

Aller de l'avant ensemble : Une stratégie pancanadienne sur le handicap et le travail

L'emploi au Canada sera inclusif. Les personnes en situation de handicap ou non auront des chances et des choix égaux en matière de carrière, de métier et de travail.

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

Le comité de pilotage du handicap et du travail au Canada

La mise en œuvre de cette stratégie a été conduite par le comité de pilotage du handicap et du travail au Canada (HTC). Les membres sont les suivants, par ordre alphabétique selon le nom de famille.

Alec Farquhar, Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle : <http://www.crdp.ca/fr>

Maureen Haan, Conseil canadien de la réadaptation et du travail : www.ccrw.org

Kathy Hawkins, InclusionNL : services de soutien aux employeurs : www.inclusionnl.ca

Steve Mantis, Réseau ontarien des groupes de travailleurs accidentés : www.injuredworkersonline.org/injured-workers-community/ontario-network-of-injured-workers-groups-oniwg

Kathy Padkapayeva, Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle : <http://www.crdp.ca/fr>

Ron Saunders, Institut de recherche sur le travail et la santé : www.iwh.on.ca

Emile Tompa, Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle : <http://www.crdp.ca/fr>

Monica Winkler, Conseil canadien de la réadaptation et du travail : www.ccrw.org

Pour plus d'informations :

Cette stratégie, ainsi que tous renseignements et documents complémentaires sur son élaboration sont disponibles en ligne sur le site : <https://www.crdp.ca/fr/dwc-strategy>

Si vous avez des questions ou des commentaires sur cette stratégie, n'hésitez pas à nous envoyer un courriel à feedback@DWCstrategy.ca



Aller de l'avant ensemble : Une stratégie pancanadienne sur le handicap et le travail

Table des matières

2	Avant-propos
3	Vision
	Comment nous voulons nous positionner
3	Objectifs
	De quoi ce projet aura l'air une fois mis en place
4	Initiatives proposées
	Ce que nous devons faire pour réaliser pleinement la vision de stratégie
4	Favoriser des milieux de travail résolument accessibles aux personnes handicapées et inclusifs
6	Élaborer des soutiens complets pour les personnes handicapées
8	Valeurs fondamentales
	Les principes qui nous guideront tout au long de notre parcours
11	Évaluation et responsabilisation
	Comment nous saurons jusqu'où nous sommes allés
12	Mise en œuvre de la stratégie
	Des propositions pour bien faire les choses
15	Modèle
	Aperçu des éléments de la stratégie d'HTC
16	Remerciements
17	Consultation et documents complémentaires

Avant-propos

Voici un cadre stratégique - une carte routière, pour ainsi dire, pour aller de l'avant - en vue de renforcer l'emploi soutenu des personnes en situation de handicap au Canada.

La stratégie articule une vision, des objectifs, des initiatives, des valeurs fondamentales et des mesures. Tous ces éléments sont très ambitieux et assez largement encadrés pour qu'ils puissent être adoptés en tant que guide d'action par les personnes en situation de handicap, les travailleurs accidentés, les entreprises, les employeurs, les syndicats, les prestataires de services communautaires et tous les paliers de gouvernement.

Comment tout a commencé

En 2017, le Comité canadien de la réadaptation et du travail (CCRT), le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle, Inclusion Terre-Neuve (InclusionNL) et le Réseau ontarien des groupes de travailleurs accidentés (ONIWG) – travaillant déjà ensemble comme membres d'un caucus communautaire formé par le partenariat de recherche du CRPIP – ont établi le Comité de pilotage du handicap et du travail au Canada (HTC) pour accueillir la première Conférence d'HTC. Parmi tous les résultats obtenus lors de la première conférence, l'un d'entre eux a été la décision d'élaborer une stratégie pancanadienne sur le handicap et le travail.

Après deux ans de consultations avec les personnes handicapées, les travailleurs accidentés, les organisations de personnes handicapées, les syndicats, les employeurs, les entreprises, les prestataires de services et des représentants gouvernementaux de partout au pays – par le biais de conférences nationales, de groupes de discussions provinciaux et territoriaux, et d'un sondage en ligne qui a suscité plus de 500 réponses – le Comité d'HTC a finalisé, en novembre 2019, la stratégie pancanadienne sur le handicap et le travail qui est décrite dans ce document.

Pourquoi s'en préoccuper maintenant ?

Parce que les personnes en situation de handicap sont sous-employées. Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité (2017) de Statistique Canada, 59 % des personnes ayant une incapacité en âge de travailler ont un emploi, comparativement à 80 % des adultes n'ayant pas d'incapacité. Parmi les adultes ayant une incapacité qui sont en âge de travailler, et ne sont ni employés ni scolarisés, deux sur cinq (39 %) ont le potentiel de travailler. Cela représente près de 645 000 personnes ayant une incapacité qui ont le potentiel de travailler mais qui ne travaillent pas.

Parce qu'aussi, ces personnes gagnent moins. Les adultes en âge de travailler ayant une incapacité plus sévère gagnent un revenu annuel médian après impôt (de toutes les sources, y compris les revenus de travail et les prestations des programmes de soutien) de 19 200 \$, comparativement à 34 300 \$ pour les personnes ayant une incapacité moins sévère et à 39 000 \$ pour les personnes sans incapacité.

De plus, les personnes ayant une incapacité sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté. Parmi les adultes en âge de travailler, 28 % de ceux ayant une incapacité plus sévère vivent sous le seuil officiel de pauvreté au Canada, comparativement à 14 % de ceux ayant une incapacité moins sévère et à 10 % de ceux sans incapacité.

Le Canada ne peut donc réaliser son plein potentiel en tant que société inclusive et productive, tant que ces inégalités ne seront pas éliminées.

Aller de l'avant ensemble

La vision

Comment nous voulons nous positionner

L'emploi au Canada sera inclusif. Les personnes en situation de handicap ou non auront des chances et des choix égaux en matière de carrière, de métier et de travail.

Les objectifs

De quoi ce projet aura l'air une fois mis en place

Les milieux de travail résolument accessibles aux personnes handicapées et inclusifs

Les employeurs comprendront la valeur de l'embauche, de la gestion, de l'adaptation, du soutien et du maintien en poste des personnes en situation de handicap, et s'engageront à le faire. Et ils auront ainsi plus de confiance en leur capacité de le faire avec succès.

Des soutiens complets pour les personnes handicapées

Les personnes en situation de handicap seront soutenues dans leur recherche d'un emploi intéressant, tout en bénéficiant d'un revenu et de prestations leur permettant de vivre dans la dignité et au-dessus du seuil de pauvreté.

Les initiatives proposées

Ce que nous devons faire pour réaliser pleinement la vision de stratégie

Pour réaliser la vision de la stratégie, le cadre stratégique propose des initiatives pour chacun des deux principaux objectifs. Il s'agit d'activités de haut niveau. Les organisations qui sont impliquées dans la mise en œuvre de la stratégie ont la souplesse nécessaire pour adapter des initiatives particulières à leur rôle et à leur contexte.

Favoriser des milieux de travail résolument accessibles aux personnes handicapées et inclusifs

Ces initiatives portent sur la conception et l'accessibilité du milieu de travail, les mesures de soutien aux employeurs et aux entreprises, ainsi qu'un changement de culture en milieu de travail. Elles sont conçues pour aider les employeurs à avoir confiance en leur capacité d'embaucher, de gérer, d'accommoder, de soutenir et de retenir avec succès les personnes en situation de handicap.

- Fournir une base de connaissances des soutiens aux employeurs pour l'embauche et la rétention des personnes en situation de handicap. Concevoir ces appuis afin qu'ils puissent être façonnés selon le contexte (p. ex., taille, secteur) de l'employeur. Ces derniers peuvent comprendre:
 - aide au recrutement, à l'embauche, à l'intégration et à l'adaptation des employés en situation de handicap. Cela comprendrait une multitude de mesures de soutien, allant de la description de travail inclusif, des plans d'adaptation appropriés pour tous les travailleurs jusqu'aux plans de maintien en poste et d'avancement.
 - un guide destiné aux cadres supérieurs sur l'intégration de l'inclusion et de la réceptivité dans la gestion du rendement et la responsabilisation, aussi bien pour eux-mêmes que pour les autres gestionnaires et superviseurs.
 - des outils à l'intention des collègues de travail pour les aider à comprendre et à soutenir les besoins et les contributions des personnes en situation de handicap.
 - des outils permettant aux employeurs d'élaborer et de mesurer l'analyse de rentabilisation de l'embauche et du maintien en poste des personnes en situation de handicap dans des emplois significatifs et non précaires.
 - une méthode pour identifier et récompenser les entreprises/employeurs qui offrent des lieux de travail inclusifs et facilement accessibles aux personnes en situation de handicap, dont les histoires peuvent servir de base à des études de cas instructives sur leur réussite.
 - des outils de jumelage d'emplois pour aider les employeurs, fondés sur la compréhension des exigences en matière de talents du point de vue de l'employeur.
 - des incitations financières basées sur des données probantes et une orientation pour les pratiques exemplaires de son utilisation dans l'embauche des personnes en situation de handicap. Cela comprendrait un guide mis à la disposition des entreprises pour qu'elles aient accès au financement afin de compenser les coûts supplémentaires liés à l'embauche, tels que ceux liés aux besoins de formation complémentaire.
- Faciliter l'accès à une base de connaissances sur les mesures de soutien pour les employeurs par le biais :

Aller de l'avant ensemble

- d'un "guichet unique" d'informations sur l'emploi des personnes en situation de handicap destiné aux entreprises. Ce guichet unique simplifiera l'engagement des employeurs et les aidera à trouver du soutien auprès des organismes de services et du gouvernement, à avoir accès à des ressources financières pour l'embauche de personnes en situation de handicap et pour les communications interentreprises.
- d'une fonction d'intervenant-pivot des systèmes qui aiderait à dresser une liste complète des mesures de soutien pour les employeurs et les personnes en situation de handicap, et à assurer l'accès aux mesures de soutien nécessaires.
- promouvoir la compréhension du fait que l'incapacité est fondée sur l'environnement social/attitudinal et bâti, et pas seulement sur la personne et son état de santé.
- Communiquer le fait que tout le monde bénéficie de la conception accessible et 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 donné de notre vie mais tout le monde peut participer si les conditions favorables sont créées.
- Élaborer une série d'études de cas d'employeurs exemplaires au sein des entreprises et des organisations, dans les secteurs privé, gouvernemental et sans but lucratif.
- Identifier des champions (à partir d'études de cas) qui peuvent aider à élaborer et à promouvoir des pratiques exemplaires et des milieux de travail inclusifs (c.-à-d. l'analyse de rentabilisation) qui profitent à tous.
- Créer un centre d'expertise sur la conception inclusive et accessible en mettant l'accent sur la reconnaissance des niveaux concrets de soutien offerts aux employeurs.
 - le centre devrait travailler avec les écoles d'architecture et d'ingénierie pour veiller à ce que la conception inclusive soit intégrée aux programmes d'études postsecondaires.
 - le centre devrait s'occuper de tout domaine d'activité ou de connaissance applicable liée à l'accessibilité.
- Créer des mesures de soutien souples pour les personnes en situation de handicap qui souhaitent devenir entrepreneurs.

Élaborer des soutiens complets pour les personnes handicapées

Ces initiatives proposées mettent l'accent sur les mesures de soutien pour les personnes en situation de handicap, la navigabilité et l'harmonisation des programmes de soutien, ainsi que les transitions de l'éducation au travail. Elles visent à faire en sorte que les personnes en situation de handicap soient soutenues dans leur recherche d'un emploi intéressant tout en leur assurant un revenu et des prestations qui leur garantissent une vie digne, au-dessus du seuil de pauvreté. Les coûts associés à l'amélioration des mesures de soutien seront probablement compensés par des avantages économiques pour les entreprises, les employeurs et les gouvernements. Ces avantages comprennent une main-d'œuvre plus productive, des recettes fiscales plus élevées et une dépendance moindre à l'égard des paiements de transfert découlant des revenus plus élevés des personnes en situation de handicap.

- Utiliser une optique de réduction de la pauvreté pour guider la conception des prestations de revenu et d'emploi.
 - s'assurer que les montants des revenus reflètent les coûts actuels du marché des biens et services liés à le handicap.
 - élaborer une stratégie de supplément de revenu qui protège les prestations pour les personnes qui peuvent et veulent travailler (p. ex. lorsque seul le travail à temps partiel est possible).
 - s'assurer que les exemptions de gains soient suffisantes pour encourager la recherche d'un emploi, y compris le travail autonome.
 - veiller à ce que les personnes en situation de handicap aient accès à des logements abordables, (c.-à-d. des frais de logement qui représentent moins de 30 % du revenu).
- Dissocier les prestations de revenu et les mesures de soutien de l'emploi afin d'aider les personnes en situation de handicap à être admissibles aux programmes, de sorte qu'une fois combinées, elles offrent une meilleure qualité de vie et des ressources liées au travail. Par exemple :
 - offrir aux personnes en situation de handicap des mesures de soutien de l'emploi qui sont transférables (peuvent être transportées de l'école au travail et d'un emploi à un autre).
 - offrir des mesures de soutien souples qui peuvent être adaptées au contexte d'emploi et adaptées au fil du temps à l'évolution de la situation de la personne.
 - aider les personnes en situation de handicap à accéder à la technologie pour améliorer leur capacité de participation au marché du travail.
 - offrir de meilleurs services de transport en commun aux personnes en situation de handicap (et, plus généralement, aux personnes vivant dans des zones à faible revenu souvent éloignées des centres-villes).
 - offrir des services de garde d'enfants abordables.
 - offrir un régime d'assurance-médicaments universel à toutes les personnes qui vivent au Canada.

- Réformer l'ensemble des programmes fédéraux, provinciaux, territoriaux et municipaux destinés aux personnes en situation de handicap afin que le système soit :
 - facile à utiliser – les programmes sont conçus pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et les règles d'admissibilité sont faciles à comprendre;
 - cohérent – les programmes sont complémentaires et offrent un soutien soutenu (p. ex. les prestations médicales qui survivent aux prestations de revenu) pour répondre aux besoins des personnes;
 - facile à naviguer – les personnes en situation de handicap peuvent trouver l'aide dont elles ont besoin pour déterminer les programmes les mieux adaptés à leurs besoins et peuvent passer d'un programme à l'autre lorsque les conditions d'admissibilité changent, ce qui peut signifier l'accès aux navigateurs du système; et
 - inclusif – les programmes évitent les règles d'admissibilité contradictoires qui empêchent la participation au marché du travail et les avantages sociaux peuvent ainsi être combinés.
- Veiller à ce que les programmes soutiennent une vision intersectionnelle des personnes en situation de handicap.
- Fournir des ressources (p. ex. éducation, possibilités d'alternance travail-études, mentorat et autres possibilités d'emploi et de formation) qui accompagnent les jeunes personnes en situation de handicap à l'âge adulte, améliorant ainsi leur capacité et leur aptitude à participer à la population active.
- Fournir des guides pratiques et d'éducation aux personnes en situation de handicap pour les aider à communiquer avec leur employeur sur la façon de s'assurer que leurs besoins soient satisfaits, tout en respectant leur droit de ne pas divulguer leur diagnostic.
- S'attaquer aux problèmes de stigmatisation associée à le handicap et de l'état d'esprit de certains responsables de programmes pour s'assurer que l'offre de prestations de revenu adéquates est prioritaire par rapport à la réduction du nombre de cas.

Valeurs fondamentales

Les principes qui nous guideront tout au long de notre parcours

Les activités menées pour réaliser la vision et les objectifs :

- Resteront très fortement ancrées sur les principes de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap (CDPH).
- Reconnaîtront et respecteront les droits des personnes en situation de handicap en tant qu'individus, ainsi que le rôle vital de l'engagement collectif à leur inclusion et à leur soutien (une approche adoptée, par exemple, dans les communautés autochtones),
- Respecteront le principe du « rien sur nous sans nous », c'est-à-dire que les personnes en situation de handicap seront pleinement impliquées et intégrées à toutes les étapes de l'évolution et de la mise en œuvre de la stratégie. Au fur et à mesure que la stratégie évoluera, les obstacles seront éliminés pour permettre aux personnes en situation de handicap d'assumer des rôles décisionnels, non seulement en tant que représentants de la collectivité des personnes en situation de handicap, mais aussi en tant qu'employeurs, représentants syndicaux et responsables des politiques.
- Veilleront à ce que tous les participants, y compris les personnes en situation de handicap, les employeurs, les décideurs, les fournisseurs de services et les chercheurs, soient responsables des engagements pris par le Canada en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap et respectent la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et les autres lois fédérales, provinciales et territoriales portant sur les droits de la personne, l'accessibilité, l'emploi ainsi qu'aux autres lois.
- Adopter une pratique fondée sur des données probantes pour la prise de décisions pendant toutes les étapes de la mise en œuvre de la stratégie.

Qu'est-ce que la pratique fondée sur des données probantes ?

La pratique fondée sur des données probantes est une pratique qui s'appuie sur des données scientifiques pour guider la prise de décisions. Elle repose sur la recherche, l'évaluation et la mise en œuvre des meilleures recherches disponibles (c.-à-d. des recherches actuelles, pertinentes et menées à l'aide de méthodes fiables et dignes de confiance), tout en tenant compte de l'expertise des personnes qui adoptent la pratique et les valeurs des gens qui en bénéficient.

La pratique fondée sur les données probantes vise à encourager les gens à accorder plus d'attention aux données scientifiques pertinentes pour éclairer leur prise de décisions. Son but ultime est d'éliminer les pratiques anecdotiques, malsaines ou dépassées en les remplaçant par des pratiques dont la recherche a démontré qu'elles étaient plus susceptibles de fonctionner. Ce genre de pratique fait passer la prise de décisions au-delà du mode traditionnel et intuitif vers un mode de pensée plus scientifique et plus ancré.

- Appliqueront une optique intersectionnelle et une perspective du parcours de vie. Autrement dit, les activités tiendront compte du fait que d'autres aspects de l'identité d'une personne - comme la race, la classe sociale, le statut d'immigration, le sexe et le rôle familial - peuvent interagir avec son handicap pour la rendre encore plus vulnérable à la discrimination et encore plus désavantagée dans son travail et dans ses autres rôles. Ces activités prendront également compte du fait que les besoins des personnes en situation de handicap changent au fur et à mesure qu'elles traversent les différentes étapes de leur vie, au travail et ailleurs.

Qu'est-ce que l'intersectionnalité?

L'intersectionnalité peut être définie comme l'interdépendance et le chevauchement entre les diverses caractéristiques propres à l'identité de la personne, telles que l'incapacité, le sexe, la race, l'indigénéité, la classe sociale, le statut d'immigration et le rôle familial. Pour les personnes en situation de handicap, d'autres aspects de leurs caractéristiques liés à l'identité peuvent aussi parallèlement se croiser avec leur incapacité pour les rendre encore plus vulnérables à la discrimination et encore plus désavantagées dans leur travail et leurs autres rôles.

L'application d'une approche intersectionnelle à la stratégie assure que les activités relatives à la mise en œuvre répondent aux divers besoins des personnes en situation de handicap. Elle s'assure que les compagnies et les employeurs soient soutenus dans l'expansion de leurs marchés et de leur clientèle en recrutant et en embauchant de talents diversifiés, ce qui favorise l'innovation par la diversité et l'inclusivité. Elle veille aussi à ce que les mesures utilisées pour déterminer le succès des initiatives, des programmes et des activités reflètent également la mesure dans laquelle elles tiennent compte de la diversité des groupes de travailleurs.

Qu'est-ce qu'une perspective du parcours de vie ?

Une perspective basée sur le parcours de vie tient compte du changement des besoins des personnes en situation de handicap au cours des différentes étapes de leur vie, au travail et ailleurs. Elle tient également compte des différents environnements et de la façon dont ces derniers affrontent les obstacles particuliers que les personnes en situation de handicap rencontrent au cours de leur vie. Il s'agit notamment des défis bien connus que les personnes en situation de handicap doivent faire face pour faire la transition de l'école au travail, trouver un emploi intéressant, avoir une meilleure carrière, vieillir au travail et faire la transition à la retraite.

L'adoption d'une perspective du parcours de vie pour la mise en œuvre de la stratégie assure que les initiatives, programmes et activités spécifiques répondent aux objectifs des personnes en situation de handicap dans le contexte de leurs trajectoires de vie et de leurs expériences vécues. Elle veille à ce que les employeurs reçoivent l'appui nécessaire pour permettre aux travailleurs handicapés de réaliser leur plein potentiel et de faire bénéficier de leurs expériences, compétences et talents uniques de façon significative. Elle permet de s'assurer que les mesures du succès des initiatives, des programmes et des activités tiennent compte de la mesure dans laquelle ils répondent aux besoins des travailleurs handicapés à différentes étapes de leur vie.

- Établiront des partenariats mutuellement bénéfiques et efficaces entre les employeurs, les personnes en situation de handicap, les représentants des gouvernements, les fournisseurs de services, les chercheurs et d'autres intervenants afin d'assurer l'engagement conjoint à fournir des mesures de soutien fondées pour assurer la réussite en matière d'emploi des personnes en situation de handicap et des mesures de soutien pour la réussite des entreprises et l'innovation par le biais de la diversité.

Les partenariats efficaces: à quoi ressemble la réussite ?

Cette stratégie vise à favoriser des milieux de travail inclusifs qui permettent aux personnes en situation de handicap de participer pleinement au marché du travail. Pour atteindre cet objectif, il faut nécessairement établir des partenariats entre de nombreux organismes et collectivités. En effet, le succès de l'ensemble de la stratégie repose sur des partenariats efficaces.

Bien que certains progrès puissent être réalisés par des organisations et des groupes communautaires agissant seules, des gains substantiels ne pourront être réalisés que si les efforts sont coordonnés par le biais de partenariats. Cela permettra de s'assurer que l'éventail complexe de mesures de soutien aux particuliers et aux employeurs, ainsi que les efforts visant à promouvoir un changement de culture soient cohérents, complémentaires et basés sur des données probantes. Des partenariats efficaces seront fructueux lorsque :

- **Les personnes en situation de handicap sont pleinement impliquées et intégrées dans toutes les activités clés proposées dans cette stratégie**, et surtout les partenariats, afin de s'assurer que l'élaboration et la mise en œuvre s'appuient sur leurs expériences vécues. Les personnes en situation de handicap bénéficient des ressources nécessaires pour participer à toutes les activités clés.
- **Les gouvernements fédéraux, provinciaux, territoriaux et municipaux et les collectivités autochtones travaillent ensemble, en partenariat avec tous les autres intervenants**, pour répondre aux réalités de première ligne des personnes en situation de handicap et des employeurs. Ils travaillent ensemble pour améliorer l'éventail des mesures de soutien offertes aux personnes en situation de handicap afin que le système soit convivial, cohérent, facile à utiliser, souple, inclusif et qu'il soutienne efficacement l'emploi. Ils travaillent ensemble pour élaborer des outils à l'intention des employeurs afin de les aider à embaucher et à retenir des personnes en situation de handicap.
- **Les associations d'employeurs, les champions dans le monde des affaires et les syndicats travaillent ensemble** pour promouvoir une culture d'inclusion en milieu de travail, en faisant participer les employeurs avec une solide analyse de rentabilisation pour l'embauche de personnes en situation de handicap. Les gouvernements donnent l'exemple en tant qu'employeurs en embauchant des personnes en situation de handicap.
- **Les établissements d'enseignement collaborent avec les entreprises, les employeurs, les organismes communautaires et les gouvernements** pour trouver et mettre en œuvre des moyens de mieux soutenir l'employabilité des personnes en situation de handicap au cours de leur vie.
- **Les chercheurs travaillent en collaboration avec les représentants de tous les intervenants** pour cerner et combler les lacunes dans les données probantes, documenter les études de cas de réussite, aider à l'évaluation des programmes nouveaux ou modifiés, en plus de communiquer (en langage simple) les résultats de recherche pertinents pour l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Les partenaires se relient les uns aux autres** par l'intermédiaire d'un centre de soutien.
- **Les partenariats innovants augmentent les possibilités d'emploi.**
- **Les partenariats clés font l'objet d'un examen continu** afin d'avoir un engagement maximal. Un mécanisme est en place pour identifier les partenariats qui ont dépassé le stade des interactions transactionnelles et routinières, pouvant ainsi servir de champions et donner l'exemple aux autres partenariats.

Aller de l'avant ensemble

Évaluation et responsabilisation

Comment nous saurons jusqu'où nous sommes allés

Pour s'assurer que des progrès soient réalisés en vue d'atteindre les objectifs et réaliser la vision, des stratégies sont proposées pour mesurer si les initiatives proposées soient bien mises en œuvre et dans quelle mesure. Ces stratégies de mesure servent à assurer la responsabilisation par le suivi, l'évaluation et la communication des conclusions aux parties prenantes pertinentes.

Les stratégies comprennent l'élaboration de mesures de référence, l'établissement d'objectifs, la détermination d'indicateurs de progrès, la création d'ensembles de données et d'un répertoire d'initiatives et de ressources, ainsi que la surveillance et les rapports par des tiers objectifs. Les activités sont conçues pour s'assurer que les progrès soient mesurés, documentés et rapportés de façon précise, significative et en temps voulu.

- Élaborer un cadre de résultats et un système de suivi fondés sur les résultats. Inclure des indicateurs au niveau du système, ainsi que des mesures quantitatives et qualitatives, et stratifier les échantillons selon des paramètres clés tels que le sous-groupe démographique, la source de l'incapacité et la nature de celle-ci.
- Déterminer des indicateurs clés de progrès en vue de la réalisation des résultats souhaités, et élaborer des mesures répétées et des mécanismes de collecte de données longitudinales pour évaluer les progrès au fil du temps. Certaines de ces mesures pourraient inclure :
 - le pourcentage de personnes ayant une incapacité en âge de travailler qui ont un emploi;
 - la situation d'emploi de divers groupes de personnes en situation de handicap (selon le sexe, le genre, l'âge, la race, l'orientation sexuelle, la citoyenneté, le statut d'autochtone);
 - les gains des personnes en situation de handicap par rapport à ceux de la population en général
 - la satisfaction au travail;
 - la durée du travail ou du maintien en poste;
 - le bien-être;
 - les progrès des employeurs vers des cultures de milieux de travail entièrement inclusifs pour les personnes en situation de handicap;
 - les raisons de l'employeur pour embaucher ou non une personne handicapée;
 - le pourcentage de personnes en situation de handicap au-dessus du seuil de pauvreté;
 - les taux effectifs marginaux d'imposition (pénalité financière qui doit être payée à partir du moindre ajout au revenu);
 - les perceptions des personnes en situation de handicap sur le fait que le revenu et les mesures de soutien à l'emploi sont, ou non, adéquats; et
 - les mesures de la réussite scolaire et de la transition de l'école au travail.
- S'assurer que les méthodes de collecte de données facilitent la recherche en exploitant les liens de données entre des sources, telles que des sondages, et des données administratives, (comme p. ex., l'Enquête canadienne sur les personnes en situation de handicap et les dossiers fiscaux).
- Élaborer des mesures qui indiquent à quel niveau les employeurs prônent l'accessibilité à l'égard des personnes en situation de handicap.
- Élaborer des indicateurs clés qui permettraient de mesurer les changements dans la culture du milieu de travail.
- Déterminer les économies des secteurs public et privé en termes de réduction des dépenses pour les mesures de soutien, d'augmentation des recettes provenant de la taxe sur le revenu et de la taxe de vente, ainsi que des répercussions sur le PIB.
- Élaborer un plan de rapport et de communication qui servira de circuit de réactions pour promouvoir la responsabilisation.
- Créer un guide pour l'évaluation des initiatives au niveau du système et du milieu de travail.
- Créer un répertoire ou une base de données des initiatives et des ressources qui ont bien fonctionné. Les regrouper sous des rubriques telles que le recrutement, les mesures d'adaptation, l'aménagement du milieu de travail et la technologie.
- Partager des histoires de réussite (liées à l'initiative décrite dans le cadre de l'objectif des milieux de travail facilement accessibles et inclusifs pour les personnes en situation de handicap).

Aller de l'avant ensemble

La mise en œuvre de la stratégie

Des propositions pour bien faire les choses

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

- La mise en œuvre de la stratégie par les principales parties prenantes et les divers paliers de gouvernement devrait procéder sur une base volontaire. Dans le cadre d'une vaste consultation pancanadienne, nous avons tenté de nous assurer qu'il y ait un large consensus sur les valeurs et les objectifs sous-jacents à cette stratégie, et les intervenants clés ont jugé bon nombre des initiatives proposées convaincantes et importantes pour la mise en œuvre. En particulier, la participation du gouvernement est très importante pour la mise en œuvre des initiatives clés de la stratégie. Bien que volontaire, cette stratégie encourage les différents paliers du gouvernement à travailler ensemble et avec d'autres parties intéressées à la réalisation de cette vision. Ultérieurement, les mesures législatives peuvent être impliquées à divers niveaux, et ce sera à chacun des gouvernements de le déterminer. Plus récemment, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* est entrée en vigueur en juillet 2019, et un règlement soutenant son application est en cours d'élaboration. En général, alors que la valeur de la stratégie et des initiatives connexes doit être en principe validée, le mouvement pour la mettre en œuvre et la soutenir à l'échelle du pays s'effectuera par le biais d'une croissance toute naturelle.
- Un rôle possible pour le Comité de pilotage d'HTC serait de suivre les initiatives importantes partout dans le pays et d'en faire un rapport, peut-être dans un bulletin périodique ou dans un rapport annuel. L'objectif de cette publication serait d'aider les partenaires potentiels à se renseigner sur les activités qui se déroulent dans tout le pays et à les interconnecter. De cette façon, le Comité de pilotage d'HTC peut jouer un rôle important de facilitateur en soutenant les partenariats ainsi que leur collaboration.
- De nouveaux partenariats ou élargis seront encouragés, en général, et autour d'initiatives spécifiques de la stratégie. Cette approche est basée sur la croyance que les partenariats sont vitaux pour une mise en œuvre efficace. Par conséquent, une de ses étapes essentielles est l'identification des partenariats clés qui doivent être établis ou renforcés, et devenir ainsi le fer de lance des diverses initiatives pour s'assurer que des progrès soient faits. Un soutien continu sera nécessaire pour faciliter et maintenir les liens de partenariat. Des partenariats seront établis dans le cadre de forums permanents tels que des conférences annuelles des parties prenantes et des tables rondes fédérales-provinciales-territoriales sur les politiques.
- À l'avenir, nous devons veiller à ce que toutes les parties prenantes pertinentes soient représentés, en particulier les groupes de personnes en situation de handicap qui peuvent être particulièrement vulnérables, comme les Autochtones, les minorités racialisées, les femmes et les LGBTQ+. L'optique intersectionnelle est essentielle pour s'assurer que les voix des personnes en situation de handicap ayant des expériences vécues diverses soient entendues et leurs expériences comprises.
- Des fonds seront nécessaires pour aider à soutenir la participation des personnes et des organisations représentant les groupes vulnérables. En général, les propositions de financement doivent tenir compte de l'importance de fournir des fonds pour soutenir l'engagement des personnes en situation de handicap qui ne reçoivent pas d'aide salariale d'un employeur ou d'un autre organisme.
- Nous devons identifier les organisations et les personnes qui sont en mesure d'agir. Cela peut se dérouler en partie naturellement au fur et à mesure que les discussions se poursuivent lors des réunions périodiques des parties prenantes. Dans certains cas, nous pouvons avoir besoin de trouver des personnes et des organisations pour diriger certaines activités. Le Comité de pilotage d'HTC continuera d'être un « facilitateur neutre » lors de réunions et de colloques à venir entre les parties prenantes et avec les représentants gouvernementaux pour assurer un dialogue

Aller de l'avant ensemble

continu sur les activités de mise en œuvre. La poursuite des tables rondes fédérales-provinciales-territoriales sur les politiques organisées par le Comité de pilotage d'HTC est un élément important du maintien du dialogue entre les différents paliers de gouvernement. On cherchera activement à obtenir des ressources pour faciliter les partenariats ainsi que leur engagement.

- Idéalement, nous devrions créer un centre d'expertise ou une plaque tournante de réseau de large portée pour aider à l'élaboration et à la promotion d'outils, de ressources et de modèles de prestations de services fondés sur des données probantes afin de répondre à une vaste gamme de besoins et de résoudre les problèmes d'accessibilité dans divers domaines. Un principe clé serait d'adopter une approche de co-élaboration ou de co-création avec la pleine participation des personnes ayant une expérience vécue et des employeurs sur le terrain. Les activités du centre ou de la plaque tournante de réseau pourraient comprendre les activités suivantes :
 - fournir des liens vers des outils, des ressources et des modèles de prestations de services fondés sur des données probantes, ainsi que des liens vers l'emploi assisté et d'autres fournisseurs de services partout au pays, afin que ces renseignements soient facilement accessibles aux employeurs et aux personnes en situation de handicap. Cela pourrait prendre la forme d'un portail Web
 - mener ou parrainer des recherches pour évaluer les lacunes dans les connaissances sur les outils/ressources/modèles qui sont efficaces dans différents contextes, ainsi qu'élaborer et évaluer de nouveaux outils et ressources fondés sur des données probantes pour combler ces lacunes.
 - promouvoir la conception inclusive des structures physiques et des milieux de travail.
 - faire le suivi des progrès de la stratégie et des activités liées.
 - créer un répertoire d'études de cas d'initiatives réussies.
 - fournir des ressources aux organisations pour qu'elles puissent établir des études de rentabilité sur leurs propres initiatives.
- La mesure, le suivi et l'évaluation sont essentiels pour que des progrès soient réalisés en vue d'atteindre nos objectifs et réaliser notre vision, tout comme la nécessité de communiquer les résultats des initiatives et des activités entreprises. L'état actuel de l'emploi des personnes en situation de handicap devrait être évalué à l'aide d'indicateurs de rendement validés qui peuvent faire l'objet d'un suivi et de rapports au fil du temps. Il sera primordial de savoir si des progrès ont été réalisés, dans quels domaines le succès a été obtenu et, dans quels domaines il faudra se concentrer davantage. Voici quelques idées pour la mesure, le suivi et l'évaluation :
 - élaborer des mesures de référence qui identifient la situation actuelle. Un domaine d'enquête important est la sensibilisation des personnes en situation de handicap aux services et aux mesures de soutien, ainsi que l'accès aux services, aux mesures de soutien et à l'information. Des détails sur les types de mesures sont fournis dans la section sur l'évaluation et la responsabilisation de la stratégie.
 - estimer les pertes de productivité sur le marché du travail associées aux obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap et les coûts pour l'économie. Cela peut aider à préciser le coût de l'exclusion des personnes en situation de handicap de l'égalité des chances sur le marché du travail. Cela peut également aider à identifier à quoi ressemble vraiment la discrimination et ce qu'elle coûte réellement aux personnes touchées et à la société dans son ensemble.
 - faire une évaluation par la recherche de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas. Par exemple, des études bien documentées sur les résultats des changements de politiques et des programmes pilotes permettront de s'assurer que les connaissances acquises sur ce qui les rend efficaces ou non soient disponibles pour référence ultérieure.
 - la recherche continue sur l'efficacité des incitatifs financiers (de façon générale, pour désigner les subventions salariales et autres ressources et soutiens fournis aux employeurs et aux travailleurs) permettra de mieux comprendre comment appuyer les milieux de travail et les travailleurs.
- La mesure, le suivi et l'évaluation demandent des partenariats avec des institutions qui recueillent déjà ces données, comme le Conseil d'information sur le marché du travail, la Société

Aller de l'avant ensemble

de recherche sociale appliquée, Emploi et Développement social Canada, Statistique Canada, la Commission canadienne des droits de la personne, les organismes gouvernementaux provinciaux et territoriaux qui suivent et évaluent les initiatives relatives au marché du travail au niveau provincial et territorial, et la Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap des Nations Unies.

- 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 principales parties prenantes et les représentants du gouvernement. Le rapport annuel soulignerait ainsi les différents succès et défis. Une conférence annuelle devrait attirer l'attention du public tout en gardant la stratégie fraîche et pertinente, comme par exemple, des conférences annuelles continues HTC pourraient évaluer le progrès fait et planifier l'avenir.
- Nous devons établir des liens avec d'autres stratégies apparentées pour faire en sorte qu'une perspective des personnes en situation de handicap soit appliquée à toutes les initiatives de développement social et que les diverses stratégies concordent les unes avec les autres. De par sa nature, cette stratégie sur le handicap et le travail est liée à divers domaines d'activité au sein de la société canadienne. Bien que les organisations ne veuillent pas dupliquer des initiatives clés au sein du Canada et en relation avec les personnes en situation de handicap et le travail au Canada, elles veulent cependant établir des liens avec les diverses initiatives et stratégies pertinentes déjà en cours et au fur et à mesure qu'elles émergent, et veulent être informées à ce sujet. Pour ce faire, il faudra établir un dialogue et des partenariats permanents avec les entités qui sont à la tête de ces initiatives et stratégies.
- Nous devrions nous référer à la législation existante pour orienter tous les Canadiens vers les prochaines étapes de la mise en œuvre. La *Loi canadienne sur l'accessibilité* qui est entrée en vigueur en juillet 2019 est un texte législatif clé. Tous devront être tenus responsables des engagements pris en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et d'autres lois provinciales et territoriales sur l'emploi et les droits de la personne. Il y a aussi des engagements en vertu de conventions collectives conclues entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et de conventions collectives entre les syndicats et la direction.
- Des efforts continus sont nécessaires pour assurer le financement des divers éléments de la mise en œuvre, ainsi que le financement de la participation pleine des personnes en situation de handicap à toutes les activités.

Des défis potentiels lors de la mise en œuvre de cette stratégie pancanadienne

Bien que la vision qui mène cette stratégie soit simple, sa mise en œuvre se heurte à de nombreux défis qui doivent également être pris en compte dans le plan de mise en œuvre de la stratégie.

1. Pour apporter des changements réels à l'emploi des personnes en situation de handicap, il faudra nécessairement que de multiples acteurs, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, s'engagent, et beaucoup d'entre eux devront donc peut-être changer leurs approches et leurs relations.
1. 2 La stratégie comporte de multiples facettes et est volontaire, ce qui créera naturellement un processus de mise en œuvre complexe.
2. 3 Les questions de compétence fédérale, provinciale, territoriale et municipale sont encore plus complexes.
3. 4 Bien que certaines des initiatives proposées soient relativement simples, d'autres pourraient nécessiter un examen et une élaboration plus approfondis.
4. 5 Bien que le cas d'affaires soit très solide - y compris l'impact financier énorme de l'augmentation de la participation au marché du travail et de la productivité, réduisant ainsi les sommes consacrées à divers programmes de soutien du revenu - des économies seront réalisées à long terme et des investissements devront être faits entre-temps.

Aller de l'avant ensemble

Modèle

Aperçu des éléments de la stratégie HTC

Cette stratégie vise à créer un emploi **inclusif dans tout le Canada, où toutes les personnes, avec ou sans handicap auront les mêmes chances et les mêmes choix en matière de carrière, de métier et de travail.**

Au centre de la stratégie se situent **les personnes en situation de handicap**, dont les expériences vécues sont comprises dans les **perspectives d'intersectionnalité et de parcours de vie.**

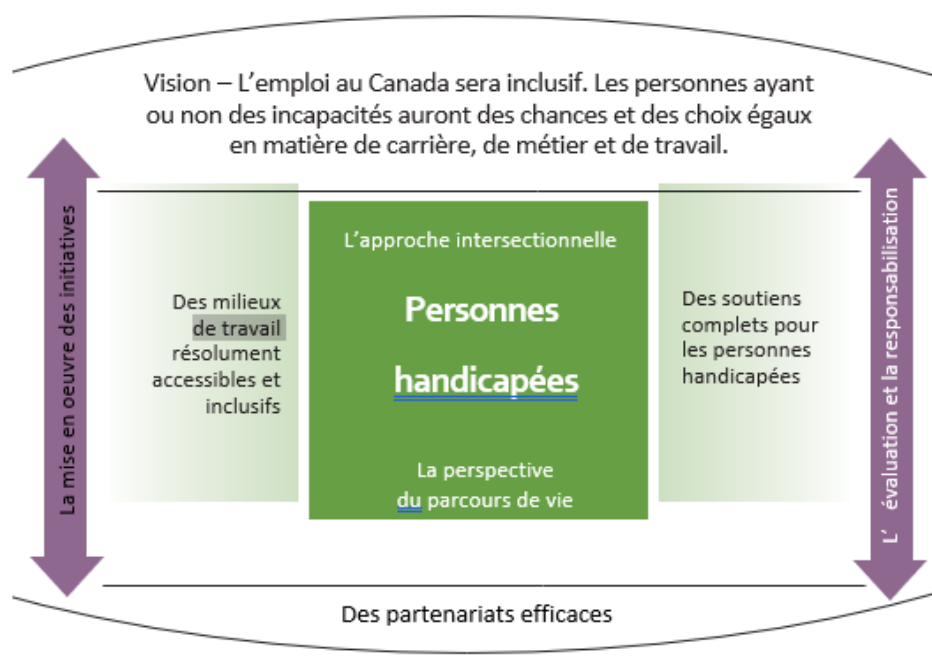
La stratégie comporte deux objectifs. Il s'agit de « piliers », les deux éléments que nous devons bâtir pour soutenir la vision : **les milieux de travail résolument accessibles et inclusifs**, ainsi que **des soutiens complets pour les personnes en situation de handicap.**

Le succès de la stratégie repose sur des **partenariats efficaces** entre les personnes en situation de handicap, les entreprises, les employeurs et leurs associations, les prestataires de services, les organismes communautaires, les institutions d'enseignement, les gouvernements, les chercheurs et d'autres partenaires et parties prenantes clés.

L'évaluation et la responsabilisation font partie intégrante **de la mise en œuvre des initiatives** de ces partenariats, car elles permettent de créer des milieux de travail résolument accessibles et des mesures de soutien complètes pour la réalisation de la vision.

Les valeurs fondamentales, les principes directeurs et une approche fondée sur des données probantes sont les éléments essentiels à la réalisation de cette vision.

Valeurs fondamentales, principes directeurs et approche fondée sur des données probantes



Aller de l'avant ensemble

Remerciements

Aller de l'avant ensemble : une stratégie pancanadienne sur le handicap et le travail est une initiative dirigée par Comité de pilotage d'HTC en collaboration avec tous nos partenaires, les parties prenantes, les participants aux consultations, les participants aux conférences, les coordonnateurs et les organismes participatifs. L'élaboration de cette stratégie n'aurait pas été possible sans eux. La liste ci-dessous comprend, mais sans s'y limiter, la participation des personnes et des organisations qui soutiennent cette stratégie.

Organismes partenaires

Nous remercions les organismes partenaires suivants pour leur soutien (par ordre alphabétique selon la version anglaise de ce document) : l'Institut d'études sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles Bancroft (Bancroft Institute for Studies on Workers' Compensation and Work Injury), Emploi et Développement social Canada, Clinique juridique communautaire des travailleurs blessés (Injured Workers Community Legal Clinic, IWC), l'Institut de recherche sur le travail et la santé (Institute for Work & Health, IWH), les Instituts de recherche et de développement sur l'intégration et la société (IRIS), l'Université McMaster, l'Université Memorial, Realize, Safety Net Centre for Occupational Health and Safety Research (Centre du filet de sécurité pour la recherche sur la santé et la sécurité au travail), l'Université Simon Fraser, l'Université Laval, l'Université de Colombie-Britannique et l'Université York.

Commanditaires

Nous remercions les commanditaires des conférences d'HTC (par ordre alphabétique selon la version anglaise de ce document) :

- En 2017 : les Syndicats des métiers de la construction du Canada, le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT), le Congrès du travail du Canada, Association canadienne de normalisation (CSA), le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP), l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 793 et Prevention Link
- En 2018 : le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT), le Congrès du travail du Canada, l'Association canadienne de normalisation (CSA), le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP), l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 793, Prevention Link, UNIFOR, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et WorkSafeBC;
- En 2019 : la Banque de développement du Canada (BDC), les Syndicats des métiers de la construction du Canada, le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT), l'Association canadienne de normalisation (CSA), le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP), l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 793, Prevention Link, le Conseil canadien des travailleurs unis et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et WorkSafeBC

Personnes

Nous remercions les personnes suivantes pour leur soutien et engagement :

- Tous les participants aux conférences d'HTC tenues à Ottawa en 2017 et 2018, pour leur contribution, pour avoir posé des questions pertinentes et nous avoir encouragés dans l'élaboration de la stratégie;
- Ceux qui ont répondu à l'enquête d'HTC, en particulier ceux qui ont laissé leurs commentaires et suggestions sur l'amélioration de la stratégie;
- Ceux qui ont participé aux réunions de consultation et partagé leurs expériences et opinions sur la stratégie;
- Les conférenciers à ces séances de consultation;
- Ceux qui ont organisé les multiples séances de consultation tenues en 2019, y compris mais sans s'y limiter :
 - Tammy Yates et Melissa Egan de Realize, ainsi que Doris Rajan et Katie Plaizier de l'IRIS, pour avoir convoqué les réunions de consultation où nous avons beaucoup appris sur la diversité des expériences vécues;
 - Laura George pour son aide lors de la réunion de consultation de l'Atlantique;
 - Rachael Dempsey et son équipe de soutien, dont Anne Jackson, Doug Waxman, Tammy Bernasky et Estelle Palao, pour avoir organisé la réunion de consultation de l'Ontario;
 - Normand Boucher, Marie-Ève Schmouth et Marie-Ève Rioux-Massie pour l'organisation de la réunion de consultation du Québec; et
 - L'Institut d'études sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles Bancroft pour avoir organisé une séance de consultation;
- Les participants aux deux tables rondes sur les politiques qui ont eu lieu en 2017 et 2018, pour la rétroaction et les commentaires très réfléchis sur l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie.
- Sabrina Imam et Pam Lahey du bureau national du CRPIP pour leurs importantes contributions aux processus de consultation et de révision; et
- Cindy Moser et Jan Dvorak de l'Institut de recherche sur le travail et la santé pour la révision et la mise en page du document de la stratégie.

Consultation et documents complémentaires

Des renseignements sur l'élaboration de la stratégie et les documents d'informations complémentaires sont disponibles sur le site suivant : <https://www.crdp.ca/fr/dwc-strategy>

Les documents disponibles sont les suivants :

- Guide de la stratégie et documents complémentaires
- Justifications pour une nouvelle stratégie
- Comment cette stratégie a-t-elle été élaborée
- Ce que nous avons accompli au Canada
- Résumé des Stratégies Provinciales
- Terminologie et acronymes
- Le rapport de consultation