



Bâtir un Canada inclusif : Un sommet national pour les personnes en situation de handicap

Rapport sur ce que nous avons appris

Les 9 et 10 mai 2019



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Canada

**Bâtir un Canada Inclusif : Un sommet national pour les personnes en situation de handicap -
Rapport sur ce que nous avons appris**

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publiccentre-EDSC

Ce document offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2019

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

PDF

Cat. EM12-65/2019F-PDFF
ISBN: 978-0-660-31809-7

EDSC

Cat. No. : SSD-230-08-19F



Table des matières

Message de la ministre	4
Sommaire	5
Idées et principales constatations.....	6
Ce que nous pouvons faire maintenant.....	21
Conclusion	22
Annexe : Ordre du jour de la conférence.....	23

Message de la ministre

En tant que première ministre responsable des personnes en situation de handicap, j'ai le plaisir de présenter le rapport sur ce que nous avons appris pendant l'événement Bâtir un Canada inclusif : Sommet national pour les personnes en situation de handicap. Ce sommet de deux jours s'est déroulé dans la capitale nationale en mai 2019. Le rapport résume le travail effectué et les expériences et renseignements recueillis, mais plus important encore, il énonce les domaines clés où d'autres mesures sont nécessaires pour édifier un Canada réellement accessible.

L'accessibilité consiste à faire en sorte que tous les Canadiens, y compris les personnes en situation de handicap, ont des chances égales de réussir. Comme je l'ai souvent dit, nous passons de l'accommodement à l'inclusion. Nous passons du « Rien à propos de nous sans nous » au « Rien sans nous », parce que tout est à propos de nous.

Le sommet s'est révélé un grand forum qui a permis aux intervenants de divers secteurs, partenaires, chefs de file et personnes en situation de handicap, de combiner leur expertise afin de créer un solide réseau collaboratif qui permettra de tirer le meilleur parti des occasions d'accroître l'accessibilité, car un Canada inclusif est un Canada plus fort.

La Loi canadienne sur l'accessibilité du gouvernement fédéral est entrée en vigueur le 11 juillet 2019. Elle n'est que la naissance d'une nouvelle ère d'inclusion pour tous les Canadiens, y compris les personnes en situation de handicap. Elle nous permettra d'édifier un Canada accessible et inclusif pour tous. Nous avons réalisé de grands progrès, mais c'est loin d'être terminé. Nous avons tous un rôle à jouer pour rendre le Canada exempt d'obstacles pour les personnes en situation de handicap.

Je tiens à remercier tous les participants, présentateurs et experts qui défendent les droits des personnes en situation de handicap depuis des décennies et qui ont eu la générosité de nous faire profiter de leur point de vue au cours de ce sommet. Apprendre les uns des autres et collaborer pour élaborer de bonnes stratégies d'accessibilité et d'inclusion ont été les concepts clés qui ont fait le succès du sommet.

Ensemble, nous bâtissons un Canada pleinement accessible et inclusif.

L'honorable Carla Qualtrough
Ministre des Services publics et
de l'Approvisionnement et de l'Accessibilité



Sommaire

Les 9 et 10 mai 2019, le gouvernement du Canada a été l'hôte à Ottawa du tout premier Sommet national pour les personnes en situation de handicap. Le thème du sommet était : « Bâtir un Canada inclusif ». Environ 200 personnes y ont assisté, y compris des personnes en situation de handicap, des universitaires et des experts internationaux ainsi que des représentants et des représentantes du gouvernement et du secteur privé.

Le but du Sommet était de discuter :

- ♦ des progrès réalisés au chapitre des enjeux se rapportant à l'accessibilité et au handicap;
- ♦ des moyens de travailler ensemble pour relever les défis afin que les Canadiens et les Canadiennes en situation de handicap puissent être complètement inclus.

Il y a eu des panels de discussion, des présentations principales et des séances de discussion en petits groupes (voir l'ordre du jour à l'annexe A). Les trois panels ont examiné les questions suivantes :

- ♦ Créer une culture d'inclusion
- ♦ Faire le point
- ♦ La réflexion perturbatrice

Pendant le reste du Sommet, il y a eu des discours thématiques et des séances de discussion en petits groupes sur les questions suivantes :

- ♦ l'emploi inclusif;
- ♦ la sécurité financière;
- ♦ les droits de la personne et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées;
- ♦ la création de partenariats;
- ♦ l'inclusion sociale et l'intersectionnalité (l'idée que les personnes en situation de handicap peuvent être exclues pour plus d'une raison – par exemple en raison de leur sexe ou parce qu'elles sont pauvres).



À la fin du Sommet, on a demandé aux participants et aux participantes de réfléchir à ce qu'ils pourraient faire, individuellement et collectivement, pour faire du Canada un pays plus inclusif.

Les discours et les discussions ont été documentés de plusieurs façons:

- ♦ des personnes désignées ont noté les messages clés qui sont ressortis des panels, des présentations et des discussions en petits groupes;
- ♦ pendant les séances en petits groupes, une liste de questions a été remise à chaque groupe et tout le monde autour de la table était invité à noter ses réponses et ses commentaires.

Le présent rapport est un résumé de toutes ces notes.

Idées et principales constatations

Discussion en panels

Panel - Créer une culture d'inclusion

Les panélistes ont cité des exemples concrets d'obstacles que les personnes en situation de handicap doivent surmonter chaque jour et de l'efficacité avec laquelle le Canada s'y prend pour éliminer ces obstacles. Les panélistes ont reconnu que des progrès ont été faits, mais qu'il y a encore des défis.

- ♦ La culture joue un rôle puissant dans la prévention de la discrimination envers les personnes et de la discrimination systémique.
- ♦ L'inclusion en emploi est l'un des plus grands défis pour les personnes en situation de handicap. Le manque d'information et de sensibilisation chez les employeurs peut compliquer les choses pour les personnes en situation de handicap qui veulent trouver et conserver un emploi. Parfois, en apportant de petits changements et en se montrant plus souple, un employeur peut rendre les choses beaucoup plus faciles pour une personne en situation de handicap qui souhaite décrocher et conserver un emploi.
- ♦ Le panéliste Brad McCannell a raconté comment son employeur a sauvé son emploi en modifiant les heures de travail de Brad pour qu'il puisse prendre les transports en commun en fauteuil roulant en dehors des heures de pointe.

- Les jeunes ont besoin d'être inclus dans la discussion sur l'emploi. La première expérience de travail est très importante et trop souvent, les étudiants et les étudiantes en situation de handicap se heurtent à des obstacles qui les empêchent d'apprendre en cours d'emploi. Les jeunes ont donc de la difficulté à lancer leur carrière dans le domaine où ils ont étudié. Nous devons trouver des moyens de motiver les employeurs pour qu'ils offrent des débouchés d'emploi aux étudiants et aux étudiantes en situation de handicap.
- Il est important que les personnes en situation de handicap participent à la conception et à la mise en œuvre des politiques, des programmes et des services au gouvernement et dans le secteur privé. Les personnes en situation de handicap ont été impliquées dès le début dans la conception de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.
- Différents groupes de la communauté des personnes en situation de handicap peuvent avoir des priorités différentes, mais tous les groupes ont les mêmes objectifs. En unissant davantage nos efforts, nous pourrions en faire plus.

Panel – Faire le point

Les panélistes ont discuté des données, des grandes étapes et des tendances les plus récentes en ce qui concerne le handicap et l'inclusion au Canada.

- Les panélistes ont donné un aperçu de la législation canadienne sur l'accessibilité, y compris de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et des lois de l'Ontario et du Manitoba. Les lois plus rigoureuses donnent à la collectivité des personnes en situation de handicap l'occasion de collaborer avec différents secteurs pour transformer les idées qui circulent et les gestes qui sont posés en matière de handicap.
- Jane Badets, de Statistique Canada, a parlé de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Voici quelques uns des points importants qui sont ressortis de l'Enquête :
 - On estime qu'un Canadien ou une Canadienne sur cinq (6,2 millions de personnes) parmi les personnes de 15 ans ou plus avait un ou plusieurs handicaps qui limitaient ses activités quotidiennes.
 - La prévalence du handicap chez les Canadiens et les Canadiennes tend à augmenter avec l'âge, et les femmes étaient plus susceptibles d'avoir un handicap que les hommes.

- Les types de handicap les plus courants sont liés à la douleur, à la flexibilité, à la mobilité et à la santé mentale et la plupart des personnes en situation de handicap ont plus d'un type de handicap. Chez les jeunes, les handicaps de santé mentale sont le type le plus courant.
- 59 % des Canadiens et des Canadiennes en situation de handicap ont un emploi, comparativement à 80 % des Canadiens et des Canadiennes qui ne sont pas en situation de handicap.
- Parmi les personnes en situation de handicap qui n'ont pas d'emploi et qui ne vont pas à l'école, deux sur cinq seraient en mesure de travailler (645 000 personnes), mais beaucoup font face à des obstacles importants à l'emploi et à la sécurité financière.
- ◆ James Van Raalte, d'Emploi et Développement social Canada, a parlé du processus qui a mené à l'adoption de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Il a souligné l'importance de la consultation dans le processus d'élaboration de la loi et il a ajouté qu'il s'agissait du processus de consultation le plus accessible entrepris par le gouvernement du Canada.
- ◆ La discussion avec les participants et les participantes a mis en lumière la valeur opérationnelle que représente pour les employeurs le fait d'apprendre directement des employés et des clients en situation de handicap comment supprimer les obstacles et offrir des milieux de travail inclusifs.
- ◆ Des lacunes dans l'élaboration des politiques et des programmes créent des obstacles pour des groupes particuliers. Par exemple, il y a des lacunes dans les politiques sur le revenu et l'emploi des personnes qui ont des handicaps épisodiques. Pour combler cette lacune, la table ronde a recommandé la collecte de données ciblées et une meilleure compréhension des expériences des gens au moyen d'une combinaison de recherche quantitative et de recherche qualitative faisant appel à des démarches intersectionnelles.

- ♦ Susan Scott-Parker, de Business Disability International, a dit que les démarches axées sur « l'égalité des chances » en matière d'emploi peuvent parfois créer des obstacles involontaires lorsque les employeurs traitent tout le monde de la même façon au lieu d'adapter leurs systèmes aux personnes en situation de handicap. Elle a parlé de l'enjeu de plus en plus important de la « discrimination électronique » - c'est à dire de la discrimination qui peut se manifester lorsqu'on s'en remet à l'intelligence artificielle pour faire une sélection préliminaire des c. v. ou que des candidats ou des candidates en situation de handicap sont interviewés par vidéo. Le recours à l'intelligence artificielle, le recrutement en ligne et l'emploi numérique peuvent offrir des possibilités aux personnes en situation de handicap, mais ils peuvent aussi créer des obstacles importants s'ils ne sont pas conçus de façon à éviter les biais.
- ♦ Les employeurs ont besoin d'expertise en matière de handicap et ils doivent disposer d'analyses de rentabilisation qui mettent davantage l'accent sur les solutions quand il est question d'embaucher des personnes en situation de handicap. Il y a eu quelques progrès dans ce domaine car des dirigeants de grandes entreprises internationales inscrivent de plus en plus souvent les enjeux liés au handicap à l'ordre du jour de leurs conseils d'administration lorsqu'ils discutent de stratégies de productivité et de stratégie de marketing destinées aux consommateurs. Le mouvement *The Valuable 500* et l'initiative de la Banque mondiale sur l'inclusion du handicap en sont des exemples.

Panel - La réflexion perturbatrice

Les panélistes ont examiné les possibilités futures en matière d'inclusion et les risques connexes. La discussion a porté sur le rôle de l'intelligence artificielle, de la technologie, des arts et des sports dans la promotion de l'accessibilité et de l'inclusion.

- ♦ La robotique, l'intelligence artificielle et l'économie des petits boulots offrent des possibilités intéressantes où la technologie peut aider les personnes en situation de handicap à exécuter certaines tâches difficiles comme la communication.
- ♦ La nature changeante du travail permet des modalités de travail plus souples et peut être des occasions plus nombreuses d'utiliser et de mettre en valeur des capacités uniques. Toutefois, un marché du travail plus flexible peut également signifier un accès réduit aux prestations et aux mesures de soutien. Il sera important de veiller à ce que les régimes de travail non conventionnels ne créent pas d'isolement en ralentissant les progrès au chapitre de l'aménagement de milieux de travail accessibles.

- ♦ La technologie peut réduire les obstacles de façon à ce que les personnes en situation de handicap puissent fonctionner au même niveau que les autres. Mais la technologie doit appliquer des principes de conception universelle pour éviter l'exclusion de certaines personnes.
- ♦ Ricardo Wagner, de Microsoft Canada, a fait remarquer que le handicap est un « moteur d'innovation » pour les inventions de nature inclusive.
- ♦ Un panéliste a fait remarquer que la discrimination n'est pas causée par la haine ou la peur, mais plutôt par un manque de familiarité et de compréhension.
- ♦ Les panélistes ont dit que la réduction des obstacles nécessite un élan culturel plus intense. Les sports, les médias et les arts peuvent contribuer à offrir plus d'occasions aux enfants en situation de handicap.

« Les entreprises doivent concevoir des produits et des solutions qui tiennent compte des personnes en situation de handicap et elles peuvent le faire facilement en embauchant tout simplement plus de personnes en situation de handicap. »

- Ricardo Wagner,
responsable de l'accessibilité, Microsoft Canada

Présentations principales

La ministre Carla Qualtrough

La Ministre a témoigné de sa propre expérience en tant que personne vivant avec un handicap et de la façon dont les mesures d'adaptation ont contribué à son intégration quand elle était enfant. Grâce au sport, elle a appris qu'il y avait moyen de rendre les systèmes inclusifs pour que les personnes en situation de handicap n'aient pas besoin de demander des mesures d'adaptation. C'est là l'intention de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* - se concentrer sur l'élimination des barrières. Il y aura toujours certains rajustements individuels à apporter, mais l'avenir doit être systématiquement inclusif dès sa conception.

À la fin de son exposé, la Ministre a mis les participants et les participantes au défi de remplacer l'expression « Rien à propos de nous sans nous » par « Rien sans nous – parce que tout nous concerne ».

Charlotte McClain-Nhlapo

Charlotte McClain-Nhlapo, conseillère mondiale auprès de la Banque mondiale pour les personnes handicapées, a félicité le leadership du Canada dans le domaine de l'intersectionnalité. Elle a dit que l'intersectionnalité est sous explorée et que d'autres pays se tournent vers le Canada comme chef de file dans ce domaine.

Elle a parlé de l'importance d'avoir un cadre juridique solide pour renforcer l'idée selon laquelle le handicap est une question de droits de la personne. Par exemple, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées est un élément fondamental global pour définir les droits des personnes en situation de handicap. Elle a été convertie en graphiques et traduite en plusieurs langues, y compris en langues des signes et en plusieurs langues locales, et elle a influencé les objectifs mondiaux du développement durable.

Elle a mis l'accent sur le pouvoir des partenariats et sur l'importance d'établir une base d'éléments de preuves. La collectivité des personnes en situation de handicap elle-même doit veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte, y compris les personnes ayant un handicap intellectuel, épisodique ou invisible.

« Le moment est venu – nous sommes à un tournant de l'histoire où nous pouvons vraiment faire une différence! »

- Charlotte McClain-Nhlapo,
conseillère mondiale auprès de la Banque mondiale
pour les personnes handicapées

Séances en petits groupes

1. Économie inclusive et marché du travail

Maureen Haan, présidente et chef de la direction au Conseil canadien de la réadaptation et du travail, a parlé de moyens d'accélérer le changement culturel et d'accroître les possibilités d'emploi à l'intention des personnes en situation de handicap. Elle a dit que les chefs d'entreprise ont besoin d'aide pour voir comment s'amorce l'avenir et de quels types de talents ils ont besoin pour atteindre leurs buts. Les employeurs ont également besoin d'outils pour analyser les pénuries de compétences et communiquer avec des bassins de talents non traditionnels. Ce qu'il faut pour réussir en emploi, ce sont des stages et des mentorats pour les personnes en situation de handicap; la reconnaissance des talents et du soutien à l'avancement professionnel; et de la formation pour les professionnels des ressources humaines sur les questions liées au handicap dans les domaines des aménagements et de l'accessibilité. Un changement de mentalité chez les employeurs s'impose.

Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, parmi les personnes en situation de handicap de 25 à 64 ans qui n'avaient pas d'emploi et qui n'allaient pas à l'école, 645 000 pourraient avoir un emploi rémunéré dans un marché du travail inclusif.

« Chaque fois que nous échouons à jumeler une travailleuse ou un travailleur instruit et qualifié à un emploi vacant, c'est une perte pour notre économie et pour le Canada. Nous voyons nous échapper de grandes idées, des employés dévoués et des occasions que nous aurions pu saisir. »

- La sous ministre **Chantal Maheu**,
Emploi et Développement social Canada

Les participants et les participantes ont souligné les points clés suivants dans leurs discussions en petits groupes :

Changer les attitudes

La discrimination de la part des employeurs demeure l'un des principaux obstacles à l'emploi. Des campagnes médiatiques ou la nomination de champions dans les entreprises devraient être explorées pour aider les employeurs canadiens à afficher des attitudes plus ouvertes envers les personnes en situation de handicap.

La série documentaire primé de l'AMI et de TVO intitulée *Employable Me* a été citée comme exemple de pratique prometteuse. Des récits convaincants de personnes talentueuses qu'un handicap n'a pas empêchées de décrocher un emploi peuvent sensibiliser des employeurs potentiels.

Changer les systèmes

Les participants et les participantes ont discuté de la façon dont les politiques adoptées dans le secteur gouvernemental et dans le privé peuvent accroître le nombre de personnes en situation de handicap qui trouvent et qui conservent un emploi. Parmi les suggestions, mentionnons :

- ♦ l'amélioration des processus de recrutement;
- ♦ des mesures d'encadrement et des soutiens pour aider les personnes en situation de handicap à trouver du travail;
- ♦ des mesures de réadaptation axées sur des programmes de maintien en emploi et de retour au travail;
- ♦ des régimes de travail souples, y compris le modelage (l'adaptation sur mesure) de l'emploi, le travail à temps partiel, les horaires souples et le travail à distance.

Investir pour accroître l'emploi

Les participants et les participantes ont discuté de façons dont de nouveaux investissements pourraient permettre de créer des débouchés, notamment :

- ♦ des soutiens avant l'emploi qui mettraient l'accent sur les compétences et la formation;
- ♦ des mesures incitatives pour les employeurs, par exemple pour compenser les coûts des mesures d'adaptation;
- ♦ du capital de démarrage pour les entreprises sociales.

Concevoir une stratégie nationale de l'emploi

Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient jouer un rôle actif de chef de file et travailler ensemble à l'élaboration d'une stratégie visant à améliorer les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Une telle stratégie pourrait inclure les éléments suivants :

- ♦ améliorer la planification de la transition pour les jeunes;
- ♦ soutenir l'éducation permanente;

- ♦ améliorer les pratiques en milieu de travail;
- ♦ améliorer les services et les mesures de soutien à l'emploi;
- ♦ rationaliser et moderniser les programmes d'emploi actuels;
- ♦ mesurer les résultats sur le marché du travail.

« Nous devons trouver un moyen d'intégrer les mesures d'adaptation individuelles à des politiques organisationnelles plus vastes. »

- Un participant / une participante

2. Sécurité financière

Al Etmanski, du *Planned Lifetime Advocacy Network*, a parlé du régime enregistré d'épargne-invalidité et de l'importance de la sécurité financière pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Un grand nombre de Canadiens et de Canadiennes en situation de handicap sont des travailleurs pauvres et vivent souvent seuls, ce qui les expose au risque de décrocher du marché du travail. Il peut être très compliqué et difficile d'obtenir des prestations de sécurité du revenu, compte tenu des critères d'admissibilité, du montant des prestations et des limites des biens que les demandeurs peuvent posséder, qui varient entre les provinces et les territoires. M. Etmanski est d'avis qu'il serait possible de concevoir un programme national efficace pour mettre fin à la pauvreté des personnes en situation de handicap qui s'apparente au Supplément de revenu garanti pour les personnes âgées au Canada. Il a cerné un certain nombre de facteurs à prendre en considération, notamment :

- ♦ examiner les leçons tirées des programmes de revenu de base d'autres pays et la façon dont ils permettent aux personnes en situation de handicap d'obtenir de meilleurs résultats;
- ♦ réunir des représentants et des représentantes des autorités fédérales, provinciales et territoriales et des personnes ayant une expérience vécue pour discuter de la pauvreté chez les personnes en situation de handicap;
- ♦ inclure les enjeux liés au handicap dans des discussions plus vastes sur les politiques de lutte contre la pauvreté au Canada. Ce serait essentiel pour s'assurer que les réponses stratégiques tiennent compte de ces défis particuliers auxquels les personnes en situation de handicap font face en matière de sécurité du revenu et d'inclusion.

« Les personnes en situation de handicap devraient se sentir financièrement en sécurité et encouragées lorsqu'elles cherchent des occasions de participer pleinement à la vie en société. »

- Un participant / une participante

Les participants et les participantes ont souligné l'urgence qu'il y a à améliorer la sécurité financière des personnes en situation de handicap au Canada. Ils ont proposé des idées pour aider les groupes les plus vulnérables à se sortir de la pauvreté et pour réduire la discrimination sur le plan de l'emploi :

Changer les attitudes

Il faut considérer les personnes en situation de handicap comme des personnes qui apportent une importante contribution au tissu social, économique et culturel du Canada. Il faut recadrer les attitudes et cesser d'envisager les enjeux liés au handicap dans l'optique déficit/fardeau/charité. Les perceptions pourraient être modifiées à l'aide d'initiatives qui mettent l'accent sur les capacités, notamment :

- ♦ utiliser le sport comme moyen de rassembler les gens, en particulier les jeunes;
- ♦ collaborer avec des humoristes ou des célébrités en situation de handicap qui pourraient témoigner de leurs expériences sur le mode humoristique ou en racontant des anecdotes personnelles pour remettre en question les stéréotypes;
- ♦ créer des occasions de célébrer la diversité et les différences.

Éliminer les obstacles à l'intérieur des programmes existants

Quand les gouvernements passent en revue leurs programmes de prestations et de soutien du revenu destinés aux personnes en situation de handicap, ils devraient :

- ♦ éliminer les désincitatifs au travail;
- ♦ réduire les formalités administratives et d'autres obstacles à l'admissibilité aux prestations et aux mesures de soutien du revenu ou à leur maintien;

- ♦ faciliter l'accès aux programmes de prestations et de soutien du revenu pour les personnes admissibles – par exemple, grâce à des mesures d'inscription automatique;
- ♦ envisager d'élargir les critères d'admissibilité et d'accroître le soutien.

Encourager des discussions fédérales-provinciales-territoriales portant sur la pauvreté chez les personnes en situation de handicap au Canada

Les participants et les participantes ont souligné l'importance de la collaboration entre les gouvernements pour réduire la pauvreté chez les personnes en situation de handicap – par exemple, par l'entremise d'un plan d'action national pour améliorer la coordination des prestations et du soutien du revenu. Ils ont également discuté de la nécessité de tenir compte des populations négligées, comme les personnes autochtones en situation de handicap.

Mobiliser la collectivité des personnes en situation de handicap

Les participants et les participantes ont discuté du rôle que jouent les groupes consultatifs lorsqu'il s'agit de consulter la collectivité des personnes en situation de handicap au sujet des lacunes et des politiques qui pourraient être mises en place pour les combler. Par exemple, le Comité consultatif des personnes handicapées, qui conseille l'Agence du revenu du Canada, fait connaître les points de vue des personnes en situation de handicap au sujet des améliorations à apporter au programme du crédit d'impôt pour personnes handicapées

3. Droits de la personne et Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Steven Estey, du Conseil des Canadiens avec déficiences, est chercheur principal à l'Université de Syracuse. Il a parlé de sa mobilisation dès les débuts du mouvement international de promotion des droits des personnes en situation de handicap ainsi que de la rédaction et de la ratification de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (CDPH). M. Estey se réjouit de l'adoption de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui constitue un premier pas important, tout en soulignant qu'il reste de nombreux obstacles à l'inclusion intégrale dans les cadres juridiques existants et émergents et dans l'ensemble de la société canadienne.

M. Estey a également souligné que les cadres juridiques sont importants, mais qu'ils ne suffiront pas à eux seuls à transformer la société. La communauté des personnes en situation de handicap doit participer à l'élaboration des politiques et des lois.

« C'est le moment – notre moment – de cerner et d'explorer des stratégies concertées qui pourraient s'appuyer sur les possibilités offertes par la Loi canadienne sur l'accessibilité et la CDPH. »

- Un participant / une participante

La discussion a porté sur les défis dans les domaines du transport, de la langue, des communications, de l'emploi et de la capacité juridique. Les participants et les participantes se sont concentrés sur des stratégies clés pour faire progresser l'inclusion et les droits des personnes en situation de handicap, notamment les suivantes :

Communication au sujet de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

- ♦ Les participants et les participantes s'entendent pour dire qu'il faut tabler sur l'élan suscité par la Loi pour opérer un changement plus général dans la culture afin qu'aucun Canadien, qu'aucune Canadienne ne soit laissé pour compte. Un plan de communication a été recommandé pour mieux faire connaître la Loi et donner la parole aux personnes en situation de handicap dans sa mise en œuvre.

Réponse à la CDPH

- ♦ Les participants et les participantes recommandent de répondre à l'appel international à l'action pour regarder au delà de l'aide sociale lorsqu'il s'agit d'améliorer l'autonomie et l'inclusion des personnes en situation de handicap en prenant les mesures suivantes :
 - fournir des services publics de meilleure qualité qui visent l'ensemble des personnes en situation de handicap;
 - leur laisser le choix et le contrôle dans les décisions concernant leur propre vie;

- leur fournir les soutiens nécessaires pour leur permettre de vivre de façon autonome dans leur communauté;
- organiser des réunions structurées avec les intervenants pour discuter des progrès accomplis et relever les défis mis en lumière par les travaux de la rapporteuse spéciale des Nations Unies.

Les participants et les participantes ont souligné que tous les cadres juridiques devraient tenir compte des obstacles supplémentaires qui se présentent si la personne en situation de handicap se heurte à des conditions comme la pauvreté, le racisme, le sexisme ou des obstacles culturels et historiques.

4. Inclusion sociale et intersectionnalité

Bonnie Brayton, du Réseau d'action des femmes handicapées (RAFH) Canada, et Neil Belanger, de la *BC Aboriginal Network on Disability Society*, ont fait un exposé conjoint sur l'intégration de l'intersectionnalité dans les questions touchant les personnes en situation de handicap. L'identité unique de chaque personne en situation de handicap doit être prise en considération, ce qui signifie de prendre en considération, entre autres choses, leur genre, leur race, leur culture et leur religion.

« En essayant de définir et de comprendre le rôle d'autres éléments, vous pourriez être en mesure de vous engager plus efficacement et d'établir un vrai plan. »

- Un participant / une participante

Les participants et les participantes ont convenu qu'il faut trouver des moyens de soutenir les personnes en situation de handicap dans toute leur diversité. Voici quelques suggestions de la part des participants et des participantes :

Livrer des témoignages vécus au sujet des personnes en situation de handicap

- Pour faire de la sensibilisation, modifier les attitudes et encourager l'action, trouver des façons novatrices de partager des récits sur des personnes en situation de handicap d'origines diverses et sur les obstacles qu'elles doivent surmonter.

Faire comprendre l'inclusion et l'intersectionnalité

- ▶ Les gouvernements, les organismes de personnes en situation de handicap et d'autres institutions devraient clarifier ce qu'est l'intersectionnalité dans la pratique en collaborant avec des groupes diversifiés de personnes en situation de handicap et en les faisant participer à l'élaboration de stratégies et d'outils. Les participants et les participantes ont souligné qu'il fallait que des groupes diversifiés participent de façon plus significative aux activités des conseils d'administration et des comités ainsi qu'aux réunions.

Ventiler les données

- ▶ Pour que les politiques soient mieux adaptées, il conviendrait que les gouvernements et les organismes ventilent l'information afin de créer une image plus représentative des défis auxquels font face les divers groupes de personnes en situation de handicap. L'Enquête canadienne sur l'incapacité pourrait être élargie de façon à faire ressortir l'intersection de la race, de la classe sociale et du genre avec la situation de handicap et pour inclure les Autochtones dans les réserves et les personnes vivant en logement collectif.

5. Mobiliser les partenaires

Kory Earle, de Personnes d'abord du Canada, et Lenore MacAdam, du Conseil consultatif national sur l'inclusion de Deloitte Canada, ont expliqué comment les organismes auxquels ils appartiennent sont devenus des leaders de la défense des droits des personnes en situation de handicap dans le secteur public comme dans le secteur privé. Ils ont fait remarquer que même si c'est un défi de trouver et de mobiliser des partenaires, ce n'est pas impossible.

« Pour aller vite, on peut y aller seul; mais pour aller loin, il faut y aller ensemble. »

- Charlotte McClain-Nhlapo,
conseillère mondiale auprès de la Banque mondiale
pour les personnes handicapées

Les participants et les participantes ont parlé de réussites lorsqu'il a fallu aller au delà des lignes de démarcation entre divers secteurs de compétence, y compris des percées dans le secteur de l'édition et dans celui des transports, et la participation de la communauté à l'élaboration de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Les principaux domaines mentionnés par les participants et les participantes sont les suivants

Améliorer la technologie

Des améliorations doivent être apportées au chapitre de la technologie pour que les personnes en situation de handicap puissent communiquer et accéder à l'information. Des produits comme l'écran Microsoft Surface et la commande vocale d'Apple ont soulevé l'enthousiasme des participants et des participantes. Ces produits vont faciliter les interactions et la création de partenariats à l'extérieur de la communauté des personnes en situation de handicap. Les progrès en matière de conception de produits seraient plus rapides si un plus grand nombre de personnes en situation de handicap participaient à la conception et à l'essai des produits

Promouvoir la participation inclusive

L'inclusion passe par la participation dans les domaines de l'éducation et de l'emploi et dans les processus décisionnels, entre les particuliers et les groupes qui s'intéressent aux enjeux concernant les personnes en situation de handicap. L'Alliance pour une loi fédérale sur l'accessibilité est un exemple prometteur de progrès au chapitre de la collaboration. Elle inclut un large éventail d'organisations nationales et régionales de personnes en situation de handicap dans le processus décisionnel. Mais les participants et les participantes ont souligné la nécessité d'aller plus loin.

Reconnaître et récompenser le succès de la collaboration

Les participants et les participantes ont mentionné qu'il faut trouver des façons de reconnaître les leaders et les organisations qui facilitent les partenariats et l'inclusion, par exemple en travaillant avec des chambres de commerce.

Conformément au Traité de Marrakech, le gouvernement du Canada a travaillé avec d'autres secteurs pour élargir l'offre de livres en formats accessibles - comme les livres en braille et les livres audio. Les participants et les participantes ont cité cette collaboration comme étant une pratique exemplaire pour mobiliser des partenaires.

Ce que nous pouvons faire maintenant

À la fin du Sommet, on a demandé aux participants et aux participantes ce qui pourrait être fait pour améliorer les choses dès maintenant. Voici certaines des mesures immédiates dont la mise en œuvre a été proposée :

Économie inclusive

- ♦ Lancer une campagne de sensibilisation des employeurs et des Canadiens et des Canadiennes en général aux avantages de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Donner des exemples concrets de la façon dont certaines entreprises ont intégré avec succès des pratiques d'inclusion des personnes en situation de handicap dans le service à la clientèle, le marketing et la conception de produits.
- ♦ Trouver des moyens d'encourager l'embauche de personnes en situation de handicap, y compris en recrutant des spécialistes des ressources humaines qui ont une expertise en matière de handicap, en mettant l'accent sur les jeunes et en offrant des possibilités de mentorat et de stages.
- ♦ Remettre des prix aux employeurs qui ont pris des mesures d'adaptation et qui ont réintégré des employés en situation de handicap dans le milieu de travail.

Sécurité financière

- ♦ Les parties prenantes, y compris tous les ordres de gouvernement, doivent travailler ensemble pour explorer des moyens d'améliorer la sécurité financière des personnes en situation de handicap.

Droits de la personne et CDPH

- ♦ Donner des occasions aux organisations de personnes en situation de handicap et à d'autres groupes de défense des droits de la personne de communiquer virtuellement ou en personne pour échanger des renseignements, des pratiques exemplaires et des idées en vue de l'intégration complète des personnes en situation de handicap dans tous les secteurs, et de coordonner les efforts de défense de leurs intérêts.

Inclusion sociale et intersectionnalité

- ♦ Créer un carrefour d'information qui soit d'accès et de navigation faciles pour échanger de l'information et mieux comprendre les programmes disponibles, les modèles émergents et les réussites en matière d'inclusion sociale.

Mobilisation des partenaires

- ♦ Fournir des fonds de démarrage et des mesures de soutien pour que le milieu universitaire, le secteur privé, les gouvernements, les organisations de personnes en situation de handicap et d'autres organismes puissent échanger des idées et des analyses. Créer des canaux à cette fin – par exemple Facebook, GCCollab, Alliance pour une loi fédérale sur l'accessibilité, carrefour d'information et sites Web.

Conclusion

Tous les Canadiens et toutes les Canadiennes profitent d'un Canada plus inclusif et tout le monde a un rôle à jouer pour le façonner. Les participants et les participantes se sont dits déterminés à tabler sur l'élan actuel et à saisir les occasions qui se présentent pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap, pour faire en sorte que les personnes en situation de handicap ont une place à la table, et pour bâtir un Canada pleinement inclusif.

Annexe : Ordre du jour du Sommet national pour les personnes en situation de handicap

JOUR 1 - Le jeudi 9 mai 2019 de 8 h à 17 h

HEURE

ACTIVITÉ

8 h à 9 h

Inscription et déjeuner continental

9 h à 9 h 45

MOT DE BIENVENUE ET ÉTABLISSEMENT DU CONTEXTE

Conférencières :

- ♦ L'aînée **Claudette Commanda**, directrice générale de la Confédération des centres d'éducation culturelle des Premières Nations
- ♦ **Chantal Maheu**, sous ministre du Travail et sous ministre déléguée de l'Emploi et du Développement social

9 h 45 à 10 h 30

PANEL : CRÉER UNE CULTURE D'INCLUSION

Définir la vision pour faire progresser l'inclusion complète des Canadiens et des Canadiennes en situation de handicap : tirer des leçons d'exemples concrets

Modérateur :

- ♦ **Craig Oliver**, commentateur politique en chef, CTV News

Panélistes :

- ♦ **Brad McCannell**, vice président, Accès et inclusion, Fondation Rick Hansen
- ♦ **Roxana Jahani Aval**, présidente, Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire
- ♦ **Gary Malkowski**, vice président, Relations avec les intervenants et les employeurs à la Société canadienne de l'ouïe

10 h 30 à 11 h 00	Pause
11 h 00 à 12 h 00	<p>PANEL : FAIRE LE POINT</p> <p>Examen des plus récentes données, de l'évolution des politiques et des tendances en matière de handicap et d'accessibilité au Canada et à l'étranger : réalisations clés et autres défis.</p> <p>Modératrice :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Yazmine Laroche, sous ministre à l'accessibilité à la fonction publique, Secrétariat du Conseil du Trésor <p>Panélistes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ James Van Raalte, directeur général, Secrétariat de l'accessibilité, Emploi et Développement social Canada ♦ Susan Scott-Parker, directrice générale et fondatrice, Business Disability International ♦ Jane Badets, statisticienne en chef adjointe, Statistique Canada
12 h 00 à 13 h 00	Repas
13 h 00 à 13 h 30	<p>CONFÉRENCIÈRE PRINCIPALE : LE PASSAGE DE L'ACCOMMODEMENT À L'INCLUSION</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ L'honorable Carla Qualtrough, ministre des Services publics et de l'Approvisionnement et de l'Accessibilité
13 h 30 à 13 h 50	INTRODUCTION AUX SÉANCES EN PETITS GROUPES
13 h 50 à 15 h 05	SÉANCE EN PETITS GROUPES 1 - OPTION 1

Option 1

ÉCONOMIE INCLUSIVE ET MARCHÉ DU TRAVAIL

Cerner les domaines clés où des changements sont possibles pour éliminer les obstacles à l'emploi auxquels font face les personnes en situation de handicap au Canada, et examiner des idées et des approches novatrices sur la façon dont divers acteurs pourraient collaborer de nouvelles façons pour faire des progrès dans ce domaine.

Conférencière :

- ♦ **Maureen Haan**, présidente et chef de la direction, Conseil canadien de la réadaptation et du travail

13 h 50 à 15 h 05

SÉANCE EN PETITS GROUPES 1 - OPTION 2

Option 2

SÉCURITÉ FINANCIÈRE

Déterminer des secteurs clés où des changements sont possibles pour améliorer la sécurité financière des personnes en situation de handicap au Canada, et examiner des pratiques et des politiques novatrices et la manière dont divers acteurs pourraient adopter de nouvelles façons de collaborer pour faire des progrès en la matière.

Conférencier :

- ♦ **Al Etmanski**, cofondateur, Planned Lifetime Advocacy Network

15 h 05 à 15 h 35

Pause

15 h 35 à 17 h 00

SÉANCE EN PETITS GROUPES 2 - OPTION 1

Option 1

DROITS DE LA PERSONNE ET CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES (CDPH)

Cerner et examiner les stratégies de collaboration qui pourraient tirer parti des possibilités offertes par la Loi canadienne sur l'accessibilité et la CDPH.

Conférencier :

- ♦ **Steven Estey**, coordonnateur national, Conseil des Canadiens avec déficiences

15 h 35 à 17 h 00

SÉANCE EN PETITS GROUPES 2 – OPTION 2

Option 2

INCLUSION SOCIALE ET INTERSECTIONNALITÉ

Examiner les obstacles et les possibilités en ce qui concerne la collaboration entre les organisations, par-delà les différents handicaps et identités, ainsi que des pratiques et des politiques novatrices pour faire progresser l'inclusion sociale

Conférenciers :

- ♦ **Bonnie Brayton**, directrice générale, Réseau d'action des femmes handicapées
- ♦ **Neil Belanger**, directeur général, British Columbia Aboriginal Network on Disability Society

17 h 00

Levée de séance

JOUR 2 – Le vendredi 10 mai 2019 de 8 h 30 à 15 h

HEURE

ACTIVITÉ

8 h 00 à 8 h 30

Déjeuner continental

8 h 30 à 9 h 15

EXAMEN DE L'ORDRE DU JOUR ET COMPTE RENDU DES SÉANCES EN PETITS GROUPES

9 h 15 à 10 h 15

PANEL : RÉFLEXION PERTURBATRICE

Examiner les possibilités qu'offre l'avenir et la façon de les exploiter en matière de handicap et d'inclusion.

Modérateur :

- ♦ **Rodney Ghali**, Bureau du Conseil privé

Panélistes :

- ♦ **Ricardo Wagner**, responsable de l'accessibilité, Microsoft
- ♦ **Juan Pablo Salazar**, membre du Conseil d'administration, Comité international paralympique
- ♦ **Lenore MacAdam**, chef de l'inclusion, Deloitte Canada

10 h 15 à 10 h 45	Pause
10 h 45 à 12 h 00	<p>SÉANCES EN PETITS GROUPES : MOBILISER DES PARTENAIRES DE TOUS LES SECTEURS</p> <p>Comment tirer efficacement parti des partenariats pour réorienter la discussion et réaliser des progrès significatifs et durables?</p> <p>Conférenciers :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Kory Earle, président, Personnes d'abord du Canada ♦ Lenore MacAdam, chef d'inclusion, Deloitte Canada
12h 00 à 13 h 00	Repas
13 h 00 à 13 h 30	<p>PRÉSENTATION PRINCIPALE</p> <p>Présentation principale : Perspective et expérience internationales en matière de partenariat sur les questions de handicap et d'inclusion.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Charlotte V. McClain-Nhlapo, conseillère mondiale pour les personnes handicapées, groupe de travail de la Banque mondiale sur les pratiques sociales, urbaines, rurales et sur la résilience
13 h 30 à 14 h 00	<p>DISCUSSION : LES PROCHAINES ÉTAPES</p> <p>Réfléchir aux séances plénières et aux séances de dialogue qui ont eu lieu tout au long du sommet et échanger des idées sur la manière dont les intervenants peuvent veiller à la création d'un Canada inclusif.</p> <p>Modératrice :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Kate Young, Kate Young, secrétaire parlementaire de la ministre des Services publics et de l'Approvisionnement et de l'Accessibilité
14 h 00 à 14 h 30	<p>MOT DE CLÔTURE</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ L'honorable Carla Qualtrough, ministre des Services publics et de l'Approvisionnement et de l'Accessibilité