



# **Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick**

2012-2017

## Table des matières

<b>Section</b>	<b>Page</b>
<b>Message des coprésidents du comité directeur du plan d'action-emploi</b>	2
<b>Introduction</b>	3
<b>Renseignements généraux</b>	4
Situation actuelle	4
Au-delà de l'argument économique : engagements juridiques et autres qui nécessitent une attention et des mesures	7
Programmes et services en vigueur	8
Questions et thèmes issus des consultations publiques	16
Recherche et connaissances actuelles sur les « meilleures pratiques »	17
<b>Le plan stratégique : vision, principes directeurs et objectifs</b>	18
Vision	18
Principes directeurs	18
Objectifs	19
<b>Recommandations concernant les mesures à prendre</b>	20
<b>Plan d'évaluation et indicateurs clés</b>	43
<b>Bibliographie</b>	46
<b>Annexe A – Membres du comité directeur du plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap</b>	47
<b>Annexe B – Membres du groupe de travail sur le plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap</b>	48
<b>Annexe C – Glossaire des termes</b>	49

## Message des coprésidents du comité directeur du plan d'action-emploi

Nous sommes heureux de présenter le Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick.

Nous tenons à remercier le grand nombre de personnes et d'organismes qui ont participé à l'élaboration du plan, y compris les membres du comité directeur et du groupe de travail ainsi que les personnes qui ont présenté un mémoire ou participé aux consultations publiques.

Le plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap est un plan quinquennal ambitieux. Il nécessitera une nouvelle façon de concevoir les politiques et d'offrir les programmes et les services au Nouveau-Brunswick. Il nécessitera aussi une nouvelle façon de penser pour faire en sorte que l'objectif premier des politiques et des programmes soit d'aider les personnes ayant un handicap à utiliser leur plein potentiel en milieu de travail. Il nous demandera de travailler de façon plus efficace et de nous concentrer sur les besoins des Néo-Brunswickois ayant un handicap dans les domaines de la littératie, de la formation, des études et de l'emploi. Nous devons de plus garder à l'esprit l'importance de prévoir des mesures de soutien pour les personnes ayant un handicap se rapportant à d'autres activités et objectifs de vie.

Nous avons réalisé des progrès considérables en ce qui concerne l'emploi des personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick. Il reste cependant beaucoup de chemin à faire pour atteindre les objectifs décrits dans le présent plan. Certaines mesures pourront être prises à court terme et dans les limites des ressources existantes. D'autres pourraient prendre plus de temps à mettre en œuvre et pourraient exiger de nouveaux investissements. Les progrès nécessiteront du temps, mais avec un haut degré d'engagement de la part des personnes ayant un handicap, de la collectivité, du gouvernement et des employeurs, nous concrétiserons notre vision du Nouveau-Brunswick comme chef de file en matière d'emploi des personnes ayant un handicap.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.



Danny Soucy, député provincial  
Coprésident



Jonathan Davenport, représentant des employeurs  
Coprésident

## Introduction

Le Nouveau-Brunswick affiche le deuxième taux le plus élevé d'incapacité au Canada, soit 17,2 % (Statistique Canada, 2008) de la population, et ses taux d'emploi et d'activité pour les personnes ayant un handicap continuent d'être inférieurs à la moyenne nationale. L'expérience vécue, l'expérience communautaire et la recherche continuent d'indiquer que de nombreuses personnes ayant un handicap peuvent travailler et mener une vie productive moyennant l'accès aux études, à la littératie, à la formation, à un soutien adéquat et à des possibilités d'emploi.

En 2005, à la suite de consultations, le Plan d'action ministériel sur l'aptitude à l'emploi pour 2005-2008 a été établi. Ce plan a été efficace pour établir les priorités, et il a été le fer de lance d'améliorations telles que le prolongement des prestations de la carte d'assistance médicale pour les personnes quittant l'aide sociale, la mise en place du Service de soutien aux employeurs du Nouveau-Brunswick et les améliorations au programme des Services de soutien à l'emploi et à la formation (SSEF). Les changements aux SSEF comprenaient une expansion du programme afin d'inclure un soutien aux personnes âgées de 16 à 18 ans.

Après l'expiration de la période de mise en œuvre du plan, le Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick a demandé que le gouvernement accorde la priorité à l'élaboration d'un nouveau plan d'action-emploi. À l'occasion du Petit-déjeuner avec les hauts fonctionnaires de 2011, tenu en reconnaissance de la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées, le premier ministre David Alward et la ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Martine Coulombe, ont lancé une initiative visant l'élaboration d'un nouveau plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap. Le député provincial de Grand Falls-Drummond-Saint-André, Danny Soucy, et le représentant des employeurs, Jonathan Davenport, de UPS Canada, ont été nommés coprésidents du comité directeur du plan d'action.

Un processus de consultation et d'engagement a été entrepris, et un comité directeur et un groupe de travail diversifiés ont été formés (voir les listes de membres aux annexes A et B). Le niveau élevé de participation du groupe de travail aux séances de consultation témoignait d'un intérêt considérable et de la volonté d'établir un plan proactif. Le plan qui en a découlé comporte plusieurs aspects et comprend des mesures pour modifier les politiques et les faire évoluer, améliorer les services, créer une culture de collaboration véritable, faire participer les employeurs et changer de façon fondamentale notre façon d'aborder les handicaps et l'emploi. Le plan d'action qui en a découlé fait état d'une gamme de mesures qui présentent ensemble une possibilité d'apporter un changement réel.

Le présent plan fournit d'importants renseignements généraux qui mettent en évidence la situation d'emploi actuelle des personnes ayant un handicap, la raison pour laquelle un plan d'action est nécessaire ainsi que les programmes et prestations en place pour favoriser les études, la formation et l'emploi des personnes ayant un handicap. Le plan établit une vision claire et un ensemble d'objectifs pour le plan d'action-emploi (ainsi que des indicateurs clés pour mesurer le succès de la mise en œuvre et l'atteinte des résultats). Des recommandations

concernant les mesures à prendre ont été formulées pour plusieurs domaines qui sont ressortis au cours des consultations publiques et des discussions du groupe de travail. Un glossaire des principaux termes se rapportant au présent plan est fourni à l'annexe C. Veuillez prendre note que le plan ne fournit aucune définition d'handicap, compte tenu des diverses définitions utilisées par les différents ordres de gouvernement et dans les différents programmes et politiques du Nouveau-Brunswick.

## Renseignements généraux

Afin d'élaborer un plan d'action-emploi efficace, il est nécessaire de bien comprendre plusieurs questions clés, dont les suivantes :

- La situation actuelle de l'emploi pour les personnes ayant un handicap, et son lien avec la littératie, la pauvreté et les tendances plus générales de l'économie et du marché du travail;
- Les politiques et les programmes dont nous disposons pour promouvoir les possibilités d'emploi;
- Les problèmes et les obstacles auxquels les gens font face lorsqu'ils se préparent à entrer le marché du travail, et les changements qui doivent être apportés;
- La connaissance des meilleures pratiques actuelles dans le domaine de la formation et de l'emploi pour les personnes ayant un handicap;
- Les responsabilités du gouvernement et de la société découlant des lois et des traités relatifs aux droits de la personne et des engagements de principe à l'égard de la création d'une province qui n'exclut personne.

S'appuyant sur la recherche, sur un examen des obligations à l'égard des droits de la personne et des politiques en vigueur et sur de riches discussions tenues lors des consultations et au sein du groupe de travail sur le plan d'action, ces renseignements généraux ouvrent la voie au changement qui doit se produire pour que les résultats sur le plan de l'emploi des personnes ayant un handicap puissent être améliorés de façon considérable.

### *Situation actuelle*

Selon Statistique Canada et l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités*, menée en 2006, le Nouveau-Brunswick présente le deuxième taux le plus élevé d'incapacité au Canada, soit 17,2 % de la population. Parmi les personnes en âge de travailler (âgées de 15 à 64 ans), 14,3 % ont un handicap (comparativement à une moyenne nationale de 11,5 %). Les chiffres nationaux relatifs à l'activité montrent clairement que les personnes ayant un handicap manquent de possibilités d'emploi, comparativement à la population générale. Les données les plus récentes, datant de 2006, indiquent ce qui suit :

- Le taux d'emploi pour les personnes ayant un handicap qui sont en âge de travailler sont considérablement plus faibles que pour les personnes sans handicaps – 49,8 % des personnes ayant un handicap occupaient un emploi au Nouveau-Brunswick en 2006,

comparativement à 71,9 % des personnes sans handicaps (les chiffres comparatifs nationaux sont 53,5 % et 75,1 %). Ce taux avait très peu changé par rapport aux données de 2001 (Statistique Canada, 2008).

- Le taux d'activité (personnes occupant un emploi ou cherchant activement un emploi) montre des disparités semblables à l'échelle nationale : 59,6 % des personnes ayant un handicap seulement participent au marché du travail, par rapport à 80,2 % des personnes sans handicap (Statistique Canada, 2008).
- Les taux d'emploi et de participation au marché du travail pour certains groupes de personnes ayant un handicap sont encore plus faibles. Le taux d'emploi national, par exemple, pour les personnes en âge de travailler qui ont une déficience développementale s'élève à seulement 27,8 % (Statistique Canada, 2008). Une étude réalisée en 1998 par l'Association des Sourds du Canada indique que 20,6 % des sourds au Canada occupaient un emploi à temps plein. D'autres groupes de population connaissent aussi de faibles taux d'emploi, mais les données détaillées sur le sujet sont limitées.
- L'écart entre le taux d'emploi des personnes ayant un handicap et celui des personnes sans incapacité est plus grand chez les groupes plus âgés et est quelque peu plus grand chez les femmes que chez les hommes (Statistique Canada, 2008).

Le manque d'activité sur le marché du travail a des incidences importantes sur la pauvreté des personnes ayant un handicap. L'Institut de recherche et de développement sur l'intégration et la société (2012) nous a appris ce qui suit :

- Les personnes ayant un handicap qui sont en âge de travailler ont environ deux fois plus de chances de vivre avec un faible revenu que les personnes sans incapacité.
- Les personnes ayant un handicap sont plus susceptibles de recevoir des prestations provinciales d'aide sociale que les personnes sans incapacité.
- Un pourcentage plus élevé d'Autochtones ayant un handicap vit avec un faible revenu, comparativement aux Autochtones sans incapacité.
- Les chances de vivre dans la pauvreté augmentent avec l'importance du handicap d'une personne.

Conformément à un récent rapport annuel (2010-2011) du ministère du Développement social, près de 6 000 personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick ont reçu des prestations d'aide sociale à titre de personnes déclarées aveugles, sourdes ou handicapées. Selon le Ministère, environ 3 500 autres personnes reçoivent de l'aide sociale au titre du Programme d'assistance transitoire. Ces personnes sont considérées comme ayant des « besoins à long terme » (souvent liés à un handicap quelconque). Les prestations que reçoivent ces personnes et familles sont considérablement inférieures à la plupart des mesures reconnues de la pauvreté.

Les personnes ayant un handicap font face également à de sérieux désavantages dans le domaine des études et de la formation. Les statistiques nationales indiquent que les personnes ayant un handicap sont plus portées à quitter l'école sans diplôme que les élèves sans handicaps (28 % par rapport à 19 %) et que seulement 13,2 % des personnes ayant un handicap ont un grade ou un

certificat universitaire. La participation à un programme d'études postsecondaires (de même qu'à un programme d'apprentissage) demeure faible pour les personnes ayant un handicap, et celles qui y participent ont souvent besoin de plus de temps pour terminer leur programme d'études ou de formation (statistiques citées dans *Analyse de politiques spécifiques à l'incapacité et à l'intégration*, IRDIS, 2012). Il existe également un manque d'option en matière de formation professionnelle pour les personnes qui ne suivent pas un programme structuré d'études ou de formation postsecondaires.

Dans ce contexte, notre main-d'œuvre vieillit, et les tendances indiquent que certains secteurs de notre économie font ou feront bientôt face à une pénurie de main-d'œuvre. Certaines de ces pénuries se manifestent dans des professions plus spécialisées, tandis que d'autres toucheront les professions modérément ou peu spécialisées. Selon le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (2010), par exemple, la demande potentielle de main-d'œuvre en tourisme au Nouveau-Brunswick devrait passer d'environ 34 200 emplois à temps plein en 2007 à plus de 36 600 en 2025. On prévoit toutefois une baisse de l'offre de main-d'œuvre éventuelle dans le secteur du tourisme au cours de cette période, allant de l'équivalent de 33 800 emplois à temps plein en 2007 à un peu moins de 30 400 emplois en 2025. Au Nouveau-Brunswick, certains employeurs cherchent déjà à doter les postes en important des travailleurs d'autres pays, car ils sont incapables de les doter dans leur entreprise.

Compte tenu du fait que de nombreuses personnes ayant un handicap possèdent des aptitudes et le désir de travailler et compte tenu également du besoin de ressources humaines pour soutenir notre économie, il serait logique de présumer que les employeurs accueillent ouvertement les personnes ayant un handicap parmi leur main-d'œuvre. Pendant que certains le font clairement, de nombreux employeurs hésitent encore à recruter et à employer des personnes ayant un handicap. La Direction de l'équité et de la diversité de la Commission de la fonction publique du Canada (mai 2011) a attiré l'attention sur les défis auxquels font face les personnes ayant un handicap dans plusieurs pays occidentaux, y compris le Canada :

- Attitudes négatives, peurs, perceptions erronées, fausses présomptions, mythes et stéréotypes concernant les personnes ayant un handicap que des employeurs, des gestionnaires et des superviseurs adoptent.
- Employeurs qui connaissent mal les questions liées à la déficience, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et la façon d'établir un programme de recrutement structuré pour les personnes ayant un handicap.
- Sites Web inaccessibles, outils et applications inutilisables ou non conviviaux pour les personnes ayant un handicap (y compris le manque d'accès à des ordinateurs).
- Stratégies de recrutement et d'information inadéquates; employeurs qui ne collaborent pas avec les organisations qui aident les personnes ayant un handicap à trouver un emploi.
- Employeurs qui connaissent mal la façon de mettre en œuvre les stratégies de maintien en poste des personnes ayant un handicap.

- Perception selon laquelle les travailleurs d'aujourd'hui doivent être en mesure d'exercer des tâches multiples et d'assumer des rôles multiples et selon laquelle les personnes ayant un handicap sont incapables de répondre à ces attentes.
- Agences de placement qui ne comprennent pas tout à fait les besoins des employeurs.

Bien que l'argument économique en faveur de faciliter la participation au marché du travail des personnes ayant un handicap soit irréfutable, il existe clairement un décalage entre la volonté de travailler des gens et la volonté des employeurs de les recruter et de les engager. Étant donné les changements démographiques imminents qui entraîneront des incidences sur la disponibilité de la main-d'œuvre, le moment est venu de changer la relation qui existe entre les personnes ayant un handicap et les employeurs du Nouveau-Brunswick.

### ***Au-delà de l'argument économique : engagements juridiques et autres qui nécessitent une attention et des mesures***

Les arguments économiques et sociaux en faveur de l'amélioration des possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap sont clairs, mais il existe d'autres raisons convaincantes de prendre des mesures pour mettre fin à l'exclusion économique de nombreuses personnes, notamment les obligations découlant de traités internationaux et les lois nationales et provinciales relatives aux droits de la personne.

En mars 2010, le Canada (avec le consentement des gouvernements provinciaux et territoriaux) a ratifié la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (CDPH) des Nations Unies. Les principes généraux de la Convention appuient la « participation et l'intégration pleines et effectives à la société » (CDPH, article 3). Par le truchement de la Convention, les « États Parties » s'engagent « à garantir et à promouvoir le plein exercice de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées » (CDPH, article 4). L'article 27 de la Convention aborde plus particulièrement le droit au travail et à l'emploi, stipulant ce qui suit :

*Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. (Nous soulignons.)*

L'article 27 prévoit également que les États Parties « garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail » en prenant des mesures appropriées, notamment pour interdire la discrimination, pour permettre aux personnes d'avoir accès à des programmes d'orientation professionnelle et à une formation, pour employer des personnes ayant un handicap dans le secteur public et dans le secteur privé, pour promouvoir les possibilités d'exercer un travail indépendant et pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes ayant un handicap.

La CDPH encourage les gouvernements à prendre des mesures proactives afin de faciliter l'emploi pour les personnes ayant un handicap. À l'échelle nationale, notre Constitution garantit l'égalité de droits conçus pour réparer les désavantages historiques auxquels font face certains groupes dans la société.

Outre les lois et les traités, le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est fermement engagé à créer une province qui n'exclut personne. Dans le contexte de l'éducation, l'engagement à l'égard de l'inclusion scolaire a été pris il y a plus de 25 ans. Le Programme de soutien aux personnes ayant un handicap du gouvernement provincial est fondé sur les principes de la participation, de l'égalité et de l'accès communautaire (ministère du Développement social, *Manuel de politiques – Programme de soutien aux personnes ayant un handicap*, 2010). Le programme du gouvernement au pouvoir reconnaît la valeur des personnes ayant un handicap et préconise des mesures concrètes pour améliorer la vie des gens, y compris des mesures liées à l'emploi.

### ***Programmes et services en vigueur***

Même s'il y a beaucoup de choses à faire pour améliorer de façon significative les résultats sur le plan de l'emploi, il existe actuellement plusieurs programmes et services qui viennent en aide aux personnes ayant un handicap. Certains de ces programmes et services cherchent à aider les personnes ayant un handicap à trouver un emploi, tandis que d'autres ont des objectifs plus généraux ou visent des populations plus vastes. Veuillez prendre note que les francophones ayant un handicap peuvent avoir de la difficulté à avoir accès à ces programmes. Voici un résumé de ces programmes :

#### *Services de soutien à l'emploi et à la formation (SSEF)*

Ce programme du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) offre du financement aux personnes ayant un handicap pour une variété de services ou de soutien, y compris ce qui suit :

- Formation – englobent les droits de scolarité, les livres, les tuteurs, les frais de subsistance et les fournitures nécessaires à la formation (certains de ces articles sont seulement couverts s'ils ont une composante liée à un handicap, par exemple la conversion d'un texte en braille).
- Emploi – englobent la recherche d'emploi, la formation en milieu de travail, les travailleurs de soutien, le counselling, la planification d'entreprise et les modifications au poste de travail.
- Adaptation et aide – englobent les technologies, les outils et l'équipement, les aides ergonomiques, le transport spécialisé et l'évaluation.
- Crise d'emploi – englobent divers services d'intervention en cas de crise d'emploi.

Pour être admissible au programme, une personne doit avoir 18 ans et plus et avoir un handicap physique intellectuelle, psychiatrique ou cognitive permanente ou à long terme. Elle doit aussi avoir un plan d'action pour l'emploi. Le programme a été modifié récemment pour inclure les jeunes âgés de 16 ans ou plus ayant un handicap et fréquentant encore l'école secondaire. Les

SSEF, par exemple, peuvent offrir les mesures de soutien à l'emploi requises pour trouver un emploi d'été.

Le financement offert au titre des SSEF est limité dans le temps. Une personne qui a besoin d'une aide pratique ponctuelle, par exemple un formateur en milieu de travail, un interprète ou un travailleur de soutien à l'emploi, peut recevoir jusqu'à 600 heures de soutien pendant un maximum de 52 semaines. À l'heure actuelle, le programme n'offre aucune aide pratique ponctuelle de façon continue.

En 2010-2011, les SSEF ont offert une aide financière à 404 personnes (comparativement à 462 personnes en 2009-2010).

#### *Transition de l'école au travail ou aux études postsecondaires*

Les jeunes ayant un handicap peuvent bénéficier de plusieurs services de soutien pour faciliter la transition de l'école secondaire au travail ou aux études postsecondaires.

- Dans le cadre de leurs études secondaires, certains élèves participent à des programmes d'enseignement coopératif qui prévoient une expérience de travail au sein de la collectivité. D'autres élèves bénéficient d'une expérience de travail en milieu scolaire.
- Dans le secteur d'éducation francophone, les élèves inscrits à un « programme d'adaptation scolaire » ont accès à un nouveau programme appelé « Trousses d'exploration de métiers semi-spécialisés » qui fournit des trousseaux pour sensibiliser les élèves aux différents types d'emploi que l'on trouve dans la collectivité (p. ex. : emploi dans une animalerie ou une boutique de fleurs) et pour les préparer à une expérience professionnelle dans le domaine.
- Dans le secteur anglophone, la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA) intervient auprès des élèves ayant une déficience sensorielle afin de les aider à explorer les carrières, à planifier la transition et à avoir accès aux études postsecondaires. Le service est exécuté en sous-traitance et financé par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Dans le secteur francophone, les élèves aux prises avec une déficience sensorielle reçoivent des services similaires directement du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.
- L'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire (ANBIC) participe à un projet pilote financé par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail et destiné à aider les élèves du secondaire ayant une déficience intellectuelle à planifier la transition au travail ou à un collège communautaire et à acquérir des aptitudes pour se préparer à l'emploi.
- De nombreux membres du personnel scolaire des secteurs francophone et anglophone ont été formés pour utiliser le processus de planification Parcours afin d'aider à orienter la planification de la transition des élèves ayant un handicap.

### *Aide financière pour les études postsecondaires*

Les étudiants ayant un handicap peuvent être admissibles à la Subvention canadienne pour l'accès aux études du gouvernement fédéral, soit un maximum de 8 000 \$ par an pour couvrir les coûts exceptionnels des études associés à certaines incapacités permanentes. Pour demander la subvention, l'étudiant doit d'abord demander un prêt d'études canadien à plein temps ou à temps partiel aux services provinciaux d'aide financière aux étudiants afin d'établir le besoin. Les étudiants ayant un handicap peuvent aussi être admissibles à la Subvention canadienne d'accès, un montant maximal de 2 000 \$ par an pour couvrir le logement, les droits de scolarité, les livres et les autres dépenses liées aux études. Pour être admissibles, les étudiants doivent avoir une incapacité permanente, être admissibles à un prêt d'études canadien, maintenir une norme scolaire satisfaisante et avoir un besoin évalué. Les étudiants qui participent à un programme postsecondaire modifié et qui ne recevront pas un diplôme ou un certificat ordinaire ne sont pas admissibles à l'aide financière aux étudiants et à ces subventions.

En 2010-2011, 439 personnes au Nouveau-Brunswick ont reçu la Subvention canadienne pour l'accès aux études (comparativement à 365 en 2009-2010), et 239 personnes ont reçu la Subvention canadienne d'accès (comparativement à 250 en 2009-2010).

### *Autres programmes d'études postsecondaires*

Les établissements postsecondaires offrent des mesures d'adaptation aux étudiants aux prises avec des troubles d'apprentissage et d'autres incapacités afin qu'ils puissent suivre un programme menant à un grade ou à un certificat. Les SSEF sont disponibles pour couvrir le coût de certaines mesures d'adaptation et de soutien.

Les campus du CCNB/NBCC offrent divers services aux personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick, y compris la vérification de l'accessibilité, des mesures d'adaptation scolaires, des services de preneur de notes, des mesures d'adaptation pour les examens, une technologie d'aide, des documents en média substitut et des services de tutorat. Il existe un processus d'admissions particulières pour les étudiants qui ne remplissent pas les critères d'admission en raison du fait qu'ils ont suivi un programme modifié à l'école secondaire. Grâce à ce processus, de 25 à 30 étudiants sont admis chaque année aux programmes du CCNB/NBCC.

Les universités publiques au Nouveau-Brunswick mettent également à la disposition des étudiants ayant un handicap des services ou des centres d'accessibilité qui fournissent une gamme de mesures d'adaptation ou de services. Certains collèges privés et centres de formation offrent aussi des mesures d'adaptation.

### *Services d'aide à l'emploi (SAE)*

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (DPETL) fournit souvent des services d'emploi aux personnes ayant un handicap par l'entremise de tiers fournisseurs de services. Ces fournisseurs de services sont généralement des organismes sans but lucratif ou des organismes communautaires qui offrent déjà des services aux personnes ayant un handicap. Ces services comprennent, entre autres, ce qui suit :

- Counselling d'emploi individuel
- Stratégies et aide en matière de décisions de carrière
- Aide à la recherche d'emploi
- Rédaction du curriculum vitae
- Évaluations pour les mesures d'adaptation en milieu de travail
- Aide à élaborer des propositions pour les SSEF
- Amélioration des compétences
- Information et soutien aux employeurs qui engagent des personnes ayant un handicap
- Aide au maintien de l'emploi

Au Nouveau-Brunswick, 23 organismes offrent exclusivement les Services d'aide à l'emploi aux personnes ayant un handicap, et sept autres organismes offrent les Services d'aide à l'emploi à des populations plus vastes, y compris les personnes ayant un handicap. Un nouveau processus de gestion des contrats est en train d'être mis en œuvre; on aura recours à une demande de propositions ou à un processus d'appel d'offres selon le montant du contrat. Ce processus pourrait avoir des incidences sur les SAE qui sont offerts aux personnes ayant un handicap à compter de 2013.

#### *Programme de subventions salariales Aptitudes à l'emploi*

Ce programme d'EPFT offre une subvention salariale à court terme aux employeurs afin de permettre aux gens d'explorer les options en matière d'emploi, d'acquérir de l'expérience de travail ou d'acquérir des compétences professionnelles. Les personnes admissibles n'ont pas fréquenté un établissement d'enseignement pendant au moins six mois et ont établi un plan d'action pour l'emploi. (Ce programme n'est pas destiné aux étudiants qui sont à la recherche d'une expérience de travail d'été.) La subvention salariale peut être versée pour un maximum de 40 heures de travail par semaine. L'employeur doit accepter de participer au programme de subventions salariales. Il a aussi la responsabilité de payer les primes d'indemnisation et doit accepter d'effectuer une évaluation de l'employé.

En 2010-2011, 634 personnes ont bénéficié du programme Aptitudes à l'emploi. Sur ce total, 53 personnes (8 % du total) étaient des personnes ayant un handicap.

#### *Subvention salariale à l'employeur – programme Accroissement de l'emploi*

Ce programme d'EPFT offre un remboursement temporaire du salaire afin d'aider à créer des emplois permanents ou des emplois saisonniers d'année en année. L'employeur peut se prévaloir d'une subvention salariale à un taux et à une durée qui sont déterminés par le genre d'emploi créé et la personne engagée.

En 2010-2011, 1 981 personnes ont été engagées dans le cadre du programme Accroissement de l'emploi, dont 32 personnes (1,6 % du total) ayant un handicap.

### *Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED)*

Ce programme d'EPFT fournit aux étudiants postsecondaires une expérience de travail grâce à des emplois d'été, à des placements coopératifs et à des possibilités de travail indépendant. Les objectifs du programme sont les suivants :

- Offrir aux étudiants une expérience de travail liée à leurs compétences ou à leurs études;
- Offrir aux étudiants une expérience d'entrepreneuriat.

En 2010-2011, 1 610 étudiants postsecondaires ont bénéficié d'une expérience de travail d'été grâce au programme SEED. Quatorze étudiants (0,8 % du total des étudiants) étaient des personnes ayant un handicap.

### *Programmes d'aide sociale axés sur l'emploi et les études*

Le ministère du Développement social a mis en place plusieurs directives et prestations qui sont conçues pour aider les gens bénéficiaires d'aide sociale à trouver du travail ou à poursuivre leurs études. Les gens qui trouvent du travail et qui n'ont plus besoin des prestations de revenu peuvent garder leur carte d'assistance médicale pour une période de trois ans. Les gens peuvent aussi gagner un certain revenu par mois avant que leurs prestations de revenu soient réduites (250 \$ par mois à l'heure actuelle pour les gens qui reçoivent des prestations du Programme de prestations prolongées, et 150 \$ par mois pour les gens qui reçoivent des prestations du Programme d'assistance transitoire). D'autres prestations sont disponibles, notamment l'allocation pour vêtements, l'allocation pour le matériel scolaire, l'aide au transport et l'aide pour les services de garderie.

La plupart des personnes ayant un handicap reçoivent ce qui est communément appelé le « soutien de base ». Cela signifie qu'il n'y a aucune planification active, ou très peu, pour aider les gens à trouver du travail ou à poursuivre des études ou suivre une formation. Pour le soutien de base, le rapport entre le nombre de gestionnaires de cas et le nombre de bénéficiaires d'aide sociale est très élevé (un gestionnaire de cas pour chaque groupe de 200 à 300 personnes dans les régions moins peuplées, et un gestionnaire de cas pour chaque groupe de 500 à 700 personnes dans les régions plus peuplées). Les personnes ayant un handicap peuvent demander de participer à un programme de « perfectionnement professionnel », mais la plupart ne participent pas à un tel programme et reçoivent donc leur chèque mensuel et les prestations de la carte d'assistance médicale.

### *Programme d'égalité d'accès à l'emploi*

Ce programme est géré par le Bureau des ressources humaines. Il a pour but de fournir des possibilités d'emploi dans la fonction publique provinciale aux personnes membres de trois groupes désignés : les minorités visibles, les Autochtones, les personnes ayant un handicap.

Par l'entremise du Programme d'égalité d'accès à l'emploi, le Bureau des ressources humaines offre un financement aux ministères du gouvernement provincial et aux districts scolaires qui acceptent d'engager des candidats inscrits au Programme d'égalité d'accès à l'emploi. Deux options de financement sont disponibles :

- Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi peut verser une contribution égale à 50 % du traitement, jusqu'à concurrence de 15 000 \$ par an pendant deux ans au plus;
- Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi peut verser une contribution de 250 \$ par mois pendant cinq ans au plus aux ministères qui ont engagé un candidat inscrit au programme qui reçoit une pension d'invalidité ou qui peut seulement travailler un nombre limité d'heures par semaine en raison de son état de santé.

En 2010-2011, 52 personnes ont été affectées à un poste doté pour une période déterminée au sein de la fonction publique provinciale. Onze de ces personnes (21 % au total) étaient des personnes ayant un handicap. Le Bureau des ressources humaines a tenu des consultations en 2011 dans le but d'examiner le Programme d'égalité d'accès à l'emploi et d'obtenir des suggestions concernant l'élaboration d'une politique de l'équité et de la diversité au travail. Le Ministère examine actuellement les résultats des consultations afin d'établir un plan pour la prochaine étape.

#### *Programme de soutien aux personnes ayant un handicap*

Le Programme de soutien aux personnes ayant un handicap est offert à l'échelle de la province depuis juillet 2010 et est destiné aux adultes âgés de 19 à 64 ans qui sont aux prises avec un handicap à long terme. Le programme offre des mesures de soutien aux personnes ayant un handicap qui sont admissibles afin de faciliter leur développement personnel ainsi que leur participation et leur intégration communautaires. Le programme mise sur des approches de la planification qui sont souples et axées sur la personne, ce qui signifie que les mesures de soutien sont fondées sur les objectifs et les besoins de chaque personne. Voici certaines mesures de soutien auxquelles les personnes peuvent être admissibles :

- Aide aux soins personnels à l'intérieur et à l'extérieur du domicile (habillement, bain, soins de beauté, élimination et propreté);
- Soutien portant sur l'engagement et la participation communautaires;
- Acquisition de compétences sociales;
- Aide de maintien à domicile (ménage, lessive, préparation des repas et autres tâches ménagères);
- Soutien au transport se rattachant à l'incapacité;
- Aides et dispositifs techniques non offerts par d'autres programmes.

Le processus de planification centrée sur la personne du Programme de soutien aux personnes ayant un handicap ainsi que son formulaire de demande favorisent l'établissement d'objectifs dans de nombreux domaines, dont la formation, le perfectionnement professionnel et l'emploi. En règle générale, cependant, les mesures de soutien à la formation et à l'emploi ne sont pas couvertes par le Programme de soutien aux personnes ayant un handicap, sauf si elles sont fournies par l'entremise des organismes du programme Activités de développement pour adultes, programmes et formation (ADAPF) et financées par le ministère du Développement social" (*Manuel de politiques – Programme de soutien aux personnes ayant un handicap, 2010*).

### *Services d'interprétation en langage visuel*

Par le truchement d'une entente avec le ministère du Développement social et le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, deux organismes (South-East Deaf & Hard of Hearing Services Inc. et Saint John Deaf and Hard of Hearing Services Inc.) coordonnent la prestation de services qualifiés d'interprétation en langage visuel pour le gouvernement provincial. Ces services sont offerts partout au Nouveau-Brunswick afin de répondre à divers besoins, y compris ceux qui ont un lien avec l'emploi. Ces services sont offerts en sous-traitance selon le principe de la rémunération des services. Le gouvernement provincial compte actuellement six interprètes en langage visuel qualifiés qui offrent leurs services.

### *Services de santé mentale communautaires*

Les centres de santé mentale communautaires (CSMC) constituent un élément clé du système de services de santé mentale au Nouveau-Brunswick. Les CSMC sont situés partout dans la province et offrent aux Néo-Brunswickois une variété de services de prévention, d'intervention et de postvention.

Des cliniciens en santé mentale évaluent les clients sur une base individuelle afin de poser un diagnostic en santé mentale. Lorsque l'emploi est un facteur déterminant pour aborder le diagnostic de trouble de santé mentale reçu par un client, les services appropriés sont offerts. Des services axés sur l'emploi sont offerts dans les 13 CSMC.

Les centres d'activité sont situés partout dans la province et dirigés par et pour les personnes vivant avec un handicap intellectuel. Les centres d'activité mettent l'accent sur la prévention et la promotion. Leurs programmes d'autothérapie sont variés et fondés sur les besoins et les intérêts de la localité. Ces centres favorisent l'intégration communautaire en offrant des activités sociales, récréatives, de formation professionnelle et de défense des droits. Ils aident les gens à être moins dépendants à l'égard des services officiels moyennant un soutien par les pairs, la sensibilisation et l'entraide. Certains centres d'activité mettent l'accent sur la réadaptation et offrent une formation professionnelle.

### *Services de traitement des dépendances*

Le ministère de la Santé gère sept centres régionaux de traitement des dépendances par l'entremise des régies régionales de la santé. Les Services de traitement des dépendances reçoivent du financement des Ententes sur le marché du travail visant les personnes ayant un handicap. Les services dans chaque zone comprennent la désintoxication, les services en consultation externe et les services de prévention communautaires. Deux services résidentiels de courte durée (Saint John-Ridgewood et Campbellton) et un service résidentiel de longue durée (Saint John-Lonewater) sont aussi à la disposition de toutes les zones.

De plus, des services de traitement des dépendances à l'intention des jeunes sont en place dans toutes les zones de la province. Ces services en consultation externe sont conçus précisément pour les jeunes. Des indicateurs de résultats sont utilisés pour évaluer leur efficacité, et les services sont offerts dans les écoles intermédiaires et secondaires. Un programme de traitement

résidentiel pour les cas plus graves est offert à Cassidy Lake (Norton, NB), par l'entremise d'un contrat avec Portage Atlantique.

#### *Programmes de l'Association canadienne pour la santé mentale*

L'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) reçoit des fonds du ministère de la Santé pour fournir des programmes et des services. Elle se consacre à promouvoir la santé mentale de tous les Néo-Brunswickois et à favoriser le ressort psychologique et le rétablissement des personnes atteintes d'une maladie mentale. L'Association offre des ateliers et une formation portant sur plusieurs sujets, notamment l'affirmation de soi, l'estime de soi, la panique et l'angoisse, la colère, le stress et la santé mentale en milieu de travail. Certaines succursales de l'ACSM fournissent des SAE en sous-traitance.

#### *Programme des services de santé*

Au titre de ce programme, plusieurs prestations et services sont mis à la disposition des personnes admissibles. Les services de santé sont généralement offerts aux gens qui sont admissibles à la carte d'assistance médicale du ministère du Développement social. Les cartes d'assistance médicale comportent différentes prestations selon la situation et les besoins de la personne. La plupart des cartes couvrent les médicaments sur ordonnance, les soins dentaires et les soins de la vue. Plusieurs autres prestations peuvent être offertes. Le processus d'approbation de l'équipement et des aides techniques peut prendre de trois à six mois (à moins qu'il n'existe un risque immédiat).

#### *Activités de développement pour adultes, programmes et formation (ADAPF)*

Ce programme est géré et financé par le ministère du Développement social et est offert par l'intermédiaire de 38 organismes communautaires qui signent un contrat avec le Ministère. Chaque organisme reçoit une subvention annuelle pour un nombre précis de « places », qui varie d'un organisme à l'autre (allant de 8 à 127). Le taux provincial normalisé pour une « place » est de 33 \$ par jour. Environ 1 200 personnes bénéficient du programme ADAPF, dont les deux tiers sont atteints d'une déficience intellectuelle. Certains organismes du programme ADAPF reçoivent du financement d'autres programmes pour offrir des services supplémentaires.

Le programme ADAPF met l'accent sur l'élaboration et la mise en œuvre d'activités et de séances de formation utiles à l'intention des adultes ayant un handicap. L'adoption d'un comportement approprié, le respect des horaires quotidiens, les habitudes sociales et les autres attentes auxquelles un adulte doit répondre font partie des plans de soutien individualisés et aident les participants et leur famille relativement à la vie en général, de même qu'à l'emploi et aux activités bénévoles. Les activités comprennent la formation professionnelle, la formation scolaire, la maîtrise de la dynamique de la vie, la communication, la santé et l'éducation physique.

Ces organismes sont en grande partie fondés sur l'établissement, où les gens passent une partie de la journée ou toute la journée. Certains exploitent des entreprises sociales par l'entremise desquelles ils vendent leurs produits et les services à la collectivité locale. Il y a des organismes qui offrent une petite allocation aux participants pour les tâches qu'ils assument (bien qu'un petit

nombre de gens reçoivent le salaire minimum). Certains des organismes aident les gens avec des activités communautaires plus individualisées, notamment le travail, le bénévolat ou des activités de loisirs.

#### *Service de soutien aux employeurs du Nouveau-Brunswick (SSENB)*

Le SSENB aide les employeurs de partout au Nouveau-Brunswick à engager des personnes aux prises avec divers types d'handicaps, favorisant ainsi la diversité en milieu de travail. Le SSENB est financé par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, et des conseils lui sont prodigués par un comité consultatif bénévole (CCB). Le CCB est composé de représentants du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, du Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick et d'employeurs néo-brunswickois.

Les employeurs peuvent composer un numéro sans frais pour obtenir une consultation gratuite. Ils recevront un soutien, des outils, des renseignements, un accès à de la formation et des liens permettant d'accroître les possibilités d'engager et de maintenir des employés qualifiés ayant un handicap.

#### ***Questions et thèmes issus des consultations publiques***

Au cours de la période de décembre 2011 à janvier 2012, un appel de mémoires concernant le plan d'action-emploi a été lancé, et plusieurs consultations ont été tenues dans diverses régions de la province. Un total de 131 mémoires a été déposé. Les séances de dialogue public se sont déroulées aux neuf endroits qui suivent : Campbellton, Dieppe, Edmundston, Tracadie-Sheila, Richibucto, Saint John, Moncton, Miramichi, Fredericton. En tout, 303 personnes se sont inscrites aux séances de dialogue public, mais au-delà de 400 personnes y ont participé. Un sondage ciblant les employeurs a aussi été mené; 94 employeurs y ont répondu.

Le processus de consultation a fait ressortir plusieurs questions clés qui sont traitées sous les thèmes ci-dessous, abordés dans les recommandations concernant les mesures à prendre :

- Adopter un cadre stratégique habilitant pour appuyer la vision, les objectifs et les recommandations du plan d'action-emploi
- Préparer à l'emploi les jeunes ayant un handicap
- Fournir l'accès aux études postsecondaires et à la formation
- Fournir d'autres mesures de soutien préalables à l'emploi
- Éliminer les obstacles importants à l'emploi
- Renforcer le secteur communautaire de soutien à l'emploi (pour les personnes ayant un handicap)
- Prévoir des mesures de soutien adéquates et opportunes à la formation et à l'emploi pour les personnes ayant un handicap
- Encourager et aider les employeurs à engager et à maintenir des employés ayant un handicap
- Faciliter les possibilités de travail indépendant

- Accroître la sensibilisation du public et promouvoir les « meilleures pratiques »
- Mettre en œuvre le plan

### ***Recherche et connaissances actuelles sur les « meilleures pratiques »***

Pendant l'établissement d'un nouveau plan d'action-emploi, une analyse de la conjoncture de la recherche nationale et internationale en cours sur les « meilleures pratiques » a été entreprise afin de guider les prochaines mesures à prendre. Voici un résumé des principales pratiques ou recommandations qui sont ressorties au cours des dernières années :

- *Politiques préconisant l'emploi d'abord.* Ces politiques sont fondées sur la croyance ou la présomption que les personnes ayant un handicap sont capables d'entrer sur le marché du travail et que les programmes gouvernementaux destinés aux personnes ayant un handicap en âge de travailler devraient surtout chercher à les aider à travailler selon leur plein potentiel.
- *Sratégies efficaces de transition au travail pour les jeunes ayant un handicap.* Cette pratique reconnaît l'importance et l'utilité d'investir dans la préparation des jeunes à l'emploi (ou à la poursuite des études) avant la fin de l'école secondaire. Une attention particulière est accordée aux aptitudes en littératie précoce, à la planification efficace de la transition, à la préparation à l'emploi, à l'acquisition des compétences essentielles à l'emploi, à la santé mentale positive ainsi qu'au ressort psychologique et aux programmes d'expérience de travail communautaire pour les élèves du secondaire. Les pratiques efficaces sont de plus fondées sur un modèle concerté de soutien des élèves et passent par des partenariats actifs avec les organismes communautaires et les employeurs.
- *Expansion des services et des mesures de soutien à l'emploi individualisés.* Cette pratique reconnaît que les personnes ayant un handicap ont des besoins uniques et individuels en ce qui concerne le soutien à l'emploi. Elle s'éloigne de la politique actuelle qui limite strictement le nombre de semaines de soutien pour tenir compte du besoin de soutien qui peut exister à court terme et à long terme. Elle prévoit également des mesures de soutien et des services propres à des handicaps particulières (par exemple des interprètes pour les personnes sourdes).
- *Réforme de l'aide sociale.* La réforme de l'aide sociale a surtout cherché à éliminer les éléments qui dissuadent les gens qui souhaitent travailler. Les pratiques clés englobent l'amélioration des exemptions de salaire et l'accès à long terme aux prestations de la carte d'assistance médicale et à d'autres prestations pour les personnes ayant un handicap qui quittent l'aide sociale pour un travail rémunéré. Les approches proactives fondées sur une présomption de l'employabilité constituent également une caractéristique essentielle de la réforme de l'aide sociale.
- *Études postsecondaires et formation inclusives.* Les études postsecondaires et la formation sont reconnues comme des facteurs déterminants du succès au chapitre de l'emploi. Des mesures sont prises pour faire en sorte que les personnes ayant un handicap reçoivent de l'aide pour avoir accès aux programmes postsecondaires et les suivre. Un accès à la formation en apprentissage et à des programmes de stages est fourni également.

- *Recrutement proactif des personnes ayant un handicap par les employeurs.* Cette pratique comprend un engagement conscient de la part des cadres supérieurs et des gestionnaires des ressources humaines des entreprises et des organisations à engager des personnes ayant un handicap. Elle met l'accent sur la formation et la sensibilisation, sur l'analyse de rentabilité du recrutement de personnes ayant un handicap, sur l'incorporation d'une stratégie de recrutement dans les plans des ressources humaines et d'affaires et sur une stratégie d'information axée sur les personnes ayant un handicap. Le recrutement proactif se fait chez les employeurs du secteur public et du secteur privé. Le gouvernement de l'Australie, par exemple, a récemment lancé une stratégie de recrutement et de maintien en poste qui s'inscrit dans une politique plus vaste de diversité dans le secteur public.
- *Aide à la participation aux programmes ou ateliers de perfectionnement de jour afin que les gens puissent se trouver un emploi au sein de la collectivité.* Conformément aux politiques préconisant l'emploi d'abord, plusieurs pratiques et stratégies sont conçues pour aider les gens qui participent aux programmes et ateliers de jour à effectuer la transition à un emploi rémunéré au sein de la collectivité.

## **Le plan stratégique : vision, principes directeurs et objectifs**

Le plan d'action-emploi reconnaît qu'il faudra du temps pour réaliser la vision et les objectifs et pour mettre en œuvre les recommandations. Le plan s'étend sur cinq ans et nécessitera la mise en place d'un processus pour surveiller et évaluer les résultats.

### ***Vision***

Nous imaginons le Nouveau-Brunswick en tant que chef de file de l'emploi des personnes ayant un handicap, une province où les gens sont reconnus pour leurs compétences et leur potentiel, ont accès aux services et aux mesures de soutien dont ils ont besoin pour obtenir un emploi durable et sont des membres valorisés de la population active, sur la base de l'égalité avec les autres.

### ***Principes directeurs***

Le processus d'établissement du plan d'action-emploi a mis en évidence les principes qui suivent :

- La consultation, l'engagement et la collaboration des personnes ayant un handicap, des organismes oeuvrant pour les personnes ayant un handicap et des employeurs sont essentiels à la mise en œuvre réussie du plan d'action-emploi.
- La consultation, l'engagement et la collaboration 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.
- Le gouvernement a la responsabilité d'être un chef de file de l'emploi des personnes ayant un handicap.
- Les personnes ayant un handicap ont un potentiel d'emploi et constituent des ressources humaines précieuses pour l'économie et la société du Nouveau-Brunswick.

- La participation entière ou partielle des personnes ayant un handicap à la population active est reconnue comme un moyen précieux de participer à l'économie et d'assurer la sécurité du revenu.
- Les politiques et les programmes doivent améliorer les possibilités des personnes ayant un handicap de participer à la population active et leur donner les moyens de le faire.
- Les personnes ayant un handicap ont la responsabilité d'acquérir des compétences et de travailler dans la mesure de leurs habiletés et de leurs possibilités.
- Les programmes et les services doivent :
  - Être axés sur la personne et respecter ses objectifs et ses aspirations;
  - Être faciles à se procurer pour les gens (et leurs personnes de soutien) et être simples à administrer, à expliquer et à comprendre;
  - Être équitables et transparents sur le plan des processus administratifs et décisionnels;
  - Être flexibles et reconnaître que chaque personne a une façon unique d'apprendre et d'acquérir des compétences;
  - Être alignés sur les autres services et mesures de soutien qui sont conçus pour aider les personnes ayant un handicap à jouer un rôle dans leur collectivité;
  - Être conçus de manière à ce que la personne ait accès à une aide au maintien de l'emploi après qu'elle commence à travailler;
  - Être conçus de manière à ce que les mesures de soutien et les services soient à la disposition des personnes qui acquièrent une incapacité en vieillissant;
  - Être conçus et offerts de manière à respecter la dignité de la personne et à minimiser l'intrusion du gouvernement dans sa vie;
  - Être conçus et offerts d'une manière qui intègre les moyens d'agir, la planification, la surveillance, les partenariats interministériels et communautaires, l'utilisation des ressources, le soutien de suivi et l'évaluation des programmes.

### **Objectifs**

Bien que des objectifs clairs aient été établis pour le plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap, il importe de signaler qu'il existe un manque considérable de données de référence dans bon nombre des domaines visés par les objectifs. Pour les objectifs énumérés ci-dessous, les seules données de référence qui existent à l'heure actuelle se limitent au taux d'emploi des personnes ayant un handicap, et, en fait, il pourrait devenir difficile de suivre ces données en raison de l'élimination du long formulaire de recensement. Dans le cadre du plan de mise en œuvre et d'évaluation, il sera essentiel d'établir des données de référence afin d'assurer le suivi et la surveillance des données.

Le plan d'action-emploi vise les objectifs suivants :

- Accroître de 40 % la participation à un programme d'études postsecondaires ou de formation des personnes ayant un handicap;
- Faire passer de 49,8 % à 65 % le taux d'emploi des personnes ayant un handicap;

- Accroître les programmes d'apprentissage par l'expérience de travail et atteindre un taux de participation de 90 % pour ce qui est des élèves du secondaire ayant un handicap qui bénéficient des placements coopératifs au sein de la collectivité;
- Améliorer les politiques et les mesures de soutien préalables à l'emploi et de soutien du revenu afin de favoriser et de faciliter activement l'accès à l'emploi des personnes ayant un handicap;
- Bâtir un programme défini et coordonné de services et de prestations préalables à l'emploi;
- Améliorer l'accès aux services et aux mesures de soutien et s'assurer que dans les deux ans suivant la remise des diplômes, 70 % des jeunes ayant un handicap poursuivent des études postsecondaires, suivent une formation ou occupent un emploi;
- Renforcer la participation des employeurs aux activités visant à accroître leur recrutement et leur maintien des personnes ayant un handicap et à devenir des employeurs favorisant l'intégration des personnes ayant un handicap.

## Recommandations concernant les mesures à prendre

Tout au long du processus d'établissement du plan d'action-emploi, de nombreuses idées ont été exprimées concernant les façons d'améliorer les résultats sur le plan de l'emploi des personnes ayant un handicap. Les idées et les questions comportaient de nombreuses dimensions. Il est devenu clair qu'un ou deux changements ne modifieraient pas de façon considérable le manque actuel de possibilités, mais qu'une approche à multiples facettes serait nécessaire. Cela requiert un plan d'action qui englobe la situation dans son ensemble et qui est fondé sur un cadre global (voir la vision, les objectifs et les principes décrits plus haut). Cela requiert également une élaboration cohérente des politiques et des programmes, qui ferait un lien entre les efforts déployés et mis en œuvre par de multiples ministères et partenaires communautaires. Une approche cloisonnée de l'action gouvernementale et communautaire ne sera pas efficace.

Les participants au processus du groupe de travail sur le plan d'action-emploi ont tenu compte également de la situation financière de la province. Même si de nouveaux investissements s'avéreront nécessaires au cours des prochaines années, il est encore possible d'accomplir des progrès en utilisant les ressources en place. En fin de compte, cependant, il coûtera plus cher de maintenir les personnes ayant un handicap en dehors de la population active que de mettre en œuvre des politiques et des programmes qui amélioreront à long terme les résultats sur le plan de l'emploi.

Des recherches récentes menées aux États-Unis ont démontré qu'il est rentable d'investir dans le soutien à l'emploi des personnes ayant un handicap (voir Robert Cimera, « Supported Employment's Cost Efficiency to Taxpayers: 2002 to 2007 », *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, vol. 34 [2009]). Les résultats de la recherche indiquent que les employés bénéficiant d'un soutien ont donné en moyenne des avantages nets de 251,34 \$ par mois aux contribuables (c.-à-d. des avantages nets de 3 016,08 \$ par an par employé bénéficiant d'un soutien) et généré un rapport avantages-coûts de 1.46 (les rapports supérieurs à 1.00 indiquent

qu'une décision est efficace sur le plan des coûts). Un rapport avantages-coûts positif a été enregistré pour tous les groupes de personnes ayant un handicap, y compris les personnes ayant une déficience intellectuelle (rapport avantages-coûts de 1.22) ou ayant subi un traumatisme cérébral (rapport avantages-coûts de 1.14). Les autistes en âge de travailler affichaient un rapport avantages-coûts de 1.62. Les chercheurs sont arrivés à la conclusion suivante :

*Considérés dans leur ensemble, les résultats de l'étude valident amplement du point de vue économique les politiques et les modalités qui favorisent les options inclusives en matière d'emploi au sein de la collectivité pour les personnes aux prises avec les incapacités même les plus graves. Plus précisément, l'étude a déterminé que le financement des employés bénéficiant d'un soutien, peu importe leur incapacité ou le nombre d'affections incapacitantes, était une décision appropriée sur le plan économique pour les contribuables. L'importance des résultats, tant pour les personnes ayant un handicap que pour les contribuables en général, ne peut être minimisée [traduction].*

Les recommandations qui suivent portent sur les thèmes ressortis au cours des consultations publiques et du processus du groupe de travail. Elles n'apparaissent pas en ordre d'importance. Même si les thèmes abordent des besoins distincts de changement, ils sont interreliés et constituent des composantes essentielles du plan général pour s'assurer que les personnes ayant un handicap ont la réelle possibilité de travailler et de contribuer à l'économie de la province.

### ***Adopter un cadre stratégique habilitant pour appuyer la vision, les objectifs et les recommandations du plan d'action-emploi***

Le plan d'action-emploi doit inclure un cadre stratégique habilitant et favorable qui guidera l'action gouvernementale dans tous les ministères. Il sera essentiel d'avoir une action gouvernementale coordonnée et cohérente, car plusieurs ministères seront concernés. Le gouvernement doit être prêt à faire en sorte que le plan d'action-emploi soit à la fois prioritaire et mis en évidence dans ses activités courantes.

**Recommandation n° 1 :** Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick adopte et mette en œuvre à l'échelle du gouvernement une politique préconisant l'emploi d'abord qui :

- Met en évidence que chaque personne du Nouveau-Brunswick ayant un handicap et étant en âge de travailler est présumée être apte au travail;
- Prévoit que les politiques et les programmes du gouvernement chercheront avant tout à aider les personnes ayant un handicap à travailler selon leur plein potentiel;
- Reconnaît que les personnes ayant un handicap ont des possibilités de planifier leur carrière et profitent de possibilités d'emploi autres que les postes de niveau d'entrée;
- Reconnaît que les personnes ayant un handicap pourraient avoir besoin d'un accès à des mesures de soutien pour des objectifs et des activités autres que l'emploi.

*Responsable gouvernemental :* Bureau des ressources humaines.

*Partenaire communautaire* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

**Recommandation n° 2** : Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick crée un centre de responsabilité au sein du gouvernement chargé de coordonner l'élaboration, la mise en œuvre et la coordination de toutes les politiques axées sur l'emploi touchant les personnes ayant un handicap.

*Responsables gouvernementaux* : Cabinet du premier ministre; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Partenaire communautaire* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

### ***Préparer à l'emploi les jeunes ayant un handicap***

Les consultations publiques et les discussions du groupe de travail ont toutes deux fait ressortir l'importance cruciale de politiques et de programmes solides pour aider les jeunes ayant un handicap à réussir la transition de l'école au travail ou aux études postsecondaires ou à une formation. À l'heure actuelle, les approches de la transition varient d'un district à l'autre et souvent d'une école à l'autre. Il existe un grand besoin d'orienter la politique relative à la transition des jeunes ayant un handicap. La politique doit comporter des normes de pratique claires qui mettent un accent particulier sur la planification de la transition et l'orientation, la préparation à l'emploi et les possibilités d'apprentissage par l'expérience de travail.

**Recommandation n° 3** : Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick, en consultation avec d'autres partenaires gouvernementaux, communautaires et du secteur privé, élabore, adopte et commence à mettre en œuvre une politique provinciale relative à la transition des jeunes ayant un handicap à la fin du secondaire, en veillant particulièrement à aider les jeunes à réussir la transition de l'école à l'emploi ou aux études postsecondaires ou à une formation. La politique doit aborder ce qui suit :

- Des normes de pratique pour les écoles et les districts scolaires du Nouveau-Brunswick, notamment des normes de pratique se rapportant à une planification de la transition qui commencerait au plus tard en 8<sup>e</sup> année;
- Le besoin d'avoir des programmes et des pratiques de transition guidés par une approche qui préconise l'emploi d'abord;
- Le rôle des programmes d'orientation pour aider les élèves ayant un handicap et la nécessité d'avoir entre le nombre de conseillers en orientation et le nombre d'élèves un rapport qui s'appuie sur la recherche relative aux meilleures pratiques (la recherche propose un rapport optimal de 1:350);
- Le rôle des écoles et des districts scolaires pour aider les élèves ayant un handicap à présenter une demande d'admission à un programme d'études postsecondaires ou de formation et à avoir accès à un tel programme;

- Des enquêtes de suivi auprès des jeunes ayant un handicap deux ans après la fin des études secondaires afin de déterminer leur participation à un programme d'études postsecondaires ou de formation ou au marché du travail;
- Une description claire du partenariat entre les ministères et les organismes communautaires ainsi de leurs rôles et responsabilités respectifs.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, avec la participation du ministère du Développement social et du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaire communautaire* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

**Recommandation n° 4** : Que l'on établisse et qu'on mette en œuvre des partenariats officiels (y compris des partenariats de financement) avec des organismes communautaires qui ont de l'expérience à aider les personnes ayant un handicap à réaliser la transition ainsi que leurs objectifs d'emploi. Ces partenariats pourraient être conçus pour fournir une aide relative à l'exploration des carrières, à la planification de la transition au travail et aux stratégies de préparation à l'emploi.

*Responsables gouvernementaux* : ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance; ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : organismes des Services d'aide à l'emploi.

**Recommandation n° 5** : Que l'on examine les programmes d'expérience de travail (programme d'enseignement coopératif dans le secteur francophone et de Co-operative Education dans le secteur anglophone) et qu'on apporte les changements nécessaires afin d'assurer ce qui suit :

- Tous les élèves ayant un handicap ont accès aux possibilités d'apprentissage par l'expérience de travail dans les lieux de travail de la collectivité (et les données de référence ainsi que les taux de participation concernant ces possibilités sont déterminés et tenus);
- Les possibilités d'apprentissage dans les lieux de travail de la collectivité correspondent aux points forts des élèves de même qu'à leurs objectifs de carrière et d'emploi;
- Les élèves bénéficient en milieu de travail d'un soutien et de mesures d'adaptation appropriés;
- La formation en milieu de travail ainsi que le mentorat sont assurés par des gens qui ont été formés pour fournir ce soutien;
- Les élèves bénéficient de moyens de transport pour se rendre aux lieux de travail de la collectivité;
- Des objectifs précis sont élaborés en matière d'apprentissage et d'acquisition de compétences, et les employeurs participent à titre de partenaires à l'évaluation de l'apprentissage par l'expérience de travail.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.  
*Partenaires communautaires* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick; réseaux de soutien aux entreprises; Société de l'inclusion économique et sociale.

**Recommandation n° 6** : Que l'on élabore à l'intention des élèves du secondaire ayant un handicap qui ont terminé la 11<sup>e</sup> année des possibilités de stages structurés pendant les mois d'été (pour plus de renseignements, voir la recommandation n° 9).

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance; ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.  
*Partenaires communautaires* : Organismes des Services d'aide à l'emploi; réseaux de soutien aux entreprises.

### **Fournir l'accès aux études postsecondaires et à la formation**

L'accès aux études postsecondaires et à la formation améliorera les résultats positifs des personnes ayant un handicap sur le plan de l'emploi. Les études postsecondaires et la formation peuvent prendre de nombreuses formes. La fréquentation d'une université ou d'un collège communautaire constitue évidemment une importante piste, mais il y en a d'autres qui pourraient fournir des possibilités très utiles d'apprentissage et d'acquisition de compétences postsecondaires, notamment une formation officielle en apprentissage, une formation ciblée au sein d'une profession ou d'un secteur et une formation privée. À l'heure actuelle, les possibilités en ce qui a trait aux études postsecondaires et à la formation sont limitées. Accroître l'accès à ces possibilités pour les personnes ayant un handicap sera une composante nécessaire du plan d'action-emploi.

Le processus de consultation et le groupe de travail ont fait ressortir plusieurs problèmes qui empêchent l'accès aux études postsecondaires et à la formation. Ils comprennent, entre autres, des difficultés liées aux documents requis pour présenter une demande d'admission à un programme d'études postsecondaires, l'accès limité au processus d'admissions particulières aux programmes du CCNB/NBCC et les difficultés concernant le financement des SSEF et l'accès à l'aide financière aux étudiants (notamment les délais d'approbation du financement).

**Recommandation n° 7** : Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'engage à accroître la participation des personnes ayant un handicap aux études postsecondaires en prenant les mesures suivantes :

- a) Établir des données repères sur le nombre d'étudiants ayant un handicap qui fréquentent actuellement un établissement d'études postsecondaires et définir ensuite des objectifs pour accroître les taux de participation au cours des cinq prochaines années.

*Responsables gouvernementaux* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes.

*Partenaires communautaires* : établissements postsecondaires.

- b) Établir un processus de consultation afin d'élaborer des lignes directrices claires concernant le besoin de faire une évaluation psychopédagogique (p. ex. : qui a besoin d'une telle évaluation et qui est responsable de la coordonner et de la payer).

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance; ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaire communautaire* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

- c) À la suite d'un examen du processus actuel des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, établir des lignes directrices uniformes pour fournir tous les documents requis pour présenter une demande d'admission à un établissement postsecondaire. Cela devrait comprendre les évaluations psychopédagogiques des élèves ayant un trouble d'apprentissage et la consignation des mesures d'adaptation reçues par un élève à l'école secondaire, y compris des lignes directrices uniformes pour la consignation. Cette exigence devrait faire partie de la politique proposée pour la transition des élèves ayant un handicap (voir la recommandation n° 3).

*Responsables gouvernementaux* : ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance; ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes.

*Partenaire communautaire* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

- d) Collaborer avec le CCNB/NBCC afin d'examiner et d'élargir le processus d'admissions particulières pour les étudiants qui ne remplissent pas les critères d'admission ordinaires. Cette mesure devrait viser à :
- Accroître le nombre d'étudiants admis aux programmes du CCNB/NBCC par l'entremise du processus d'admissions particulières de manière à ce qu'au moins 40 étudiants suivent un programme du CCNB/NBCC d'ici 2015 (à l'heure actuelle, les admissions varient de 25 à 30 par année);
  - S'assurer que tous les élèves ayant un handicap qui ont suivi un programme modifié au secondaire et qui ne peuvent pas être admis moyennant le processus ordinaire puissent bénéficier du processus d'admissions particulières;
  - Fournir l'accès aux programmes du CCNB/NBCC aux adultes ayant un handicap qui ont terminé l'école secondaire;
  - Accroître le nombre de places par programme;
  - S'assurer qu'une aide adéquate à l'utilisation des ressources et à la planification est en place pour aider les jeunes ayant un handicap à présenter une demande d'admission au CCNB/NBCC et à réussir au sein du programme choisi.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : établissements postsecondaires; Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

e) Modifier les lignes directrices des SSEF afin de permettre :

- Un financement temporaire pour les étudiants qui entreprennent des études postsecondaires suivant un programme modifié, mais qui s'inscrivent plus tard à un programme régulier. Le financement devrait être maintenu jusqu'à ce que les demandes de prêts et bourses aient été faites et approuvées;
- Un accroissement du temps accordé pour terminer un programme, passant de 30 % à 50 %, afin de mieux aider les étudiants qui ont bénéficié d'une charge de cours réduite ou d'un prolongement de la durée du programme.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick; établissements postsecondaires.

f) Améliorer le processus d'approbation de la Subvention canadienne pour l'accès aux études, comme suit :

- Établir une norme de 10 jours ouvrables pour approuver les demandes d'aide financière aux étudiants, afin que les mesures de soutien nécessaires soient en place pour les étudiants ayant un handicap dès le début du programme d'études postsecondaires;
- Si la Subvention canadienne pour l'accès aux études a été approuvée, mais n'a pas été reçue au début de l'année universitaire ou du semestre, fournir par l'entremise des établissements postsecondaires un financement de soutien provisoire qui sera remboursé dès la réception de la Subvention canadienne pour l'accès aux études.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail – Services financiers pour étudiants.

*Partenaires communautaires* : établissements postsecondaires : organismes des Services d'aide à l'emploi.

g) Élaborer et mettre en œuvre un programme de formation ou de perfectionnement professionnel à l'intention des administrateurs et des instructeurs des établissements postsecondaires, concernant le besoin de prendre des mesures d'adaptation raisonnables et d'établir des stratégies de conception universelle de l'apprentissage ainsi que des pratiques inclusives.

*Responsables gouvernementaux* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

*Partenaires communautaires* : établissements postsecondaires; Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

**Recommandation n° 8** : Que l'on fasse un examen du soutien offert actuellement aux étudiants ayant un handicap qui poursuivent des études postsecondaires afin qu'ils puissent s'engager dans des activités d'exploration des carrières, les terminer et prendre des décisions. Dans le cadre de l'examen, que l'on mène une recherche sur les modèles de soutien d'autres provinces, que l'on définisse les lacunes en matière de soutien au Nouveau-Brunswick et que l'on établisse un plan pour combler ces lacunes.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : établissements postsecondaires; organismes des Services d'aide à l'emploi.

**Recommandation n° 9** : Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick, en collaboration avec les employeurs des secteurs privé et public et des intervenants communautaires, conçoive, élabore et mette en œuvre à l'intention des personnes ayant un handicap un programme de stages structurés qui comporterait les caractéristiques suivantes :

- L'établissement d'un plan d'apprentissage et d'acquisition de compétences concret et limité dans le temps pour les stagiaires ayant un handicap;
- L'utilisation du financement du programme Aptitudes à l'emploi pour offrir un salaire aux stagiaires, afin de leur permettre de faire un stage rémunéré d'un maximum de six mois;
- La participation des employeurs à la conception et à l'évaluation du plan d'apprentissage et d'acquisition de compétences des stagiaires;
- Un formateur en milieu de travail, un mentor ou d'autres mesures de soutien et d'adaptation nécessaires grâce aux SSEF;
- Un certificat de participation pour les stagiaires, accompagné du profil de compétences des stagiaires qui terminent le programme;
- La promotion active du programme de stages auprès des personnes ayant un handicap et des employeurs du Nouveau-Brunswick;
- Un soutien et des renseignements pour les employeurs afin qu'ils puissent recruter avec succès des stagiaires.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées; réseaux de soutien aux entreprises.

***Fournir d'autres mesures de soutien préalables à l'emploi***

Une approche efficace de la préparation des jeunes ayant un handicap à l'école secondaire et un accès amélioré aux études postsecondaires et à la formation devraient constituer les pierres angulaires du volet « préalable à l'emploi » du plan d'action-emploi. D'autres mesures de soutien préalables à l'emploi sont cependant essentielles pour que les jeunes et les adultes ayant un handicap obtiennent des résultats positifs sur le plan de l'emploi.

À l'heure actuelle, il n'existe aucune structure officielle (avec des centres de responsabilité désignés) pour les mesures de soutien et les services préalables à l'emploi. Il existe des programmes qui tentent d'évaluer l'aptitude à l'emploi et qui aident les gens à acquérir des compétences. Très peu d'importance, cependant, est accordée à la planification et à l'utilisation des ressources préalables à l'emploi, de même qu'à la coordination des programmes. Il s'agit d'un domaine qui nécessite une définition et une orientation claires, de même qu'un processus qui assurera qu'une planification approfondie et concrète est à la disposition des gens ayant besoin de mesures de soutien préalables à l'emploi. Les lacunes relatives à l'accès aux mesures de soutien doivent aussi être abordées. Les personnes ayant un handicap qui requièrent des mesures de soutien préalables à l'emploi doivent aussi être mises au courant du soutien disponible et de la façon d'y avoir accès.

**Recommandation n° 10 :** Qu'un groupe de travail gouvernemental ou communautaire ad hoc soit établi le plus tôt possible aux fins suivantes :

- a) Effectuer un examen à court terme des services préalables à l'emploi, définir les lacunes des services et élaborer un plan pour combler les lacunes;
- b) Faire une recommandation au gouvernement du Nouveau-Brunswick concernant la désignation d'un ou de plusieurs ministères qui assureraient l'élaboration, la coordination et le financement des « services préalables à l'emploi » ci-dessous pour les personnes ayant un handicap :
  - Littératie et formation, y compris la littératie pour les personnes sourdes;
  - Formation et soutien concernant les compétences sociales et l'autonomie (y compris les aptitudes à gérer le stress en milieu de travail, à gérer la colère et à prendre en main son destin);
  - Apprentissage lié à la préparation à l'emploi portant sur les attentes de l'employeur, l'entrevue d'emploi et le comportement approprié en milieu de travail;
  - Santé mentale et ressort psychologique;
  - Découverte et détermination des intérêts personnels et des aptitudes afin de faciliter le jumelage emploi-travailleur;
  - Aide aux activités bénévoles;
  - Formation en informatique;
  - Formation générale;
  - Formation en secourisme et en RCR;
  - Aide à l'exploration des carrières (y compris l'observation au poste de travail);

- Formation relative aux compétences essentielles en milieu de travail (rédaction, numérotique, aptitude à communiquer et à travailler avec les autres);
- Aide complémentaire (accompagnateur, transport et services de garde d'enfants).

*Responsables gouvernementaux* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance; ministère de la Santé; ministère du Développement social; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Partenaires communautaires* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick; Association de services de support et de l'emploi du Nouveau-Brunswick; organismes des Services d'aide à l'emploi.

**Recommandation n° 11** : Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick adopte un modèle de soutien préalable à l'emploi axé sur la personne, qui englobera un protocole et un document type pour établir un plan individualisé de soutien préalable à l'emploi dans le but d'orienter la planification et la prise de décisions. Le protocole devrait au moins :

- Établir qui peut fournir une aide à la planification;
- Exiger la fourniture de renseignements sur les acquis;
- Exiger que les prestations et services préalables à l'emploi soient définis;
- Exiger des renseignements montrant comment les activités et les services préalables à l'emploi appuieront des objectifs et des résultats généraux ou précis en ce qui concerne l'emploi;
- Exiger l'établissement d'un délai pour les services préalables à l'emploi, de même qu'un plan pour « se retirer » de ces services et pour passer à la recherche d'emploi et à l'emploi;
- Exiger que le coût proposé des services préalables à l'emploi soit déterminé.

*Responsables gouvernementaux* : ministère du Développement social; ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Partenaires communautaires* : organismes des Services d'aide à l'emploi; Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

**Recommandation n° 12** : Qu'un programme de sensibilisation et de promotion soit élaboré afin d'informer les personnes ayant un handicap de tous les services de soutien à l'emploi qui sont disponibles et de la façon de les demander et d'y avoir accès. Le matériel de promotion devrait être multiforme et être fourni dans une variété de formats accessibles.

*Responsables gouvernementaux* : ministère du Développement social; ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; ministère de la Santé : ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Partenaires communautaires* : organismes des Services d'aide à l'emploi; Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

### ***Éliminer les obstacles importants à l'emploi***

Les personnes ayant un handicap ont défini plusieurs obstacles importants auxquels elles font face lorsqu'elles essaient de trouver ou de maintenir un emploi. La recherche appuie ce que plusieurs personnes ont affirmé au sujet de leurs principaux obstacles. Ces obstacles comprennent ce qui suit :

- Perspective de perdre une partie ou la totalité de son revenu
- Formation insuffisante et absence de possibilités de formation
- Perspective de perdre une partie ou la totalité des prestations ou des services supplémentaires dont les gens bénéficient (p. ex. : prestations de la carte d'assistance médicale)
- Manque de moyens de transport, y compris le transport accessible
- Manque de soutien (p. ex. : accompagnateur, formateur en milieu de travail) pour la formation et l'emploi

Les obstacles associés à une formation insuffisante ou à un manque de services de soutien sont abordés dans d'autres sections du présent rapport. Il est clair, cependant, que les progrès relatifs à l'accès au transport et les directives et programmes prévus par la réforme de l'aide constituent des aspects cruciaux du plan d'action-emploi. La réforme de l'aide sociale doit aborder les éléments qui dissuadent les gens à atteindre des résultats sur le plan de l'emploi, y compris les jeunes qui obtiennent de l'aide sociale avant la fin de l'école secondaire. Les efforts visant la réforme doivent englober des mesures pour aborder le manque de programmes de planification et d'accès à l'emploi pour les bénéficiaires d'aide sociale ayant un handicap. Heureusement, le gouvernement s'est clairement engagé à lancer un programme de soutien du revenu nouveau et distinct pour les personnes ayant un handicap (dans le cadre du projet plus vaste de réforme de l'aide sociale), et il a promis d'élaborer une stratégie provinciale en matière de transport qui comprendra un accès amélioré pour les personnes ayant un handicap.

**Recommandation n° 13** : Dans le contexte du projet de réforme de l'aide sociale, que le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'assure que les directives et programmes d'aide sociale nouveaux qui sont destinés aux personnes ayant un handicap reflètent et appuient activement la croyance que les gens sont aptes à l'emploi et :

- Fournissent des exemptions de salaire qui encourageront les gens à travailler et qui leur permettront de conserver une plus grande part du revenu provenant d'un emploi afin que leur revenu se rapproche davantage des mesures reconnues de la pauvreté;
- Permettent aux personnes ayant un handicap de maintenir l'accès aux prestations de la carte d'assistance médicale, même si elles trouvent un emploi et cessent de recevoir l'aide sociale (si elles n'ont pas accès à un régime de soins de santé parrainé par l'employeur et si leur revenu est inférieur à un montant annuel déterminé);

- Veillent à répondre aux besoins des gens en matière de mesures de soutien préalables à l'emploi (y compris l'aide au transport), grâce à une planification active de l'emploi et à l'intégration du financement et des programmes de soutien préalable à l'emploi;
- Fournissent une formation aux employés du gouvernement pour s'assurer qu'ils comprennent bien les objectifs, les directives et les prestations du nouveau programme, de même que les stratégies pour communiquer efficacement les critères d'admissibilité aux prestations ainsi que la façon d'avoir accès aux fournisseurs de services communautaires;
- Prévoient une nouvelle façon de répondre aux jeunes ayant un handicap qui fréquentent encore l'école secondaire;
- Comportent l'élaboration d'un nouveau modèle de prestation des services pour une planification proactive avant et durant l'emploi.

*Responsables gouvernementaux* : ministère du Développement social; Société de l'inclusion économique et sociale.

*Partenaires communautaires* : comité consultatif sur la réforme de l'aide sociale; Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

**Recommandation n° 14** : Qu'un groupe de travail formé de représentants gouvernementaux et communautaires soit établi, au plus tard à l'automne de 2012, dans le but d'élaborer une stratégie qui verra à offrir un service de transport accessible et abordable partout au Nouveau-Brunswick, en mettant l'accent sur l'accès au transport des personnes ayant un handicap pour qu'elles aient accès aux activités préalables à l'emploi ainsi qu'aux études postsecondaires, à la formation et à l'emploi. La stratégie relative au transport abordera ce qui suit :

- Création et subventionnement possibles d'un service de transport accessible dans les régions rurales de la province;
- Aide financière au transport afin de permettre l'accès aux activités préalables à l'emploi, de même qu'aux possibilités d'études postsecondaires et de formation;
- Aide financière au transport afin de permettre l'accès aux possibilités d'emploi lorsque les moyens de transport en commun ne sont pas accessibles, convenables ou abordables pour certaines personnes ayant un handicap.

*Responsables gouvernementaux* : ministère des Transports, avec la collaboration du ministère du Développement social et du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; Société de l'inclusion économique et sociale; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Partenaire communautaire* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

### ***Renforcer le secteur communautaire de soutien à l'emploi (pour les personnes ayant un handicap)***

Les organismes communautaires et les personnes qui offrent un counselling d'emploi et qui remplissent d'autres rôles de soutien sont essentiels pour aider les personnes ayant un handicap à atteindre des résultats positifs sur le plan de l'emploi. Dorénavant, il sera important d'avoir un réseau vital d'organismes communautaires dotés de professionnels et de travailleurs de soutien qui sont déterminés à aider les gens à se préparer à l'emploi, de même qu'à trouver et maintenir un emploi là où il existe des possibilités d'emploi. À l'heure actuelle, il n'y a aucun mécanisme de réseautage et de collaboration entre les organismes chargés d'aider les personnes ayant un handicap à réaliser leurs objectifs d'emploi.

Certains problèmes liés au processus de passation des contrats du gouvernement avec les agences de placement doivent être abordés. De plus, pour s'assurer que les mesures de soutien et les services sont de grande qualité, il faut se pencher sur le perfectionnement professionnel et la formation des conseillers en emploi et des travailleurs de soutien qui travaillent dans le secteur de l'aide aux personnes ayant un handicap. Il est nécessaire d'établir également des normes de pratique et de rémunération pour les formateurs en milieu de travail.

Les processus de consultation et du groupe de travail ont fait ressortir plusieurs populations et régions géographiques du Nouveau-Brunswick qui sont mal desservies en ce qui concerne les services d'aide à l'emploi destinés aux personnes ayant un handicap. Mentionnons, entre autres, les personnes sourdes et malentendantes, les personnes aux prises avec une déficience intellectuelle, les personnes ayant des troubles d'apprentissage, les autistes et la région de Miramichi. Il pourrait exister d'autres populations mal desservies qui n'ont pas été mises en évidence au cours du processus.

Au cours de la phase de consultation et du processus du groupe de travail, on a longuement débattu la question du rôle futur des organismes du programme ADAPF pour aider les gens visés par leurs services à réaliser des résultats sur le plan de l'emploi (un résumé du programme ADAPF est fourni dans la section « Renseignements généraux »). Plusieurs idées ont fait l'objet d'une discussion, mais des préoccupations ont été exprimées concernant les mesures de soutien mises à la disposition des personnes sans emploi (à court et à long terme) – plus particulièrement si on renforçait les attentes en ce qui concerne la facilitation de la recherche d'emploi pour les personnes qui reçoivent des services du programme ADAPF. Il a été reconnu (et il sera important pour le gouvernement de reconnaître) que les gens qui n'occupent pas un emploi ne perdront pas le soutien fourni pour les activités de jour en raison de l'importance plus grande accordée aux résultats sur le plan de l'emploi.

Cependant, les preuves recueillies au Nouveau-Brunswick et ailleurs indiquent que de nombreuses personnes qui ont toujours participé aux programmes ou ateliers de jour sont capables (moyennant le bon soutien) d'occuper un emploi régulier au sein de la collectivité. Sur les 37 organismes du programme ADAPF, 31 ont indiqué dans le cadre d'un récent projet de recherche qu'ils sont prêts à apporter des changements et ouverts au concept de la

« conversion » ou de la transition à des options communautaires pour les personnes qui bénéficient de leurs services (A. Holland, *Who Are We? An Examination of Adult Developmental Activities, Programs and Training Agencies in New Brunswick*, juin 2009). Compte tenu de l'ensemble des connaissances qui existent sur les stratégies d'emploi assisté (y compris les stratégies pour aider les programmes et ateliers de jour à adopter un mandat axé sur l'emploi) et de l'obligation de promouvoir et de favoriser les droits à l'emploi, il est impératif et opportun de concevoir et de mettre en œuvre des réformes du programme ADAPF actuellement en vigueur.

**Recommandation n° 15 :** Avant la mise en œuvre d'un nouveau cadre de gestion des contrats pour les Services d'aide à l'emploi destinés aux personnes ayant un handicap, que l'on consulte immédiatement les intervenants communautaires afin d'élaborer un modèle approprié de financement et de prestation des services d'emploi pour les personnes ayant un handicap. Dans le cadre de la consultation proposée, il sera nécessaire d'aborder les questions suivantes :

- Assurer un accès égal aux SAE pour les gens aux prises avec toutes sortes de handicaps;
- Assurer un accès égal aux SAE dans toutes les régions géographiques de la province;
- Veiller à ce que les organismes contractants aient les compétences voulues pour répondre aux besoins d'une variété de déficiences, aux besoins variés en matière de soutien et aux besoins linguistiques, culturelles et de communication.

*Responsables gouvernementaux :* ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; ministère de l'Approvisionnement et des Services.

*Partenaires communautaires :* organismes des Services d'aide à l'emploi.

**Recommandation n° 16 :** Que l'on procède à un examen des Services d'aide à l'emploi destinés aux personnes ayant un handicap en mettant l'accent sur les populations mal desservies et les disparités régionales dans le but de : a) déterminer les régions où des services supplémentaires sont nécessaires pour aider les personnes ayant un handicap à effectuer la transition à l'emploi; b) établir les services supplémentaires qui pourraient être requis.

*Responsable gouvernemental :* ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaire communautaire :* Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

**Recommandation n° 17 :** Dans le contexte du nouveau cadre de gestion des contrats pour les Services d'aide à l'emploi destinés aux personnes ayant un handicap, prolonger les contrats (minimum de trois ans) afin d'aider les organismes à : a) engager et maintenir un personnel qualifié et expérimenté; b) entreprendre une planification à plus long terme; c) fournir des services de qualité uniforme aux personnes ayant un handicap.

*Responsables gouvernementaux :* ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; ministère de l'Approvisionnement et des Services.

*Partenaires communautaires* : organismes des Services d'aide à l'emploi.

**Recommandation n° 18** : Qu'une formation continue relative à la réalisation de résultats positifs sur le plan de l'emploi pour les personnes ayant un handicap en âge de travailler soit offerte, et qu'un mécanisme soit élaboré et mis en œuvre afin de financer, de donner et de coordonner l'accès aux possibilités de perfectionnement destinées au personnel chargé de fournir les services au titre des contrats conclus avec les organismes des SAE.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : organismes des Services d'aide à l'emploi.

**Recommandation n° 19** : Que l'on améliore la prestation des services de soutien des formateurs en milieu de travail et des mentors partout au Nouveau-Brunswick par les moyens suivants :

- a) Lancer une demande de propositions visant à élaborer et à mettre en œuvre un programme provincial de formation à l'intention des formateurs en milieu de travail et des mentors. Le programme de formation devrait s'étendre initialement sur un minimum de trois ans, englober une composante d'évaluation et être renouvelé par la suite en fonction des besoins déterminés en matière de formation.
- b) Entreprendre des discussions avec le CCNB/NBCC sur la modification des programmes d'études en services à la personne afin de s'assurer d'inclure des modules d'apprentissage portant sur les stratégies de formation en milieu de travail et de mentorat.
- c) Établir une échelle de salaire standard pour les formateurs en milieu de travail qui terminent avec succès le programme de formation en milieu de travail.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : CCNB/NBCC; Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick; organismes des Services d'aide à l'emploi.

**Recommandation n° 20** : Que l'on établisse un réseau actif et officiel d'agences de placement offrant des services aux personnes ayant un handicap, afin d'échanger l'information et de collaborer à la formation, à la promotion et à l'élimination des obstacles auxquels sont confrontées les personnes ayant un handicap.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : organismes des Services d'aide à l'emploi.

**Recommandation n° 21** : En consultation avec les partenaires communautaires, les participants au programme et leur famille, que l'on entreprenne un examen exhaustif du programme Activités de développement pour adultes, programmes et formation (ADAPF) dans le but de renforcer la

capacité des organismes du programme à favoriser des résultats communautaires sur le plan de l'emploi pour les personnes qui bénéficient de leurs services. L'examen doit comprendre ce qui suit :

- a) Une mise à jour des normes du programme et des normes de pratique, en conformité avec les preuves actuelles concernant les meilleures pratiques pour aider les gens à effectuer la transition à un emploi rémunéré au sein de la collectivité;
- b) L'élaboration et la mise en œuvre d'un projet de formation pour les organismes et leur personnel qui porterait sur les pratiques et les stratégies efficaces de planification de la transition au travail, le counselling d'emploi et la formation en milieu de travail;
- c) Un examen des exigences auxquelles doivent satisfaire les organismes du programme ADAPF pour rédiger et soumettre des demandes de financement au titre des SSEF au nom des personnes qui bénéficient de leurs services, et de la façon dont ces exigences seront abordées et remplies;
- d) L'amorce d'une initiative pilote regroupant un petit nombre d'organismes volontaires, destinée à faire l'essai de la mise en œuvre des stratégies et des mesures de soutien définies pour aider les gens à trouver un emploi rémunéré au sein de la collectivité.

*Responsables gouvernementaux* : ministère du Développement social; ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick; Association de services de support et de l'emploi du Nouveau-Brunswick.

### ***Prévoir des mesures de soutien adéquates et opportunes à la formation et à l'emploi pour les personnes ayant un handicap***

Les mesures de soutien pour les personnes ayant un handicap sont des outils importants pour accroître l'autonomie de ces personnes et leur permettre de participer à des possibilités de formation et d'emploi. La nature des mesures de soutien nécessaires et fournies dépendra des besoins et des situations uniques de chaque personne. Certaines mesures de soutien peuvent être nécessaires pour une courte période, et d'autres, sur une base continue. Sans ces mesures de soutien, de nombreuses personnes seront incapables de participer à la population active.

Même s'il existe plusieurs programmes de soutien (voir le résumé dans la section « Renseignements généraux »), de nombreuses personnes ont affirmé que ces programmes ne sont pas toujours disponibles ni adéquats. Lorsqu'ils ne sont pas disponibles, c'est en raison des restrictions financières, des critères d'admissibilité, du manque de professionnels ou d'autres raisons. Lorsqu'ils sont disponibles, ils ne sont pas offerts pendant aussi longtemps qu'ils sont nécessaires ou d'une manière qui a du sens pour la personne. Des questions ont été soulevées également à l'égard du temps qu'il faut pour faire approuver le financement de soutien destiné aux personnes ayant un handicap, ce qui empêche souvent de commencer un programme de formation ou d'accepter un emploi qui a été offert.

**Recommandation n° 22 :** Que le programme et les lignes directrices des Services de soutien à l'emploi et à la formation (SSEF) soient examinés, en se concentrant particulièrement sur ce qui suit :

- a) Moyennant un processus graduel, accroître les heures de soutien disponibles, afin de les faire passer à un maximum de 600 heures sur 52 semaines à un minimum de 1 200 heures sur 52 semaines d'ici quatre ans;
- b) Offrir une formation améliorée aux coordonnateurs des SSEF relativement à ce qui suit :
  - Le potentiel des personnes ayant un handicap de travailler et d'aider à répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail;
  - Les sortes de mesures de soutien dont les personnes ayant un handicap ont besoin pour réussir la transition à un emploi à long terme;
  - Les mesures de soutien dont les personnes ayant un handicap ont besoin pour poursuivre des études postsecondaires ou suivre une formation, et la raison pour laquelle ces mesures de soutien sont nécessaires;
  - La façon d'examiner et d'interpréter les documents, y compris les évaluations.
- c) Fournir l'accès à un financement de soutien pour plus d'un programme menant à un grade;
- d) Fournir l'accès à un financement de soutien lorsqu'une personne change d'emploi et a besoin d'aide pour réussir dans son nouvel emploi;
- e) Fournir l'accès à un financement de soutien pour la formation continue requise ou le maintien de l'agrément lorsque les mesures de soutien pour les personnes ayant un handicap ne sont pas financées par l'employeur ou lorsque la déficience d'une personne requiert des mesures de soutien nouvelles ou supplémentaires (p. ex. : aides techniques);
- f) Fournir des critères clairs et un processus de demande aux organismes qui aident les gens à présenter une demande au titre des SSEF;
- g) Établir un délai raisonnable pour l'approbation des demandes de financement au titre des SSEF (cinq jours ouvrables, par exemple).

*Responsable gouvernemental :* ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires :* Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick; agents de présentation des SSEF.

**Recommandation n° 23 :** Que les directives et les critères du Programme de soutien aux personnes ayant un handicap soient examinés et modifiés de manière à ce que les adultes âgés de 65 ans ou moins qui ont des déficiences plus graves et qui nécessitent des mesures de soutien à plus long terme pour la formation et l'emploi (p. ex. : un accompagnateur ou un travailleur de soutien) puissent demander et recevoir un financement pour ces mesures après avoir épuisé les possibilités de financement offertes par les SSEF.

*Responsables gouvernementaux :* ministère du Développement social; ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaire communautaire* : groupe de travail du Programme de soutien aux personnes ayant un handicap.

**Recommandation n° 24** : Que l'on assure le recrutement, le mentorat et le maintien de six autres interprètes qualifiés, de manière à faire passer de six à douze d'ici trois ans le nombre d'interprètes qualifiés qui sont disponibles. Les interprètes supplémentaires doivent répondre aux exigences établies pour offrir les services au nom du ministère du Développement social, du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail ainsi que des employeurs.

*Responsables gouvernementaux* : ministère du Développement social; ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : Saint John Deaf and Hard of Hearing Services Inc.; South-East Deaf & Hard of Hearing Services Inc.

**Recommandation n° 25** : Que la norme d'approbation des demandes d'équipement et d'aide technique au titre du Programme des services de santé soit fixée à dix jours, afin d'assurer des mesures de soutien plus opportunes pour les personnes ayant un handicap qui effectuent la transition à une formation ou à un emploi.

*Responsables gouvernementaux* : ministère du Développement social, avec la participation du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaire communautaire* : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

### ***Encourager et aider les employeurs à engager et à maintenir des employés ayant un handicap***

Les employeurs, tant du secteur public que du secteur privé, sont les gardiens des possibilités pour la plupart des personnes ayant un handicap qui souhaitent travailler. Nous avons entendu parler d'employeurs qui ont manifesté une excellente capacité à diversifier leur main-d'œuvre, mais nous avons aussi entendu parler des difficultés auxquelles sont confrontées de nombreuses personnes qui essaient de « mettre un pied dans la porte ». Les participants aux processus de consultation et du groupe de travail ont discuté de la nécessité de sensibiliser et de motiver les employeurs et de les aider à agir et à utiliser le potentiel que représentent les personnes ayant un handicap en matière de ressources humaines.

Par ailleurs, il est clair que le gouvernement doit être prêt à joindre le geste à la parole et à faire preuve de leadership en engageant des personnes ayant un handicap. Le gouvernement ne peut pas s'attendre à ce que le secteur privé prenne des mesures à moins qu'il ne soit lui-même prêt à donner l'exemple et à devenir un « employeur modèle ». Une première étape importante consistera à déterminer le pourcentage de personnes ayant un handicap qui travaillent au sein de la fonction publique provinciale.

**Recommandation n° 26 :** Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick prenne des mesures concrètes afin d'accroître le nombre et le pourcentage de personnes ayant un handicap au sein de la fonction publique provinciale, notamment les suivantes :

- a) Élaborer et adopter une loi provinciale sur l'équité en matière d'emploi;
- b) Établir une politique provinciale de diversité et d'intégration ainsi qu'une stratégie de recrutement des ressources humaines de la fonction publique afin d'accroître la représentation des personnes ayant un handicap;
- c) Réformer le *Programme d'égalité d'accès à l'emploi* afin de fournir un soutien plus efficace pour faciliter la participation des personnes ayant un handicap à la fonction publique.

*Responsables gouvernementaux :* Bureau des ressources humaines; ministère de la Justice; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Partenaire communautaire :* Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick.

**Recommandation n° 27 :** Que le processus d'appel d'offres du Réseau de possibilités d'affaires du Nouveau-Brunswick (RPANB) soit examiné et modifié dans le but d'exiger que les personnes qui proposent des soumissions relativement à des contrats du gouvernement provincial indiquent : a) les mesures prises pour intégrer des personnes ayant un handicap dans leur main-d'œuvre; b) les mesures qui seront prises pour engager des personnes ayant un handicap si leur soumission est retenue.

*Responsables gouvernementaux :* ministère de l'Approvisionnement et des Services; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Partenaire communautaire :* Réseau du personnel de direction des personnes handicapées.

**Recommandation n° 28 :** Que le *Service de soutien aux employeurs du Nouveau-Brunswick* fasse l'objet d'un examen et qu'on élabore un plan de renouvellement du service, qui comprendra ce qui suit :

- a) Une stratégie améliorée de communication qui attirera l'attention sur l'aptitude à l'emploi des personnes ayant un handicap et qui reconnaîtra les employeurs « champions »;
- b) Des activités améliorées de sensibilisation qui mettront en évidence les services et le soutien à la disposition des employeurs;
- c) Une aide aux employeurs pour déterminer et renforcer leur capacité à devenir des employeurs qui favorisent l'intégration des personnes ayant un handicap (modèles de recherche s'inspirant, par exemple, du Employers' Forum on Disability du Royaume-Uni).

*Responsable gouvernemental :* ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : Service de soutien aux employeurs du Nouveau-Brunswick; Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick; Réseau de recherche sur les politiques sociales du Nouveau-Brunswick.

**Recommandation n° 29** : Que des mesures soient instaurées afin d'inciter les employeurs du secteur privé à engager des personnes ayant un handicap, notamment les suivantes :

- a) Élaborer et mettre en œuvre un crédit d'impôt provincial (semblable au Work Opportunity Tax Credit aux États-Unis);
- b) Offrir des subventions salariales et un soutien aux employeurs qui participent au programme de stages pour personnes ayant un handicap (voir la recommandation n° 9);
- c) Accorder des « subventions de remise » aux employeurs qui engagent des personnes ayant un handicap, afin de couvrir leurs charges sociales;
- d) Élaborer une stratégie de communication efficace afin d'accroître la sensibilisation des employeurs aux mesures incitatives et de simplifier le processus de demande.

*Responsables gouvernementaux* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; ministère des Finances.

*Partenaires communautaires* : Service de soutien aux employeurs du Nouveau-Brunswick; réseaux de soutien aux entreprises.

### ***Faciliter les possibilités de travail indépendant***

Dans les débats sur l'amélioration des possibilités d'emploi des personnes ayant un handicap, le travail indépendant est souvent négligé comme option viable. Pour certaines personnes cependant, le travail indépendant peut être la meilleure option dont elles disposent. Certaines personnes peuvent choisir de travailler à la maison parce qu'il est problématique de sortir. D'autres peuvent décider de démarrer une entreprise parce que les possibilités d'emploi sont rares ou non disponibles. Le démarrage et l'exploitation d'une entreprise nécessitent une bonne planification et, souvent, l'accès au bon soutien (p. ex. : financier, technique). Les personnes ayant un handicap pourraient avoir besoin d'autres sortes d'aide pour créer leur propre possibilité d'emploi.

**Recommandation n° 30** : Qu'une initiative de promotion du travail indépendant soit lancée à l'intention des personnes ayant un handicap, englobant ce qui suit :

- a) Un projet de recherche à court terme sur les meilleures pratiques canadiennes et internationales pour favoriser les possibilités de travail indépendant des personnes ayant un handicap;
- b) Un examen des façons dont les agences du Réseau Entreprise peuvent aider les personnes ayant un handicap à élaborer et à mettre en œuvre des possibilités de travail indépendant. Cela comprendra une formation pour le personnel des agences de développement économique communautaire (Réseau Entreprise), concernant les besoins uniques des personnes ayant un handicap;

- c) Une étude sur les modalités du soutien financier destiné aux personnes ayant un handicap qui s'intéressent à un travail indépendant, y compris l'utilisation de programmes existants, notamment l'Accroissement de l'emploi;
- d) Un examen des directives actuelles en matière d'aide sociale, de même que des façons de les améliorer afin d'aider les personnes ayant un handicap à explorer et à mettre à profit des possibilités de travail indépendant.

*Responsables gouvernementaux* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; ministère du Développement économique; ministère du Développement social.

*Partenaires communautaires* : réseaux de soutien aux entreprises; Réseau de recherche sur les politiques sociales du Nouveau-Brunswick.

***Accroître la sensibilisation du public et promouvoir les « meilleures pratiques »***

Il faudra sensibiliser le grand public et, plus particulièrement, les employeurs, au potentiel des personnes ayant un handicap, afin d'attirer une attention très nécessaire sur les questions soulevées dans le présent plan. Les personnes ayant un handicap auront besoin également d'une source d'information à jour sur les prestations et les services qui peuvent les aider à réaliser leurs objectifs en matière d'éducation et d'emploi.

Il faudra s'assurer également que les ministères, les systèmes d'enseignement public et postsecondaire et les organismes communautaires qui offrent des services aux personnes ayant un handicap ont accès à de l'information et à des connaissances sur les pratiques innovatrices et efficaces qui favoriseront une plus grande intégration sur le marché du travail. Il doit s'agir d'un processus continu plutôt que d'un effort ponctuel.

**Recommandation n° 31** : Qu'un nouveau plan de communications soit établi et mis en œuvre afin de rehausser la notoriété du Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées en tant que ressource centrale d'information et d'orientation pour les gens qui cherchent des services et de l'aide pour réaliser leurs objectifs d'emploi.

*Responsable gouvernemental* : Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Partenaires communautaires* : Membres du Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

**Recommandation n° 32** : Que l'on tienne un *Forum du premier ministre sur l'emploi des personnes ayant un handicap* qui mettrait un accent particulier sur la participation des employeurs afin de susciter l'intérêt envers le recrutement des personnes ayant un handicap et d'accroître la sensibilisation et l'intérêt en ce qui concerne le plan d'action-emploi. Que l'on considère de tenir un forum de suivi tous les deux ans afin d'examiner les progrès et de renouveler l'intérêt et la motivation à l'égard de la réalisation de résultats sur le plan de l'emploi pour les personnes ayant un handicap.

*Responsables gouvernementaux* : Cabinet du premier ministre; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Partenaires communautaires* : réseaux de soutien aux entreprises.

**Recommandation n° 33** : Qu'une conférence provinciale sur l'emploi des personnes ayant un handicap soit tenue chaque année afin d'échanger les connaissances et les meilleures pratiques. La conférence pourrait être organisée conjointement avec une autre activité de premier plan (p. ex. : activité d'un réseau de soutien aux entreprises, Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées). La conférence devrait être une possibilité d'apprentissage pour les gens qui travaillent dans les secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi qui appuient également les objectifs d'emploi des personnes ayant un handicap. Elle devrait aussi avoir la capacité de faire appel à des spécialistes de l'extérieur du Nouveau-Brunswick.

*Responsable gouvernemental* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

*Partenaires communautaires* : participants au réseau recommandé des Services d'aide à l'emploi (voir la recommandation n° 20).

**Recommandation n° 34** : a) Que les représentants universitaires, les représentants gouvernementaux et les intervenants communautaires tiennent des discussions afin de susciter l'intérêt des milieux universitaires et scientifiques du Nouveau-Brunswick et de renforcer leur capacité à mener des recherches sur la politique et les meilleures pratiques relatives à l'emploi des personnes ayant un handicap; b) Qu'un programme de recherche soit établi ainsi qu'un plan pour répondre aux besoins déterminés en matière de recherche.

*Responsables gouvernementaux* : ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Partenaires communautaires* : Réseau de recherche sur les politiques sociales du Nouveau-Brunswick; universités du Nouveau-Brunswick.

### ***Mettre en œuvre, surveiller et évaluer le plan***

Le plan d'action-emploi nécessitera des processus efficaces de mise en œuvre et de reddition de comptes. Ces processus doivent faire intervenir les représentants gouvernementaux qui occupent des postes de cadre, de même que les intervenants communautaires. Ils requerront également des méthodes de collecte des données et de l'information pour mesurer les résultats ainsi qu'un engagement à rendre compte régulièrement des progrès réalisés par rapport au plan.

**Recommandation n° 35** : Que des données de référence soient établies, y compris des mécanismes de tenue des dossiers, pour toutes les recommandations, afin de permettre de mesurer les progrès.

*Responsables gouvernementaux* : Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées ; ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance; ministère de

l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; ministère du Développement social; ministère de la Santé.

**Recommandation n° 36 :** Que l'on établisse un *groupe chargé de la mise en œuvre et de la surveillance du plan d'action-emploi*, qui s'occupera de coordonner la mise en œuvre et la surveillance continues du plan d'action. Un président doit être nommé pour le groupe, et les membres devraient comprendre des cadres supérieurs des ministères responsables ainsi que des partenaires communautaires nommés, dont des représentants des Premières nations, et un employeur du secteur privé.

Le groupe se réunira selon un horaire établi à l'avance et aura les responsabilités suivantes :

- Établir les délais de la mise en œuvre des recommandations du plan d'action et définir les premières étapes;
- Établir les comités et les groupes de travail mentionnés dans le plan d'action afin de suivre et de mettre en œuvre des recommandations particulières;
- Coordonner la recherche requise par le plan d'action;
- Entreprendre les examens de politiques nécessaires pour assurer la conformité aux recommandations du plan d'action;
- Coordonner la collecte de données et d'autres renseignements afin de mesurer les résultats en accord avec les indicateurs clés décrits dans le plan d'action;
- Présenter des comptes rendus des progrès réalisés au Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

*Responsable gouvernemental :* Cabinet du premier ministre.

**Recommandation n° 37 :** Que l'on rédige un rapport annuel sur la mise en œuvre du plan d'action-emploi, y compris de l'information sur les incidences du plan, qui sera rendu public pendant la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées.

*Responsables gouvernementaux :* groupe chargé de la mise en œuvre et de la surveillance du plan d'action-emploi; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

**Recommandation n° 38 :** Que les partenaires communautaires, les ministres et sous-ministres des ministères responsables et le premier ministre se réunissent annuellement afin de discuter des progrès, des enjeux et des défis.

*Responsables gouvernementaux :* Cabinet du premier ministre; Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

## Plan d'évaluation et indicateurs clés

L'évaluation fait partie intégrante du présent plan et doit d'emblée être incorporée dans son opérationnalisation. Le plan d'action-emploi décrit plusieurs mesures pour faire face aux enjeux et aux défis cernés pendant le processus d'établissement du plan. Afin de mesurer l'efficacité des mesures prévues par le plan, des indicateurs alignés sur la vision et les objectifs du plan ont été élaborés. Nous reconnaissons que la saisie de données de référence dans certains domaines comporte des défis, y compris le fait que le long formulaire de recensement n'est plus obligatoire. Des efforts doivent être faits, cependant, pour trouver des façons de saisir dès le début du présent plan quinquennal les données de référence relatives à l'emploi des personnes ayant un handicap. Les indicateurs de haut niveau pour mesurer le succès du plan sont les suivants :

Mise en œuvre des mesures (ou des recommandations) formulées dans le plan ainsi que leurs résultats.

Taux de participation des personnes ayant un handicap à un programme d'études postsecondaires ou de formation.

Taux d'emploi des personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick, selon le genre de handicap et comparativement aux taux nationaux.

D'autres indicateurs ont été définis pendant le processus de consultation. Il importe de signaler qu'en raison d'un manque important de données de référence dans bon nombre de ces domaines, aucun objectif précis n'a été établi. Dans le cadre du plan de mise en œuvre et d'évaluation, il sera essentiel d'élaborer des mécanismes de collecte des données de référence dans ces domaines. Ces indicateurs, catégorisés selon les principaux thèmes du plan, comprennent ce qui suit :

*Adopter un cadre stratégique habilitant pour appuyer la vision, les objectifs et les recommandations du plan d'action-emploi*

- Une politique préconisant l'emploi d'abord est en place.
- Un cadre d'évaluation et de surveillance a été établi.

*Préparer à l'emploi les jeunes ayant un handicap*

- Le taux de participation des étudiants ayant un handicap aux programmes d'apprentissage par l'expérience de travail dans la collectivité est plus élevé par rapport à l'année précédente.
- Le nombre de personnes ayant un handicap qui profitent des possibilités d'emploi d'été du programme SEED est plus élevé par rapport à l'année précédente.

*Fournir l'accès aux études postsecondaires et à la formation*

- Le nombre d'étudiants qui ont accès aux études postsecondaires grâce au processus d'admissions particulières est plus élevé par rapport à l'année précédente.
- Le nombre de personnes ayant un handicap qui bénéficient de la Subvention canadienne pour l'accès aux études est plus élevé par rapport à l'année précédente.
- Le nombre de personnes ayant un handicap qui ont accès aux mesures de soutien des SSEF est plus élevé par rapport à l'année précédente.

- Un nombre plus élevé de personnes participent à des programmes de stages.

*Fournir d'autres mesures de soutien préalables à l'emploi*

- Un modèle proactif de prestation des services est en place pour appuyer la planification des services préalables à l'emploi et réaliser les objectifs d'emploi.
- Un nombre accru de personnes ont accès aux services et aux programmes préalables à l'emploi et effectuent la transition à l'emploi.

*Éliminer les obstacles importants à l'emploi*

- Le pourcentage de personnes ayant un handicap qui sont passées de l'aide sociale au marché du travail est plus élevé par rapport à l'année précédente.
- Les personnes qui quittent l'aide sociale continuent de bénéficier des prestations médicales.

*Renforcer le secteur communautaire de soutien à l'emploi (pour les personnes ayant un handicap)*

- Un nombre accru de participants au programme ADAPF ont effectué la transition à un emploi rémunéré au sein de la collectivité.
- Un nombre accru de personnes participent à un programme provincial de formation en milieu de travail.

*Prévoir des mesures de soutien adéquates et opportunes à la formation et à l'emploi pour les personnes ayant un handicap*

- Il existe un nombre accru d'interprètes au Nouveau-Brunswick (objectif : 12).
- Le nombre moyen de jours qu'il faut pour approuver les prestations au titre du Programme des services de santé, des SSEF et de l'aide financière aux étudiants.
- Le nombre de personnes qui ont accès aux services et aux mesures de soutien des SSEF est plus élevé par rapport à l'année précédente.
- Un nombre accru de personnes ayant un handicap utilisent les services du Programme de soutien aux personnes ayant un handicap pour le soutien et le maintien d'un emploi à plus long terme.

*Encourager et aider les employeurs à engager et à maintenir des employés ayant un handicap*

- Le nombre d'employeurs qui profitent des programmes qui les incitent à engager des personnes ayant un handicap est plus élevé par rapport à l'année précédente.
- Le nombre de personnes ayant un handicap qui ont été engagées par l'entremise du programme Accroissement de l'emploi est plus élevé par rapport à l'année précédente.
- Le nombre de personnes ayant un handicap qui travaillent pour la fonction publique provinciale est plus élevé par rapport à l'année précédente.
- Un nombre accru de personnes ayant un handicap sont engagées au titre du Programme d'égalité d'accès à l'emploi (objectif : de 21 % à 33 % de tous les participants).
- Un nombre accru de personnes ayant un handicap sont engagées par des contractants du gouvernement du Nouveau-Brunswick grâce au processus de passation des contrats.

*Faciliter les possibilités de travail indépendant*

- Un nombre plus élevé de personnes ayant un handicap sont des travailleurs indépendants.
- Les personnes qui quittent l'aide sociale ont accès aux prestations médicales.

*Accroître la sensibilisation du public et promouvoir les « meilleures pratiques »*

- Le Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées rapporte un nombre accru de renvois vers des programmes, des services et des prestations liés à l'emploi.
- Le nombre de participants au forum du premier ministre et le degré de satisfaction des participants à l'égard du forum (voir la recommandation n° 32).
- Le nombre de participants à la conférence annuelle sur l'emploi et le degré de satisfaction des participants à l'égard de la conférence.

*Mettre en œuvre, surveiller et évaluer le plan*

- Le degré de participation des organismes communautaires aux démarches du comité et à d'autres activités se rapportant à la mise en œuvre du plan d'action est élevé.

## Bibliographie

ASSOCIATION DES SOURDS DU CANADA. « L'emploi et l'employabilité : la position de l'ASC », *Association des Sourds du Canada* (en ligne), 26 mai 2007 (consulté le 27 avril 2012). Dans Internet : [http://www.cad.ca/emploi\\_et\\_employabilite.php](http://www.cad.ca/emploi_et_employabilite.php).

ASSOCIATION DU NOUVEAU-BRUNSWICK POUR L'INTÉGRATION COMMUNAUTAIRE. *A Proposed Policy and Program Framework for Supported Employment in New Brunswick*, s.l., novembre 2010.

COHEN, Marcy, et coll. *Removing Barriers to Work: Flexible Employment Options for People with Disabilities in B.C.*, Vancouver, Centre canadien de politiques alternatives, 2008.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA. DIRECTION DE L'ÉQUITÉ ET DE LA DIVERSITÉ. *Recrutement des personnes handicapées : analyse documentaire*, Ottawa, Commission de la fonction publique du Canada, mai 2011.

CONSEIL CANADIEN DES RESSOURCES HUMAINES EN TOURISME. *L'avenir du secteur du tourisme au Canada : la récession, un simple répit aux pénuries de main-d'œuvre*, s.l., chez l'auteur, février 2010.

CIMERA, Robert. « Supported Employment's Cost Efficiency to Taxpayers: 2002 to 2007 », *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, vol. 34 (2009), p. 13-20.

GOVERNEMENT DE L'AUSTRALIE. DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP. *Workplace Diversity Strategy, 2011-2013*, s.l., chez l'auteur, s.d.

HOLLAND, Allison. *Who Are We? An Examination of Adult Developmental Activities, Programs and Training Agencies in New Brunswick*, s.l., Association de services de support et de l'emploi du Nouveau-Brunswick, juin 2009.

INSTITUT DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT SUR L'INTÉGRATION ET LA SOCIÉTÉ. *Analyse de politiques spécifiques à l'incapacité et à l'intégration*, North York (Ont.), chez l'auteur, 2012.

NOUVEAU-BRUNSWICK. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE, DE LA FORMATION ET DU TRAVAIL. *Rapport annuel 2010-2011*, Fredericton, le Ministère, 2011.

NOUVEAU-BRUNSWICK. MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL. *Manuel de politiques – Programme de soutien aux personnes ayant un handicap*, [Fredericton], le Ministère, janvier 2010.

NOUVEAU-BRUNSWICK. MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL. *Rapport annuel 2010-2011*, Fredericton, le Ministère, 2011.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES. *Convention relative aux droits des personnes handicapées*.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la participation et les limitations d'activités*, 2008.

## Annexe A

### Membres du comité directeur du plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap

#### Coprésidents

**Jonathan Davenport**, UPS Canada

**Danny Soucy**, député provincial

#### Autres membres

**Christyne Allain**, Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées

**Hélène Bouchard**, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

**Amélie Deschênes**, ministère du Développement social

**Haley Flaro**, Capacité Nouveau-Brunswick inc. (représentante du Réseau de formation à distance du Nouveau-Brunswick inc.)

**Diana Hall**, Société Neil Squire (représentante du Réseau de formation à distance du Nouveau-Brunswick inc.)

**Heather Hughes**, Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées

**Brian Kelly**, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (secteur anglophone)

**Cindy Lanteigne**, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

**Lynn LeBlanc**, Saint John Deaf and Hard of Hearing Services Inc. (représentante du Réseau de formation à distance du Nouveau-Brunswick inc.)

**Sylvie Martin**, ministère de la Santé

**Jeff Sparks**, Dystrophie musculaire Canada, conseiller en ressources humaines agréé et personne ayant un handicap

**Gina St-Laurent**, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (secteur francophone)

## Annexe B

### Membres du groupe de travail sur le plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap

**Angela Acott-Smith**, Student Development, NBCC  
**Christyne Allain**, Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées  
**Tracey Biggar**, Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique  
**Krista Carr**, Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire  
**Andrew Daley**, UNB Libraries' Services for Persons with Disabilities  
**Jonathan Davenport**, UPS Canada (coprésident)  
**Jeanne Duquette**, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (secteur francophone)  
**Christine Evans**, Key Industries  
**Haley Flaro**, Capacité Nouveau-Brunswick inc.  
**Dennis Foran**, Santé mentale  
**Jayne Glenn**, consommatrice  
**Jody Gorham**, Student Accessibility Centre, UNB  
**Rachel Grant**, ministère du Développement social  
**Lui Greco**, Institut national canadien pour les aveugles  
**Nathalie Haché**, Service de soutien aux employeurs du Nouveau-Brunswick  
**Diana Hall**, Société Neil Squire  
**Heather Hughes**, Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées  
**Margie Layden-Oreto**, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail  
**Lynn LeBlanc**, Saint John Deaf and Hard of Hearing Services Inc.  
**Matthew MacLean**, Provincial Accommodations, NBCC  
**Keith McCarthy**, ministère du Développement social  
**Gizèle McCarthy**, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail  
**Fabienne McKay**, Troubles d'apprentissage-association du Nouveau-Brunswick  
**Dria McPhee**, ministère du Développement social  
**Chrissy Montgomery**, consommatrice, Saint John Deaf and Hard of Hearing Services Inc.  
**Wendall Nicholas**, Wabanaki Disability Council  
**Wayne Nicholas**, Première nation de Tobique  
**Hazel Pickering**, Options Employment Outreach Inc.  
**Ken Pike**, Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire  
**David Richard**, Moncton Employment & Training Services Inc.  
**Norma Ricker**, Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail  
**Jennelle Sobey**, Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick  
**Danny Soucy**, député provincial (coprésident)  
**Tammy Strong**, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (secteur anglophone)  
**Elizabeth Tait**, Fredericton Works

## Annexe C

### Glossaire des termes

Il est essentiel de bien comprendre les termes ci-dessous utilisés dans le plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap.

**Mesures de soutien pour les personnes ayant un handicap** – Ce terme désigne les mesures de soutien nécessaires pour accroître l'autonomie des personnes ayant un handicap ou permettre leur participation à la vie communautaire ou leur intégration dans la collectivité. Les mesures de soutien pour les personnes ayant un handicap peuvent comprendre, entre autres, l'aide financière, le transport, l'équipement, l'assistant en éducation, l'accompagnateur, les appareils de suppléance à la communication, la technologie d'aide, les formateurs en milieu de travail ou mentors et les interprètes. Certaines mesures de soutien sont financées, tandis que d'autres peuvent être fournies naturellement dans le contexte des relations à domicile, au travail ou dans la collectivité.

**Emploi** – Un travail réel assorti d'un salaire réel, qui donne aux personnes ayant un handicap le droit de recevoir un traitement et des avantages sociaux qui sont conformes à la norme de l'industrie pour leur poste et de bénéficier des mêmes protections et avantages que la population générale. L'emploi comprend aussi les possibilités de travail indépendant, qui permettent aux gens d'exploiter et de tenir leur propre entreprise aux fins de gagner un revenu.

**Emploi d'abord** – L'« emploi d'abord » est un concept ou une approche qui incorpore à la fois des principes et la politique et qui confirme que l'emploi constitue une priorité ainsi que le résultat préféré pour les personnes ayant un handicap. Ce concept reconnaît également que les personnes ayant un handicap peuvent avoir besoin de mesures de soutien pour atteindre le résultat préféré.

**Réseaux de soutien aux entreprises** – Les réseaux de soutien aux entreprises comprennent le réseau non officiel d'organismes, de centres, d'établissements ou d'organismes sans but lucratif qui travaillent pour venir en aide aux entreprises et aux entrepreneurs du Nouveau-Brunswick.

**Études postsecondaires** – Les études postsecondaires désignent l'étape de l'apprentissage qui est abordée dans les universités, les académies, les collèges, les séminaires et les instituts de technologie. Elles peuvent comprendre également certains établissements de niveau collégial, notamment les écoles professionnelles ou de métiers qui accordent des grades universitaires ou des certificats professionnels.

**Préalable à l'emploi** – Ce terme désigne tout service ou toute intervention qui fournit aux personnes ayant un handicap la possibilité d'acquérir des compétences et de l'expérience qui les prépareront pour une formation ou un emploi futurs. Les mesures de soutien préalables à l'emploi peuvent comprendre, sans s'y limiter, les aptitudes à l'autonomie (aptitudes à la vie

quotidienne), la littératie, la formation en informatique, l'observation au poste de travail ou les expériences de travail bénévole.

**Transition** – La planification pour réussir la transition commence au plus bas âge possible. La planification de la transition cerne les difficultés éventuelles d'une personne et la prépare à y faire face avec succès. La transition constitue un ensemble coordonné d'activités qui favorisent le passage de l'école aux activités postsecondaires. Les activités postsecondaires comprennent les études postsecondaires, la formation professionnelle, l'emploi intégré (y compris l'emploi assisté), la formation continue et la formation des adultes, les services pour adultes, l'autonomie ou la participation communautaire.

**Jeunes** – Aux fins du présent document, nous avons utilisé la définition que les Nations Unies donnent des jeunes; cette définition correspond à celle de Statistique Canada. Les jeunes sont définis comme des personnes âgées de 15 à 24 ans.