



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.

Table des matières

| | |
|--|----|
| Sommaire exécutif | 4 |
| Résumé des justifications pour une stratégie nouvelle | 4 |
| Résumé de la manière comment cette stratégie a été élaborée | 4 |
| Résumé de ce que nous avons accompli au Canada | 4 |
| Résumé des principaux défis et obstacles | 4 |
| Résumé de la stratégie | 5 |
| Résumé des initiatives clés proposées | 5 |
| Résumé des idées pour le processus de mise en œuvre | 5 |
| Justifications pour une nouvelle stratégie | 7 |
| Comment cette stratégie a été élaborée | 8 |
| Initiatives adoptées pour élaborer des stratégies Globales sur l'invalidité et le travail | 8 |
| Processus qui a mené à l'élaboration de ce projet de stratégie | 8 |
| Ce que nous avons accompli au Canada | 10 |
| Contexte historique | 10 |
| Mosaïque de programmes canadiens en matière de d'invalidité professionnelle | 10 |
| Les initiatives fédérales | 11 |
| Les initiatives provinciales et autres développements | 12 |
| Autres tendances et développements prometteurs | 12 |
| Concepts et principes à considérer pour aller de l'avant | 12 |
| Principaux défis et obstacles | 13 |
| Intersectionnalité | 13 |
| Les compétences provinciales, territoriales et fédérale | 13 |
| Programmes provinciaux du soutien du revenu | 13 |
| Les agences de services | 14 |
| Planification pour la transition entre l'éducation et le travail | 14 |
| Accommodements ou ajustements | 15 |
| Soutien aux entreprises | 15 |
| La stratégie | 16 |
| Aperçu | 16 |
| Énoncé de vision | 16 |

| | |
|---|-----------|
| Quatre piliers | 16 |
| Les initiatives clés proposées | 17 |
| Aperçu | 17 |
| Lieux de travail inclusifs et accessibles aux personnes handicapées..... | 17 |
| Soutiens complets..... | 17 |
| Partenariats efficaces | 18 |
| Évaluation et responsabilisation | 19 |
| Quelques idées préliminaires pour un processus de mise en œuvre | 20 |
| Défis à relever pour finaliser et implémenter la stratégie nationale | 20 |
| Quelques propositions clés pour la mise en œuvre | 20 |
| Consultations des parties prenantes en 2019..... | 21 |
| Terminologie et acronymes..... | 22 |
| Appendice: Résumé des Stratégies Provinciales..... | 23 |

NOTA : Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a pour seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.

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.

But de ce document

L'objectif de ce document est de fournir un cadre stratégique pour les principales parties prenantes communautaires, les personnes handicapées, les employeurs, les organisations syndicales, ainsi que tous les paliers de gouvernement, qui identifie des initiatives de collaboration destinées à augmenter le taux de participation à l'emploi des personnes handicapées au Canada. Le but de cette stratégie est d'assurer un lieu de travail sans obstacles pour tous les Canadiens, en utilisant une approche globale qui met l'accent sur l'inclusion et intégrant les principes de transparence, de responsabilité et de flexibilité.

Ce document est solidement fondé sur les principes de [la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées](#), que le Canada a ratifié en 2010. L'objectif 8 des objectifs de développement durable de la Convention est de promouvoir une croissance économique soutenue et partagée, le plein emploi et le travail décent pour tous.

La stratégie articule une vision, des piliers, et des initiatives clés proposées. Tous ces éléments sont très ambitieux et assez largement encadrés pour qu'ils puissent être adoptés en tant que guide d'action par les gouvernements, le secteur privé et la société civile. Les initiatives proposées sont élaborées pour assurer que chacune des parties prenantes, y compris les employeurs, les prestataires de services et les personnes handicapées, puisse recevoir les soutiens et les services nécessaires pour aller de l'avant. De plus, cette stratégie fournit la base pour une approche pancanadienne sur l'emploi des personnes handicapées, d'après [les observations finales du Comité des Nations Unies des droits des personnes handicapées](#) en 2017.

Justifications pour une nouvelle stratégie

Le besoin d'une stratégie pancanadienne sur l'invalidité et le travail est urgent. Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012, un nombre d'environ 2 338 200 Canadiens en âge de travailler (c-à-d de 15 à 64 ans) avait une incapacité, ce qui représentait 10,1 % de la population dans ce groupe d'âge. Environ 1 057 100 de ces personnes handicapées étaient employées, 125 700 étaient sans emploi et 1 155 500 ne faisaient pas partie de la population active. Les deux derniers groupes comprenaient environ 411 600 travailleurs potentiels (125 700 sans emploi, 175 200 futurs chercheurs d'emploi et 110 800 autres travailleurs potentiels). Cela représente une vaste ressource inexploitée pour l'économie canadienne, ainsi qu'une ponction inutile sur les programmes de soutien du revenu.

Emploi et Développement social Canada indique que seulement 49 % des 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.

De récents développements au sein du gouvernement et de la société civile indiquent qu'il y a un désir croissant d'améliorer cette situation.

Au palier fédéral, de nouvelles mesures législatives introduites en juin 2018—Le projet de loi C-81, Loi canadienne sur l'accessibilité—fournissent un cadre juridique qui vise, d'une manière proactive, à identifier, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans les domaines de compétence fédérale, y compris les barrières à l'emploi, les possibilités d'emploi et les politiques et pratiques en matière d'emploi. Entretemps, de nombreuses provinces ont déjà élaboré leurs propres stratégies en vue d'augmenter l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. Tout cela prend lieu dans un contexte de reconnaissance grandissante du cadre juridique traitant l'invalidité, surtout en vertu de la *Chartre canadienne des droits et des libertés* et des mesures législatives fédérales et provinciales en matière des droits de la personne. Le contexte juridique impose des obligations aussi bien aux employeurs qu'aux syndicats, ouvrant ainsi la voie à une collaboration plus efficace.

Dans la société civile, l'intérêt général et le soutien aux personnes handicapées n'a jamais été aussi élevé. De nombreux champions pour l'inclusion et l'emploi de personnes handicapées sont apparus, aussi bien à l'intérieur de la communauté des personnes handicapées qu'à l'extérieur de cette communauté. Ces précurseurs ont apporté une meilleure compréhension et une plus grande compassion parmi les Canadiens. Le progrès de la société a apporté des avancées dans la compréhension et le soutien des différentes formes d'handicaps au sein de la main d'œuvre, y compris les troubles de santé mentale. La stigmatisation sur la divulgation d'un handicap ou d'une incapacité à son employeur, alors qu'il en est toujours question, a diminué dans une certaine mesure, ouvrant ainsi la porte au dialogue et à la résolution mutuelle des problèmes.

Le moment est venu de s'unir et d'apporter des changements positifs. Cette stratégie est destinée à soutenir une plus vaste et intense collaboration nécessaire qui va permettre d'effectuer ce changement ensemble.

Comment cette stratégie a été élaborée

Initiatives adoptées pour élaborer des stratégies Globales sur l'invalidité et le travail

Dans les années 1970, il était devenu évident au sein de la communauté des personnes handicapées, du gouvernement et de la société civile, et ce malgré toute une bonne volonté et une multitude de programmes, que beaucoup de personnes handicapées ne pouvaient toujours pas entrer dans le marché du travail. Des tentatives ont été lancées aux niveaux national et provinciaux depuis les années 1970 pour développer de vastes initiatives et stratégies destinées à améliorer les appuis existants, le taux de participation au marché du travail et la sécurité d'un emploi durable pour les personnes handicapées. Bien que ces efforts aient porté fruit, le Canada n'a toujours pas de stratégie globale en matière d'invalidité et de travail.

Au cours des vingt dernières années, on a pu noter une évolution importante, notamment un intérêt croissant chez les chercheurs universitaires aux questions liées à l'invalidité. De nombreuses problématiques dans le domaine de l'invalidité et du travail, qui étaient auparavant peu étudiées au Canada, ont ainsi fait l'objet de recherches importantes. Avec l'appui de financement fédéral par le biais du Conseil de recherches en sciences humaine, beaucoup des chercheurs et d'organisations communautaires à travers le Canada se sont associés en 2013 pour former le Centre de recherches sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP). Les objectifs du CRPIP comprennent la formation d'un forum pour un dialogue régulier, à l'échelle nationale et provinciale ainsi qu'entre différentes provinces, sur les défis et les opportunités d'amélioration du système des politiques en matière d'invalidité professionnelle au Canada, ainsi que sur le renforcement des capacités de recherche et de mobilisation de connaissances sur le sujet des politiques de l'invalidité professionnelle et finalement sur l'engagement des employeurs pour favoriser l'accès au travail des personnes handicapées.

Processus qui a mené à l'élaboration de ce projet de stratégie

En 2017, le CRPIP, le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT), InclusionNL et le Réseau ontarien des groupes de travailleurs accidentés (ONIWG) se sont réunis pour soutenir l'élaboration d'une stratégie pancanadienne sur l'invalidité et le travail. Nous appelons cette collaboration le Comité de pilotage de l'invalidité et du travail au Canada (ITC).

Ce Comité de pilotage de l'invalidité et du travail au Canada a commencé son travail en organisant une conférence à Ottawa en novembre 2017. La conférence, intitulée « [Invalidité et travail au Canada : succès et défis des premiers 150 ans du Canada, Élaborer une vision et une stratégie pour l'avenir](#) », qui rassemblait des personnes handicapées, des organisations de personnes handicapées, des représentants de gouvernements, des syndicats, des employeurs et des prestataires de services. Le principal objectif de cette conférence était d'établir des bases solides pour l'élaboration d'une stratégie pancanadienne.

La conférence fût un évènement important avec une forte présence de personnes handicapées. Les discussions entre les participants de la conférence ont inclus le soutien de la recommandation du conférencier Michel Prince, professeur de politique sociale et titulaire de la chaire Lansdowne à l'Université de Victoria, de changer l'accent mis sur la stratégie d'un "aménagement raisonnable" à une approche centrée sur l'inclusion. Les débats ont aussi pu identifier de nombreux éléments nécessaires pour aboutir à une approche globale et collaborative sur l'invalidité et l'emploi. Ceux-ci incluaient l'élaboration, l'adoption ou la promotion de :

- une approche holistique basée sur les droits humains,
- une justification selon le modèle d'affaires pour l'emploi des personnes handicapées,
- un système d'enseignement public inclusif et du soutien aux enfants et jeunes handicapés,
- une planification de transition et de préparation à l'emploi des jeunes adultes handicapés,
- des soutiens au revenu, des allocations et du soutien à l'emploi souples et mobiles
- un revenu d'emploi intégré aux prestations d'invalidité pour maximiser les incitations à travailler,
- un recrutement inclusif, des pratiques de rétentions et de promotion,
- une formation sur le terrain et des opportunités de stage,
- des soutiens et des accommodements en milieu de travail flexibles,
- des outils pour les employeurs, de la formation et des soutiens visant à promouvoir la confiance des handicapés,
- l'utilisation de pratiques exemplaires d'emploi de personnes handicapées parmi les parties prenantes des secteurs public et privé et
- des champions de l'emploi des personnes handicapées qui travaillent en collaboration afin de créer la sensibilisation et le soutien dans la société.

Des renseignements détaillés sur la conférence, y compris des vidéos et présentations de diapositives, sont disponibles sur: <https://www.crwdp.ca/en/national-conference-disability-and-work-canada> (en anglais seulement).

Après la conférence, les observations et les recommandations des participants ont été consolidées selon des thèmes différents, qui ensuite ont été utilisées pour façonner les piliers, et les principales initiatives reliées à ces derniers, inclus dans ce projet de stratégie. De plus, le Comité de pilotage a aussi entrepris un examen de toutes les stratégies provinciales et territoriales en matière d'invalidité professionnelle. Les stratégies identifiées dans cet examen (inclus dans une annexe de ce document) sont une riche source d'idées en ce qui concerne l'élaboration de la stratégie pancanadienne.

La prochaine activité en ce qui concerne l'élaboration de cette stratégie a été l'organisation d'une table ronde, qui a inclus des hauts responsables des gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que des fonctionnaires des commissions d'accident du travail, qui s'est déroulée en juin 2018 à Gatineau au Québec. La table ronde a permis de mettre l'accent sur **la vision** et les **piliers** de la stratégie pancanadienne mais aussi d'assurer cette stratégie fonctionnera pour tous les paliers de gouvernement.

Ce document est une première ébauche et est distribué avant la conférence qui aura lieu à Ottawa les 4 et 5 décembre 2018. À la conférence, des conférenciers auront l'occasion de faire des commentaires selon leur propre perspective en tant que membres d'un des panels suivants : Stratégies provinciales; Expérience vécue; Employeurs; Prestataires de services; Syndicats; Rapports fédéral-provinces; Suivi et évaluation; Santé mentale et milieu de travail; et Petite entreprise et incapacité. Les délégués de la conférence débâteront aussi le projet de la stratégie et donneront leur avis sur ce celui-ci, y compris sur le processus pour aller de l'avant.

La stratégie sera révisée selon les réactions données lors de la conférence de décembre 2018. Des consultations supplémentaires sur le document révisé de stratégie seront ensuite entreprises avant de le rendre définitif, priorité étant bien sûr donnée aux personnes qui ont vécu l'expérience d'une incapacité.

Ce que nous avons accompli au Canada

Contexte historique

Depuis plus d'un siècle maintenant, l'élaboration de programmes et de politiques concernant le travail des personnes handicapées a commencé au Canada, tout d'abord en réponse au retour d'un nombre considérable de soldats démobilisés souffrant de graves handicaps après la Première Guerre mondiale et ensuite, pour la même raison, ce travail s'est poursuivi après la Deuxième Guerre mondiale. Ces initiatives n'ont pas été uniquement menées par le gouvernement, mais aussi par le secteur privé et les associations caritatives. D'une façon générale, nous pouvons affirmer que la période d'après 1945 a vu le déploiement de programmes de soutien aux personnes handicapées, aussi bien menés par le secteur public que par le secteur privé, s'attaquant à un type d'handicap bien précis, comme par exemple les troubles de la vision, la paraplégie ou l'amputation.

De nouveaux organismes visant à soutenir les personnes handicapées ont été fondés durant cette période et ont contribué à la sensibilisation accrue du public et du gouvernement aux besoins des personnes handicapées. La cible principale de ces organisations a toujours été l'emploi, en plus du soutien du revenu et aux personnes handicapées de manière plus générale. Les syndicats et les organisations du domaine de l'invalidité ont exercé beaucoup de pression pour apporter des changements. Certains programmes, tels que l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada, ont ajouté des éléments liés à l'invalidité, même si quelquefois ces changements ont eu lieu des décennies après qu'ils aient été établis pour des raisons plus générales touchant la sécurité sociale.

Depuis les années 1960, une importante tendance historique a été l'évolution de la jurisprudence sur les droits humains et son impact sur l'emploi des personnes handicapées, renforcée par les protections incluses dans la *Charte canadienne des droits et libertés* adoptée en 1982. Plus récemment, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par le Canada en 2010, a eu un impact considérable sur la pensée et les politiques au Canada.

Mosaïque de programmes canadiens en matière de d'invalidité professionnelle

Au fil du temps, une gamme complexe de programmes et de politiques liés directement ou indirectement à l'emploi des personnes handicapées a été développée au Canada. Certains d'entre eux existent à l'échelle nationale, mais la plupart fonctionnent au niveau provincial et territorial; certains sont publics alors que d'autres sont privés; certains sont contributifs tandis que d'autres sont financés par les recettes fiscales générales; certains sont liés aux ressources alors que d'autres le sont à la cause de l'invalidité elle-même; certains sont disponibles pour une durée limitée, d'autres pour une période plus longue; finalement certaines indemnisations des accidents du travail donnent droit à un soutien partiel de l'invalidité tandis que d'autres soutiennent seulement l'invalidité totale.

Les programmes provinciaux et territoriaux comprennent également l'assistance sociale des personnes handicapées, l'indemnisation des accidents du travail et l'indemnisation des victimes d'actes criminels. Les programmes fédéraux comprennent le Programme de prestations d'invalidité du Régime de pension du Canada (RPC (I)), avec son équivalent au Québec (RRQ), les prestations de maladie de l'assurance-emploi, les crédits d'impôt pour personnes handicapées, le Régime enregistré d'épargne-invalidité et les prestations d'invalidité pour anciens combattants. Les programmes privés comprennent des régimes d'invalidité professionnelle à court et à long-terme, ainsi que d'autres programmes (p. ex. l'assurance automobile).

Les programmes pour personnes handicapées sont gérés indépendamment les uns des autres, bien que

des efforts ont été déployés pour promouvoir la coordination. Par exemple, le Groupe de travail fédéral sur les personnes handicapées (1995-1996) a produit un rapport, intitulé *Donner un sens à notre citoyenneté canadienne: la volonté d'intégrer les personnes handicapées*, qui donnait 52 recommandations, les principales étant d'aller vers un programme global d'assurance d'invalidité qui couvre tous les Canadiens, donnant aussi aux programmes de meilleurs moyens pour améliorer le taux de participation sur le marché du travail, ainsi qu'une reconfiguration de programmes prenant en compte le système d'imposition fiscale et les coûts de l'invalidité. Une autre initiative, intitulée « À l'écoute des Canadiens » (2002-2005) a produit un rapport qui contient 53 recommandations, six d'entre elles portent sur une meilleure coordination entre le RPC (I) et les autres programmes de soutien aux personnes handicapées. Une analyse environnementale d'initiatives passées de politiques qui abordent les problèmes liés à la coordination et à la navigation des programmes de soutien du revenu en cas d'invalidité au Canada peut être consultée sur le site du CRPIP : <https://www.crwdp.ca/en/archive-documents> (en anglais seulement).

L'importance d'améliorer la coordination et la cohérence du système a aussi été soulignée par des groupes de réflexion (notamment l'Institut Caledon) et des initiatives de recherche sur les politiques telles que le Conseil des Canadiens avec déficiences, le projet des Alliances de recherche universités-communautés (2008-2014) et le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP) (2013-présent). La coordination et les défis principaux sont soulignés dans la prochaine section.

Les initiatives fédérales

Au niveau fédéral, le Bureau de la condition des personnes handicapées d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) est devenu le point central pour les partenaires principaux qui œuvrent à promouvoir l'intégration et la participation des Canadiens handicapés dans tous les aspects de la vie sociétale et communautaire.

Les initiatives et programmes fédéraux touchant les personnes handicapées comprennent les prestations d'invalidité du RPC, les prestations de maladie de l'assurance-emploi, les prestations d'anciens combattants pour invalidité, des mesures fiscales (p. ex. le crédit d'impôt pour personnes handicapées), et le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (axés sous le soutien à l'emploi). Par le biais d'ententes sur le marché du travail, et maintenant par le biais d'ententes sur le développement de la main-d'œuvre, le gouvernement fédéral offre des transferts aux provinces et aux territoires pour l'acquisition de compétences professionnelles ainsi que d'autres programmes pour l'emploi.

La Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) a été créée en 2017 et elle dirige l'élaboration et la diffusion de programmes et outils novateurs pour soutenir la santé mentale et le bien être des Canadiens. En collaboration avec le Groupe CSA (Association canadienne de normalisation), la CSMC a développé la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (lancée en 2013) un ensemble de directives volontaires, d'outils et de ressources visant à guider les organisations dans la promotion de la santé mentale et la prévention de préjudices psychologiques liés au travail.

Depuis la ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, le gouvernement fédéral a déposé des mesures législatives d'accessibilité en juin 2018 (*le projet de loi C81, la Loi canadienne sur l'accessibilité : Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles*). Une fois approuvée par le Parlement, cette loi s'est ajoutée aux mesures législatives protégeant les droits des personnes handicapées.

Les initiatives provinciales et autres développements

Plusieurs provinces ont des mesures législatives qui gouvernent l'accessibilité au milieu de travail, aux immeubles et aux services. Beaucoup de provinces et de territoires ont développé des stratégies visant à améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées, certaines à large échelle et d'autres plus ciblées (résumé dans une annexe de ce document). De nombreuses organismes communautaires à but non lucratif fournissent des services aux personnes handicapées ou se portent à leur défense pour faire avancer leurs droit et possibilités d'emploi. Un exemple de liste de ces organismes est disponible sur le [site web du CCRT](#). Le financement de ces initiatives est principalement effectué au niveau provincial.

Autres tendances et développements prometteurs

À la conférence « Invalidité et travail au Canada » de 2017, le conférencier principal Michael Prince a identifié plusieurs tendances prometteuses, y compris les suivantes :

- le taux de pauvreté pour les personnes handicapées au Canada est passé de 21,7 pour cent en 1993 à 12,7 pour cent en 2010 (Fang et Gunderson 2014)¹,
- la publication d'un rapport fédéral donnant une justification selon le modèle d'affaires pour l'emploi des personnes handicapées, intitulé *Repenser l'inCapacité dans le secteur privé* (2013),
- l'organisation d'un forum national des employeurs (2014-2015) pour faire avancer la cause de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé,
- certaines provinces ont adopté des politiques du genre « un emploi avant tout » pour les clients handicapés,
- du travail par la Commission canadienne des droits de la personne en matière de santé mentale et d'emploi, et
- l'introduction d'une loi fédérale sur l'accessibilité (projet de loi C-81) qui élimine les obstacles systémiques et qui favorise l'égalité d'opportunités au sein des sociétés et des organisations réglementées à l'échelle nationale.

Concepts et principes à considérer pour aller de l'avant

Les participants à la table ronde de politiques fédérales et provinciales organisée par le Comité de pilotage en juin 2018 ont partagé des exemples de succès et de défis, retenant notamment ces concepts :

- s'éloigner du modèle médical d'invalidité,
- considérer la relation du soutien des personnes handicapées au système général de soutien social,
- aider les gens à naviguer le système de soutien afin qu'ils puissent avoir accès au système de soutiens disponibles,
- inclure les personnes ayant une expérience vécue dans la conception des programmes,
- inclure les employeurs dans la conception des programmes et de politiques,
- s'attaquer aux obstacles systémiques empêchant la participation ou le retour au marché du travail,
- fournir des soutiens qui sont transférables et durables,
- encourager des partenariats parmi les parties prenantes et les fournisseurs de services, et
- fournir des incitations et appuis aux employeurs basés sur des données probantes pour justifier selon le modèle d'affaires l'emploi des personnes handicapées.

¹ Fang, T. et M. Gunderson. 2014. "Poverty Dynamics among Vulnerable Groups in Canada: Longitudinal Analysis based on SLID 1993-2010." Présentation à la conférence « Inequality in Canada: Driving Forces, Outcomes and Policy ». Institut de recherche en politiques publiques, 24 et 25 février 2014, Ottawa.

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 qu'il faut relever.

Intersectionnalité

L'intersectionnalité renvoie à la nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe et le sexe, perçue comme créant des systèmes qui se chevauchent et qui sont interdépendants, créant ainsi la discrimination ou le désavantage. Il est donc primordial qu'en même temps que l'on crée une stratégie pancanadienne pour les personnes handicapées, d'appliquer aussi une perspective intersectionnelle qui inclut les femmes, les populations autochtones et les communautés lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBTQ2S), entre autres.

Les compétences provinciales, territoriales et fédérale

L'équilibre de pouvoir entre les compétences provinciales, territoriales et fédérale a besoin d'être reconnue. Chaque province a réalisé une Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH). Par la suite, cette source de financement s'est amalgamée avec l'Entente sur le Fonds canadien pour l'emploi (qui comprenait la Subvention canadienne pour l'emploi) et l'ancienne Initiative ciblée pour les travailleurs âgés pour créer les nouvelles Ententes sur le développement de la main-d'œuvre (EDMO). Sur le financement annuel qui est transféré aux provinces (au moment de la rédaction de ce document toutes les provinces et territoires ont signé un EDMO, sauf le Québec), 222 \$ millions sont réservés pour soutenir l'emploi des personnes handicapées, avec une somme correspondant de financement provincial. Annuellement, ce montant s'élève à presque un demi-milliard de dollars ciblé sur le marché du travail pour les personnes handicapées. Sous les nouvelles EDMO, il y a une souplesse supplémentaire en matière de redistribution des fonds qui ne seraient autrement pas utilisés pour l'emploi des personnes handicapées.

Les provinces ne sont pas uniformes quant à leur approche ou leurs priorités de financement pour l'emploi des personnes handicapées. Dans une analyse comparative des stratégies provinciales et territoriales, la disparité est remarquable. Certaines provinces ont des stratégies qui sont limitées dans leur portée, sans aucune information disponible sur leur prochaine révision ou mise à jour et mise en œuvre; d'autres ont, au contraire, des stratégies solides avec des étapes claires et ciblées sur l'emploi des personnes handicapées.

À travers le Canada, 98 % des compagnies sont des petites entreprises avec moins de 100 employés. Ces emplois représentent la majorité de la main-d'œuvre canadienne (60 %). Comme presque tous les milieux de travail adoptent des mesures législatives pour leurs affaires, il est impératif que les provinces et territoires adoptent des approches indépendantes. Même si les territoires de compétence voudront pouvoir structurer la conception de politiques et de programmes en fonction de leur contexte, il est important d'améliorer la cohérence afin que la liaison entre les programmes et les provinces et territoires puisse être axée sur les besoins des clients.

Programmes provinciaux du soutien du revenu

À travers le pays, plusieurs niveaux de soutien du revenu et d'aide médicale sont mis à la disposition des personnes handicapées. Il va de soi que les niveaux de soutien du revenu doivent refléter ceux de la région dans laquelle une personne vit et doivent être basés sur un salaire de subsistance. Pour les

personnes handicapées, cependant, il sera important de se concentrer sur la façon dont on peut encourager la participation au marché du travail, ce qui pose de vrais défis.

D'un côté, la peur de perdre ses prestations de santé et autres mesures de soutien pour l'invalidité est un grand élément dissuasif pour les personnes handicapées de rejoindre le marché du travail, surtout étant donné la tendance vers des emplois plus précaires (p. ex. à contrat, à temps partiel ou temporaires) qui habituellement n'ont pas des avantages sociaux. Un régime universel d'assurance-médicaments réduirait sûrement certaines de ces préoccupations.

De l'autre, un autre élément dissuasif d'entrer dans le marché du travail est le montant par lequel les prestations de soutien du revenu liés à l'invalidité sont réduites en fonction du salaire gagné, ce qui varie selon la province ou territoire et le programme en question. Des principes communs devraient être développés en matière de traitement du revenu gagné. Étroitement liée à cet enjeu est l'importance de considérer les obstacles uniques auxquels font face les personnes atteintes d'incapacité épisodique et leur capacité de travail intermittente. En général, le traitement de revenu gagné doit être structuré d'une façon à ce qu'il ne décourage pas l'emploi.

Les agences de services

Avec financement des ententes EMTPH ou EDMO, les provinces fournissent un financement aux agences de services pour aider les personnes handicapées qui cherchent un emploi, ainsi qu'un certain appui aux employeurs dans leurs efforts de recrutement et de rétention des employés. Une autre source de financement est également disponible au niveau national par le biais des Fonds d'intégration régionaux ou fédéral et d'autres initiatives qui ciblent les populations marginalisées.

Les prestataires de services varient par taille (ils peuvent servir moins de 10 personnes et servir jusqu'à plus de 100); par statut (organisation caritative, sans but lucratif ou à but lucratif); par invalidité ciblée (p. ex. vision, ouïe, déficience intellectuelle, santé mentale ou pluralité d'incapacités); par mission (axée sur l'emploi avec en plus une incapacité ou axée sur l'incapacité avec en plus l'emploi); par services (axé sur l'employeur, sur le chercheur d'emploi ou une combinaison des deux); et par priorité de résultats (axée sur le bénévolat et l'expérience de travail opposé à l'emploi compétitif). On peut noter une grande différence dans les ressources et stratégies engagées par les agences de services, telles que l'utilisation et la disponibilité d'incitatifs financiers, le perfectionnement des aptitudes, l'appui des employeurs et la considération des obstacles personnels telles que le transport et la garde d'enfants.

Deux domaines avec des lacunes importantes liées à l'emploi des personnes handicapées sont les soutiens aux employeurs et la reconnaissance que certaines personnes handicapées ne visitent peut-être pas les agences d'emploi à cause de l'admissibilité ou par peur d'avoir à divulguer leur incapacité. Beaucoup de personnes handicapées pensent peut-être que ces agences se concentrent seulement sur les postes de niveau d'entrée, avec peu d'exigences sur l'éducation ou peu de possibilités d'avancer dans leur carrière. De plus, de nombreuses personnes ayant une déficience peuvent ne pas s'identifier comme des personnes handicapées, mais plutôt comme des personnes ayant des problèmes de santé qui les empêcheraient d'entrer ou de rester dans le marché du travail.

Planification pour la transition entre l'éducation et le travail

Le virage décisif entre l'éducation et le travail pour les étudiants handicapés désirant entrer dans le marché du travail ne reçoit pas actuellement une attention adéquate. Certains centres d'emploi aux collèges ou universités sont bien équipés pour aider les étudiants en matière d'emploi. Cependant, même ces centres ne possèdent pas toujours les connaissances nécessaires sur les besoins

d'accommodement au travail des étudiants, ou sur l'innovation unique et les avantages qu'ils peuvent apporter aux entreprises. Les services dans le domaine de l'incapacité au sein des institutions d'enseignement postsecondaires se concentrent largement à assurer que les étudiants ont des accommodements dans leur expérience d'apprentissage, mais peuvent rarement les aider une fois leurs études terminées. Ceci est une grande lacune car les accommodements du lieu de travail peuvent différer grandement de ceux pendant les études. Un meilleur lien quant aux services de soutien après les études est nécessaire pour mieux accompagner cette transition.

Accommodements ou ajustements

Une barrière majeure, en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées, est la peur des entreprises sur les coûts d'accommodements ou leur manque de connaissances sur la façon appropriée d'obtenir ou d'établir ces accommodements. La justification selon le modèle d'affaires de l'emploi des personnes handicapées, basé sur de récentes recherches sur le sujet, a besoin d'être renforcé et d'indiquer notamment le coût du présentisme, le vrai coût de ne pas accommoder ces travailleurs, ainsi que le fait que ces accommodements et ajustements à tout le lieu de travail peuvent finalement s'avérer bénéfiques pour tous les employés et pas seulement pour ceux qui sont handicapés. Les aménagements pour les personnes handicapées doivent seulement représenter une facette de l'approche entreprise par les employeurs progressifs qui souhaitent soutenir leurs employés et améliorer leur santé, leur bien-être et enfin leur productivité.

L'une des principales raisons d'une plus grande attention dans ce domaine provient de l'augmentation de divulgation de troubles de santé mentale. Les entreprises doivent mieux comprendre comment ajuster leurs politiques en milieu de travail ainsi que leurs pratiques concernant la façon de répondre aux préoccupations de santé mentale, tout en maximisant la productivité.

Soutien aux entreprises

Beaucoup a été dit sur le besoin de changer le paysage de l'emploi des personnes handicapées au Canada, surtout en ce qui concerne l'offre de soutien aux entreprises. Bien que beaucoup d'agences de services travaillent d'une façon diligente pour préparer les clients handicapés à entrer sur le marché du travail, peu travaillent avec les employeurs pour s'assurer que leurs organisations soient prêtes à avoir une main-d'œuvre inclusive.

Les agences qui ont collaboré avec les employeurs ont créé un large éventail de trousse à outils et ont également recommandé de pratiques exemplaires, ce qui a pu quelquefois créer une confusion parmi les employeurs lorsque les agences ne leur ont pas montré l'utilisation de ces trousse à outils. Par exemple, beaucoup d'employeurs ont dit au CCRT qu'ils ne s'aventureraient pas à engager des personnes handicapées sans préalablement avoir de l'orientation ou des conseils de la part des agences d'emploi.

Des différentes approches sont en train d'être utilisées par les entreprises à travers le Canada, que ce soit « la justification selon le modèle d'affaires » pour l'embauche d'une personne handicapée, ce que certains appellent l'embauche « par pitié », jusqu'à une attente d'inclusion totale de la part des employeurs sans prendre en considération leur expérience ou connaissance sur le soutien d'une main-d'œuvre diversifiée. On peut, toutefois, beaucoup apprendre sur les expériences riches et positives de beaucoup d'entreprises canadiennes.

La stratégie

Aperçu

Avec la collaboration considérable de tous les principaux acteurs, le Comité de pilotage a élaboré une vision, ainsi que les piliers essentiels, d'une stratégie pancanadienne qui servira à guider les efforts visant à augmenter les possibilités d'emploi des personnes handicapées.

La stratégie se concentre sur l'invalidité et le travail, tout en tenant compte du contexte plus vaste des facteurs qui influencent les opportunités et les choix des personnes handicapées. L'environnement de travail, la conception du travail, la marge de flexibilité et la façon dont le travail est accompli, ainsi que la connaissance et le soutien d'un milieu de travail inclusif : tout est important.

Un grand nombre des programmes et des services existants pour les personnes handicapées sont fragmentés et manquent d'approche coordonnée pour offrir l'appui. Beaucoup de soutiens à l'emploi sont liés aux programmes de soutien des revenus qui limitent l'accès. Les critères d'admissibilité varient beaucoup et peuvent créer des obstacles aux personnes handicapées.

Pour répondre aux défis et obstacles du système actuel, il s'avère critique de former des partenariats au-delà des lignes traditionnelles pour réussir. Ceci inclue des partenariats avec et parmi les différents paliers de gouvernement, les employeurs, les syndicats, les organisations communautaires, les prestataires de services et les organisations de personnes handicapées.

Il sera aussi important d'évaluer et de faire le suivi des efforts en vue d'améliorer les résultats pour les personnes handicapées, afin que les parties prenantes puissent avoir les données probantes nécessaires pour choisir les meilleures options possibles pour aller de l'avant.

Énoncé de 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.

Quatre piliers

- 1. Lieux de travail inclusifs et accessibles aux employés handicapés**
- 2. Soutiens complets pour les Canadiens handicapés**
- 3. Partenariats efficaces**
- 4. Évaluation et responsabilisation**

Les initiatives clés proposées

Aperçu

Cette section de la stratégie propose des initiatives sous chacun des quatre piliers. Elles sont présentées en tant qu'activités de haut niveau et les organisations qui vont mettre en œuvre cette stratégie auront la flexibilité de façonner des initiatives spécifiques selon leur rôle et leur contexte.

Lieux de travail inclusifs et accessibles aux personnes handicapées

Ces initiatives concernent la conception des lieux de travail, l'accessibilité de ces derniers, les soutiens aux employeurs et le changement de culture. Elles sont conçues dans le but d'aider les employeurs à acquérir la confiance nécessaire en ce qui concerne leur capacité à embaucher, gérer, accommoder, appuyer et retenir les personnes handicapées.

- Fournir une base de connaissances des soutiens aux employeurs pour l'embauche et la rétention des personnes handicapées. Concevoir ces appuis afin qu'ils puissent être façonnés selon le contexte (taille, secteur) de l'employeur. Ces soutiens peuvent comprendre :
 - des incitations financières basées sur des données probantes et une orientation pour les pratiques exemplaires de son utilisation dans l'embauche des personnes handicapées,
 - un guide pour les cadres supérieurs sur l'incorporation de l'inclusion et la réactivité dans la gestion du rendement et la responsabilisation des superviseurs,
 - des outils pour les superviseurs et gestionnaires afin de les aider à identifier, répondre et communiquer les besoins d'accommodements et d'ajustements,
 - des outils pour les collègues de travail pour les aider à comprendre et à appuyer les besoins et les contributions des personnes handicapées,
 - des outils pour les employeurs pour élaborer et mesurer la justification selon le modèle d'affaires de l'embauche et de la rétention des personnes handicapées.
- Créer un centre d'expertise sur le milieu bâti pour encourager la conception inclusive.
- Promouvoir la notion que l'invalidité découle de l'environnement social, des attitudes et du milieu bâti et non de la personne.
- Communiquer le fait que tout le monde bénéficie de la conception inclusive universelle. Être en « pleine capacité » physique est un état temporaire, étant donné que beaucoup d'entre nous pourrions éventuellement avoir des incapacités à un moment ou un autre de notre vie. Cela veut dire que tout le monde peut participer si les conditions favorables sont créées.
- Développer une série d'études de cas d'employeurs exemplaires dans les secteurs privé, gouvernemental et à but non lucratif.
- Identifier les champions (d'après les études de cas) qui peuvent aider à élaborer et promouvoir les pratiques exemplaires et les situations avantageuses pour tous les lieux de travail inclusifs (c-à-d la justification selon le modèle d'affaires).

Soutiens complets

Ces initiatives suggérées ciblent les soutiens pour les personnes handicapées, la navigabilité et l'alignement des programmes de soutien et la transition éducation-travail. Elles visent à s'assurer que les personnes handicapées soient correctement soutenues dans leur recherche d'emploi tout en s'assurant qu'elles perçoivent des revenus et des prestations adéquates.

- Réformer l'éventail des programmes fédéraux et provinciaux afin que le système soit :

- facile à utiliser pour les clients (programmes conçus pour répondre aux besoins des clients; règles d'admissibilité faciles à comprendre).
- cohérent (les programmes qui sont complémentaires et rendent possible l'offre d'appui soutenu afin de répondre aux besoins individuels).
- facile à naviguer (les clients peuvent trouver l'aide nécessaire afin d'identifier les programmes qui sont les mieux adaptés à leurs besoins et peuvent passer d'un programme à l'autre si les circonstances entourant l'admissibilité changent), et
- inclusif (éviter d'avoir des règles d'admissibilité trop restrictives qui empêchent la participation au marché du travail).
- Améliorer le soutien aux jeunes handicapés afin d'améliorer leur capacité à rejoindre la population active. Ce soutien peut comprendre :
 - une éducation publique et des soutiens pour les enfants et les jeunes handicapés,
 - une planification pour la transition et une préparation à l'emploi pour les jeunes adultes handicapés, et
 - des programmes de mentorat et de stages dans les établissements d'enseignement postsecondaire pour les étudiants handicapés afin de créer leur capacité et des possibilités.
- Dissocier les soutiens au revenu, les avantages et les soutiens d'emploi pour aider les personnes handicapées à devenir admissibles aux programmes qui, lorsqu'ils sont combinés, pourront leur fournir une meilleure qualité de vie et du soutien au travail. Par exemple :
 - fournir un « passeport » transférable de mesures de soutien à l'emploi des personnes handicapées, et
 - fournir des mesures de soutien flexibles qui peuvent être adaptées au contexte d'emploi et ajustées avec le temps si les circonstances individuelles changent.
- Assurer que le soutien du revenu est suffisant pour maintenir les gens hors de la pauvreté, prenant en compte la fluctuation du revenu d'emploi avec le temps. Par exemple:
 - développer une stratégie de supplément du revenu qui protège les avantages acquis des personnes lorsqu'elles peuvent et veulent travailler, et
 - éviter un taux marginal d'imposition effectif trop élevé pour les personnes qui se trouvent un emploi.
- Fournir des outils pour que les personnes handicapées puissent communiquer avec leur employeur (tout en respectant le droit de ne pas divulguer leur diagnostic) afin que leurs besoins puissent être satisfaits.
- Adresser la stigmatisation associée au handicap et la mentalité de quelques responsables des programmes voulant limiter une trop grande couverture afin d'éviter la croissance du nombre de bénéficiaires.

Partenariats efficaces

Cette stratégie est conçue pour encourager les lieux de travail inclusifs qui permettent aux personnes handicapées de participer pleinement à la main d'œuvre. Atteindre cet objectif exige nécessairement des partenariats entre beaucoup d'organisations et de communautés. Alors qu'un certain progrès peut être fait par les organisations individuelles qui agissent toutes seules, pour effectuer des gains substantiels il faut que les efforts soient coordonnés par des partenariats. Cela assurera ainsi que la gamme complexe des programmes de soutien aux particuliers et aux employeurs, ainsi que les efforts de promotion d'un changement de culture, soient cohérents, complémentaires et basé sur les données probantes.

Les types d'activités de partenariat nécessaires comprennent celles-ci :

- Les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux travaillent ensemble, en consultation avec toutes les autres parties prenantes pour réformer la gamme de mesures de soutiens pour les individus afin que le système soit facile d'accès pour les clients, cohérent et facile à naviguer, flexible et inclusif, en plus de développer des outils pour les employeurs afin de les aider à embaucher et retenir les personnes handicapées.
- Les associations d'employeurs, les principaux employeurs et les syndicats travaillent ensemble pour promouvoir une culture d'inclusion sur les lieux de travail. Les gouvernements agissent en tant qu'employeurs de manière à servir d'exemple.
- Les institutions d'éducatrices travaillent avec les employeurs, les organismes communautaires et les gouvernements pour identifier et mettent en œuvre des façons pour mieux soutenir l'emploi des personnes handicapées toute au long de leur vie.
- Les chercheurs travaillent en collaboration avec les représentants de toutes les parties prenantes pour déterminer et s'attaquer aux lacunes évidentes, pour documenter les analyses de cas qui ont du succès, pour aider dans l'évaluation de nouveaux programmes ou changés et pour communiquer en langage simple les résultats de recherche pertinents à l'emploi des personnes handicapées.
- Les personnes handicapées sont impliquées dans toutes les activités proposées de ce document, y compris ces partenariats, pour assurer que l'élaboration et la mise en œuvre de ces changements soit informé par leur expérience vécue.

Évaluation et responsabilisation

Les stratégies sous ce pilier touchent aux mesures de base, tout en fixant des objectifs, identifiant les indicateurs de progrès, élaborant des ensembles de données, en plus d'évaluer et de faire rapport par des tiers parties impartiales. Ces initiatives aideront à assurer que les progrès puissent être mesurés et documentés.

- Développer un cadre de travail retombées et un système de mesure des résultats. Inclure des indicateurs au niveau du système, aussi bien qu'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.
- Identifier les indicateurs clés de progrès en vue d'obtenir les résultats désirés. Les mesures possibles comprennent:
 - pourcentage de personnes handicapées en âge de travailler qui sont employées,
 - satisfaction au travail,
 - durée du travail,
 - pourcentage de personnes handicapées au-dessus du seuil de pauvreté,
 - taux marginal d'imposition effectif,
 - perceptions des personnes handicapées sur le fait que le revenu et les mesures de soutiens à l'emploi sont, ou non, adéquats
 - mesures de la réussite scolaire et de la transition de l'école au travail.
- Collecter les données d'une manière qui facilite la recherche, y compris les données de base sur les indicateurs,
- Identifier et s'attaquer aux lacunes,
- Créer un répertoire ou base de données d'initiatives qui ont bien marché, sur des sujets tels que le recrutement, l'accommodement, la conception et la technologie du lieu de travail.
- Créer un guide pour l'évaluation des initiatives au niveau des programmes et au niveau des lieux de travail.
- Faire part des exemples de succès liés à l'idée des études de cas sous le premier pilier.

Quelques idées préliminaires pour un processus de mise en œuvre

Défis à relever pour finaliser et implémenter la stratégie nationale

Bien que la vision qui guide cette stratégie soit simple, sa mise en œuvre fait face à de nombreux défis. Premièrement, effectuer de vrais changements sur l'emploi des personnes handicapées engagera nécessairement de multiples participants, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, qui eux aussi peuvent éventuellement avoir besoin de changer leurs approches et relations. Deuxièmement, la stratégie présente des facettes multiples qui vont naturellement créer un processus de mise en œuvre assez complexe. Troisièmement, les enjeux de responsabilité fédérale ou provinciales amènent encore plus de complexité. Quatrièmement, alors que certaines des initiatives proposées sont relativement simples, d'autres peuvent demander une révision et élaboration supplémentaire. Finalement, alors que la justification selon le modèle d'affaires est très solide—y compris l'énorme impact financier découlant de la participation plus élevée au marché du travail et de la productivité accrue—des économies seront réalisées à long terme et entre temps des investissements devront être entrepris. Ces défis doivent être pris en considération lorsque l'on envisage la meilleure approche possible pour finaliser et mettre en œuvre une stratégie pancanadienne en matière d'invalidité professionnelle.

Quelques propositions clés pour la mise en œuvre

Des expériences précédentes au niveau fédéral et provincial, ainsi qu'au niveau des entreprises, ont contribué à l'élaboration de certaines propositions clés :

- La stratégie ne devrait pas être finalisée jusqu'à ce qu'au moins une autre série de consultations ait eu lieu. Bien que l'avis des diverses parties prenantes et de différents paliers du gouvernement soit primordial, et bien que la conférence de décembre 2018 vise à rassembler encore plus d'opinions sur la stratégie, tous les intervenants clés, surtout ceux ayant des expériences vécues, doivent avoir ample occasion de partager leur avis avant que le document soit finalisé. Vues les barrières intrinsèques de financement et de déplacement, il est évident que l'ensemble des opinions et voix n'ont pas été entendues et que toutes les parties prenantes n'ont pas eu l'occasion de collaborer.
- La mise en œuvre de la stratégie par les principales parties prenantes et les différents paliers du gouvernement devraient procéder de manière volontaire afin qu'une entente officielle fédérale-provinciale ne soit pas requise avant que celle-ci puisse débiter. Il a été proposé que la stratégie soit finalisée après la prochaine série de discussions et ensuite distribuée à toutes les parties prenantes, puis rendue publique. Attendre une entente officielle fédérale-provinciale ne devrait pas être nécessaire avant sa mise en œuvre, car des efforts précédents de coordination de stratégies reliées à l'invalidité professionnelle ont connu l'inévitable défi de dédoublement responsabilités fédérale et provinciales. En vue de cette expérience, et vu que beaucoup de changements n'impliquent pas le gouvernement ou des mesures législatives, cette stratégie a été encadrée en tant que document et guide d'efforts des gouvernements, employeurs et autres parties prenantes. L'attente est qu'on obtiendra ainsi un plus grand consensus sur les valeurs et les objectifs sous-jacents à la stratégie, et que de nombreuses initiatives parmi les proposées sont si importantes pour les parties prenantes, y compris les gouvernements, qu'elles seront mises en œuvre par elles-mêmes. Cela pourrait nécessiter des mesures législatives, ce qui appartiendra à chaque gouvernement de juger si c'est nécessaire. Alors que sa valeur doit être en principe validée, le mouvement pour la mettre en œuvre et la soutenir à travers tout le pays

s'effectuera par le biais d'une croissance toute naturelle.

- Des nouveaux partenariats ou élargis devraient être encouragés autour d'initiatives spécifiques de la stratégie. Cette stratégie est basée sur la croyance que les partenariats sont vitaux pour une mise en œuvre efficace, par conséquent une étape essentielle de celle-ci est l'identification des partenariats clés qui doivent être établis, ou peut-être simplement renforcés, pour pouvoir élaborer les diverses initiatives et assurer que des progrès soient faits. Ce projet de document de stratégie comprend, sous des initiatives clés, un bref aperçu de haut niveau des partenariats nécessaires.
- Le niveau d'emploi actuel des personnes handicapées devrait être comparé avec celui des indicateurs de performance validés qui puissent être surveillés et rapportés au fil du temps. Bien que cette stratégie soit faite volontairement, il sera essentiel de savoir comment ces progrès ont été effectués, si la cible visée a été atteinte ou si elle demande plus de concentration dans un domaine spécifique.
- Les progrès de la mise en œuvre devraient être documentés dans des rapports annuels qui seront présentés aux conférences qui ont lieu chaque année rassemblant les parties prenantes et les représentants du gouvernement. La stratégie est censée représenter un effort sérieux qui conduit au changement. Le rapport annuel soulignerait ainsi les différents succès et les défis. Une conférence annuelle devrait attirer l'attention du public tout en gardant la stratégie fraîche et pertinente. Ainsi, une conférence en Décembre 2019 sera proposée pour faire le point sur les progrès accomplis d'ici cette date.

Consultations des parties prenantes en 2019

La procédure de mise en œuvre comprend des consultations des parties prenantes. Il y a, bien sûr, de nombreuses options. Mais tout comme la procédure de mise en œuvre de la stratégie à date, il est primordial d'assurer que le processus soit entièrement inclusif des personnes handicapées et reconnaisse l'importance de l'intersectionnalité (p. ex. les importants défis auxquels font face les personnes handicapées Autochtones ou des Premières Nations). Le processus de consultation devrait inclure les parties intéressées suivantes :

- personnes ayant une expérience vécue du handicap, comme les travailleurs blessés et les chercheurs d'emploi,
- organismes de personnes handicapées,
- communautés ou groupes où les personnes handicapées font face à des défis spéciaux, comme les Autochtones ou Premières Nations, les LGBTQ2S, les minorités racialisées, les nouveaux immigrants et les femmes,
- prestataires de services,
- employeurs,
- syndicats,
- gouvernements fédéral et provinciaux,
- autres organisations du secteur public qui ont un intérêt spécifique dans cette stratégie (comme les commissions des accidents du travail), et
- chercheurs et universitaires.

Le processus de consultation pourrait avoir des formats différents, y compris des enquêtes réalisées en personne ou en ligne. Pour qu'il soit réussi, ce processus devrait s'étendre bien au-dessus des réseaux du Comité de pilotage et inclure également les réseaux de ceux qui ont participé à la Conférence de 2018 « Invalidité et travail au Canada ».

Terminologie et acronymes

Vision : Ce à quoi nous voulons que le monde ressemble dans les années à venir; avec des résultats, en général, de haut niveau

Stratégie : Aperçu de haut niveau des initiatives planifiées pour atteindre cette vision

Piliers : Domaines clés à couvrir dans cette stratégie

Activités : Initiatives spécifiques sous chaque pilier de cette stratégie

Coordination : La manière dont les différents programmes d'invalidité communiquent entre eux

CCRT : Conseil canadien de la réadaptation et du travail

CRPIP : Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle

CSMC : Commission de la santé mentale du Canada

Navigation : La facilité avec laquelle les clients peuvent identifier le(s) programme(s) le(s) mieux adapté(s) pour leur cas, et passer d'un programme à l'autre et entre les différents programmes lorsque les circonstances changent

EDMO : Ententes sur le développement de la main-d'œuvre

EMTPH : Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées

ITC : Invalidité et travail au Canada

LGBTQ2S : lesbiennes, Gais, Bisexuels, Transsexuels, Transgenres, Intersexués, Queer et Bi-spirituels

ONIWG : Réseau ontarien des groupes de travailleurs accidentés

Appendice: Résumé des Stratégies Provinciales

| 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 pancanadienn e | Statut de la stratégie | 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 | Élaboration du doc. de stratégie a compris consultation des parties intéressées et groupes d'intérêt; plan entier couvre plusieurs départ. et min. prov. |
| 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 handicap. : 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, et 6) communications et engagement communautaire | Processus de planification stratégique, incluant des sondages de 182 parties, débouchant sur le Plan stratégique 2018-2019 | Diagramme schématique d'une page | Rapports annuels ont été préparés depuis 1981 par le Conseil du premier ministre sur le statut des personnes handicap.; pas de recommandations (encore au stade initial) | Organigramme ou logigramme | Élaborat/n récente (prochnes étapes pas dispon. en ligne) | Aucune |

| 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 | 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 Sask. | 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, incl. réunions publiq., groupes de discussion, rétroaction par médias sociaux, sondages en ligne et soumissions écrites | Quatre éléments p. transform., 12 recomm. de stratégie organisées en six domaines priorit. p. résultats; Vision, valeurs et principes inclus dans l'annexe. | Comprend statistiques sur l'emploi, revenu et éducation, ainsi que profils personnels | Quatre éléments pour transformation; examen sur grande vue d'ensemble sur la politique en matière d'invalidité | Plans de mise en œuvre en train d'être élaborés | Aucune |
| Manitoba (créée en 2001 par gouvernement du Manitoba) | Citoyenneté à part entière : une stratégie provinciale manitobaine sur l'invalidité | Quatre éléments constitutifs de base de 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 -section spéciale sur un Plan d'action pour les Autochtones handicapés (accent sur les sensibilités culturelles) | -31.3% des Autochtones sont handicapés -la moitié de ceux handicapés pas dans la main-d'œuvre citent obstacles et facteurs négatifs comme raison -recommandations incluent : améliorer accès aux bâtiments, services, publications gouvernementaux, réunions publiques et audiences, politiques et emploi gouv.; | Inclus la section sur les Autochtones handicapés; section sur la responsabilité | En cours de mise en œuvre (20 ans) | Sections du Pe '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 pancanadienn e | Statut de la stratégie | Notes |
|-------------------------|------------------------|-------------------------|---|---|--|--|------------------------------|-------|
| | | | | -mesures de responsabilité | redéfinir l'invalidité; enlever barrières à l'emploi dans les prog. 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 | Notes |
|---|--|--|---|---|--|---|--|--|
| Ontario (préparé 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) conçu pour promouvoir le dialogue et susciter une sensibilisation générale. -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% 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) | Stratégie manque de dates limites ou objectifs, axée sur les jeunes handicapés (ne tient pas compte des travailleurs handicapés plus âgés); stratégie repose trop sur le Conseil de partenariat pour les perspectives d'emploi des personnes handicapées (bonne ressource) |

| 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 pancanadienn e | Statut de la stratégie | Notes |
|---|--|---|---|--|--|---|---------------------------------------|---|
| Québec (préparé 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 promouvoir une meilleure participation au marché du travail des personnes handicapées par le gouvernement et les acteurs du marché du travail. 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 -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 coordonnée 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 donnée, un groupe ou organisme spécifique est identifié pour assurer que l'action soit entreprise. | Mise en œuvre de 2008 à 2018 | Stratégies d'interventio n précoce pour les enfants ayant des incapacités pourraient être une référence importante pour empêcher des difficultés plus tard |

| 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 | Notes |
|---|---|---|---|--|--|--|---|-------|
| Nouveau-Brunswick (préparé 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 | 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 (90% en 2014). Cet écart en emploi en 2014 était de 12 points de pourcentage, 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 en charge de l'initiative | Quelques recommandations dans la mise en œuvre mais la phase de consultations pour le NOUVEAU PAE 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 | Notes |
|--|--|--|---|---|--|---|------------------------|-------|
| Île-du-Prince-Édouard (préparé 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 fournit 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 | S/O | S/O | S/O | S/O |
| Nouvelle-Écosse (nouvelle stratégie préparée à l'automne 2018 par le gouv. néo-écossais, | Loi sur l'accessibilité de la Nouvelle-Écosse (appelé auparavant Élever la barre : une stratégie | 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 | Processus de consultation avec plusieurs communautés de personnes handicapées | Gouvernement élaborera des normes d'accessib. dans 6 domaines : milieu bâti, éduc., emploi, | -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) | Définition détaillée de l'accessibilité (inclusive et équitable, sans obstacles, sécuritaire et | Mise en œuvre en cours | S/O |

| 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 pancanadienn e | Statut de la stratégie | Notes |
|--|---|--|---|---|--|--|------------------------------|-------|
| stratégie précédente préparée en 2013) | pour la promotion de la diversité et de l'inclusion dans la fonction publique | Unies relative aux droits des personnes handicapées | | biens et services, information et communication, transports | -29,9% des répondants au quest. ont dit normes devraient être mises au point pour le milieu bâti, suivi par éduc. (19,9%) et emploi (19,1%) | respectueuse, instruite et sensibilisé, proactive) | | |
| Nouvelle-Écosse (préparé 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. | Commission de la fonction publique a collaboré avec le groupe de travail sur les politiques en ressources humaines et 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 inclusion. 2. Nous représentons équitablement le public que nous servons à tous les niveaux des effectifs. 3. Nous assurons un milieu de | S/O | S/O | Mise en œuvre en cours | S/O |

| 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 | Notes |
|--|--|--|---|---|---|--|------------------------|-------|
| | | | | travail inclusif et respectueux, sans harcèlement ni discrimination . 4. Nous sommes une main-d'œuvre culturellement compétente qui respecte la diversité et l'inclusion. | | | | |
| Nouvelle-Écosse (préparé 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 à la population active | S/O | Chacune des 3 mesures comprennent des mesures d'actions prioritaires | -NE a un des plus bas taux de participation dans la population active au Canada | S/O | Mise en œuvre en cours | S/O |

| 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 | Notes |
|---|---|---|--|--|--|--|----------------------------------|---|
| 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 gouv. 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 | S/O | S/O | Mine en œuvre en cours 2015-2018 | S/O |
| Yukon (stratégie en vigueur depuis le 24 février 2012, révisée en janvier 2016 et janvier 2017 par le gouv. 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 | Basée sur la Loi des droits humains du Yukon et la Loi sur les accidents du travail du Yukon, peu probable que la | Comprend un énoncé de vision, indique les fondements de la gestion de l'invalidité et les | - 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 | -Rôles et responsabilités des personnes et groupes concernés | En cours | Principalement concentrée sur les travailleurs malades et accidentés, désireux de |

| 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 | Notes |
|---|--|---|--|--|---|---|------------------------|---|
| | | - Comprend 5 principes directeurs : respect pour la dignité, accommodement personnalisé, intégration et pleine participation, confidentialité et protection de la vie privée, bonne foi | communauté des personnes handicapées a été impliquée | accommodements, la gestion de cas simples et complexes, formation et soutien, rôles et responsabilités | un an d'absence, 10% après deux ans d'absence du travail - Recommandations comprennent communication régulière, soutien continu, une culture saine au lieu de travail, proactivité, détection rapide des services clés | | | réintégrer le travail |
| Nunavut (préparé en avril 2015 par le gouv. 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 de long terme. | Présente les niveaux de soins, le programme de soins en milieu commun., 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 -recommandations comprennent la consolidation du système de soins en milieu commun., soutien à vieillir chez soi, capacité accrue des soins résidentiels de long terme. | Recomm. clé pourrait s'appliquer mais centrée sur les personnes âgées | Mise en œuvre en cours | 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 pancanadienn e | Statut de la stratégie | Notes |
|--|--|---|---|---|--|--|------------------------------|-----------------|
| Territoires du Nord-Ouest (préparé 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 renouvellement 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 -Recommandations comprennent : reconnaître les impacts significatifs et vastes de l'invalidité sur les personnes, utiliser une approche collaborative, preuves et pratiques exemplaires d'organismes 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 | Très holistique |