personnes handicapées. Notes : La stratégie d'intervention précoce pour les enfants ayant des incapacités pourrait être une référence importante pour empêcher des difficultés ultérieures |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|--|---|--|--|--|--|--|------------------------------------|
| Québec (Lancée en 2019 par le gouvernement du Québec) | Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 : Pour un Québec riche de tous ses talents | Les personnes handicapées représentent l'un des segments de la main-d'œuvre les plus sous-représentés sur le marché du travail alors qu'elles pourraient participer davantage à l'enrichissement collectif par un meilleur accès à des emplois. Le Québec doit compter sur tous ses talents, y compris ceux des personnes handicapées. | Des consultations ont été réalisées auprès de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), d'organismes du milieu associatif, dont des groupes de défense collective des droits des personnes handicapées, ainsi qu'auprès de partenaires du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), dont le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA) et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). Ces consultations avaient pour but de mieux saisir les | La Stratégie se fonde sur trois enjeux, trois principes et quatre orientations stratégiques qui se déclinent en différents axes. Elle vise la réalisation de 33 mesures autour desquelles s'articulera l'intervention gouvernementale en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. | Les principaux faits saillants de la Stratégie : - Créer 250 postes dans les entreprises adaptées pour permettre à de jeunes personnes handicapées de vivre une première expérience de travail significative. - Soutenir l'emploi des élèves et étudiants handicapés. --Expérimenter un nouveau service d'accompagnement des jeunes dans le cadre de la démarche de transition de l'école vers la vie active (TEVA). - Accroître les investissements dans les contrats d'intégration au travail pour permettre à 500 personnes handicapées de plus | Comme dans la première Stratégie, la 2019 stratégie est très complète, chaque action spécifique visée est donnée, un groupe ou organisme spécifique est identifié pour assurer que l'action soit entreprise. | Mise en œuvre de 2019 à 2024 |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|-------------------------|------------------------|----------------------------|--|---|---|---|------------------------------------|
| | | | enjeux touchant les personnes handicapées en matière de politiques d'emploi. | | <p>d'intégrer le marché du travail au cours des cinq prochaines années.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer 400 postes permanents dans les entreprises adaptées. - Mener une campagne de sensibilisation auprès des employeurs. - Mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées. - Renforcer le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH). - Améliorer le continuum de services entre le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, celui de la santé et des services sociaux | | |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|-------------------------|------------------------|----------------------------|---|---|--|---|------------------------------------|
| | | | | | <p>et celui de l'éducation et de l'enseignement supérieur.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Améliorer l'offre de services en matière d'activités socioprofessionnelles et communautaires. - Soutenir et accompagner des personnes handicapées qui participent à des stages ou à des plateaux de travail. - Poursuivre l'implantation d'un nouveau service d'accompagnement individualisé et soutenu sur les lieux de travail. | | |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|---|--|---|---|--|---|--|---|
| Nouveau-Brunswick (Préparée le 29 mai 2018 par le Conseil du NB du Premier ministre pour les personnes handicapées) | Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap 2012-2018, rapport d'étape du 29 mai 2018, Conseil du NB du Premier ministre pour les personnes handicapées | Les plans d'action-emploi (PAE) pour les personnes handicapées ont été développés en 2012 à la suite de consultations approfondies avec le secteur de l'invalidité du NB. En 2018, le Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées a lancé un nouveau processus de consultations pour revoir et revigorer les accomplissements. | Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail et le Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées ont consulté le secteur de l'invalidité en 2010 pour identifier des objectifs et cibles spécifiques relativement à l'emploi. Ils ont créé un Plan d'actions suivi par les parties prenantes conçu pour avoir une approche cohérente (avec les initiatives financées par la province) | Les PAE ont été créés avec 38 recommandations et 65 points précis conçus pour répondre aux enjeux identifiés par les parties prenantes. Ces dernières (dirigées par le Conseil du Premier Ministre pour les personnes handicapées) se sont rencontrées régulièrement pour évaluer les rapports d'étape et suggérer d'autres mesures et recommandations | L'indicateur de résultats choisi est le taux d'emploi des personnes ayant un handicap dans la population active au NB (78% en 2014) comparé à celui des personnes qui n'ont pas de handicap (90% en 2014). Cet écart en emploi en 2014 était de 12 points de pourcentage, il a diminué ensuite à 9 points pour 2014-2017. Les PAE ont pris fin le 31 mars 2018 et le Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées a entamé d'autres consultations avec les parties prenantes pour revitaliser et créer un deuxième PAE avec pour objectif de diminuer l'écart du taux de chômage des personnes ayant et n'ayant pas un handicap | Consultation et coordination avec une organisation responsable de l'initiative | Quelques recommandations dans la mise en œuvre, mais la phase de consultations pour le NOUVEAU PAE est prévue en 2018 |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|---|---|--|---|---|--|---|------------------------------------|
| Île-du-Prince-Édouard (Préparée par le gouvernement de l'IPE, Commission de la fonction publique) | Politique de diversité de la main-d'œuvre de l'Île-du-Prince-Édouard | La politique de diversité de la main-d'œuvre inclut mais n'est pas limitée à quatre groupes (Autochtones, personnes ayant des handicaps, personnes de groupes de minorités visibles, ainsi que femmes à la direction/hommes dans des occupations non traditionnelles) et vise à créer un lieu de travail qui représente la diversité de la population qu'il sert, qui intègre la diversité dans toutes les pratiques de gestion et offre un guide pour le développement et la mise en œuvre des plans, programmes et initiatives pertinentes | Aucun renseignement n'est fourni en ligne | -Établir une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée, accroître les opportunités au sein de la fonction publique, établir une culture de travail inclusive, sensibiliser davantage le personnel sur ses droits et responsabilités, mettre en œuvre un cadre qui inclut la justice, l'équité et la diversité, éliminer les obstacles dans les lieux de travail | Sans objet | Sans objet | Sans objet |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|--|--|---|---|---|--|---|------------------------------------|
| Nouvelle-Écosse (Nouvelle stratégie préparée à l'automne 2018 par le gouvernement néo-écossais, stratégie précédente préparée en 2013) | Loi sur l'accessibilité de la Nouvelle-Écosse (appelée auparavant Élever la barre : une stratégie pour la promotion de la diversité et de l'inclusion dans la fonction publique | Les principes de la loi s'alignent avec ceux de la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi des droits humains de la Nouvelle-Écosse et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées | Processus de consultation avec plusieurs communautés de personnes handicapées | Le gouvernement élaborera des normes d'accessibilité dans 6 domaines : milieu bâti, éducation, emploi, biens et services, transports information et communication | -Presque 1 sur 5 (19%) des habitants de N-É âgés de 15 ans et plus ont une incapacité (% plus élevé de toutes prov. canadiennes) -29,9% des répondants au questionnaire ont dit que les normes devraient être mises au point pour le milieu bâti, suivi par éducation (19,9%) et emploi (19,1%) | Définition détaillée de l'accessibilité (inclusive et équitable, sans obstacle, sécuritaire et respectueuse, instruite et sensibilisé, proactive) | Mise en œuvre en cours |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|---|--|--|---|--|--|---|------------------------------------|
| Nouvelle-Écosse (Préparée en 2013 par le gouvernement néo-écossais) | Élever la barre : une stratégie pour la promotion de la diversité et de l'inclusion dans la fonction publique (2014-2018) | Mission : travailler en concertation pour attirer, former et retenir les personnes qualifiées qui représentent toutes nos communautés Valeurs : nous apprécions le respect, l'intégrité, la diversité, la responsabilité et l'intérêt public. | La Commission de la fonction publique a collaboré avec le groupe de travail sur les politiques en ressources humaines et des programmes, le comité directeur sur la diversité et l'équité sociale, la table ronde sur la diversité, les réseaux d'employés et l'équipe pour le renouvellement de la fonction publique | Objectifs stratégiques : 1. Nous sommes responsables et démontrons notre engagement continu à la diversité et l'inclusion. 2. Nous représentons équitablement le public que nous servons à tous les niveaux des effectifs. 3. Nous assurons un milieu de travail inclusif et respectueux, sans harcèlement ni discrimination. 4. Nous sommes une main-d'œuvre culturellement compétente qui respecte la diversité et l'inclusion. | Sans objet | Sans objet | Mise en œuvre en cours |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|---|--|---|--|--|---|---|------------------------------------|
| Nouvelle-Écosse (Préparée en 2011 par le gouvernement néo-écossais) | Stratégie de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse | -Mesures d'action sous trois priorités : augmenter le niveau d'apprentissage et d'aptitudes professionnelles ; aider la population de NE à se préparer et à se trouver de bons emplois et augmenter le taux de participation de la population active | SANS OBJET | Chacune des 3 mesures comprend des mesures d'actions prioritaires | - Nouvelle-Écosse a un des plus bas taux de participation dans la population active au Canada | Sans objet | Mise en œuvre en cours |
| Terre-Neuve-et-Labrador (Stratégie déployée en 2012 par le ministère des Enfants, des Aînés et du Développement Social) | Accès, Inclusion, Égalité. Une stratégie provinciale pour l'inclusion des personnes handicapées en Terre-Neuve-et-Labrador. | -enlèvera et réduira les obstacles. –fournit un cadre de travail pour guider la planification du gouvernement provincial –approuve les principes directeurs et précise les cinq directions stratégiques pour aller de l'avant -basée sur le modèle social d'incapacité conforme à la loi sur les droits humains de TNL, la Charte canadienne des droits et libertés, ainsi que la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées | Consultations tenues en 2010 avec la participation de plus de 600 particuliers et organisations ayant comme cible principale de trouver les solutions nécessaires visant à réduire les obstacles | Comprend la vision, les principes directeurs et 5 directions stratégiques : 1. Créer une image positive de l'invalidité 2. Aller de l'avant ensemble : rien sur nous sans nous 3. Accessibilité pour tous dans le milieu bâti 4. Renforcer les appuis en matière d'invalidité 5. Fournir les services avec dignité, équité et respect | Sans objet | Sans objet | Mise en œuvre en cours 2015-2018 |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|--|--|--|---|--|--|---|---|
| Yukon (Stratégie en vigueur depuis le 24 février 2012, révisée en janvier 2016 et janvier 2017 par le gouvernement du Yukon) | Cadre d'accommodement et de gestion de l'invalidité | -Comprend non seulement la gestion de l'invalidité mais possède aussi des informations sur l'accommodement des travailleurs accidentés/malades, des détails sur l'assurance et l'indemnisation des travailleurs - Comprend 5 principes directeurs : respect pour la dignité, accommodement personnalisé, intégration et pleine participation, confidentialité et protection de la vie privée, bonne foi | Basée sur la Loi des droits humains du Yukon et la Loi sur les accidents du travail du Yukon, il est peu probable que la communauté des personnes handicapées ait été impliquée | Comprend un énoncé de vision, indique les fondements de la gestion de l'invalidité et les accommodements, la gestion de cas simples et complexes, formation et soutien, rôles et responsabilités | - Les absents du travail pour cause de maladie, d'accident ou d'incapacité ont 50% de chance de retourner au travail après 6 mois d'absence, 20% après un an d'absence, 10% après deux ans d'absence du travail - Les Recommandations comprennent : communication régulière, soutien continu, une culture saine au lieu de travail, proactivité, détection rapide des services clés | -Rôles et responsabilités des personnes et groupes concernés | En cours. Notes : Principalement concentrée sur les travailleurs malades et accidentés, désireux de réintégrer le travail |

| Province/territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|---|---|---|---|--|---|---|---|
| Nunavut (Préparée en avril 2015 par le gouvernement du Nunavut) | Soins en milieu communautaire au Nunavut 2015-2035 | Vaste stratégie des soins de ceux qui sont malades ou handicapés. Axée sur la prestation de soins résidentiels (à court et long terme), de soutiens aux soignants et des évaluations. | En 2014, le ministère de la Santé a initié une évaluation des besoins en soins résidentiels à long terme. | Présente les niveaux de soins, le programme de soins en milieu communautaire, l'évaluation des soins et les différentes options de soins | Type de soins recherchés et coûts associés avec ces soins inclus, avec un point central sur les taux de démence. Les recommandations comprennent : la consolidation du système de soins en milieu commun., soutien à vieillir chez soi, capacité accrue des soins résidentiels de long terme. | La recommandation clé pourrait s'appliquer, mais elle est centrée sur les personnes âgées | Mise en œuvre en cours. Notes : Cette stratégie se concentre seulement sur les soins aux personnes handicapées et pas sur leur emploi |

| Province/ territoire | Nom de la stratégie | Ampleur de la stratégie | Processus d'élaboration de la stratégie | Structure du document de la stratégie | Éléments clés retenus et recommandations | Détails pour l'inclusion dans la stratégie pancanadienne | Statut de la stratégie et notes |
|--|---|---|--|---|--|---|---|
| Territoires du Nord-Ouest (Préparée le 20 février 2018 par le Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest) | Cadre stratégique des TNO sur les personnes handicapées de 2017 à 2027 | Vaste stratégie sur l'invalidité mais définit celle-ci en détail et explique sa complexité, y compris les facteurs politiques, sociaux, économiques et autres facteurs contextuels qui jouent un rôle. Le cadre prévoit une approche holistique à l'invalidité et comment considérer les nombreux facteurs lorsqu'on essaye d'être inclusif, accessible et équitable. | Ce cadre a résulté des conclusions de l'examen du programme d'invalidité et du projet de son renouveau aux TNO et a été mis en œuvre en collaboration avec le panel de référence sur l'invalidité. | -Vision, valeurs, principes et objectifs, ainsi qu'un plan d'action avec cinq objectifs : Éducation, sensibilisation et formation, planification de transition et options, conception universelle et options de vie, soutiens aux soignants | -Statistiques démographiques clés depuis 2012 (taux sur l'invalidité aux TNO) sont inclus en plus de prévision pour 2016-2015. Les recommandations comprennent : reconnaitre les impacts significatifs et vastes de l'invalidité sur les personnes, utiliser une approche collaborative, preuves et pratiques exemplaires d'organisations multiples, établir un langage commun, considérer un modèle d'invalidité bio-psycho-social, considérer les soutiens à l'invalidité et enlever les obstacles environnementaux. | Vaste processus de consultation | Mise en œuvre en cours. Notes : Très holistique |