



Encourager la mise en œuvre d'une stratégie fédérale d'emploi pour les personnes en situation de handicap : Consultation provinciale-territoriale

Rapport final

Inclusion Canada

Octobre 2022

Table des matières

Contexte.....	3
Méthodologie.....	4
Recommandations	5
Recommandation no.1 Embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle dans la fonction publique fédérale.....	6
Recommandation no.2 Restreindre l'utilisation des fonds de l'Entente de développement de la main-d'œuvre.....	6
Recommandation no.3 Réaffecter des ressources pour financer le maintien dans l'emploi et la croissance.....	7
Recommandation no.4 Revoir et restructurer les emplois du gouvernement fédéral pour créer des possibilités d'emploi inclusif.	8
Recommandation no.5 Établir des partenariats avec la main-d'œuvre organisée (syndicats)	8
Recommandation no.6 Prioriser les fournisseurs qui manifestent leur engagement envers l'emploi inclusif dans les marchés publics fédéraux.	9
Annexe 1 – Principes de l'emploi inclusif.....	10

Contexte

Tel qu'annoncé dans le discours du Trône de 2020, le gouvernement du Canada est en train d'élaborer son tout premier *Plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap*. Ce Plan a cinq objectifs:

1. Réduire la pauvreté chez les Canadiens en situation de handicap.
2. Permettre à un plus grand nombre de personnes en situation de handicap d'accéder à des emplois d'excellente qualité.
3. Atteindre l'objectif d'un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040, énoncé dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.
4. Faciliter l'accès des personnes en situation de handicap aux programmes et services fédéraux.
5. Favoriser une culture d'inclusion.

Le Plan est axé sur des mesures articulées autour de quatre pôles. Dans le *Plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap*, le pilier Emploi intègre un engagement pour « une stratégie d'emploi solide pour les Canadiennes et les Canadiens en situation de handicap. »

Adoptant l'article 27 de la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées* (CDPH) comme norme de réalisation de l'emploi inclusif, ce projet a fait l'objet d'une consultation collaborative avec les organisations membres provinciales-territoriales d'Inclusion Canada. Cette consultation avait pour but d'identifier les paramètres essentiels d'une robuste et complète stratégie d'emploi pour les personnes en situation de handicap et plus particulièrement les personnes ayant une déficience intellectuelle ou l'autisme.

Les recommandations présentées dans ce rapport sont basées sur les commentaires recueillis pendant la consultation.

Ces données instruiront le travail de fond qu'Inclusion Canada effectuera avec le gouvernement au cours de l'élaboration de la Stratégie d'emploi. Le rapport dotera la fédération Inclusion Canada d'un précieux outil pour axer stratégiquement ses futurs efforts de réforme politique et évaluer les progrès réalisés à travers le pays en matière de pratiques d'emploi inclusif.

Méthodologie

Ce projet a été dirigé par un comité d'experts techniques qui a guidé l'élaboration des questions d'entrevue, examiné un résumé des résultats et aidé à forger les recommandations finales.

Ce processus comportait deux étapes. Une discussion initiale a eu lieu en mai 2022 à Kananaskis, lors des réunions de la fédération Inclusion Canada. Les représentants des organisations membres provinciales-territoriales ont été priés de dresser une liste des paramètres susceptibles d'être inclus dans une stratégie nationale d'emploi ainsi que d'identifier d'autres paramètres à explorer. Les idées maitresses extraites de cette discussion ont servi à composer un jeu de douze questions d'entrevue. Au cours de l'été 2022, des entrevues de groupe ont été effectuées avec des représentants de douze des treize organisations membres provinciales-territoriales d'Inclusion Canada. Les entrevues ont été enregistrées et analysées pour en dégager les thèmes. Avec l'aide de spécialistes techniques, ces thèmes ont été articulés pour former les recommandations ci-après.

Recommandations

Une solide stratégie d'emploi pour les personnes en situation de handicap au Canada doit être ancrée dans des principes et des engagements fondamentaux.

- Une claire définition de l'emploi inclusif.
- Une affirmation de la dignité inhérente à toute personne.
- La valeur et l'humanité ne sont pas liées au travail. Alors que toute personne doit avoir accès au travail, ne pas travailler ne diminue ni sa valeur ni son mérite.
- Un emploi (avec les mesures de soutien appropriées) est un investissement chez une personne et non pas un service social.
- « Rien sans nous » – Les personnes ayant une déficience intellectuelle doivent co-diriger les processus de changement qui se répercutent sur leur vie.
- Le handicap co-existe dans tous les secteurs et doit être discuté ainsi. La Stratégie d'emploi doit être liée aux autres priorités nationales comme l'immigration, Vérité et Réconciliation, ainsi qu'aux initiatives Diversité, d'équité et d'inclusion.

Les recommandations ci-après énoncées visent les domaines relevant du champ de compétence fédéral et où le gouvernement est censé avoir le plus grand impact et la possibilité de rendre des comptes.

Recommandation no.1 *Embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle dans la fonction publique fédérale.*

Le gouvernement du Canada est l'un des plus importants employeurs du pays. Exercer du leadership par l'exemple est un des éléments clé d'une robuste Stratégie d'emploi. La Stratégie doit garantir que d'ici 2028, *au moins* 1 à 2% de la fonction publique fédérale sera composée de personnes ayant une déficience intellectuelle, taux proportionnel à l'occurrence de la déficience intellectuelle dans la population. L'emploi au sein de la fonction publique fédérale doit se conformer aux [principes d'emploi inclusif](#), décrits à l'annexe 1 de ce rapport.

Recommandation no.2 *Restreindre l'utilisation des fonds de l'Entente de développement de la main-d'œuvre*

Il est reconnu que les initiatives d'emploi d'abord et de formation dans l'emploi sont d'efficaces tactiques pour l'emploi inclusif des personnes ayant une déficience intellectuelle. À l'heure actuelle, les dollars des transferts fédéraux sont utilisés pour une panoplie de programmes de pré-emploi et d'emploi, et certains avec des buts contradictoires, qui peuvent s'opposer les uns les autres et piéger les personnes ayant une déficience intellectuelle dans des milieux protégés. Les fonds de *l'Entente de développement de la main-d'œuvre* devront donc être cantonnés aux programmes et activités conformes aux [principes de l'emploi inclusif](#), fondés sur des données probantes et à l'évidente efficacité. Ils doivent aussi cibler les programmes d'emploi jeunesse et de transition qui priorisent le rapprochement des personnes ayant une déficience intellectuelle

avec la main d'œuvre et réduisent nettement le placement dans des ateliers protégés et des programmes de jour.

Recommandation no.3 Réaffecter des ressources pour financer le maintien dans l'emploi et la croissance.

Les mesures et les structures actuelles de financement sont tellement centrées sur la recherche de nouveaux emplois que le maintien en emploi, l'avancement professionnel et l'élargissement de la portée à un plus grand nombre de personnes deviennent pratiquement impossibles. Le financement fédéral et les mécanismes de rapports ne doivent pas entraver à leur tour l'accès des personnes ayant une déficience intellectuelle à l'obtention et au maintien de bons emplois.

Au titre des *Ententes de développement de la main-d'œuvre*, d'importants fonds fédéraux sont actuellement consacrés au paiement de subventions salariales. Ces subventions salariales ne devraient s'appliquer qu'à des programmes de courte durée à portée universelle (par exemple, emplois d'été pour étudiants). Les subventions salariales pour personnes en situation de handicap ne se traduisent pas par des emplois à long terme pour les personnes ayant une déficience intellectuelle; ils perpétuent les stéréotypes sur l'emploi et les personnes en situation de handicap. Ce budget devrait être réaffecté à des initiatives d'emploi-jeunesse, de soutien durable dans l'emploi ainsi qu'à aider les organismes d'employabilité à se concentrer sur le maintien en emploi et sur l'avancement professionnel des personnes ayant une déficience intellectuelle. Il permettrait aussi à ces organismes d'élargir leur portée à un plus grand nombre de personnes. Le rôle des organismes d'emploi accompagné doit être revu; de l'aide doit leur

être accordée pour renforcer leur capacité dans le domaine de l'avancement professionnel et promouvoir leurs réussites dans ce secteur.

[Recommandation no.4 Revoir et restructurer les emplois du gouvernement fédéral pour créer des possibilités d'emploi inclusif.](#)

Les emplois flexibles, accommodants et sécuritaires sont de plus en plus en demande. La pandémie de la COVID-19 a considérablement modifié la nature du travail et la manière dont les employés et les employeurs abordent les emplois. Les arrangements pour le télétravail, soutenus par des descriptions de poste révisées et par le partage des tâches (partager en plusieurs postes à temps partiel ce qui auparavant était le lot d'un poste à plein temps), sont devenus la norme. Ces modalités de travail plus personnalisées et plus accommodantes sont d'excellents vecteurs d'emplois plus accessibles et plus inclusifs pour de nombreuses personnes, notamment les candidats ayant une déficience intellectuelle. En tant qu'employeur, le gouvernement du Canada doit revoir les exigences des postes actuels, les descriptions de tâches et les procédures de demande et ce, aux fins de restructuration et de diversification de la main d'œuvre et d'élimination des obstacles à l'embauche et à l'avancement professionnels dans la fonction publique fédérale.

[Recommandation no.5 Établir des partenariats avec la main-d'œuvre organisée \(syndicats\)](#)

Étant donné le caractère très syndicalisé de la fonction publique fédérale, la restructuration des emplois du gouvernement fédéral doit se faire en partenariat avec les syndicats. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) est l'un des plus grands syndicats du pays. Elle regroupe environ 230 000 membres,

incluant des employés des ministères et organismes fédéraux. Les relations avec les syndicats comme l'AFPC, favorisent les visées communes, la volonté de collaborer à l'élimination des obstacles, d'élaborer des conventions collectives autorisant les variations dans les descriptions de tâches et, de manière proactive, de s'engager envers l'emploi inclusif.

[Recommandation no.6](#) Prioriser les fournisseurs qui manifestent leur engagement envers l'emploi inclusif dans les marchés publics fédéraux.

Services Publics et Approvisionnement Canada (SPAC) gère chaque année l'approvisionnement en biens et services d'environ 15 milliards de dollars. Son *Plan d'action pour la diversité des fournisseurs* vise à accroître la participation des groupes sous-représentés aux marchés publics. Il devrait inclure la volonté de prioriser les fournisseurs qui manifestent leur engagement envers l'emploi inclusif des personnes ayant une déficience intellectuelle. La qualité de l'emploi et de l'inclusion ainsi que le nombre de personnes employées sont des marqueurs importants pour évaluer cet engagement. Le gouvernement du Canada ne devrait pas accorder de contrats ni se procurer des biens et services d'entreprises qui ne s'alignent pas sur les [principes de l'emploi inclusif](#).

Annexe 1 – Principes de l'emploi inclusif

Le désir d'inclure une claire définition de l'emploi inclusif dans la Stratégie d'emploi est nettement ressorti au cours de la première phase du processus de consultation. Cette définition a été jugée nécessaire pour que toutes les parties regardent dans la même direction vers un objectif commun. Une définition permettra aussi de financer les programmes et services dont les activités s'inscrivent dans cet objectif.

Lorsqu'on leur a demandé de définir ce qui constituait ou non un emploi inclusif, les membres de la fédération ont dégagé plusieurs paramètres. Les caractéristiques communes sont:

- Le lieu – emploi dans des lieux de travail typiques et non pas dans des ateliers protégés ou des environnements distincts.
- Composition de l'effectif – les personnes en situation de handicap travaillent aux côtés des employés qui ne sont pas en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap ne sont pas regroupées à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail.
- Rémunération – les personnes sont rémunérées de manière appropriée pour leur travail et reçoivent le même salaire que leurs collègues effectuant les mêmes tâches (salaire équitable du marché). Ceci s'applique aussi bien au travail à contrat qu'au travail horaire et salarié. Les salaires inférieurs au salaire minimum ne seront jamais des rémunérations appropriées. Les allocations de formation ou le travail « bénévole » dans des tâches rémunérées pour d'autres ne sont que de l'exploitation.

- Soutien – les accommodements personnalisés sont disponibles pour tous les employés. Les personnes en situation de handicap reçoivent toute l'aide requise pour réussir et progresser dans leur travail. Les travailleurs de soutien rémunérés facilitent les liens naturels en milieu de travail et n'interfèrent pas avec l'inclusion au travail.
- Inclusion sociale– les personnes en situation de handicap sont acceptées dans les salles à diner, dans les réunions du personnel et aux rencontres sociales et récréatives avec leurs collègues (les soirées de fêtes, les soirées « bière et ailes de poulet »). Les personnes en situation de handicap occupent divers types d'emploi, sont présentes à tous les niveaux de l'organisation et font partie des processus décisionnels.
- Attitude – le milieu de travail est accommodant, souple, ouvert et désireux d'apprendre. Tous les employés sont traités avec respect et dignité et sont valorisés pour leurs contributions. L'emploi inclusif est perçu comme une quête permanente et non pas comme une initiative achevable (par exemple en installant une rampe ou en embauchant une personne en situation de handicap). Ces attitudes se reflètent dans les politiques et les pratiques.