



## **ALLER DE L'AVANT ENSEMBLE :**

### **UNE STRATÉGIE PANCANADIENNE SUR L'INVALIDITÉ ET LE TRAVAIL**

PROJET de discussion pour la conférence « Invalidité et travail au Canada »,  
les 4 et 5 décembre, 2018 à Ottawa, Canada

#### *Notre Vision*

L'emploi au Canada sera inclusif; les personnes ayant ou non des incapacités auront les mêmes possibilités et choix de carrière, de métier et de travail.

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 projet de document est basé sur des discussions à la conférence « Invalidité et travail au Canada » qui s'est tenue à Ottawa en novembre 2017, des discussions à la table ronde de politiques fédérales et provinciales tenue en juin 2018, et le dialogue en cours avec nos partenaires et parties prenantes à travers tout le Canada.

# Sommaire exécutif

## Résumé des justifications pour une stratégie nouvelle

Emploi et Développement social Canada indique que seulement 49% de Canadiens handicapés, âgés de 25 à 64 ans, sont employés, comparé à 79 % de Canadiens qui ne sont pas handicapés. De plus, les Canadiens handicapés gagnent 44 % de moins que les Canadiens qui ne sont pas handicapés et sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté. Des développements récents au sein du gouvernement et de la société civile indiquent que le moment est venu pour la mise en œuvre d'une stratégie qui orientera les parties intéressées à améliorer cette situation.

## Résumé de la manière comment cette stratégie a été élaborée

En novembre 2017, les efforts de collaboration entre la communauté de personnes handicapées et les organismes de recherche ont permis d'organiser une conférence à Ottawa intitulée « Invalidité et travail au Canada : succès et défis des premiers 150 ans, Élaborer une vision et une stratégie pour l'avenir ». La conférence a suscité des thématiques et des piliers pour discussion par la suite. Cette collaboration a ensuite amené une table ronde sur les politiques en juin 2018 à Gatineau au Québec, pour continuer à élaborer la vision et la stratégie, ainsi qu'à assurer que son fonctionnement pourra s'appliquer à tous les paliers du gouvernement. Ce projet de stratégie a ensuite conduit aux débats de la deuxième conférence « Invalidité et travail » en décembre 2018.

## Résumé de ce que nous avons accompli au Canada

Depuis les deux Guerres Mondiales (lorsque le retour des soldats a attiré l'attention sur le défi à se trouver du travail que devaient affronter les personnes handicapées), toute une gamme de programmes et de politiques visant le soutien à l'emploi des personnes handicapées a été développée aussi bien au niveau fédéral que provincial. De plus, des mesures législatives sur les droits humains et l'accessibilité ont renforcé les droits à l'emploi des personnes handicapées.

## Résumé des principaux défis et obstacles

Afin d'assurer que la stratégie pancanadienne atteigne les résultats désirés, il est impératif de bien pouvoir déterminer les principaux défis et obstacles. Ceux-ci incluent l'importance d'appliquer un angle intersectionnel, reconnaître l'équilibre de pouvoir entre les différentes compétences (fédérale, provinciales et territoriale), s'assurer à ce que l'accès à l'emploi ne compromette pas l'accès au soutien du revenu et aux prestations, renforcer les capacités et la coordination entre les agences de services, porter une attention plus particulière à la transition école-travail, faire face à la crainte de beaucoup d'entreprises sur leur manque de connaissances en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées et le coût d'accommodements, ainsi que le besoin d'offrir un soutien et des conseils pratiques aux entreprises.

## Résumé de la stratégie

La **vision** pour la stratégie nationale—ce à quoi nous voulons que le monde ressemble dans les années à venir—est le suivant : *L'emploi au Canada sera inclusif; les personnes handicapées ou non auront les mêmes possibilités et choix de carrière, de métier et de travail.* Pour réaliser cette vision, la stratégie est formée sur des initiatives prises au sein de **quatre piliers** :

- Lieux de travail inclusifs et accessibles aux employés handicapés
- Soutiens complets
- Partenariats efficaces
- Évaluation et responsabilisation

## Résumé des initiatives clés proposées

La stratégie propose des initiatives de haut niveau sous chaque pilier, que les organisations peuvent façonner selon leur propre rôle et leur contexte spécifique.

- **Lieux de travail inclusifs et accessibles** : les initiatives traitent de l'aménagement des lieux de travail, de l'accessibilité, du soutien aux employeurs et d'un changement de culture.
- **Soutiens complets** : les initiatives se concentrent sur les soutiens aux personnes handicapées, la navigation et l'harmonie des programmes de soutien, ainsi que la transition du milieu scolaire au milieu de travail.
- **Partenariats efficaces** : les initiatives se concentrent sur la formation de partenariats nécessaires entre les gouvernements, les parties en milieu de travail, les établissements scolaires, les chercheurs et les personnes handicapées afin de réaliser des gains substantiels.
- **Évaluation et responsabilisation** : les initiatives abordent les mesures de base, la définition des objectifs à atteindre, l'identification d'indicateurs de progrès, l'élaboration d'un ensemble de données, ainsi que le suivi et rapport par des tierces parties objectives.

## Résumé des idées pour le processus de mise en œuvre

La stratégie donne un certain nombre de recommandations quant à la mise en œuvre :

- La stratégie ne devrait pas être finalisée jusqu'à ce qu'au moins un autre cycle de consultations ait eu lieu.
- La mise en œuvre de la stratégie devrait procéder d'une façon volontaire par les principales parties prenantes et par les différents paliers de gouvernement afin qu'un accord officiel fédéral-provincial ne soit pas requis avant que la mise en œuvre puisse commencer.
- Des partenariats nouveaux ou élargis devraient être encouragés pour des initiatives spécifiques de la stratégie.
- Le niveau courant de participation à l'emploi pour les personnes handicapées devrait être mesuré avec des indicateurs de rendement validés pouvant être suivis et rapportés au fil du temps. Bien que la stratégie soit effectuée sur une base de volontariat, il sera essentiel de connaître son efficacité à atteindre la cible visée.
- Les progrès de de mise en œuvre devraient être documentés dans des rapports annuels qui seront présentés à des conférences annuelles des principales parties prenantes et des représentants des gouvernements.