

**Sommet sur les possibilités
d'emploi et d'entrepreneuriat
des personnes ayant un handicap**

Rapport sommaire

Présenté le 22 décembre 2015

Responsable de projet : Christyne Allain

Courriel : Christyne.allain@gnb.ca

Téléphone : 1-800-442-4412, 506-444-3000

TABLE DES MATIÈRES

Renseignements généraux	3
Contexte.....	3
Objectifs du sommet.....	4
Programme du sommet et participants.....	5
Un rappel.....	6
Conditions indispensables.....	7
Possibilités d'emploi	7
Leçons retenues.....	12
Les bons coups	12
Les points à améliorer	12
Prochaines étapes.....	12
Annexe A : Invités et participants	14
Annexe B : Survol de la situation des personnes ayant un handicap.....	15
Annexe C : Sondage de rétroaction des participants	18

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Contexte

Le Secrétariat du Conseil de l'emploi (SCE) a été créé pour soutenir le Conseil de l'emploi et son mandat visant à favoriser un programme de création d'emploi et de croissance économique au Nouveau-Brunswick. Le modèle de développement basé sur les possibilités se fonde sur l'idée que la concurrence pour les investissements d'affaires et les talents n'a jamais été aussi forte. Il faut déterminer et aligner nos ressources collectives en vue de créer des possibilités réelles, de grande valeur et profitables, qui attireront les investissements des entreprises locales, des collectivités, des nouveaux entrepreneurs ambitieux et des multinationales.

Afin de tenir compte de l'étendue la plus large des possibilités de croissance pour le Nouveau-Brunswick, le SCE a organisé une série de sommets sur les possibilités dans la province, entre la fin de septembre et de décembre 2015, en partenariat avec plusieurs ministères directeurs.

Le Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées (CPMCPH) est le secrétariat du gouvernement du Nouveau-Brunswick responsable de la consultation et de la mobilisation des intervenants, de la recherche et de l'étude ainsi que du partage de l'information sur les questions liées à la situation des personnes ayant un handicap.

Le Conseil du Premier ministre conseille le gouvernement du Nouveau-Brunswick sur les enjeux et les politiques concernant les personnes ayant un handicap. Les partenariats du Conseil au sein du gouvernement provincial et avec le secteur sans but lucratif sont des facteurs importants, car ils permettent de travailler en collaboration pour améliorer le soutien et les résultats des personnes ayant un handicap et de leur famille, au Nouveau-Brunswick.

Le Plan d'action sur les questions touchant les personnes handicapées (PAPH) est une stratégie pluriannuelle qui inclut des recommandations concernant les intervenants clés auprès de ce groupe portant surtout sur la pauvreté, le logement, les mesures de soutien, la conception universelle, le transport, la pleine citoyenneté, l'éducation et les loisirs et le bien-être.

Le Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap (ou PAE) est un effort de collaboration complexe similaire au PAPH qui vise à changer les politiques et à en élaborer d'autres, à améliorer les services, à favoriser la collaboration avec les intervenants, à mobiliser les employeurs et à réorienter fondamentalement la vision de l'emploi et des personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick.

La mise en œuvre du PAPH et du PAE est également surveillée et dirigée par le CPMCPH.

Dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées, le CPMCPH a organisé le présent sommet pour permettre aux intervenants provinciaux clés de réfléchir à la façon de faire prospérer notre économie par la croissance et la détermination des possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat pour les personnes ayant un handicap. Le cadre de croissance à cinq piliers (personnes, idées, argent, infrastructure, gouvernement souple) a aidé à mettre au jour les défis et les lacunes associés à la réalisation de ce potentiel de croissance.

Il convient de noter que ce sommet sur les possibilités différait des précédents sommets de la manière suivante :

- Le Sommet a eu lieu en même temps que l'activité annuelle du CPMCPH visant à souligner la Journée internationale des personnes handicapées des Nations-Unies;
- La journée a également coïncidé avec la publication du rapport d'étape annuel sur le ***Plan d'action sur les questions touchant les personnes handicapées – Le temps d'agir, c'est maintenant*** et l'annonce de la **Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées de 2016** dans le cadre du Sommet;
- Le premier ministre a prononcé l'allocution d'ouverture du Sommet, sans toutefois assister à la fin du Sommet pour écouter les présentations et prononcer le mot de la fin;
- Le premier ministre a rencontré les membres du CPMCPH après le Sommet;
- Le Sommet n'a duré que deux heures;
- Les organisations partenaires du CPMCPH formaient l'essentiel de la liste des invités.

Objectifs du Sommet

Le Sommet sur les possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat des personnes ayant un handicap visait les trois objectifs suivants :

- 1) Déterminer les possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat pour les personnes ayant un handicap;
- 2) Élaborer une gamme de « possibilités » en vue de faire croître l'économie du Nouveau-Brunswick et établir les conditions de réussite de ces possibilités;
- 3) Établir des communications et des relations positives entre ces partenaires clés, le premier ministre et le gouvernement.

Programme du Sommet et participants

Le Sommet sur les possibilités a eu lieu le 3 décembre 2015, à l'hôtel Delta de Fredericton. Il a réuni un groupe diversifié d'intervenants auprès des personnes ayant un handicap de partout au Nouveau-Brunswick au nombre de 35 ainsi que 15 députés, ministres et fonctionnaires de divers ministères. La liste complète des intervenants figure à l'annexe A.

12 h 30	Café, collation légère et réseautage
13 h	Mot de bienvenue et présentations par Jeff Sparks, président du CPMCPH
13 h 5	Allocution du premier ministre Brian Gallant
13 h 20	Présentation du rapport d'étape annuel sur le Plan d'action sur les questions touchant les personnes handicapées
13 h 25	Aperçu du Sommet
13 h 30	Séances animées en petits groupes
14 h 25	Présentation des idées
14 h 45	Prochaines étapes et récapitulation

UN RAPPEL

La priorité du gouvernement du Nouveau-Brunswick est la création d'emplois, et le GNB travaille avec le secteur privé et d'autres partenaires afin de créer des emplois et de faire croître l'économie. Il s'agit d'une étape nécessaire, car ensemble nous voulons faire du Nouveau-Brunswick un endroit où il fait bon vivre, travailler et élever une famille. Depuis plusieurs années, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a entrepris un grand nombre de stratégies et de plans visant à améliorer les possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap.

Bien que des progrès aient été réalisés dans le cadre d'une grande diversité de programmes communautaires ou gouvernementaux et par des investissements considérables, il reste beaucoup à faire pour améliorer les possibilités d'emploi de ces personnes au Nouveau-Brunswick.

Les participants au Sommet sur les possibilités ont été invités à lancer des idées sur la façon de multiplier les possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap et à trouver comment nous pouvons mieux travailler ensemble afin de faire progresser le Nouveau-Brunswick.

Les participants, divisés en cinq groupes de huit ou neuf, ont été invités à répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les possibilités de croissance en matière d'emploi pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick?
- Quelles sont les conditions pour réussir à faire avancer le dossier au Nouveau-Brunswick?
- Quelles prochaines étapes les intervenants et le gouvernement doivent-ils réaliser pour améliorer les possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap?

Les participants de chaque groupe ont eu de 15 à 20 minutes pour discuter de chacune de ces questions. Après 50 minutes, chaque groupe a été invité à présenter ses réflexions sur les trois questions.

Les observations des groupes sont présentées ci-dessous, regroupées sous les cinq piliers clés du cadre de croissance économique du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Ces cinq piliers clés sont : les gens, les idées, les fonds, l'infrastructure et un gouvernement souple.

Plusieurs observations des cinq groupes sont revenues à maintes reprises dans les discussions.

POSSIBILITÉS D'EMPLOI

Dans le cadre du Sommet, les participants ont cerné divers secteurs industriels susceptibles d'employer des personnes ayant un handicap, notamment les suivants :

- Tourisme;
- Services aux personnes âgées
- Soins de santé;
- Services de loisirs;
- TI;
- Commerce;
- Centres d'appels pour le service à la clientèle à domicile, comme les services d'assurance et financiers;
- Fabrication;
- Travail du bois;
- Pâtisserie et production alimentaire;
- Artisanat et production artistique;
- Production de manuels;
- Décoration;
- Divertissement;
- Rédaction et édition;
- Saisie de données;
- Codage;
- Communications;
- Services web;
- Planification de projet;
- Traduction;
- Surveillance des médias;
- Conception et mise à l'essai de logiciels;
- Jeux en ligne;
- Culture de produits maraîchers et de fines herbes destinés au marché local.

CONDITIONS INDISPENSABLES

Les gens

- Élaborer un plan de communication et de mobilisation à l'échelle de la province visant à changer les attitudes face à l'emploi des personnes ayant un handicap, à souligner les réussites, à identifier les champions et les leaders de la province, à recueillir des témoignages et à monter un dossier sur les avantages d'embaucher des personnes ayant un handicap. Cela inclurait également la préparation, la gestion et la diffusion d'un

inventaire provincial complet des services offerts aux personnes ayant un handicap. Cette mesure constituerait également un puissant incitatif pour beaucoup de personnes ayant un handicap et permettrait de leur donner plus d'espoir d'obtenir un emploi, elles aussi, si elles disposaient des bons outils. Cette observation a été formulée par les cinq groupes de discussion.

- Comme pour le premier point, il faut mieux éliminer toute stigmatisation associée à l'embauche d'une personne ayant un handicap. Cet objectif pourrait être atteint au moyen d'un programme d'éducation et de sensibilisation à l'intention des employeurs, du gouvernement, des autres travailleurs, des personnes ayant un handicap et de leurs parents. Cette observation a été formulée par les cinq groupes.
- On sait que les parents jouent un rôle considérable auprès d'une personne ayant un handicap à la recherche d'un emploi. Il faut améliorer les mesures de soutien destinées aux parents des personnes ayant un handicap, et les parents doivent recevoir tout l'encouragement et toute l'aide possibles pour aider leur enfant à trouver un emploi et à le conserver. Cette observation a été formulée par les cinq groupes.
- Un horaire de travail souple constitue un enjeu clé pour les personnes ayant un handicap, qu'elles occupent un emploi à temps partiel ou à temps plein. Lorsqu'un poste destiné à une personne ayant un handicap est conçu, il importe que les employeurs se renseignent sur cet aspect et restent ouverts à la possibilité de réduire la semaine normale de travail de l'employé et de vérifier régulièrement auprès de ce dernier si cet arrangement lui convient toujours. Cette observation a été formulée par quatre groupes.
- Lorsqu'ils envisagent une initiative provinciale en matière d'emploi pour les personnes ayant un handicap, le gouvernement et les entreprises doivent s'engager à augmenter le nombre réel de personnes ayant un handicap qui occupent un emploi. Si elle est lente, l'augmentation doit être constante. Il faudra également obtenir de meilleures données provinciales sur l'emploi des personnes ayant un handicap. Cette observation a été formulée par deux groupes.

Les idées

- Pour les personnes ayant un handicap, les transitions sont très difficiles et critiques. Il faut renforcer et améliorer les mesures de soutien au cours de la transition de l'école vers l'éducation postsecondaire, puis vers l'emploi, afin d'accroître le nombre de personnes ayant un handicap qui trouvent un emploi et le conservent. Cette observation a été formulée par les cinq groupes.
- Il est également essentiel d'offrir un soutien à la transition axé sur l'orientation. Ce soutien doit privilégier une approche individuelle plus humaine que maintenant, et faire appel à des gestionnaires de cas/des intervenants pivots professionnels qualifiés, qui font le pont entre la personne ayant un handicap et les employeurs. Axé sur une approche individualisée, ce soutien à l'orientation plus humain doit comporter davantage de mentorat, complété d'approches pratiques pour le réseautage et l'obtention d'un travail rémunéré valorisant. Cette observation a été formulée par quatre groupes.
- Un principe de base des services sociaux veut que la mise en valeur des atouts le plus tôt possible permette de compenser les déficits. Tout programme destiné aux personnes

ayant un handicap doit partir de cette prémisse. Cette observation a été formulée par quatre groupes.

- Les mesures des programmes visant à favoriser l'emploi doivent être offertes durant toute la vie et être de nature souple. Cette observation a été formulée par trois groupes.
- De meilleures mesures favorisant l'emploi offertes aux personnes ayant un handicap doivent également comporter de meilleures mesures d'adaptation et options pour le travail à domicile. Cette observation a été formulée par trois groupes.
- Il faut élargir et améliorer la formation en langue seconde à l'intention des personnes et des étudiants ayant un handicap afin d'augmenter leur niveau d'emploi au Nouveau-Brunswick. Cette observation a été formulée par deux groupes.
- Il est possible d'accroître davantage le nombre d'admissions spéciales aux CCNB/NBCC afin de permettre à un plus grand nombre de personnes ayant un handicap d'acquérir les compétences professionnelles et les outils nécessaires. Cette observation a été formulée par un groupe.
- Les collectivités rurales et leurs résidents ayant un handicap ont des difficultés particulières du côté des possibilités d'emploi. Il faut mettre en place des mesures et des programmes particuliers pour accroître l'emploi des personnes ayant un handicap vivant en milieu rural au Nouveau-Brunswick. Cette observation a été formulée par un groupe.
- Dans le contexte de la diminution de la main-d'œuvre et du vieillissement de la population entraînant une hausse des limitations fonctionnelles liées à l'âge, il faut chercher en particulier à mieux soutenir les personnes âgées ayant un handicap qui souhaitent travailler à temps partiel ou à temps plein. Cette observation a été formulée par un groupe.

Les fonds

- Il s'avère difficile d'obtenir les fonds suffisants pour appuyer l'innovation et la transition systémique afin de favoriser l'emploi des personnes ayant un handicap. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick devrait créer un nouveau Fonds pour l'emploi des personnes ayant un handicap afin de stimuler la croissance de l'emploi et l'innovation comme il l'a fait avec le nouveau Fonds pour l'emploi des jeunes. Le nouveau Fonds pour l'emploi des personnes ayant un handicap encouragerait les investissements du secteur privé, les partenariats avec les organismes communautaires et offrirait un soutien à la formation professionnelle, au recyclage, aux coûts salariaux et à d'autres dépenses d'emploi connexes. Les indicateurs de réussite serviraient à mesurer la hausse réelle de l'emploi, des revenus et de la qualité de l'emploi des personnes ayant un handicap. Cette observation a été formulée par les cinq groupes.
- La conception universelle et l'accès à l'infrastructure bâtie restent insuffisants au Nouveau-Brunswick. Le gouvernement doit favoriser la pleine mise en œuvre du *Code national du bâtiment* et de ses aspects liés à la conception universelle dans le cadre d'un programme intentionnel de formation et de mobilisation à l'intention des constructeurs, des investisseurs, des municipalités et des utilisateurs. Cette observation a été formulée par un groupe.

L'infrastructure

- Le transport est un défi permanent pour beaucoup de Néo-Brunswickois aux moyens financiers limités, notamment les personnes ayant un handicap. Quelques municipalités seulement offrent des services de transport en commun, et les taxis coûtent cher et offrent un service souvent inadéquat. Une stratégie de transport provinciale pour les personnes ayant un handicap est mise en avant dans chaque rapport de stratégie et de mobilisation des intervenants auprès des personnes ayant un handicap depuis de nombreuses années, sans grand impact. Il faut absolument améliorer les services de transport, surtout dans les régions rurales, en vue de favoriser l'emploi des personnes ayant un handicap et de toutes les autres personnes. Cette observation a été formulée par les cinq groupes.
- Un processus décisionnel fondé sur des données probantes s'impose pour s'assurer que les programmes atteignent leurs objectifs et que les ressources investies aident réellement les clientèles visées. Bien que ce fait soit reconnu par les décideurs de la province, il y a des mesures à prendre pour concrétiser un tel processus décisionnel dans la province. Il faut améliorer la qualité et l'analyse des données fournies aux décideurs. Les données sur le marché du travail pour les personnes ayant un handicap et les autres clientèles doivent être « transposées » dans un langage clair. Il faut affiner l'analyse comparative des programmes, les capacités de mesure et l'analyse des données statistiques et qualitatives. Il existe un vaste corpus de meilleures pratiques d'analyse utilisées dans le secteur privé, au sein des organismes sans but lucratif, dans les universités et d'autres provinces et territoires, qui peut facilement être appliqué dans la province afin d'améliorer considérablement le ciblage et les résultats de nos programmes. Cette observation a été formulée par trois groupes.

Un gouvernement souple

- Le gouvernement du Nouveau-Brunswick doit lui-même montrer l'exemple en améliorant ses propres pratiques et résultats en matière d'emploi des personnes ayant un handicap tout en faisant connaître ses réalisations dans le domaine et en soulignant leur importance. Il peut le faire en relançant et en améliorant le Programme d'égalité d'accès à l'emploi du gouvernement. Cette observation a été formulée par trois groupes.
- Le gouvernement provincial doit également s'engager plus fermement à mettre en œuvre le Plan d'action-emploi (PAE) pour les personnes ayant un handicap et sa relance lorsque celui-ci devra être renouvelé en avril 2017. La prochaine version du PAE serait davantage fondée sur des données probantes et privilégierait une hausse réelle de l'emploi de ces personnes. Il faut élargir et renforcer la participation des intervenants auprès des personnes handicapées à la planification et à la mise en œuvre du PAE en diffusant des rapports d'étape réguliers sur une variété de plateformes d'information. Cette observation a été formulée par trois groupes.
- L'amélioration de l'emploi des personnes ayant un handicap doit se faire dans le cadre de vastes partenariats communautaires axés sur la satisfaction des besoins

individuels et l'appariement actif des personnes à des situations d'emploi bien adaptées à leurs compétences et à leurs ambitions. Cette observation a été formulée par trois groupes.

- L'amélioration de l'emploi des personnes ayant un handicap représente autant une aspiration positive qu'une saine pratique commerciale. Toutefois, elle est aussi souvent exigée par la loi. Toute mesure visant à accroître l'emploi des personnes ayant un handicap doit se faire en plein respect des lois et règlements du Nouveau-Brunswick en matière des droits de la personne. Cette observation a été formulée par deux groupes.
- Au sein du GNB, les nombreux programmes et initiatives qui soutiennent l'emploi des personnes ayant un handicap sont dispersés dans au moins trois ministères : Éducation et Développement de la petite enfance; Éducation postsecondaire, Formation et Travail; Développement social. La coordination et le décloisonnement continuent de créer des difficultés. Fusionner la direction de ces programmes et initiatives sous l'égide d'un même ministère permettrait d'améliorer leur efficacité et d'offrir des services intégrés en redirigeant plus de ressources à partir des frais généraux des ministères aux programmes directs. Cette observation a été formulée par deux groupes.
- Dans le même ordre d'idées, les délais de traitement des demandes de bourses d'études et d'autres programmes similaires doivent être réduits. Cette observation a été formulée par deux groupes.

LEÇONS RETENUES

Comme pour toute rencontre d'envergure, il y a toujours des choses qui peuvent être améliorées. Voici quelques-unes des leçons apprises durant l'événement :

Les bons coups

- Les objectifs du Sommet ont été atteints, notamment :
 - L'établissement d'une liste de possibilités;
 - La formulation des conditions de réussite pour les possibilités cernées.
- En règle générale, les participants ont été satisfaits du Sommet.
- Il y a eu une bonne représentation des intervenants auprès des personnes ayant un handicap, des fonctionnaires, des députés et des membres du Cabinet.
- Le système de sonorisation et la traduction simultanée ont fonctionné correctement.

Les points à améliorer

- Une discussion et une séance de dialogue plus longues avec les participants au Sommet.
- La logistique de la rencontre comme l'utilisation d'insignes porte-nom et un meilleur processus d'inscription.
- La distribution d'une information plus précise sur les personnes ayant un handicap dans la province.

Prochaines étapes

Le Sommet sur les possibilités et le présent rapport abordent la plupart des arguments, des défis, des lacunes, des besoins, des coûts, des exigences, des observations et de la dynamique sectorielle qui ressortent clairement lorsqu'il est question d'améliorer les possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap dans la province. Répéter ce qui a déjà été fait risque tout probablement de donner les mêmes résultats, lesquels, nous en convenons tous, doivent être améliorés à l'intention des nombreuses personnes que nous desservons.

Le CPMCPH estime qu'il est possible et souhaitable d'adopter une démarche fondée sur les données du Nouveau-Brunswick qui est axée sur le marché et les partenariats en vue d'augmenter le nombre d'emplois, qui est adaptable tout en répondant aux besoins des personnes ayant un handicap et à ceux des employeurs, et qui est conforme à nos lois et aux meilleures pratiques.

Le Conseil du Premier ministre prend des mesures aujourd'hui pour trouver des moyens d'améliorer notre travail, améliorer notre impact stratégique collectif et adopter une approche plus souple face aux besoins des clients en tant que personnes. Une telle démarche constituerait une innovation par rapport à notre démarche habituelle, souvent dominée par des discussions sur la façon d'ajuster le fonctionnement de nos nombreux systèmes pour améliorer des résultats tactiques.

Comme première étape essentielle, le Conseil du Premier ministre améliorera le niveau d'engagement des nombreux intervenants auprès des personnes ayant un handicap appelés qui doivent travailler différemment et de manière plus efficace, notamment par la voie du Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap et du Plan d'action sur les questions touchant les personnes handicapées. Le Conseil du Premier ministre facilitera également la tenue d'un sommet de suivi avec les intervenants auprès des personnes ayant un handicap afin de poursuivre cette discussion.

ANNEXE A : INVITÉS ET PARTICIPANTS

Sommet sur les possibilités pour les personnes ayant un handicap

Alene Homes	GADCNB/Steinback Consulting
Allen Bard	EPFT
Annie Chiasson Doiron	Vie autonome – Péninsule acadienne
Beverly Grasse	Société Neil Squire
Bill Patrick	EPFT
Brennon Somerville	Secrétariat des affaires autochtones
Bronwen Cunningham	EPFT
Chantal Poirier	GADCNB
Christin Lanteigne	SSENB
Christine Levesque	Centre Dexter
Diane Nason	EPFT
Gillian Hoyt-Hallett	Centre de réadaptation Stan Cassidy
Haley Flaro	Capacité Nouveau-Brunswick inc.
Jeff Sparks	CPMCPH
Jennifer Jewett	Association canadienne de la surdicécité – N.-B.
Jennifer Wilkins	MRH
John Otteson	Développement social
Tanya Wilson	Développement social
Ken Pike	ANBIC
Ken Walsh	CPMCPH
Kevin Symes	Association canadienne de la surdicécité – N.-B.
Linda Ferrier	CPMCPH
Manon Nadeau	CCRT
Marc-Alain Maillet	Commission des droits de la personne – président
Mary Ellen Kingston-Ritchie	NBCC
Noëlla Hebert	CPMCPH
Paul Cyr	CCNB
Rima Assouad	MRH
Sandy Meikle	CPMCPH
Steven Therrien	EPFT
Tracy Ryan	Dystrophie musculaire Canada
Vicky Martin	MRH

Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées – Personnel et participants

Christyne Allain
Chelsee MacLeod
Kristin Colwell
Brian Saunders

ANNEXE B : SURVOL DE LA SITUATION DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP

La priorité du gouvernement du Nouveau-Brunswick est la création d'emplois, et le GNB travaille avec le secteur privé et d'autres afin de créer des emplois et de faire croître l'économie. Il s'agit d'une étape nécessaire, car ensemble nous voulons faire du Nouveau-Brunswick le meilleur endroit où vivre, travailler et élever une famille.

Le premier ministre vous a demandé de le rencontrer afin de lancer des idées sur la façon de multiplier les possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap et de trouver comment nous pouvons mieux travailler ensemble afin de faire progresser le Nouveau-Brunswick.

Depuis plusieurs années, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a entrepris un grand nombre de stratégies et de plans visant à améliorer les possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap.

Bien que des progrès aient été réalisés grâce à une gamme de programmes communautaires ou gouvernementaux ainsi qu'à des investissements considérables, il reste beaucoup à faire pour améliorer les possibilités d'emploi de ces personnes au Nouveau-Brunswick.

Tout comme le raisonnement qui a mené à leur élaboration, la **vision** et les **principes directeurs** énoncés dans le **Plan d'action-emploi** en 2012 sont toujours fondés aujourd'hui. Ils sont toujours fondamentaux et essentiels à l'amélioration des possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap, et c'est pourquoi le présent sommet est organisé.

Les principes directeurs du Plan d'action-emploi commencent ainsi : « ***La consultation, l'engagement et la collaboration des personnes ayant un handicap, des organismes œuvrant pour les personnes ayant un handicap et des employeurs ainsi que de diverses populations, notamment les Premières Nations, la communauté sourde, les nouveaux arrivants et les populations de langue officielle sont essentiels à la mise en œuvre réussie du Plan d'action-emploi.*** »

Dans cette optique, les intervenants doivent maintenant aborder certaines questions clés. Voici certaines d'entre elles :

- 1) Quelles sont les possibilités de croissance en matière d'emploi pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick?
- 2) Quelles sont les conditions pour réussir à faire avancer le dossier au Nouveau-Brunswick?
- 3) Quelles prochaines étapes les intervenants et le gouvernement doivent-ils prendre pour améliorer les possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap?

Autres points saillants

- Les enjeux associés à la situation des personnes ayant un handicap touchent presque chacun d'entre nous comme consommateurs, par la famille ou les amis, et aussi parce que nous vieillissons tous.
- En tout, 90 % des Canadiens pensent que les personnes ayant un handicap ne sont pas pleinement intégrées dans la société.

Au Canada, 70 % des propriétaires de petites entreprises n'ont jamais embauché une personne ayant un handicap.

Au Canada, 55 % des personnes ayant un handicap croient que cacher leur handicap augmente leurs chances d'être embauchées ou de recevoir une promotion.

- Au Nouveau-Brunswick, 16,7 % de la population a un handicap, **ce qui représente un habitant sur six**, soit 125 700 personnes. Les données indiquent que le nombre de personnes ayant un handicap dans la province est encore plus élevé.
- La proportion des personnes ayant un handicap est en hausse au Nouveau-Brunswick, et la province se classe maintenant au deuxième rang au pays pour le nombre de personnes ayant un handicap, principalement en raison de sa population vieillissante et de l'émigration.
- Les taux de pauvreté sont beaucoup plus élevés chez les personnes ayant un handicap que dans le reste de la population.
- Le revenu médian des personnes ayant un handicap équivaut à 65 % de celui des personnes sans handicap et diminue avec la gravité de l'incapacité.
- Les personnes ayant un handicap qui sont en âge de travailler ont environ deux fois plus de risques de vivre dans la pauvreté que les personnes sans handicap.
- Au Canada, environ la moitié des personnes âgées ayant un handicap travaillent comparativement à environ 75 % des personnes sans handicap.
- Au Canada, le taux de participation à l'emploi est de 55 % chez les personnes handicapées par rapport à environ 79 % pour les personnes sans handicap.
- La situation d'emploi est pire pour les femmes ayant un handicap et pire encore pour les Autochtones ayant un handicap.
- L'analyse de rentabilité en ce qui concerne l'emploi d'un nombre croissant de personnes ayant un handicap est très positive, et il existe de rigoureuses données probantes issues de la recherche sur les meilleures pratiques connexes.

- Les approches efficaces qui augmentent l'emploi et réduisent la pauvreté chez les personnes ayant un handicap s'avèrent également très efficaces pour le reste de la population.
- Du point de vue des « droits », le Canada et les provinces ont adopté la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées; la *Loi constitutionnelle canadienne* garantit l'égalité des groupes défavorisés; et le gouvernement du Canada s'est engagé à élaborer une nouvelle loi nationale sur les personnes ayant un handicap.
- Bien que la province ait réalisé des progrès pour répondre aux besoins en emploi des personnes ayant un handicap grâce à un éventail de programmes gouvernementaux ou communautaires ainsi qu'à des investissements considérables, il reste beaucoup à faire pour améliorer les possibilités d'emploi de ces personnes.
- Des solutions vraiment efficaces nécessitent l'établissement d'un partenariat coordonné et basé sur la confiance avec chacun d'entre nous.

ANNEXE C : SONDAGE DE RÉTROACTION DES PARTICIPANTS

Nombre de questionnaires envoyés – 35

Nombre de réponses reçues – 13 (37 %)

Le Sommet sur les possibilités visait les trois objectifs suivants :

- 1) Déterminer les possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat pour les personnes ayant un handicap;
- 2) Élaborer une gamme de « possibilités » en vue de faire croître l'économie du Nouveau-Brunswick et établir les conditions de réussite de ces possibilités;
- 3) Établir des communications et des relations positives entre ces partenaires clés, le premier ministre et le gouvernement.

Les résultats du sondage des participants au Sommet sont indiqués ci-dessous. Les commentaires individuels sont également indiqués pour chacune des questions.

Q1. Quelle est l'idée qui vous a le plus intéressé?

- L'idée de rendre le travail plus souple pour les personnes ayant un handicap et leur famille.
- La création d'un fonds du gouvernement pour aider les personnes ayant un handicap à installer un bureau à domicile.
- La mobilisation des employeurs, comment les former et commencer dès l'école à préparer à l'emploi les enfants ayant des besoins spéciaux.
- Travailler ensemble pour résoudre les problèmes.
- Beaucoup d'initiatives m'ont intéressé, comme sensibiliser davantage les employeurs au sujet de l'embauche de personnes ayant un handicap, la présentation de l'analyse de rentabilité, le programme de préemploi, les accords de travail flexibles.
- La nécessité de préparer les personnes ayant un handicap à entrer sur le marché du travail dès le secondaire et d'offrir un mentorat au travail.
- Le travail autonome et l'entrepreneuriat.
- L'étude des obstacles à l'accès des personnes ayant un handicap au marché du travail.
- L'idée de rendre le travail plus souple pour les personnes ayant un handicap et leur famille.
- Aucune en particulier, car j'ai senti que cela était un peu précipité...

- Notre organisation était déçue de constater qu'il n'a pas été question de la nécessité de poursuivre la mise en œuvre vigoureuse du Plan d'action-emploi pour les personnes handicapées dans les présentations et le préambule. Il faut que les ministères reçoivent le mandat de relancer le travail sur la mise en œuvre de ce plan.
- J'ai beaucoup apprécié la diversité des gens de la rencontre. Les personnes capables de contribuer aux améliorations étaient présentes et nous avons senti une grande ouverture de leur part.

Q2.Trouvez-vous qu'on a écouté ce que vous aviez à dire lors du Sommet?

- Je me suis senti écouté et compris, et notre groupe a eu des échanges très intéressants.
- C'était bien de voir les fonctionnaires, mais j'étais déçu que la majorité d'entre eux partent avant le début de la conversation.
- Je pense que nos propos ont été entendus, cela a été très positif.
- Bien.
- Oui, mais est-ce que le premier ministre va reprendre certaines de nos suggestions?
- Très bien, l'animateur était excellent et il nous a tous fait participer et a facilité les échanges dans notre groupe.
- Tout le monde dans mon groupe a participé et a eu l'occasion d'exprimer ses idées.
- C'était une bonne introduction pour les participants, mais la formule ne se prêtait qu'à une discussion à un certain niveau.
- Je me suis senti écouté et compris; notre groupe a eu une conversation très intéressante.
- Dans les groupes, oui, mais je ne suis pas convaincu que ce soit la même chose au niveau supérieur, car le premier ministre M. Gallant a dit qu'il reviendrait pour la séance de récapitulation, mais il ne s'est pas présenté...
- Question qui porte à confusion... Est-ce que je trouve qu'on a écouté ce que j'avais à dire? Oui, notre groupe a noté toutes les observations des membres. J'espère juste que celles-ci seront intégrées au rapport.
- Oui, le facilitateur à notre table contrôlait bien les échanges.

Q3.Qu'avez-vous principalement retenu du Sommet?

- Les besoins sont différents en régions rurales par rapport aux régions urbaines.
- Les fonctionnaires et les intervenants communautaires semblaient avoir les mêmes idées et priorités.
- Toute la participation, événement très bien organisé.
- J'ai établi de nouveaux liens avec des personnes qui se consacrent à ce dossier.

- Un rassemblement de tous ceux qui défendent les droits des personnes ayant un handicap.
- Le sentiment que le gouvernement voulait vraiment nous écouter et intégrer les personnes ayant un handicap.
- Il y a beaucoup d'intervenants désireux de travailler avec le gouvernement pour accroître les perspectives d'emploi des personnes ayant un handicap. Comme bon nombre de ces intervenants ont contribué au PAE, il faudrait que le gouvernement se penche en priorité sur les recommandations formulées dans ce document.
- La diversité des organisations et des organismes de la province chargés d'améliorer les conditions des personnes ayant un handicap; cette rencontre a été très utile pour nos propres efforts d'éducation et de sensibilisation.
- Les besoins sont différents dans les régions rurales comparativement aux régions urbaines.
- Rien en particulier...
- Le gouvernement manque de leadership dans la mise en œuvre du Plan d'action-emploi. Le premier ministre a été mal renseigné sur le contexte, y compris la terminologie appropriée (c'est-à-dire il doit parler de « personne ayant un handicap »).
- Le Sommet donnera lieu à un plan d'action qui contribuera à l'amélioration des conditions des personnes ayant un handicap dans notre province.

Q4. Sur une échelle de 1 à 5 (5 étant la note la plus élevée et 1, la plus basse), veuillez évaluer les éléments suivants du Sommet :

	Réponses	Fourchette	Note totale	Moyenne
Emplacement	13	3 à 5	57	4,38
Programme	13	1 à 5	46	3,54
Animateurs	13	2 à 5	49	3,77
Durée	13	1 à 3,5	28	2,15
Rafraîchissements	13	1 à 5	45	3,46

Q5. Quel a été l'élément le plus intéressant du Sommet?

- Rencontrer d'autres gens qui ont des documents et des idées à partager. Le désir de trouver comment faire avancer les choses.
- Le niveau d'engagement des participants.

- Tout, nous devrions nous rencontrer une ou deux fois par année.
- La passion du premier ministre à l'égard du dossier.
- Les idées exprimées par les participants.
- Les échanges au sein de mon groupe; l'ouverture des membres du groupe, le partage de beaucoup de bonnes idées.
- Tisser des liens avec d'autres personnes qui s'intéressent aux possibilités d'emploi pour les personnes ayant un handicap.
- Le fait d'y être invité.
- Rencontrer d'autres gens qui ont des documents et des idées à partager. Le désir de trouver comment faire avancer les choses.
- Les rafraîchissements...
- L'occasion de réseauter avec d'autres et de parler à des députés et ministres.
- Définitivement les échanges entre les différents intervenants.

Q6. Quel a été l'élément le moins intéressant?

- J'estime qu'il s'agit d'un sujet très vaste et qu'il faut plus de temps pour en discuter. Il m'apparaît presque impossible de trouver le moyen de les aider à accéder à l'emploi. Il faut adopter une approche individuelle.
- Le fait que nous ayons déjà parlé de ce que la plupart d'entre nous savaient déjà. Il faut également que plus de personnes ayant un handicap participent à ce type d'événements.
- La durée.
- Tout était très bien.
- Le manque de temps.
- Tout était utile, il aurait fallu plus de temps pour discuter en groupe et pour faire la synthèse de tous les groupes.
- Il n'y avait pas assez de temps pour discuter vraiment des enjeux et des possibilités, et pour faire des recommandations. La plupart des éléments discutés se trouvent déjà dans le PAE.
- Tout effort visant à améliorer les perspectives offertes aux citoyens mérite d'être souligné.
- Recevoir les questions du Sommet à la dernière minute...

- La promotion était trompeuse. Il ne s'agissait pas d'une discussion ou d'une table ronde avec le premier ministre. Ce dernier a quitté la salle avant la discussion. L'animation était faible. Dommage que David Campbell n'était pas là pour animer.
- Aucun.

Q7. Dans quels domaines le gouvernement devrait-il concentrer ses efforts pour accroître la participation des personnes handicapées aux activités économiques?

- Selon moi, il ne devrait pas y avoir de différence entre l'embauche d'une personne ayant un handicap ou d'un étudiant à la sortie du collège. L'employeur devrait recevoir une subvention salariale pendant six mois ou un an qui tient compte du fait que certains d'entre eux sont INCAPABLES de travailler à temps plein ou à temps partiel selon notre définition. Pour la plupart, commencer à travailler plus de dix heures par semaine est épuisant; c'est impossible de maintenir ce rythme. En outre, on ne peut pas s'attendre à ce qu'un jour ils soient capables d'occuper un emploi à temps plein.
- Les fonds pour promouvoir l'embauche des personnes ayant un handicap; la promotion de l'impact; les programmes de financement gouvernementaux devraient hausser les exigences imposées aux employeurs en vue de maintenir l'emploi à la fin de la subvention.
- L'emploi, former les employeurs, faites-leur savoir que les gens spéciaux sont capables de travailler, qu'ils n'ont aucune raison d'avoir peur d'eux. Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick donne l'exemple et embauche des personnes ayant un handicap dans les hôpitaux, les bureaux, les écoles; donnez-leur un emploi à temps plein, ça commence par vous.
- Campagnes dans les médias. Présenter les entreprises du Nouveau-Brunswick qui emploient des personnes ayant un handicap. Adopter l'attitude que nous voulons voir.
- Faire connaître les avantages à embaucher des personnes ayant un handicap et évaluer leurs besoins réels en services.
- Faire savoir que les personnes ayant un handicap sont de bons employés et sensibiliser les employeurs à cet égard.
- Les recommandations du PAE.
- Encore aujourd'hui, le secteur des affaires est réticent à embaucher des personnes ayant un handicap. Le gouvernement peut mettre en place des mesures particulières pour donner l'exemple et susciter un élan : programmes incitatifs (\$), emplois désignés, entrepreneuriat pour les personnes ayant un handicap, en faire une exigence dans les marchés publics d'approvisionnement (surtout les TI), formation/apprentissage.
- Assurer le financement des organismes qui tentent d'accroître la diversité et l'intégration en milieu de travail...
- Le premier ministre doit remettre une lettre de mandat aux ministres responsables des recommandations du Plan d'action-emploi afin qu'ils mettent effectivement en œuvre le

plan. Comme il n'y a plus de député responsable de la mise en œuvre concrète du plan et de sa surveillance, le plan a perdu de son mordant. Il faut mettre en place immédiatement un groupe chargé de superviser efficacement la mise en œuvre du Plan.

- Le gouvernement devrait dépenser ses énergies à mieux préparer les employeurs à recevoir ces personnes. Il est important que l'implication du gouvernement voie à l'obtention d'emploi durable.

Q8. Que pourriez-vous faire pour appuyer la croissance des possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat des personnes handicapées au Nouveau-Brunswick?

- En tant que conseiller en emploi, je m'adresse aux employeurs pour leur offrir la possibilité de travailler avec mes clients. Je facilite également la formation et je m'efface lorsque mon client connaît bien son travail et peut le faire de façon autonome.
- Être le porte-parole d'une personne qui a un handicap et réussit à occuper un emploi; utiliser mon expérience en ressources humaines pour éduquer les gestionnaires chargés de l'embauche et communiquer avec eux.
- Participer, j'aiderais sûrement à distribuer l'information, j'aiderais les employeurs, je ferai une publicité.
- Continuer à faire partie de groupes de personnes ayant un handicap et à les aider à travailler en faveur de l'emploi des personnes ayant un handicap et amener le gouvernement à promouvoir l'emploi de ces dernières et, personnellement, faire ce que je peux pour promouvoir l'emploi des personnes ayant un handicap.
- Offrir des mesures de soutien communautaires favorisant la réussite et l'autonomie des personnes. Aider également à faciliter l'employabilité.
- Nous veillons déjà à offrir un environnement accessible et à ne pas indiquer d'exigences inutiles dans nos descriptions de travail, et nous encourageons vraiment l'égalité dans tous les aspects de la vie quotidienne.
- Notre organisme privilégie l'élaboration de séances de sensibilisation à l'intention des employeurs, et nous sommes en train d'élaborer des webinaires et d'établir des contacts avec un plus grand nombre d'employeurs dans l'ensemble de la province du Nouveau-Brunswick.
- Continuer d'offrir des services spécialisés d'emploi et de planification de la transition. Participer activement à un comité directeur/groupe de mise en œuvre.
- Comme je travaille pour le CCNB, il est important pour nous de mieux préparer nos étudiants pour leur milieu de stage et pour les emplois futurs.

Q9. Avez-vous d'autres commentaires au sujet du Sommet? Veuillez préciser.

- J'espère que nous aurons l'occasion de nous revoir et de discuter de ce que nous entendons par le travail des personnes ayant un handicap. Des personnes n'ont jamais eu d'offre d'emploi et elles aimeraient faire partie de la collectivité en travaillant. Il faut

exposer directement les employeurs à ce que cela signifie vraiment travailler avec une personne ayant un handicap. Les employeurs réaliseraient ainsi qu'elles peuvent être très productives.

- Merci d'avoir organisé le Sommet. Nous l'apprécions.
- Très bien fait. Bien que j'aie trouvé le tout excellent et bien organisé, il faudrait le faire plus souvent et peut-être y faire participer des employeurs.
- Très bonne première expérience pour moi, j'aimerais que l'expérience se poursuive, en particulier dans le contexte du changement constant de leadership et de l'engagement renouvelé du Canada à mettre en œuvre et surveiller les droits des personnes ayant un handicap dans le cadre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.
- J'avais l'impression que le gouvernement organisait tout simplement cet événement pour dire qu'il l'avait fait. Le rythme était un peu trop rapide et c'était trop précipité à la dernière minute... Je suis convaincu qu'un tel sommet pourrait constituer une belle occasion pour les intervenants de prendre le temps de discuter des enjeux et de trouver comment améliorer et accroître les possibilités d'emploi pour les personnes ayant un handicap...
- Il faut trouver un meilleur animateur à l'avenir pour assurer une animation plus efficace des groupes et les amener ainsi à examiner plus profondément les solutions et les possibilités.
- Excellent travail de la part des organisateurs.