



Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap

Rapport d'étape le 30 mai 2017

2012-18



New Brunswick
Nouveau Brunswick

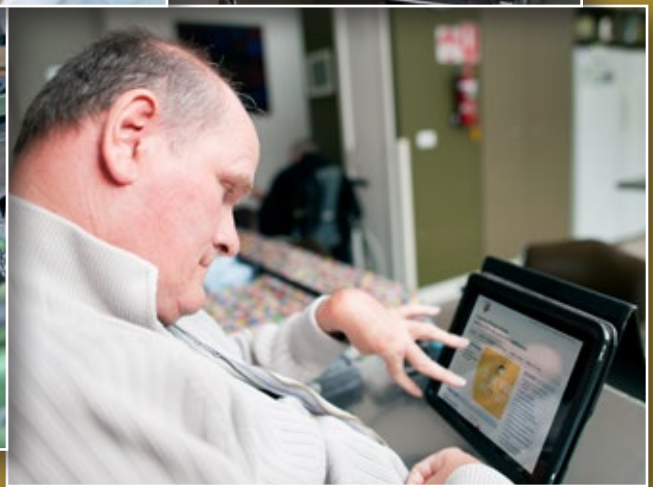


Table des matières

Contexte	1
Sommaire – État d’achèvement des recommandations	4
Progrès accomplis relativement aux recommandations et aux dates d’achèvement prévues	10
Recommandation no 1	10
Recommandation no 2	10
Recommandation no 3	10
Recommandation no 4	11
Recommandation no 5	11
Recommandation no 6	12
Recommandation no 7	12
Recommandation no 8	13
Recommandation no 9	14
Recommandation no 10	15
Recommandation no 11	15
Recommandation no 12	17
Recommandation no 13	17
Recommandation no 14	18
Recommandation no 15	19
Recommandation no 16	19
Recommandation no 17	19
Recommandation no 18	20
Recommandation no 19	20
Recommandation no 20	20
Recommandation no 21	21
Recommandation no 22	21
Recommandation no 23	22
Recommandation no 24	22
Recommandation no 25	22
Recommandation no 26	23
Recommandation no 27	23
Recommandation no 28	23
Recommandation no 29	23
Recommandation no 30	24
Recommandation no 31	25
Recommandation no 32	25

Recommandation no 33	25
Recommandation no 34	26
Recommandation no 35	26
Recommandation no 36	26
Recommandation no 37 – mise en œuvre	26
Recommandation no 38	26

**Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap
2012-2018**

**Rapport d'étape
Le 30 mai 2017**

Publié par :

Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (N.-B.)

ISBN 978-1-4605-1734-5 (print edition)
ISBN 978-1-4605-1736-9 (édition imprimée)
ISBN 978-1-4605-1735-2 (PDF: English)
ISBN 978-1-4605-1737-6 (PDF: française)

Contexte

En 2012, des intervenants et des ministères ont publié le *Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick 2012-2017*, un document fondé sur plusieurs plans semblables élaborés au cours des 25 années précédentes.

Ce plan d'action-emploi (PAE) comporte 38 recommandations conçues pour répondre aux questions soulevées pendant le processus de consultation et de mobilisation.

Récemment, la période de mise en œuvre originale de cinq ans du PAE a été prolongée d'un an. On prévoit maintenant la fin de la mise en œuvre le 31 mars 2018.

Les ministères provinciaux suivants ont aidé à diriger la mise en œuvre du PAE :

- Développement social
- Conseil du Trésor
- Éducation et Développement de la petite enfance
- Éducation postsecondaire, Formation et Travail
- Secrétariat des affaires autochtones
- Santé

Le **Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées (CPMCPH)** a également participé à l'élaboration et à la mise en œuvre du PAE.

Le PAE est ambitieux, exigeant un degré élevé de collaboration entre les divers groupes d'intervenants pour améliorer les politiques, les programmes et les services liés aux personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick.

Il a pour but d'avoir des retombées positives sur la littératie, la formation, l'éducation et les aides à l'emploi pour les personnes ayant un handicap.

Nombre des 38 recommandations sont étroitement liées et portent sur les thèmes suivants :

- 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 à l'emploi
- Renforcer les soutiens communautaires
- Encourager les employeurs
- Faciliter les possibilités de travail indépendant
- Accroître la sensibilisation du public

En 2015, le Conseil a adopté le rôle de coordonnateur du PAE.

Créé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick, le Conseil du premier ministre est responsable de la consultation et de la mobilisation des intervenants, de la recherche et des études, et de l'échange d'information sur les questions liées à la condition des personnes ayant un handicap dans la province.

Le Conseil du premier ministre prête conseil au gouvernement du Nouveau-Brunswick sur les enjeux et les politiques concernant les personnes ayant un handicap. Il encourage et surveille également la conformité du gouvernement provincial avec la *Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies*.

Les partenariats du Conseil au sein du gouvernement et du secteur des organismes de bienfaisance sont des facteurs importants, car les intervenants travaillent en collaboration pour améliorer le soutien et les résultats des personnes ayant un handicap et de leur famille.

Structure

Le Conseil se compose d'une personne nommée à la présidence et de douze membres nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Mandat

En vertu de la *Loi créant le Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées*, le Conseil doit :

- donner son avis au ministre sur les questions relatives à la condition des personnes ayant un handicap;
- porter à l'attention du gouvernement et du public les questions qui intéressent et préoccupent les personnes ayant un handicap;
- promouvoir la prévention des situations causant un handicap;
- promouvoir les possibilités d'embauche des personnes ayant un handicap;
- promouvoir l'accès des personnes handicapées à tous les services offerts aux citoyens du Nouveau-Brunswick.

De plus, le Conseil peut :

- recevoir et entendre les requêtes et suggestions émanant de particuliers ou de groupes relativement à la condition des personnes ayant un handicap;
- entreprendre des recherches sur toute question concernant la condition des personnes ayant un handicap et recommander des sujets d'étude dont pourraient se charger les gouvernements, les organisations bénévoles, les entreprises privées et les universités;
- recommander des programmes relatifs à la condition des personnes handicapées;
- se concerter et collaborer avec des organismes gouvernementaux, organisations bénévoles, entreprises privées, universités et particuliers, et les saisir de toute question ayant une incidence sur la condition des personnes ayant un handicap;
- créer des comités composés de membres et d'autres personnes qui ne sont pas membres du Conseil;
- proposer des mesures législatives, des politiques et des pratiques destinées à améliorer la condition des personnes ayant un handicap;
- publier les rapports, études ou recommandations qu'il juge nécessaires.

Le Conseil publie un certain nombre de répertoires dont :

- le **Répertoire des services** offerts aux personnes handicapées au Nouveau-Brunswick;
- le **Répertoire des transports** pour les personnes handicapées et les aînés au Nouveau-Brunswick;
- **Orientation professionnelle**, services de placement et occasions de formation;
- **Aide financière** pour personnes handicapées au Nouveau-Brunswick;

- **Sources de financement** pour l'équipement de réadaptation, accessibilité, aide au revenu, frais médicaux, logement, financement des organismes communautaires et sans but lucratif, et loisirs.

Le présent document constitue le quatrième rapport d'étape annuel de la mise en œuvre du PAE. Il compte 65 mesures recommandées dont la totalité en est à différentes étapes ou est terminée, ainsi que des mesures à prendre supplémentaires.

Il y a lieu de noter que la mise en œuvre du PAE a récemment été mentionnée comme l'un des piliers fondamentaux dans le *Plan du Nouveau-Brunswick pour les familles – Améliorer l'accès aux soins primaires et aux soins de courte durée* publié par le gouvernement du Nouveau-Brunswick en janvier 2017.

De nombreux intervenants communautaires se sont montrés actifs dans l'élaboration et la mise en œuvre du PAE et continuent de travailler avec des ministères du GNB pour encourager et orienter sa mise en œuvre complète.

Sommaire – État d'achèvement des recommandations

Mise en œuvre, 45

En cours, 20

Non commencée, 0

Glossaire

Ministères et organismes du gouvernement du Nouveau-Brunswick

- CCNB : Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
- BCE : Bureau du Conseil exécutif
- MEDPE : Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance
- PEAE : Programme d'égalité d'accès à l'emploi
- SIES : Société d'inclusion économique et sociale
- GNB : Gouvernement du Nouveau-Brunswick
- NBCC : New Brunswick Community College
- CPMCPH : Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées
- EPFT : Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
- CPM : Cabinet du premier ministre
- MDS : Ministère du Développement social
- SNB : Service Nouveau-Brunswick
- CT : Conseil du Trésor

Autres

- ADAPF : Activités de développement pour adultes, programmes et formation
- CAMEF : Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation
- SPC : Service de planification de carrière
- PAE : Plan d'action-emploi
- SAE : Services d'aide à l'emploi
- RPDPHNB : Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick
- SSENB : Service de soutien aux employeurs du Nouveau-Brunswick
- RPANB : Réseau de possibilités d'affaires du Nouveau-Brunswick
- SPE : Services pré-employabilité
- SSEF : Services de soutien à l'emploi et à la formation
- SAT : Services au travail

No	Recommandations	Direction	État
1	Le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) adopte et met en œuvre une politique de « l'emploi d'abord » dans l'administration provinciale.	MRH & CPMCPH	Mise en œuvre
2	Le GNB désigne un centre de responsabilité en son sein pour la surveillance de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la coordination des politiques d'emploi axées sur les personnes handicapées.	CPMCPH	Mise en œuvre
3	Le GNB, en consultation avec les intervenants clés, élabore, adopte et commence à mettre en œuvre une politique provinciale sur la transition de l'école secondaire pour les jeunes ayant un handicap.	MEDPE	En cours
4	Élaborer et mettre en œuvre des partenariats officiels avec les organismes communautaires qui aident les personnes handicapées à atteindre leurs objectifs de transition et d'emploi.	MEDPE	En cours
5	Examiner et mettre en place les changements nécessaires aux programmes axés sur l'expérience en milieu de travail.	MEDPE	En cours
6	Élaborer des possibilités de stages d'été structurés à l'intention des élèves ayant un handicap qui ont terminé leur 11e année.	MEDPE	En cours
7	Le GNB s'engage à accroître la participation des personnes ayant un handicap aux études postsecondaires en prenant les mesures suivantes :		
7.a	établir des données de référence sur le nombre d'étudiants ayant un handicap inscrits dans un établissement postsecondaire et fixer des objectifs d'augmentation du taux de participation pour les cinq prochaines années;	EPFT	Mise en œuvre
7.b	établir un processus de consultation en vue d'élaborer des lignes directrices sur les exigences relatives à l'évaluation psychopédagogique;	MEDPE	En cours
7.c	établir des lignes directrices visant la fourniture de documents complets et uniformes pour les étudiants qui présentent une demande d'admission dans les établissements postsecondaires;	MEDPE	Mise en œuvre
7.d	• accroître le nombre d'élèves admis au NBCC et au CCNB grâce à un processus d'admissions particulières afin qu'au moins 40 étudiants soient inscrits aux programmes du NBCC et du CCNB d'ici 2015 :	EPFT	Mise en œuvre
7.d	• veiller à ce que tous les élèves handicapés qui ont suivi un programme modifié et qui ne peuvent faire une admission dans le cadre du processus normal aient accès au processus d'admissions particulières;	EPFT	Mise en œuvre
7.d	• donner accès aux programmes du NBCC et du CCNB aux adultes ayant un handicap qui ne sont plus aux études et sont en âge de travailler;	EPFT	Mise en œuvre
7.d	• accroître le nombre de places par programme;	EPFT	Mise en œuvre
7.d	• s'assurer de fournir un soutien approprié aux jeunes handicapés qui font une demande d'admission au NBCC ou au CCNB afin qu'ils réussissent leurs études collégiales;	EPFT	Mise en œuvre

No	Recommandations	Direction	État
7.e	modifier le programme des SSEF afin de fournir des fonds de transition aux étudiants handicapés en attente de l'approbation de leur demande de prêt; augmenter de 30 % à 50 % la période supplémentaire accordée aux étudiants handicapés pour terminer leur programme d'études;	EPFT	Mise en œuvre
7.f	améliorer le processus d'approbation des demandes de subvention canadienne pour l'accès aux études en établissant une norme de 10 jours pour l'approbation des demandes d'aide financière aux étudiants :	EPFT	Mise en œuvre
7.f	si la subvention canadienne est approuvée, mais que le montant n'a pas été versé au début de la session ou de l'année scolaire, fournir un soutien provisoire par l'intermédiaire des établissements postsecondaires qui devra être remboursé à la réception de la subvention canadienne;	EPFT	Mise en œuvre
7.g	le GNB s'engage à augmenter la participation des personnes ayant un handicap aux études postsecondaires en améliorant le processus d'approbation des subventions canadiennes pour l'accès aux études;	EPFT	Mise en œuvre
8	Examiner les soutiens existants offerts aux étudiants handicapés suivant des études postsecondaires et les modèles de recherche de soutien dans les autres provinces et territoires; déterminer les écarts avec le soutien offert au Nouveau-Brunswick et établir un plan pour corriger de tels écarts, le cas échéant.	EPFT	En cours
9	Le GNB, en partenariat avec les secteurs public et privé et les intervenants communautaires, conçoit, élabore et met en œuvre un programme de stages structuré pour les personnes ayant un handicap.	EPFT	En cours
10	Former un groupe de travail gouvernemental ou communautaire ad hoc pour revoir les services préalables à l'emploi actuels et recommander à un ou plusieurs ministères de diriger les services d'emploi offerts aux personnes ayant un handicap.	EPFT	En cours
11	Le GNB adopte un modèle de services préalables à l'emploi axé sur les personnes ayant un handicap.	DS	En cours
12	Élaborer un programme de sensibilisation et de promotion à multifacettes pour informer les personnes handicapées des soutiens à l'emploi offerts et de la manière d'y avoir accès.	CPMCPH	Mise en œuvre
13	Le GNB veille à ce que les nouvelles politiques d'aide sociale et les nouveaux programmes pour les personnes handicapées appuient le principe que ces personnes sont aptes au travail et s'assure :		
13	<ul style="list-style-type: none"> de fournir des exemptions salariales qui encourageront les gens à travailler en leur permettant de conserver une plus grande part de leur revenu d'emploi en reconnaissant l'existence de niveaux de pauvreté; 	DS	Mise en œuvre
13	<ul style="list-style-type: none"> de permettre aux personnes handicapées de conserver l'accès aux avantages liés à la santé s'ils prennent un emploi et quittent l'aide sociale; 	DS	Mise en œuvre
13	<ul style="list-style-type: none"> de veiller à ce que les besoins des gens en matière de soutien préalable à l'emploi (y compris le transport) soient pris en compte grâce à la planification active de l'emploi et à l'intégration de programmes de soutien préalable à l'emploi et à du financement; 	DS	Mise en œuvre

No	Recommandations	Direction	État
13	• d'offrir de la formation aux employés du GNB pour qu'ils comprennent mieux les objectifs, les politiques, les avantages et la stratégie de communication liés à l'accès efficace aux fournisseurs de services communautaires;	DS	Mise en œuvre
13	• de fournir une nouvelle méthode de répondre aux besoins des jeunes ayant un handicap qui suivent des études secondaires;	DS	Mise en œuvre
13	• d'élaborer un nouveau modèle de prestation des services pour la planification active de l'emploi et préalable à l'emploi.	DS	Mise en œuvre
14	Établir un groupe de travail mixte (gouvernement et intervenants communautaires) en vue d'élaborer une stratégie visant à faire en sorte que des moyens de transport accessibles et abordables soient offerts partout dans la province.	SIES	Mise en œuvre
15	Avant la mise en œuvre d'un nouveau cadre de gestion des contrats de services d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées, tenir des consultations avec les intervenants dans le but d'élaborer un modèle approprié de financement et de prestation des services d'emploi aux personnes ayant un handicap.	EPFT	Mise en œuvre
16	Examiner les Services d'aide à l'emploi actuels destinés aux personnes handicapées en mettant l'accent sur les disparités géographiques et les populations mal desservies.	EPFT	Mise en œuvre
17	Amorcer un processus de passation des marchés à long terme (au moins trois ans), conformément au nouveau cadre de gestion des contrats de services d'aide à l'emploi (SAE) pour les personnes handicapées.	EPFT	Mise en œuvre
18	Élaborer des séances de perfectionnement professionnel et les offrir au personnel qui fournit des services dans le cadre des contrats de SAE.	EPFT	Mise en œuvre
19	Améliorer la prestation des services de soutien aux formateurs en milieu de travail et aux mentors en prenant les mesures suivantes :		
19.a	élaborer et mettre en place un programme provincial de formation à l'intention des formateurs en milieu de travail et des mentors;	EPFT	En cours
19.b	en collaboration avec le NBCC et le CCNB, modifier les programmes d'études en service social pour y inclure un ou des modules de formation sur les stratégies de mentorat ou de formation en milieu de travail;	EPFT	En cours
19.c	établir une échelle de norme salariale pour les formateurs en milieu de travail qui ont réussi un programme de formation dans ce domaine.	EPFT	En cours
20	Créer un réseau actif officiel de bureaux d'emploi desservant les personnes ayant un handicap.	EPFT	Mise en œuvre
21	En consultation avec les intervenants, effectuer un examen approfondi du programme Activités de développement pour adultes, programmes et formation (ADAPF).	DS	Mise en œuvre
22	Examiner et modifier les lignes directrices sur les Services de soutien à l'emploi et à la formation (SSEF) et le programme connexe.	EPFT	Mise en œuvre

No	Recommandations	Direction	État
30	Établir une initiative favorisant le travail indépendant pour les personnes ayant un handicap, ce qui comprend :		
30.a	un projet de recherche à court terme sur les pratiques exemplaires utilisées pour soutenir le travail indépendant des personnes ayant un handicap;	EPFT	Mise en œuvre
30.b	un examen sur la façon dont le réseau actuel des agences du réseau Entreprise peut aider les personnes ayant un handicap et soutenir leurs possibilités de travail indépendant;	EPFT	Mise en œuvre
30.c	une enquête sur la prestation d'aide financière aux personnes handicapées intéressées par le travail indépendant, y compris l'utilisation des programmes actuels (p. ex. Accroissement de l'emploi);	EPFT	Mise en œuvre
30.d	un examen des politiques actuelles d'aide sociale en vue d'une possible amélioration afin d'aider les personnes ayant un handicap qui veulent entreprendre un travail indépendant.	EPFT	En cours
31	Élaborer et mettre en œuvre un nouveau plan de communications visant à améliorer la visibilité du Conseil du premier ministre sur les conditions des personnes handicapées comme ressource centrale pour les personnes qui ont besoin d'aide en matière d'emploi.	CPMCPH	En cours
32	Tenir un forum du premier ministre tous les deux ans sur l'emploi des personnes handicapées afin de mobiliser davantage les employeurs, de susciter leur intérêt en vue d'embaucher des personnes ayant un handicap et de promouvoir le Plan d'action-emploi.	CPMCPH	Mise en œuvre
33	Tenir une conférence provinciale annuelle sur l'emploi des personnes ayant un handicap en vue d'échanger de l'information et des pratiques exemplaires.	EPFT	Mise en œuvre
34.a	Mener des discussions avec les intervenants sur la recherche de politiques et de pratiques exemplaires en matière d'emploi des personnes ayant un handicap;	CPMCPH	Mise en œuvre
34.b	Établir un programme de recherche sur les politiques et les pratiques exemplaires en matière d'emploi des personnes ayant un handicap.	CPMCPH	Mise en œuvre
35	Établir des données de référence pour toutes les recommandations afin de pouvoir mesurer les progrès.	CPMCPHH	Mise en œuvre
36	Créer un groupe chargé de la surveillance et de la mise en œuvre du Plan d'action-emploi.	CPMCPH	Mise en œuvre
37	Préparer un rapport annuel sur la mise en œuvre du Plan d'action-emploi et le publier durant la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées.	CPMCPH	Mise en œuvre
38	Tenir une rencontre annuelle entre les partenaires communautaires, les principaux sous-ministres et le premier ministre pour discuter des progrès, des problèmes et des défis.	Cabinet du premier ministre	Mise en œuvre

Progrès accomplis relativement aux recommandations et aux dates d'achèvement prévues

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Le GNB a adopté l'amélioration des pratiques d'embauche de personnes ayant un handicap comme un indicateur de résultat clé dans son plan pour les familles et au sein de l'Unité d'exécution des priorités relatives à la famille. De plus, le Programme d'égalité d'accès à l'emploi (PEAE), que l'on revitalise actuellement, est le principal point d'accès pour mettre en œuvre des pratiques améliorées d'embauche de personnes ayant un handicap au GNB.

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Recommandation no 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 8e 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.

En cours

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (MEDPE) complètera cette recommandation avec la mise en œuvre du plan décennal sur l'éducation, très probablement après la fin du PAE actuel en mars 2018.

Recommandation no 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.

En cours

Le MEDPE complètera cette recommandation avec la mise en œuvre du plan décennal sur l'éducation, très probablement après la fin du PAE actuel en mars 2018. Le Ministère travaille avec les intervenants à mieux comprendre les besoins scolaires concernant l'exploration de carrière, la planification de la transition vers le travail et les stratégies de préparation au travail. Il recueille actuellement des données qui orienteront les mesures futures.

Recommandation no 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.

En cours

Le MEDPE complètera cette recommandation avec la mise en œuvre du plan décennal sur l'éducation, très probablement après la fin du PAE actuel en mars 2018. La Division des politiques et de la planification du Ministère travaille avec les deux divisions des services éducatifs au renouvellement de cette politique.

Recommandation no 6

Que l'on élabore à l'intention des élèves du secondaire ayant un handicap qui ont terminé la 11e année des possibilités de stages structurés pendant les mois d'été (pour plus de renseignements, voir la recommandation no 9).

En cours

Le MEDPE complètera cette recommandation avec la mise en œuvre du plan décennal sur l'éducation, très probablement après la fin du PAE actuel en mars 2018. Les intervenants participeront à la mise en œuvre de cette initiative.

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

- 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).

En cours

Le MEDPE complètera cette recommandation avec la mise en œuvre du plan décennal sur l'éducation, très probablement après la fin du PAE actuel en mars 2018.

- 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 no 3).

Mise en œuvre

- 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'intermédiaire 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);*

Mise en œuvre

- veiller à ce 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;

Mise en œuvre

- Accroître le nombre de places par programme;

Mise en œuvre

- 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 ou au NBCC et à réussir au sein du programme choisi.

Mise en œuvre

- 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.*

Mise en œuvre

- 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;*

Mise en œuvre

- 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'intermédiaire des établissements postsecondaires un financement de soutien provisoire qui sera remboursé dès la réception de la Subvention canadienne pour l'accès aux études.

Mise en œuvre

Les établissements postsecondaires offrent des services de soutien aux étudiants ayant un handicap lorsque la demande d'une subvention canadienne d'études est en cours d'approbation. Des services de prise de notes et des tuteurs sont disponibles, et certaines universités ont des centres d'accessibilité équipés de technologies adaptées. Les établissements postsecondaires ne fournissent pas d'avances aux étudiants qui attendent la fin du traitement de leur demande de bourse d'études canadiennes.

- 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.

Mise en œuvre

Recommandation no 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.

En cours

Le MEDPE a commencé l'examen du soutien actuel et des modèles de soutien existants dans d'autres provinces. L'analyse des écarts est également en cours. On prévoit que l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan pour combler ces écarts seront achevées en mars 2018. En réponse à cette recommandation, le Ministère examine les besoins de transition de tous les étudiants, y compris ceux ayant un handicap, par l'intermédiaire de l'approche d'évaluation de l'intervention. En ce moment, le Ministère met en œuvre le cadre pour le développement de carrière du Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF) intitulé « En action vers l'avenir ».

Voici les objectifs de ce plan quinquennal :

- Obtenir du soutien pour le développement de carrière à l'aide d'une approche coordonnée complète pour les écoles, organisée par thèmes de développement de carrière.
- Mettre en œuvre des programmes, des services et des soutiens fondés sur l'âge pour le développement de carrière.
- Faire la promotion du développement de carrière comme partie intégrante de l'apprentissage de l'étudiant.
- Veiller à ce que chaque étudiant qui reçoit son diplôme ait un plan de carrière personnalisé.
- Offrir aux étudiants de multiples occasions d'apprentissage en collectivité ou d'apprentissage par l'expérience.
- Offrir un apprentissage professionnel destiné aux éducateurs afin de garantir des occasions efficaces et intéressantes de développement de carrière pour les étudiants.
- Veiller à un accès à l'information sur les carrières et sur le marché du travail rapide, fiable et pertinent (y compris l'information concernant la façon d'accéder à des groupes et services d'intervenants du travail avec les personnes ayant un handicap).

Bien que le ministère responsable de cette recommandation ne soit plus le même, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) continuera de travailler en collaboration avec le MEDPE sur cette question.

Recommandation no 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.

En cours

EPFT a approuvé une proposition de recherche visant un programme de stage de l'Association canadienne de la surdité au nom du Réseau du personnel de direction des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick (RPDPHNB). Ce projet a été mené aux échelons provincial, national et international. Son objectif était de mener des recherches pour déterminer les occasions et les stratégies de stage efficaces pour les personnes ayant un handicap et de proposer un modèle recommandé pour sa mise en œuvre au Nouveau-Brunswick.

Le rapport définitif a été reçu. EPFT examine les recommandations et analyse les étapes à venir.

Recommandation no 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, numérotation, aptitude à communiquer et à travailler avec les autres);
 - Aide complémentaire (accompagnateur, transport et services de garde d'enfants).

En cours

Cette recommandation comprend l'établissement d'un groupe spécial qui examinera certains enjeux liés aux services préalables à l'emploi et déterminera les services existants et les lacunes. Cette recommandation se rapporte également au nouveau modèle de prestation de services élaboré par le ministère du Développement social (MDS). EPFT n'a pas encore formé ce comité spécial et a demandé l'aide du gouvernement pour savoir comment aller de l'avant.

Recommandation no 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.

En cours

En 2014-2015, le MDS a créé et lancé les nouveaux modules des services pré-employabilité (SPE) En mouvement et Momentum. L'objectif est de mobiliser les clients dans un processus axé sur l'acquisition des compétences et attitudes nécessaires pour aller de l'avant avec la planification des cas et entreprendre l'exploration des carrières.

L'approche adoptée consiste à donner aux participants l'occasion de connaître le succès, la fierté et le respect, d'établir des liens avec autrui et de s'accomplir. À travers ces expériences, ils pourront améliorer l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes, gagner en confiance, avoir le sentiment de maîtriser leur destinée et acquérir les compétences et la motivation nécessaires pour bâtir l'avenir auquel ils aspirent. Depuis son lancement, en 2015, ce programme novateur en deux parties a permis d'atteindre de très bons résultats et récolté bien des éloges. En 2015-2016 et 2016-2017, plus de 600 clients de l'aide sociale y ont participé.

En février 2017, le Ministère a rencontré des intervenants du domaine des personnes ayant un handicap pour présenter une mise à jour sur les mesures recommandées, plus particulièrement en ce qui a trait aux modules En mouvement et Momentum et à l'entrevue motivationnelle (EM).

Tous les 125 gestionnaires de cas ministériels qui facilitent le développement de carrière des clients ont reçu une formation d'EM de niveau 1. Le Ministère offrira également une formation continue pour les nouvelles embauches. Vingt-cinq gestionnaires de cas supplémentaires participent à un programme de mentorat pour acquérir des compétences avancées et être en mesure de faciliter le développement des compétences de leurs pairs. Les mentors ont reçu la formation d'EM de niveau 2 et continueront de participer à des séances de développement des compétences bimestrielles. Ces mentors ont également commencé à donner des séances d'apprentissage toutes les deux semaines à tous les gestionnaires de cas, ainsi que des séances individuelles à chaque gestionnaire de cas.

Les mentors dans une moitié de la province ont commencé à former leurs pairs à l'automne 2016, tandis que ceux de l'autre moitié commenceront en mars ou en avril 2017. Davantage de mentors seront embauchés et formés dans les années à venir. L'objectif est que 80 % du personnel maîtrise l'utilisation de l'EM avec les clients d'ici environ le printemps 2020. On mesure formellement les progrès deux fois par année.

À l'été/automne 2016, une structure organisationnelle a été mise en place afin de contribuer au succès de cette initiative. Un comité directeur provincial, une équipe de mise en œuvre provinciale et des équipes de mise en œuvre régionales ont été créés. Cette structure permet d'assurer la résolution de problèmes en temps opportun, une communication bidirectionnelle claire, la qualité et l'atteinte des objectifs.

Les effets positifs de ces travaux ont commencé à se faire ressentir chez les personnes qui reçoivent des services du Ministère, ce qui ne fera qu'augmenter au cours des prochains mois. Le MDS possède déjà maintes données empiriques à l'appui; les gestionnaires de cas signalent que leurs clients disent avoir l'impression que les services sont différents, que les relations sont davantage des partenariats et qu'ils se sentent plus respectés. Le Ministère entreprendra sous peu un processus qui mesurera plus formellement les changements dans l'expérience des clients.



Le MDS a offert une formation sur l'EM à ses gestionnaires de la prestation des programmes (GPP) afin de leur procurer des aptitudes avancées qui leur permettront d'améliorer l'état de préparation des clients face au changement. L'EM est une approche centrée sur le client, compatissante et fondée sur les forces. Elle cadre avec la philosophie utilisée par le Ministère dans la création des modules de SPE : autodétermination, responsabilisation et motivation intrinsèque. En pratique, l'EM et les modules se complètent. Le Ministère lance maintenant une initiative visant à intégrer pleinement les techniques, philosophies et culture de l'EM au travail qui se fait quotidiennement auprès des bénéficiaires de l'aide sociale. À la longue, l'EM permettra au Ministère de mobiliser encore plus de Néo-Brunswickois dans les secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi.

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Recommandation no 13

Dans le contexte du projet de réforme de l'aide sociale, que le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'assure que les directives et les 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;

Mise en œuvre

- 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);

Mise en œuvre

- 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.

Mise en œuvre

Le MDS est déterminé à travailler avec tous les clients à l'élimination des obstacles à la formation et à l'embauche. Un gestionnaire de cas aide les clients qui ont un potentiel d'emploi à établir un plan de cas personnalisé pour répondre à leurs besoins en matière de développement personnel et d'avancement professionnel. Les candidats sont évalués et affectés à une charge de travail selon leur employabilité.

En partenariat avec les autres ministères, le MDS travaille à faire un usage stratégique du financement fédéral pour offrir de la formation et des soutiens à l'emploi comme le transport, la garde d'enfants, la couverture de la carte d'assistance médicale, des vêtements spéciaux et de l'équipement. Ces avantages sont offerts à tous les clients que l'on a évalués comme ayant un potentiel d'emploi.

Le rôle du gestionnaire de cas est de fournir de l'information, une orientation et des soutiens aux clients pour leur permettre d'accéder aux services dont ils ont besoin immédiatement pour progresser dans le continuum d'employabilité, qu'il s'agisse d'améliorer leur adaptation sociale, leur littératie, leurs compétences ou leur éducation, dans le but d'obtenir un emploi à temps plein ou partiel. Pour cela, les gestionnaires de cas doivent négocier et coordonner des services multiples auprès de fournisseurs et de partenaires communautaires dans le cadre de la planification de cas. Ces compétences sont développées dans le cadre de la formation standard de tous les gestionnaires de cas et maintenues à l'aide de mentorat.

Le Ministère a refondu son modèle de prestation de services à tous les clients qui ont un potentiel d'emploi afin d'améliorer la gestion de cas pour les services de soutien préalable à l'emploi et de planification de carrière et d'emploi. Selon ce nouveau modèle, les clients sont classés selon l'une des trois options ci-dessous selon leur position dans le continuum d'employabilité. Les clients font l'objet d'une réévaluation périodique et sont réaiguillés le long du continuum en fonction de leurs progrès jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi. Chaque groupe de prestation de services offre aux gestionnaires de cas des outils d'évaluation et des occasions de formation distincts pour fournir des services de gestion de cas axés sur la personne et qui répondent aux besoins des clients.

- Services pré-employabilité (SPE) : L'objectif est d'aider les clients à bâtir des fondements solides pour l'employabilité. Les gestionnaires de cas des SPE aident les clients à cerner leurs forces et leurs besoins ainsi que les composantes fondamentales qui sont reconnues comme des obstacles à l'emploi durable. Les gestionnaires de cas travaillent avec les clients pour élaborer un plan qui peut comprendre l'accès aux services de santé, le soutien avec des soins pour les personnes à charge, le soutien avec des soins pour les personnes ayant des besoins spéciaux, le soutien à l'obtention de conditions de vie stables, l'amélioration des aptitudes de résolution de conflits, l'établissement de relations saines, la résolution des questions d'estime de soi, l'adoption d'habitudes d'hygiène saines et le développement des compétences interpersonnelles.
- Service de planification de carrière (SPC) : L'objectif est d'aider les clients à confirmer leur objectif professionnel et à cerner et combler leurs besoins en matière de développement de carrière. Les gestionnaires de cas des SPC offrent une aide à l'exploration de carrière et à la confirmation des objectifs de carrière au moyen d'orientation et de soutien pour augmenter le niveau d'éducation des clients et les aider à franchir des obstacles à la planification de cas (soutiens pour les troubles d'apprentissage, les aptitudes de résolution de problèmes, les systèmes de soutien, etc.).
- Services au travail (SAT) : L'objectif est d'aider les clients aptes au travail à chercher, à obtenir et à conserver un emploi par l'intermédiaire de la gestion de cas. Cet objectif sera atteint en aidant et en encourageant les clients à réaliser leur plan d'emploi par l'acquisition de techniques de recherche d'emploi et en participant activement à une recherche d'emploi menant à un emploi permanent à temps plein. Les gestionnaires de cas des SAT effectuent des évaluations professionnelles, donnent des conseils relatifs à l'emploi et font la gestion des cas pour permettre aux clients de se diriger vers l'emploi et l'autosuffisance.

Recommandation no 14

Qu'un groupe de travail formé de représentants gouvernementaux et communautaires soit établi, au plus tard à l'automne 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.

En cours

La Société de l'inclusion économique et sociale (SIES) dirige ce groupe de travail conjoint gouvernemental et communautaire. On prévoit que le rapport définitif de ce groupe sera terminé et présenté au conseil d'administration de la SIES au printemps 2017. Le GNB recevra le rapport peu de temps après et l'utilisera pour améliorer le transport de tous les Néo-Brunswickois, y compris ceux ayant un handicap.

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Recommandation no 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 :

- a) de déterminer les régions où des services supplémentaires sont nécessaires pour aider les personnes ayant un handicap à effectuer la transition à l'emploi;
- b) d'établir les services supplémentaires qui pourraient être requis.

Mise en œuvre

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

EPFT a financé une série de séances de perfectionnement professionnel pour ses fournisseurs de services dans le cadre de contrats de services d'aide à l'emploi (SAE). Par exemple, le Ministère offre du soutien au Groupe d'action en développement de carrière du Nouveau-Brunswick (GADCNB) depuis 2013 et a financé le premier atelier du réseau de SAE en 2015 et la première conférence annuelle de SAE en 2016.

Recommandation no 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 et le 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;

En cours

EPFT a approuvé une proposition de recherche visant les formateurs en milieu de travail dirigée par la Société Neil Squire au nom du RPDPHNB. Ce projet a été mené à l'échelle provinciale, nationale et internationale. Il a pour objet de cerner les obstacles à l'accès aux services de soutien dont a besoin une personne ayant un handicap dans un milieu de travail concernant l'aide fournie par un formateur en milieu de travail.

Le Ministère a reçu le rapport définitif pour établir un programme provincial de mentors en milieu de travail et examine actuellement les recommandations et les prochaines étapes.

- 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.

En cours

Bien que l'offre d'un mentor ou d'un formateur en milieu de travail et de niveaux de salaire soit une responsabilité sectorielle, EPFT examinera la possibilité d'établir une norme pour les échelles salariales des formateurs en milieu de travail, au moyen des Services de soutien à l'emploi et à la formation (SSEF) et des fournisseurs de SAE.

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

L'évaluation de ce projet a été achevée et sera présentée au comité directeur du projet d'ici la fin mars 2017. On prévoit que les résultats guideront la prochaine phase, qui comprendra une reconception du programme selon ces résultats.

Recommandation no 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).

Mise en œuvre

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

La politique a été mise à jour pour permettre au MDS de continuer le financement fourni dans le cadre des SSEF aux personnes qui ont atteint la limite de financement de ces services.

Recommandation no 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.

En cours

EPFT collabore avec les organismes Saint John Deaf and Hard of Hearing Services et South-East Deaf and Hard of Hearing Services sur une initiative afin d'élaborer et de mettre en œuvre au Nouveau-Brunswick un programme de mentorat à l'intention des interprètes pour les sourds et les malentendants.

Le programme de mentorat NB STAGES NB aidera à accroître le nombre d'interprètes compétents de la langue des signes dans la province. Ce programme est fondé sur le cadre d'interprétation de la langue des signes américaine (ASL) de l'anglais ou vers l'anglais.

Le programme NB STAGES NB en est à sa dernière phase, et l'achèvement de la phase 4 mènera à la mise en œuvre d'un programme de mentorat d'interprètes entièrement viable au plus tard à la fin de 2018.

Recommandation no 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 10 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.

Mise en œuvre

De l'équipement est fourni dans le cadre du Programme des services de santé pour répondre aux besoins fondamentaux et liés aux activités quotidiennes à domicile des clients. Dans les situations où une personne ayant un handicap nécessite de l'équipement ou des aides techniques pour participer aux activités de formation ou liées à l'emploi, la personne doit être aiguillée vers les SSEF.

Recommandation no 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;

Mise en œuvre

- 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;

Mise en œuvre

- 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.

En cours

Le GNB a annoncé la revitalisation du PEAE. Les trois groupes cibles actuels, soit les personnes ayant un handicap, les minorités visibles et les peuples des Premières Nations, seront maintenus. On met actuellement en œuvre un plan détaillé pour améliorer les résultats du PEAE dans le cadre duquel le financement existant sera presque doublé. Service Nouveau-Brunswick (SNB) et le Conseil du Trésor (CT) travaillent ensemble à cette initiative.

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Recommandation no 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).

Mise en œuvre

Recommandation no 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);

En cours

EPFT entreprendra un examen provincial ainsi que des recherches pour déterminer la faisabilité d'élaborer et de mettre en œuvre un crédit d'impôt provincial pour les employeurs du secteur privé qui embauchent des personnes ayant un handicap. Cette analyse devrait être terminée en 2017.

- b) offrir des subventions salariales et un soutien aux employeurs qui participent au programme de stages pour personnes ayant un handicap (voir la recommandation no 9);

En cours

EPFT entreprendra un examen provincial ainsi qu'une analyse des résultats pour déterminer la faisabilité d'élaborer et de mettre en œuvre un crédit d'impôt provincial pour les employeurs du secteur privé qui embauchent des personnes ayant un handicap. Cette analyse devrait être terminée en 2017. Le Ministère continue d'offrir des mesures incitatives aux employeurs, comme des subventions salariales accrues pour l'embauche de personnes ayant un handicap, et continue de communiquer avec eux de façon continue au sujet des programmes et des services disponibles. Cette recommandation sera aussi traitée dans le cadre de la recommandation no 9, qui porte sur l'élaboration d'un programme de stages à l'intention des personnes ayant un handicap.

- c) accorder des « subventions de remise » aux employeurs qui engagent des personnes ayant un handicap, afin de couvrir leurs charges sociales;

En cours

EPFT examine les coûts obligatoires liés à l'emploi pour déterminer les mesures de soutien additionnelles à fournir aux employeurs dans les cadres de financement actuels. Cet examen fait partie du travail amorcé pour créer un programme de stages, conformément à la recommandation no 9.

- d) élaborer une stratégie de communication efficace afin d'accroître la sensibilisation des employeurs aux mesures incitatives et de simplifier le processus de demande.

En cours

EPFT examine régulièrement l'efficacité du Service de soutien aux employeurs du Nouveau-Brunswick (SSENB) en collaboration avec les intervenants clés. Depuis avril 2015, le Ministère a collaboré avec le SSENB et le réseau des SAE pour élaborer une stratégie de communication efficace afin de faire connaître aux employeurs les avantages d'embaucher une personne ayant un handicap.

Recommandation no 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;

Mise en œuvre

EPFT, par l'entremise d'un conseiller en recherche, a réalisé ce projet de recherche à court terme sur les pratiques exemplaires actuelles pour appuyer les occasions de travail indépendant pour les 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;

Mise en œuvre

- 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;

Mise en œuvre

En plus du projet de recherche susmentionné, EPFT continue de financer le programme d'Aide au travail indépendant qui offre un soutien financier ainsi que du mentorat à tous les clients admissibles qui démarrent une entreprise, y compris les personnes ayant un handicap. Les Corporations au bénéfice du développement communautaire concrétisent des initiatives de travail indépendant au nom du Ministère.

- 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.

En cours

EPFT a reçu le rapport d'examen définitif en mars 2017 et fait actuellement l'analyse des recommandations et planifie les prochaines étapes pour améliorer le soutien offert aux personnes ayant un handicap qui sont à la recherche de possibilités d'emploi autonome.

Recommandation no 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.

En cours

Le CPMCPH élabore un plan de communications pour améliorer la visibilité de l'organisation en tant que centre d'information et de ressources pour les personnes handicapées dans le cadre de son plan stratégique. Ce travail, qui comprend une nouvelle image pour le Conseil, devrait être terminé et mis en œuvre d'ici décembre 2017.

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Recommandation no 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. une activité d'un réseau de soutien aux entreprises, la 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.

Mise en œuvre

Recommandation no 34

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; qu'un programme de recherche soit établi ainsi qu'un plan pour répondre aux besoins déterminés en matière de recherche.

Mise en œuvre

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Dans le cadre du travail de l'Unité d'exécution des priorités relatives à la famille, le CPMCPH a établi des données de référence sur l'emploi des personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick. Le Conseil de la santé du Nouveau-Brunswick fournira des données clés par l'intermédiaire de son Sondage sur la santé primaire au N.-B. Des renseignements supplémentaires seront tirés du recensement du Canada.

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Recommandation no 37 – mise en œuvre

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.

Mise en œuvre

Recommandation no 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.

Mise en œuvre

Prochaines étapes

Selon les intervenants et l'état de l'emploi pour les personnes ayant un handicap, il est clair que si nous faisons les choses de la même façon qu'elles l'ont toujours été, nous obtiendrons les mêmes résultats; les intervenants s'entendent pour dire que ces résultats doivent être améliorés.

Il est aussi possible et souhaitable d'adopter une démarche fondée sur les données du Nouveau-Brunswick et axée sur les partenariats en vue d'augmenter le nombre d'emplois pour les personnes ayant un handicap, tout en répondant aux besoins des employeurs pour fonctionner de façon viable et profitable.

Le CPMCPH continue de prendre des mesures pour trouver des moyens d'améliorer son travail, d'améliorer son impact stratégique collectif et d'adopter une approche plus intense pour répondre aux besoins de ses clients en tant que personnes et citoyens actifs.

Le Conseil travaillera en étroite collaboration avec le Cabinet du premier ministre (CPM), les ministères et les parties intéressées au renouvellement du PAE, car la version actuelle prendra fin le 31 mars 2018.

Le Conseil du premier ministre s'attend à ce que, dans le cadre du Plan pour les familles, les ministères du GNB qui participent au PAE continuent à faire preuve de leadership et d'engagement à l'achèvement du PAE de façon coordonnée et complémentaire au sein du GNB, ainsi qu'auprès des intervenants.

Le Conseil continuera de faire un suivi auprès de chaque ministère pour encourager et favoriser les progrès ayant trait à la mise en place des recommandations du PAE actuel. Le Conseil continuera également de fournir un rapport annuel au public sur les progrès collectifs réalisés quant à la mise en œuvre du PAE.

Conclusion

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

La priorité du gouvernement provincial est la création d'emplois et le CPMCPH travaille avec le GNB et d'autres intervenants pour soutenir la création d'emplois pour les personnes ayant un handicap. Il s'agit d'une étape nécessaire pour faire du Nouveau-Brunswick le meilleur endroit où vivre, travailler et élever une famille.

Bien que des progrès aient été réalisés sur le plan des emplois pour les personnes ayant un handicap grâce à la vaste gamme de programmes communautaires ou gouvernementaux offerte ainsi qu'à des investissements considérables, il reste beaucoup à faire. Beaucoup trop de personnes ayant un handicap ne parviennent toujours pas à décrocher un véritable emploi offrant une rémunération raisonnable au Nouveau-Brunswick.

Les questions qui entourent les personnes handicapées sont complexes et touchent presque chaque Néo-Brunswickois, que ce soit parce qu'ils ont eux-mêmes un handicap ou parce qu'un ami ou un membre de leur famille est handicapé.

Pour en venir à des solutions efficaces, il faut de la coordination, de la collaboration et de la confiance entre les intervenants ainsi qu'un engagement continu chez les décideurs du gouvernement et les personnes ayant un handicap qui sont touchées par les décisions prises par le gouvernement et les autres.

Ensemble, nous pouvons faire du Nouveau-Brunswick une province prospère en assurant une inclusion réelle pour chacun.