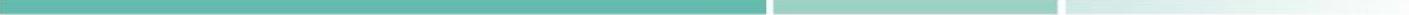




Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap : rapport de progrès annuel (2024 à 2025)

Décembre 2025



Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap : premier rapport d'étape annuel (2024 à 2025)

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en [commandant en ligne](#) ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.1-800-622-6232. Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2025

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

PDF

Em12-157/2025F-PDF

ISBN 978-0-660-79997-1



Table des matières

Table des matières	1
1. Message de la ministre	2
2. Promouvoir ensemble la stratégie d'emploi.....	3
Pourquoi l'inclusion des personnes en situation de handicap est importante dans l'économie actuelle : pressions sur le marché du travail et talents sous-exploités	3
Notre objectif : mettre en place des programmes d'emploi pleinement inclusifs.....	4
3. Suivre le parcours vers 2040	5
Notre objectif : s'assurer de pouvoir mesurer ce qui compte	5
Outils et sources de données pour un cadre de mesure plus fiable	5
4. Promouvoir l'inclusion dans le cadre des programmes d'EDSC	6
Objectif 1 : Aider les individus	6
Objectif 2 : Aider les employeurs	9
Objectif 3 : Aider les facilitateurs	10
5. Initiatives provinciales et territoriales pour favoriser l'inclusion sur le marché du travail	10
6. Pour l'avenir : progrès durable et collaboration	12



1. Message de la ministre

Les personnes en situation de handicap renforcent la main-d'œuvre du Canada. Elles y apportent de grands talents, de la créativité et des compétences en résolution de problèmes, ce qui aide à construire des milieux de travail inclusifs et prêts pour l'avenir. Toutefois, ces personnes sont nombreuses à faire encore face à des défis lorsqu'il s'agit de trouver un emploi, de le conserver ou de progresser dans leur carrière.

Selon les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 (ECI), plus d'un million de personnes ayant une incapacité, âgées de 15 à 64 ans étaient au chômage, alors qu'elles pouvaient travailler si elles avaient le soutien nécessaire.

Ce nombre reflète la situation de gens réels et de cas d'expériences concrètes. En tant que ministre de l'Emploi et des Familles du Canada, j'ai eu l'honneur de rencontrer des Canadiens en situation de handicap, des membres d'organismes œuvrant pour les personnes en situation de handicap, des employeurs et des partenaires communautaires. On m'a parlé de l'importance de la sécurité financière, des emplois stables, des soins de santé et des services de soutien pour améliorer la qualité de vie. On m'a dit à quel point les personnes en situation de handicap sont particulièrement touchées par la hausse du coût de la vie et les défis liés à l'abordabilité, et qu'elles sont trop souvent « les dernières à être embauchées et les premières à être mises à pied » en période d'instabilité du marché du travail et de chocs économiques.

Également, on m'a rappelé le fait que les personnes en situation de handicap sont issues de divers groupes, qu'elles ont des identités, des origines et des expériences différentes qui jouent un rôle dans les défis auxquels elles font face et les occasions qu'elles recherchent. De même, on m'a parlé de plusieurs cas de réussites. Des programmes comme celui du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (Fonds d'intégration) et notre collaboration avec les provinces et territoires (P/T), aux termes des ententes de transfert relatives au marché du travail, permettent d'aider les personnes en situation de handicap à trouver de bons emplois et à en faire carrière.

En juillet 2024, nous avons lancé la Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap. La stratégie vise à combler l'écart en matière d'emploi entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population. Au moment du lancement, l'écart était d'environ 16 points de pourcentage. Nous travaillons à le réduire de 2 points de pourcentage avant l'ECI de 2027. Notre vision à long terme est d'éliminer complètement l'écart d'ici 2040. Nous publierons un rapport détaillé sur nos activités visant à y parvenir, et ce tous les cinq ans à partir de 2029, et nous continuerons à partager des mises à jour annuelles sur les progrès réalisés.

Ensemble, nous pouvons bâtir un avenir où les Canadiens en situation de handicap sont non seulement intégrés au marché du travail, mais aussi s'épanouissent comme membres qui participent à part entière à l'économie et à la société canadiennes.

L'honorable Patty Hajdu
Ministre de l'Emploi et des Familles

2. Promouvoir ensemble la stratégie d'emploi

Pourquoi l'inclusion des personnes en situation de handicap est importante dans l'économie actuelle : pressions sur le marché du travail et talents sous-exploités

Le marché du travail au Canada fait face à de véritables défis. Le vieillissement démographique et les pénuries continus de travailleurs dans des secteurs clés compliquent davantage la situation pour les employeurs lorsqu'il s'agit de trouver les travailleurs dont ils ont besoin. Au deuxième trimestre de 2025, selon les données de Statistique Canada, **505 900 postes étaient vacants**. Le secteur des ventes et services comptait le plus grand nombre (150 320), suivi par les secteurs métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (90 665) et le secteur de la santé (68 890).

La technologie, les changements climatiques et les changements sectoriels transforment également le marché du travail. De nouveaux outils, comme celui de l'intelligence artificielle (IA), transforment la situation pour ce qui est des compétences que recherchent les employeurs. Ces transformations peuvent compliquer encore davantage la situation pour les personnes en situation de handicap lorsqu'il s'agit de trouver et de conserver un emploi, surtout dans le contexte de milieux de travail non conçus pour être inclusifs. Entre-temps, le climat d'incertitude mondiale généré entre autres par les politiques commerciales américaines et la montée du protectionnisme, ajoute de la pression.

Pourtant, les personnes en situation de handicap représentent l'un des plus importants bassins de talents sous-exploités au Canada. Selon les données de l'ECI de 2022, 62 % des adultes ayant une incapacité en âge de travailler occupent un emploi, par rapport à 78 % des personnes sans incapacité, soit un écart de 16 points de pourcentage. Les dernières données de l'Enquête sur la population active confirment cet écart.

Voilà pourquoi il est plus important que jamais de promouvoir la Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, le Canada doit tenir compte des compétences et des talents des personnes en situation de handicap.

Notre objectif : mettre en place des programmes d'emploi pleinement inclusifs

Lors du lancement de la Stratégie d'emploi en juillet 2024, nous nous sommes engagés à rendre tous les programmes pour la main-d'œuvre d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) plus inclusifs. De juillet 2024 à juillet 2025, nous avons réalisé les progrès suivants :

Examiner des programmes

EDSC entreprend une évaluation des programmes existants pour veiller à ce qu'ils tiennent compte d'emblée des personnes en situation de handicap. Cela signifie que de nouveaux outils d'accessibilité et de nouvelles considérations doivent être intégrés plus tôt dans les activités de conception pour cerner et éliminer les obstacles avant de lancer les programmes.

Tirer parti de nouvelles normes d'accessibilité

En mai 2025, Normes d'accessibilité Canada a publié une nouvelle norme d'emploi. Elle comprend des outils et des conseils pour aider les employeurs à créer des milieux de travail inclusifs, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

Appuyer les activités de recherche et partager les pratiques exemplaires

Le Centre des Compétences futures (CCF) d'EDSC finance des projets de recherche sur des activités portant sur la façon de « soutenir les travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière » et de promouvoir l'adoption de pratiques d'embauche inclusives dans le secteur de la fabrication. Normes d'accessibilité Canada finance plus de 30 projets de recherche pour permettre d'établir des milieux de travail et de lancer des programmes inclusifs. Le rapport « Combler l'écart - Rapport sur l'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu de travail au Canada de 2024 » du Conseil des entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, offre également de précieuses informations.

Examiner l'utilisation inclusive de l'IA

Le Guide technique sur les systèmes d'intelligence artificielle accessibles et équitables de Normes d'accessibilité Canada souligne la nécessité de créer des plateformes d'embauche inclusives. EDSC finance des projets dans le cadre du Fonds d'intégration recourant à l'IA pour aider les chercheurs d'emploi à envisager de nouvelles carrières et à recourir à des programmes de formation dans le secteur du marketing numérique, entre autres. Guichet-Emplois utilise un algorithme statistique avec l'apprentissage automatique pour proposer des jumelages-emplois. Il recourt également à l'IA pour aider les chercheurs d'emploi à cerner les compétences transférables.

Collaborer à l'échelle du gouvernement fédéral

EDSC collabore avec d'autres ministères fédéraux dans le cadre d'initiatives comme celles de la Stratégie pour l'autisme au Canada, la Stratégie canadienne de réduction de la pauvreté, la



Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et les vétéranes, et la Stratégie emploi et compétences jeunesse. Cette collaboration permet de veiller à l'inclusion des personnes en situation de handicap aux termes de priorités globales du gouvernement du Canada.

Promouvoir l'inclusion à l'échelle mondiale

Le Canada appuie les activités internationales pour améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2024, nous avons signé la Charte de Solfagnano des pays du G7, soit l'engagement d'agir de façon coordonnée pour créer des emplois inclusifs. De même, nous collaborons avec des pays comme le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Australie et la Nouvelle-Zélande pour partager les leçons tirées et les pratiques exemplaires afin de réduire l'écart en matière d'emploi entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population.

3. Suivre le parcours vers 2040

Notre objectif : s'assurer de pouvoir mesurer ce qui compte

Combler l'écart en matière d'emploi exige plus que la mise à jour de nouveaux programmes et nouvelles politiques. Il faut pouvoir mesurer les vrais progrès accomplis. Dès le départ, la Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap s'est engagée à rendre compte chaque année des progrès réalisés, suivi d'examen plus approfondis tous les cinq ans. Cette mesure aide les Canadiens à prendre connaissance des changements significatifs au fil du temps.

En 2025, la dirigeante principale de l'accessibilité a publié le rapport « Au travail : l'accessibilité de l'emploi au Canada », lequel réclamait l'utilisation d'indicateurs plus fiables pour suivre des éléments tels que la promotion, la rétention et l'accès à l'équipement. EDSC a élaboré de nouveaux outils pour mesurer les progrès réalisés et cherche à trouver des façons de comparer les résultats par rapport aux tendances globales du marché du travail. De même, nous collaborons directement avec les personnes en situation de handicap pour veiller à ce que nos rapports traduisent leurs expériences vécues, en suivant le principe « Rien sans nous ».

Outils et sources de données pour un cadre de mesure plus fiable

Nous miserons sur les éléments suivants dans l'élargissement du cadre de la Stratégie d'emploi afin de mesurer les progrès vers la concrétisation de notre vision pour 2040. Les nouveaux indicateurs du cadre nous permettront d'avoir une meilleure idée de ce qui fonctionne, des domaines qui doivent faire l'objet d'amélioration et de la façon de combler l'écart en matière d'emploi entre les personnes en situation de handicap et le reste de la



population, et ce de manière conséquente et mesurable. Pour créer ces indicateurs, nous nous appuyons sur les éléments suivants :

Indicateurs d'emploi d'EDSC pour les données sur l'accessibilité

Le Cadre d'indicateurs de rendement pour les données sur l'accessibilité : emploi d'EDSC a été mis à jour en juin 2025. Voici des exemples d'indicateurs fondamentaux de ce cadre :

- pourcentage de personnes en situation de handicap occupant un emploi à temps plein;
- nombre de personnes étant surqualifiées pour leurs emplois;
- obstacles entravant l'intégration ou la promotion;
- défis liés au transport empêchant les personnes en situation de handicap de travailler.

Indicateurs pour la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Préparé par EDSC en mars 2025, le rapport « Indicateurs canadiens pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies » comprend **13 indicateurs liés à l'Article 27 : Travail et emploi**. Les indicateurs reposent sur des données recueillies par Statistique Canada, y compris des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité.

Sondages auprès des Canadiens

La Stratégie d'emploi mise aussi sur des données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, laquelle fournit un rapport annuel sur les personnes ayant une incapacité dans le cadre d'un supplément pour personnes ayant une incapacité, des données de l'Enquête auprès des peuples autochtones, et d'autres données d'enquêtes nationales.

4. Promouvoir l'inclusion dans le cadre des programmes d'EDSC

Objectif 1 : Aider les individus

Conformément au premier objectif de la Stratégie d'emploi qui aide les Canadiens en situation de handicap à intégrer le marché du travail et à y rester, EDSC a :

Offert un nouveau soutien du revenu pour les personnes en situation de handicap

- lancé la Prestation canadienne pour les personnes handicapées en juin 2025, ce qui permet aux personnes handicapées admissibles de continuer à travailler ou de réintégrer le marché du travail et de gagner un revenu d'un certain niveau avant la réduction progressive du montant mensuel des prestations.



Augmenté la portée et l'incidence du soutien à l'emploi et au développement des compétences ciblant directement les Canadiens en situation de handicap

- appuyé **114 projets communautaires** dans le cadre du Fonds d'intégration grâce à un investissement de **94,6 millions de dollars** au cours de l'exercice 2024 à 2025, dont 60% était dédié aux Canadiens en situation de handicap pour les aider à trouver et conserver un emploi, à progresser dans leur carrière ou à devenir entrepreneur. Selon les résultats de la dernière évaluation du programme du Fonds d'intégration, le revenu annuel moyen des participants a augmenté de 38 % sur cinq ans. Dans l'ensemble, un investissement de 1 \$ dans le Fonds rapporte 1,70 \$ sur dix ans;
- aidé plus de **200 000 personnes en situation de handicap** au cours de l'exercice 2024 à 2025 aux termes des ententes sur le développement de la main-d'œuvre et des ententes sur le développement du marché du travail, qui financent les provinces et territoires pour offrir des services de formation professionnelle et d'aide à l'emploi.

Mieux ciblé des jeunes en situation de handicap aux termes des programmes visant les jeunes et les étudiants

- maintenu une **augmentation de 40 %** de la Bourse d'études canadienne pour étudiants ayant une invalidité et offert **jusqu'à 3 500 \$ par an** en remboursements des coûts reliés à la vérification de l'invalidité au cours de l'exercice 2024 à 2025, pour améliorer la participation aux études postsecondaires des étudiants ayant une incapacité persistante ou permanente;
- permis à au moins **10 500 apprenants en situation de handicap** d'avoir accès à des services de tutorat et de mentorat, à des bourses, entre autres services de soutien, y compris à un meilleur accès aux programmes d'acquisition de compétences numériques, pour renforcer les compétences fondamentales et transférables dans un marché du travail en évolution rapide, et ce dans le cadre du Programme de soutien à l'apprentissage des étudiants au cours de l'exercice 2024 à 2025;
- récemment lancé un volet de programme axé sur les jeunes en situation de handicap, qui représente près de 30 % des projets du programme Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ) d'EDSC;
- entre 2023 et 2025, livré des projets à travers le programme SECJ d'EDSC qui ont permis d'offrir du soutien personnalisé, de renforcer les résultats sur le marché du travail et d'avoir des perspectives de carrière plus claires à plus de **5 600 jeunes en situation de handicap** qui intégraient le marché du travail.

Offert du soutien aux travailleurs autochtones en situation de handicap au chômage pour leur permettre d'acquérir des compétences, de trouver un emploi et de le conserver

- aidé plus de **6 300 nouveaux travailleurs autochtones** en situation de handicap au cours de l'exercice 2024 à 2025 aux termes du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones, dont plus de **1 900 personnes ont obtenu un emploi**.

Mieux soutenu les travailleurs, y compris ceux ayant des difficultés d'apprentissage, afin d'améliorer leurs compétences fondamentales et transférables

- **formé au moins 1 870 personnes en situation de handicap** en partenariat avec les employeurs et les fournisseurs de service, grâce à un investissement de **4,8 millions de dollars** au cours de l'exercice 2024 à 2025 au sein du programme Compétences pour réussir (CPR);
- dans le cadre du programme CPR, aidé **615 apprentis**, y compris ceux ayant des difficultés d'apprentissage, à progresser dans leur formation d'apprenti, de même que réussir avec succès leur examen de certification ou leur examen du Sceau rouge, grâce à une initiative menée en partenariat avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Mieux appuyé les travailleurs ayant besoin d'un soutien du revenu en raison de maladie

- grâce à la mesure de prolongation de 2022 faisant passer le versement des prestations de maladie d'assurance-emploi de 15 à 26 semaines, le régime d'assurance-emploi a aidé un plus grand nombre de Canadiens confrontés à l'interruption de leur emploi en raison d'une maladie à rester dans la population active, et ce par l'investissement de **2,7 milliards de dollars** pour répondre à **429 800 demandes** au cours de l'exercice 2023 à 2024.

Appuyé le jumelage des chercheurs d'emploi en situation de handicap avec des employeurs inclusifs

- relevé **34 593 visites** sur la page d'accueil du Guichet-Emplois pour les personnes handicapées au cours de l'exercice 2024 à 2025, sans oublier le **jumelage de 3 580 utilisateurs en situation de handicap avec un profil d'emploi**, et **21 690 offres d'emploi affichées** par des employeurs offrant du soutien en milieu de travail pour les personnes ayant un handicap.

Fait des recherches avancées pour appuyer l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail au Canada

- investi **5,4 millions de dollars** dans des recherches axées sur le handicap, et ce par l'intermédiaire du Centre des compétences futures au cours de l'exercice 2024 à 2025.



À l'extérieur d'EDSC, le gouvernement du Canada a aussi continué de réaliser des progrès dans le cadre d'initiatives connexes conformément à l'objectif de la Stratégie d'emploi. Il a :

- dépassé l'objectif fédéral d'embaucher **5 000 personnes en situation de handicap** d'ici 2025, avec l'embauche d'environ **7 000 nouvelles recrues** depuis 2019;
- poursuivi la mise en œuvre de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada;
- lancé le programme Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada pour **simplifier les mesures d'adaptation en milieu de travail** dans la fonction publique du Canada;
- poursuivi les efforts, aux termes de la Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et les vétéraines, pour renforcer la sensibilisation aux mesures de soutien en matière de réorientation professionnelle du côté des **anciens combattants ayant une invalidité liée au service**.

Objectif 2 : Aider les employeurs

Dans le cadre du deuxième objectif de la Stratégie d'emploi, nous avons aussi aidé les employeurs à devenir plus inclusifs. Nos initiatives ont :

- appuyé des projets axés sur les employeurs dans le cadre du Fonds d'intégration, ce qui a permis de mobiliser des milliers d'employeurs, comptant pour environ **30 % du financement de 94,6 millions de dollars** offert au cours de l'exercice 2024 à 2025;
- aidé les **employeurs à embaucher plus de 6 000 jeunes en situation de handicap** dans le cadre du programme Emplois d'été Canada de 2023 à 2025;
- créé **3 881 nouveaux profils d'employeurs** sur Guichet-Emplois au cours de l'exercice 2024 à 2025, indiquant que leurs milieux de travail offrent du soutien aux personnes en situation de handicap;
- augmenté les mises à niveau reliées à l'accessibilité de projets locaux d'infrastructure à travers le pays avec un investissement de **29,6 millions de dollars** au cours de l'exercice 2024 à 2025, y compris dans le cadre de **43 projets en milieu de travail** réalisés avec des employeurs totalisant quelque 1,8 million de dollars dans le cadre du Fonds pour l'accessibilité;
- aidé **4 542 employeurs** dans le cadre du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle au cours de l'exercice 2024 à 2025, grâce au financement de **7,35 millions de dollars** qui a entre autres profité aux personnes en situation de handicap et à d'autres groupes.

Objectif 3 : Aider les facilitateurs

Dans le cadre du troisième objectif de la Stratégie emploi, nous avons également investi du côté de particuliers et d'organisations qui sont en faveur de l'inclusion. Dans le cadre d'initiatives appuyant les facilitateurs, EDSC a :

- appuyé des particuliers et des organisations qui favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap grâce au Fonds d'intégration, en y consacrant environ **10 % du financement de 94,6 millions de dollars** offert au cours de l'exercice 2024 à 2025;
- investi **1 million de dollars** dans l'initiative Améliorer l'accès à l'interprétation professionnelle en langue des signes dans le cadre du Fonds d'intégration au cours de l'exercice 2024 à 2025 pour répondre à la demande croissante de services d'interprétation en langue des signes résultant des obligations de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*;
- financé des initiatives visant les facilitateurs aux termes du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle afin d'offrir à plus de **1 500 personnes en situation de handicap** les occasions de formation et les outils nécessaires pour appuyer leur participation au marché du travail au cours de l'exercice 2024 à 2025;
- fourni **16 millions de dollars** aux organisations au cours de l'exercice 2024 à 2025 dans le cadre du Programme de partenariats pour le développement social - Personnes en situation de handicap.

5. Initiatives provinciales et territoriales pour favoriser l'inclusion sur le marché du travail

Les provinces et les territoires jouent un grand rôle dans la promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la population active. Ils permettent de relever des défis communs comme ceux des pénuries de main-d'œuvre et d'appuyer les secteurs en croissance en adaptant des programmes aux besoins locaux. Plusieurs des initiatives sont cofinancées par le gouvernement fédéral dans le cadre des ententes sur le développement de la main-d'œuvre et des ententes sur le développement du marché du travail. Ces activités reflètent notre priorité commune de réduire l'écart en matière d'emploi entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population.

- Le Programme de développement de la main-d'œuvre de l'**Alberta** a offert aux personnes en situation de handicap des cours de formation, des occasions de stages pratiques et des services de planification de carrière.

- La **Colombie-Britannique** a investi dans la technologie et l'équipement adapté pour aider les personnes en situation de handicap à s'intégrer pleinement dans des lieux de travail très divers.
- Le **Manitoba** a appuyé les chercheurs d'emploi et les employeurs dans le cadre du Supported Employment Program qui aide les personnes en situation de handicap à trouver de bons emplois et à les conserver.
- Le **Nouveau-Brunswick** a aidé les personnes faisant l'objet d'une gestion de cas à recourir à de l'équipement adapté et aux technologies d'assistance, offerts avec du soutien technique en continu.
- **Terre-Neuve-et-Labrador** a aidé les personnes ayant une déficience intellectuelle à trouver des emplois rémunérés dans leur collectivité grâce au Programme d'aide à l'emploi.
- Les **Territoires du Nord-Ouest** ont élargi les programmes d'inclusion NWT y compris le programme EmployABILITY, qui évalue les besoins des adultes et des étudiants du secondaire en matière de soutien à l'emploi.
- Le Move to Work Program de la **Nouvelle-Écosse** a offert des cours d'apprentissage en classe et des activités de prise de contact avec des employeurs pour aider les participants en situation de handicap à renforcer leurs compétences et leur confiance en soi.
- Le **Nunavut** a offert de la formation préalable à l'emploi ancrée dans la culture inuite, quelques-uns des programmes ayant été dirigés par des aînés.
- L'**Ontario** a aidé les étudiants en situation de handicap grâce au **Fonds pour l'accessibilité des étudiantes et étudiants handicapés**, ce qui aide les collèges et universités à adopter des mesures d'adaptation liée aux études.
- L'**Île-du-Prince-Édouard** a aidé les jeunes ayant une déficience intellectuelle ou les jeunes autistes dans le cadre du Project SEARCH, soit un programme de transition études-travail de 10 mois permettant aux stagiaires d'acquérir des compétences professionnelles transférables pour occuper des emplois « compétitifs ».
- En mars 2025, le Canada et le **Québec** ont signé **une entente triennale de 27 millions de dollars** pour appuyer les mesures et initiatives du Québec qui favorisent l'intégration et la rétention des personnes en situation de handicap, y compris le soutien aux employeurs pour les aider à rendre les milieux de travail plus accessibles et plus inclusifs pour les employés en situation de handicap.
- La **Saskatchewan** a lancé des programmes axés sur les employeurs qui favorisent l'embauche inclusive et le développement de la main-d'œuvre, conformément aux

objectifs d'accessibilité et d'inclusion économique de la Stratégie en matière d'invalidité de la Saskatchewan.

- Le projet Aurora Workshops du Yukon a organisé des ateliers sur les compétences liées à l'emploi pour les personnes ayant des troubles d'apprentissage et formé des employeurs, des représentants de ministères et des représentants d'organismes de formation dans l'adoption de pratiques d'emploi inclusives.

6. Pour l'avenir : progrès durable et collaboration

Nous continuerons de collaborer étroitement avec les personnes en situation de handicap, les représentants des communautés des personnes en situation de handicap, les représentants d'autres ministères fédéraux, les peuples autochtones et nos partenaires provinciaux, territoriaux et internationaux. Nous continuerons à publier des mises à jour chaque année. Les mises à jour prendront de l'ampleur et s'amélioreront à mesure que de nouvelles données et de nouveaux indicateurs seront disponibles, ce qui permettra de suivre les progrès de façon claire et significative. À partir de 2029, une mise à jour détaillée sera publiée tous les cinq ans. Les mises à jour suivront la publication de l'Enquête canadienne sur l'incapacité, laquelle est également menée tous les cinq ans.

Voici les domaines d'intérêt pour l'année à venir.

Modifications de projets dans le cadre du Fonds d'intégration

Le Fonds d'intégration prolonge plus de 100 projets jusqu'en mars 2027, en mettant l'accent sur le jumelage-emploi. Il s'agit d'un investissement de plus de 90 millions de dollars.

Accessibilité numérique

EDSC examine les commentaires émanant des consultations visant le **projet de règlement sur l'accessibilité numérique de la Loi canadienne sur l'accessibilité** pour améliorer l'accès aux emplois, programmes et services offerts par des organismes sous réglementation fédérale.

EDSC collabore avec Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) pour promouvoir l'inclusion dans le paysage canadien de l'IA.

Réintégration dans la population active

EDSC finalise et évalue son **Projet pilote d'Aide au retour à l'emploi**, qui permet de tester de nouvelles façons d'aider les clients du **Régime de pensions du Canada-personnes vivant avec une invalidité** qui souhaitent réintégrer la population active.



Prise en compte des points de vue des Autochtones

EDSC poursuit le dialogue avec les organismes de prestation de services et les **gouvernements autochtones** pour veiller à ce que ses programmes reflètent les besoins particuliers et évolutifs des **autochtones en situation de handicap**.

Leadership mondial

Également, le Canada vise à **renforcer la collaboration internationale**, partager les pratiques exemplaires en matière d'emploi tenant compte des personnes en situation de handicap, harmoniser ses politiques, le cas échéant, et contribuer aux **efforts mondiaux afin de combler l'écart en matière d'emploi** entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population.

Grâce à un engagement soutenu et à une étroite collaboration, nous pouvons bâtir un Canada où les personnes en situation de handicap ont toutes les chances de réussir sur le marché du travail et utilisent leurs talents pour renforcer l'économie de notre pays.