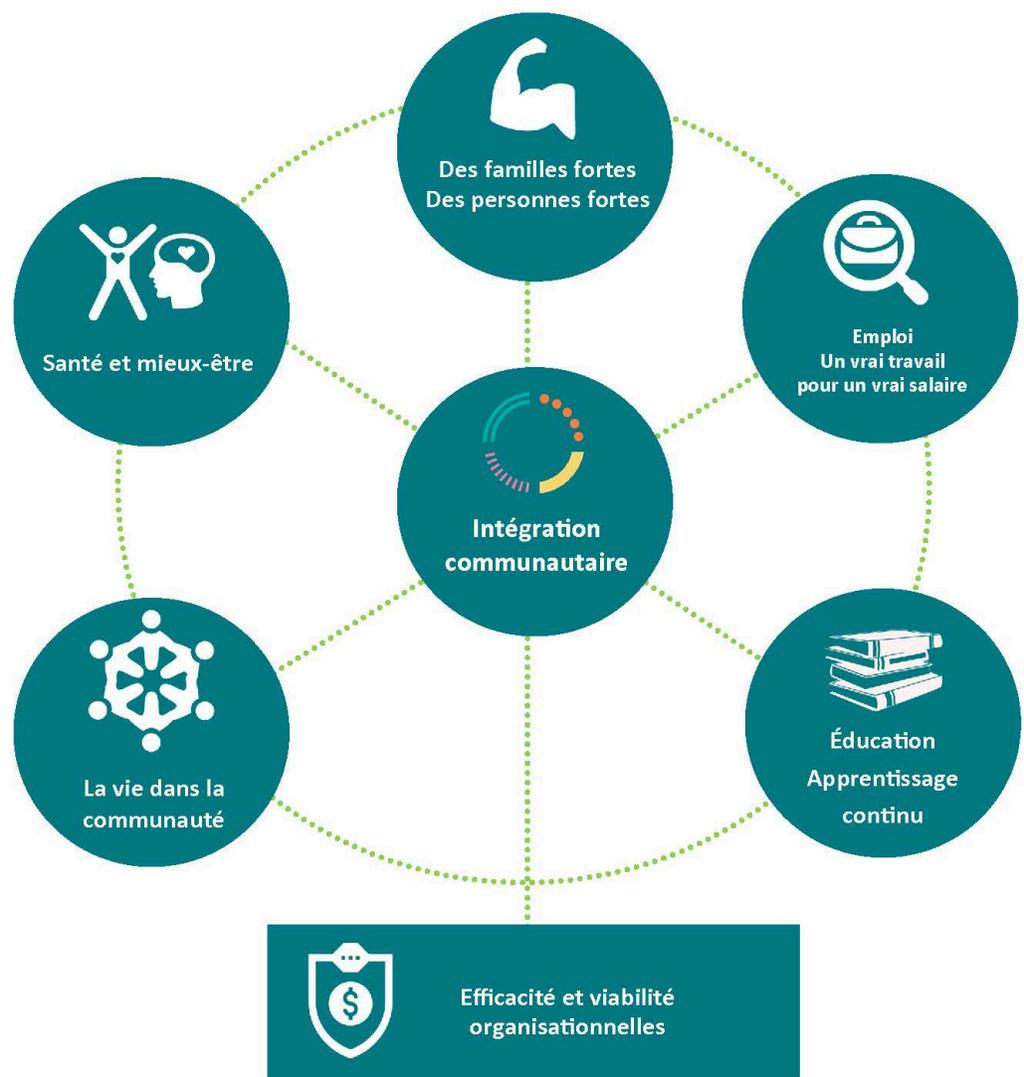


# Rapport sur les résultats du Plan stratégique

# 2020-2025

*Mesurer les progrès, renouveler les intentions*



# TABLE DES MATIÈRES

**01**

la mission, la vision et les valeurs

**10**

Étapes importantes et leadership organisationnels

**19**

Renforcer les capacités grâce à la conception de ressources et à la formation

**06**

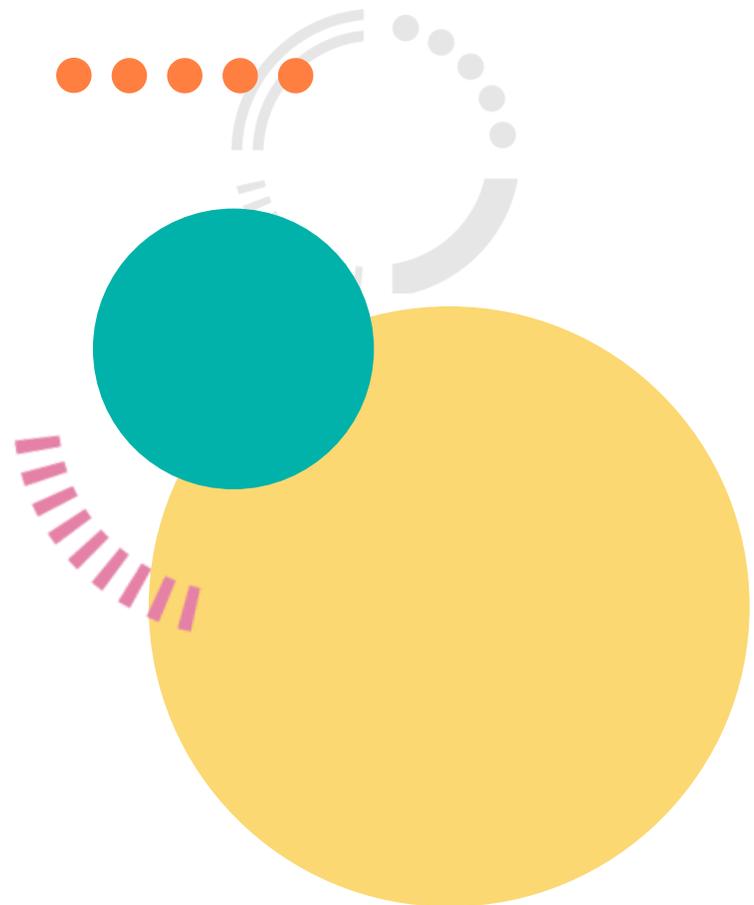
Défense des intérêts et changement des systèmes

**16**

Améliorer la portée et l'incidence des programmes

**21**

Regarder en arrière pour aller de l'avant



## À PROPOS D'INCLUSION NB

Inclusion NB (anciennement l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire) a été créée en 1957 en vue d'améliorer la vie des personnes ayant un handicap intellectuel et de leur famille.

En 2020, un nouveau plan stratégique quinquennal a été élaboré pour orienter le travail de l'association et nous aider à mesurer l'incidence de notre soutien sur les personnes, les familles et les communautés. L'année 2025 a marqué la fin de notre plan stratégique. Pour illustrer comment nous atteignons nos objectifs, nous avons compilé des données sur les activités et les progrès réalisés au cours des cinq dernières années.

### Notre vision

Toutes les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental mènent une vie pleine et valorisée dans tous les aspects de la société

### Notre Mission

Favoriser la création d'opportunités pour les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental et leurs familles afin qu'elles puissent mener une vie pleine et valorisante dans tous les aspects de la société

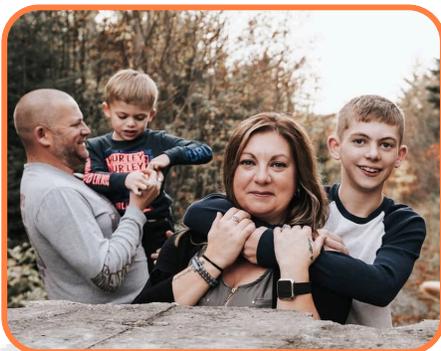
### Nos valeurs

- Toutes les personnes ont le même droit à l'égalité des chances de la manière et dans la mesure qu'elles choisissent.
- Tout le monde peut contribuer à notre société, et y apporter de la valeur.
- Les communautés doivent être ouvertes et inclusives.
- Les gens méritent d'avoir leur propre voix et d'être soutenus dans l'exercice de leurs droits.

## ESPRIT D'INCLUSION

Tout le monde devrait avoir le même accès aux possibilités d'épanouissement : grandir à la maison avec sa famille, être intégré à l'école avec ses amis et ses camarades, avoir un passe-temps ou un sport et une carrière, voyager, se faire des amis, trouver l'âme sœur, établir son propre foyer, faire des choix de vie et contribuer à sa communauté. Ce sont là les éléments constitutifs communs de la vie – les rêves et aspirations des personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental ne sont pas différents.

Il y a véritable inclusion quand la vie des enfants et des adultes ayant un handicap intellectuel se déroule tout comme celle de leurs pairs sans handicap, ce qui leur permet de suivre le même parcours et de vivre les mêmes expériences.



## Familles fortes, personnes fortes

Inclusion NB vise à autonomiser les familles et les personnes en leur fournissant les renseignements, les outils et la formation nécessaires pour défendre leurs intérêts et ceux des autres.

L'organisation favorise les liens familiaux et les réseaux de pairs, tout en sensibilisant les gens aux droits de la personne, aux politiques pertinentes et aux services de soutien, et en leur faisant comprendre ces concepts. Grâce au renforcement des partenariats avec la communauté et aux efforts en appui aux lois conformes à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Inclusion NB soutient un réseau dynamique de chefs de famille et de communautés inclusives à l'échelle du Nouveau-Brunswick.



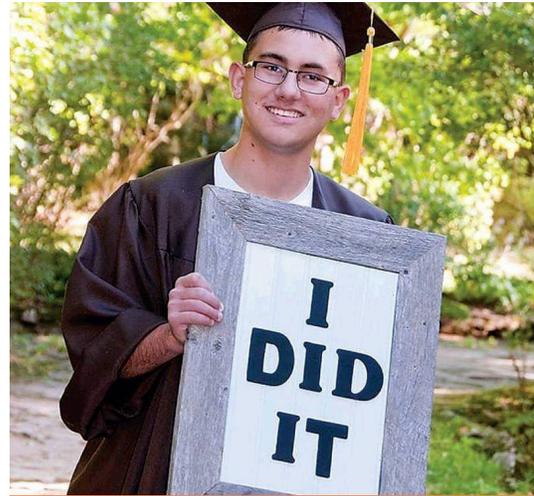
## Emploi

Inclusion NB se consacre à la promotion de l'emploi inclusif en veillant à ce que les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental au Nouveau-Brunswick aient accès à un véritable emploi avec un véritable salaire. Inclusion NB s'efforce d'améliorer les taux d'emploi, d'élargir l'accès aux programmes de planification de la transition et de préparation à l'emploi dans toutes les écoles secondaires, et de fournir aux familles les outils nécessaires pour appuyer leurs enfants dans leur parcours vers l'emploi. L'organisation contribue à la mise sur pied d'une main-d'œuvre où chacun a la possibilité de contribuer à la société et de réussir.



## Éducation

Inclusion NB défend l'apprentissage tout au long de la vie en favorisant l'accès à une inclusion scolaire de haute qualité, de la petite enfance à l'âge adulte. Nous favorisons des transitions positives et harmonieuses pour les enfants et les jeunes de tous âges et à toutes les étapes de la vie. Nous prôtons des politiques inclusives dans les centres de garderie éducatifs qui défendent le droit de tous les élèves à apprendre dans un milieu commun, et d'une formation complète pour les assistantes et assistants en éducation, et autres. En incitant les intervenantes et intervenants des programmes d'enseignement universitaire à adopter des philosophies inclusives, Inclusion NB veille à ce que les éducatrices, les éducateurs et les systèmes soient dotés de tous les outils pour appuyer l'ensemble des apprenantes et apprenants.



## Vie en communauté

Inclusion NB tient à s'assurer que les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental mènent une vie épanouie et valorisante au sein de leur communauté. Nous aidons les personnes à accéder à leur propre logement, à participer à des activités communautaires inclusives et à obtenir des ressources essentielles comme des moyens de transport, des outils de planification financière et des aides au revenu pour personnes ayant un handicap. Parce que l'organisation veille à la promotion du modèle de vie assistée, améliore l'accès aux aides au logement, forme des travailleuses et travailleurs de soutien, et favorise l'inclusion dans les sports et les loisirs, elle travaille avec des partenaires communautaires pour créer des communautés plus accueillantes.



## Soins de santé et soins de santé mentale

Inclusion NB insiste sur la promotion de la santé et du mieux-être des personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental en leur assurant l'accès aux connaissances, aux services et au soutien dont elles ont besoin pour s'épanouir. Nous aidons les personnes à améliorer leur mieux-être mental, leur mode de vie et leurs relations, tout en nous efforçant de favoriser l'accès à des services de santé mentale appropriés. Grâce à sa collaboration avec des professionnels de la santé et au renforcement des capacités des prestataires de services, Inclusion NB fait la promotion d'une norme de soutien optimale dans l'ensemble du système de santé mentale du Nouveau-Brunswick pour mieux répondre aux besoins des personnes que l'organisation aide.



## Efficacité et durabilité organisationnelles

Inclusion NB s'attache à renforcer son efficacité organisationnelle et sa viabilité à long terme pour avoir des effets soutenus sur la promotion de l'inclusion à l'échelle du Nouveau-Brunswick. La mise en œuvre d'un plan global de financement des activités de base, le renforcement des capacités grâce à l'Institut pour les communautés inclusives et l'élaboration des stratégies de communication et de marque solides permettent à l'organisation de bien se placer pour réussir à long terme. Un engagement régulier auprès de partenaires locaux et nationaux, une stratégie solide en matière de ressources humaines et un attachement à mesurer l'incidence des programmes, et en rendre compte, soutiennent encore davantage la mission d'Inclusion NB.



## DÉFENSE DES INTÉRÊTS ET CHANGEMENT DES SYSTÈMES

### Promouvoir le modèle « L'emploi d'abord » dans le cadre du Programme emploi et services de soutien (PESS) du Nouveau-Brunswick

En 2019, de nouvelles normes provinciales ont été présentées pour qu'elles cadrent dans les principes de l'emploi d'abord. Ces normes accordent la priorité à l'emploi rémunéré comme résultat clé pour les personnes bénéficiant de services et préconisent le passage de programmes collectifs à des services de soutien à l'emploi individualisés.

Reconnaissant le potentiel transformateur de ces normes, Inclusion NB a activement plaidé en faveur de leur mise en œuvre complète. Parmi les mesures prises à cet égard, notons la collaboration constante avec les partenaires provinciaux pour souligner l'importance de passer de programmes d'emploi collectifs et ségrégatifs à des services de soutien à l'emploi qui reflètent les forces, les intérêts et les objectifs uniques de chaque demandeur d'emploi.

En tant que membre du comité de mise en œuvre du PESS, Inclusion NB a travaillé aux côtés du gouvernement et des parties prenantes communautaires pour s'assurer que le passage au modèle « L'emploi d'abord » est concret et réalisable dans les 38 organismes financés par le PESS. Les mesures comprennent ce qui suit :

- ✓ Fournir une expertise et une formation pour aider les organismes à adopter des pratiques optimales en matière de soutien à l'emploi.
- ✓ Mettre en commun des outils et des ressources en appui à la planification centrée sur la personne et l'engagement des employeurs.
- ✓ Mettre en relief les réussites et les données probantes issues des propres programmes d'emploi d'Inclusion NB pour démontrer l'efficacité du modèle.
- ✓ Reconnaître les obstacles systémiques et proposer des solutions politiques pour renforcer les infrastructures nécessaires à un changement durable.

**60**  
séances de  
formation

**1 400**  
participantes



Au cours des cinq dernières années, Inclusion NB a collaboré de près avec l'Association de soutien aux services et à l'emploi du Nouveau-Brunswick (ASSENB) pour améliorer les capacités des prestataires de services d'emploi dans toute la province. Ensemble, nous avons organisé plus de 60 séances de formation pour quelque 1 400 personnes participantes, tout en mettant l'accent sur les pratiques optimales pour aider les personnes ayant un handicap à trouver et à conserver un emploi valorisant.

Grâce à cet effort de collaboration, Inclusion NB a contribué à positionner le Nouveau-Brunswick comme un chef de file national dans la mise en œuvre du principe « l'emploi d'abord » pour veiller à ce que les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental puissent avoir un accès équitable aux possibilités d'emploi dans leur communauté.

## Modifications à la Loi sur les normes d'emploi – égalité en matière de salaire minimum

En avril 2021, Inclusion NB a joué un rôle de premier plan dans la promotion de l'égalité en matière de salaire minimum en soumettant un mémoire officiel au gouvernement du Nouveau Brunswick. Dans ce mémoire, l'organisation demandait l'élimination des pratiques salariales discriminatoires dans le cadre desquelles les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental d'être rémunérées étaient payées en dessous du salaire minimum provincial sous le prétexte de « l'expérience de travail ». Ces arrangements, souvent facilités par des organismes communautaires, permettaient aux employeurs d'offrir des allocations bien inférieures à une rémunération équitable, alors même que les personnes concernées apportaient une contribution réelle et une valeur ajoutée sur leur lieu de travail.

Après avoir soumis son mémoire, Inclusion NB a rencontré directement le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail pour lui présenter des arguments clairs et convaincants en faveur d'une réforme. Nos recommandations étaient fondées sur les principes des droits de la personne et renforcées par les normes nationales, soulignant que toutes les personnes, quel que soit leur handicap, ont le droit fondamental à un salaire égal pour un travail égal. Nous avons mis en relief les raisons éthiques, sociales et économiques qui justifient ce changement, en soulignant que les pratiques existantes non seulement dévalorisaient les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, mais nuisaient également à leur inclusion et à leur autonomie.

Ce travail de défense des intérêts a contribué à l'élaboration et au dépôt, à l'automne 2022, d'une loi historique proposant d'éliminer la pratique consistant à payer moins que le salaire minimum pour le travail effectué par des personnes ayant un handicap. Cette loi a marqué un tournant décisif dans les normes d'emploi de la province et a signalé un changement vers une équité accrue sur le lieu de travail.

Inclusion NB est restée engagée tout au long du processus législatif, en fournissant des commentaires, en participant à des consultations et en continuant à sensibiliser le public et les parties prenantes à l'importance de ce changement. En 2024, la nouvelle loi a été officiellement promulguée, ce qui a marqué l'aboutissement d'années de défense des intérêts soutenue. En raison de cette réforme cruciale, tous les travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick qui ont un handicap doivent être rémunérés au moins au salaire minimum. La Loi a mis fin au recours à des allocations inférieures au minimum et affirmé la valeur du temps, des efforts et des contributions de ces personnes. Elle représente un pas en avant majeur vers la pleine inclusion des personnes ayant un handicap sur le marché du travail et dans le mouvement plus large en faveur de la justice économique.

Une délégation d'Inclusion NB s'est rendue à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick en décembre 2024 pour assister à cette journée historique.



## Présentation de la Loi sur la prise de décision accompagnée et la représentation

Notre équipe a connu une période très chargée pendant la session d'automne 2022 de l'Assemblée législative. Le gouvernement a également adopté une nouvelle loi pour remplacer la Loi sur les personnes déficientes qui était extrêmement obsolète. Dans le cadre de la Loi sur la prise de décision accompagnée et la représentation, on adopte une approche fondée sur les droits de la personne en matière de prise de décision. Ce document législatif favorise le droit des personnes ayant un handicap à prendre des décisions en fonction de leurs souhaits et de leurs préférences, même si elles ont besoin d'un certain soutien pour prendre ces décisions.

Profondément ancrée dans une approche fondée sur les droits de la personne, La Loi sur la prise de décision accompagnée et la représentation représente un changement important dans les lois relatives à la prise de décisions par les adultes au Nouveau-Brunswick.

Grâce à l'adoption de cette nouvelle loi sur la prise de décision par les adultes, on veille à ce que les personnes (dont les personnes âgées et les adultes ayant un handicap) puissent prendre des décisions, importantes ou mineures, concernant leur vie, avec un soutien si nécessaire, et que ces décisions soient reconnues par la loi.

### Présentation de la Loi sur l'accessibilité



Les dispositions législatives entourant l'accessibilité sont fondamentales à l'établissement d'un Nouveau-Brunswick inclusif et sans obstacle, et jusqu'à récemment, elles n'existaient pas dans notre province. Inclusion NB a joué un rôle essentiel dans les efforts de défense des intérêts du Réseau N.-B. des dirigeants des organismes pour les personnes atteintes de défis, qui comprenaient une comparution devant le Comité spécial sur l'accessibilité. Nous avons également dirigé la réponse du Réseau au document intitulé Atteindre une plus grande accessibilité: Cadre d'élaboration de la mesure législative du Nouveau-Brunswick sur l'accessibilité. Ce document comportait 11 recommandations visant à solidifier les dispositions législatives.

En mai 2024, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a présenté la Loi sur l'accessibilité. Grâce à notre travail de sensibilisation, la Loi contient une définition plus large du terme « handicap ». L'adoption de cette définition modernisée reflète une meilleure compréhension du handicap et reconnaît le rôle de la société dans la création des obstacles que connaissent les personnes ayant un handicap.

Inclusion NB poursuit son travail pour veiller à ce que les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental soient respectées et reconnues dans l'élaboration des normes d'accessibilité grâce à des partenariats avec des initiatives comme Prêts, disponibles et capables.

Ken Pike, ancien directeur des politiques sociales, a fait une présentation au Comité spécial sur l'accessibilité du Nouveau-Brunswick en février 2024 au nom du Réseau N.-B. des dirigeants des organismes pour les personnes atteintes de défis. Défenseur infatigable de l'inclusion, Ken a pris sa retraite d'Inclusion NB en avril 2024 après plus de 35 ans de service dévoué à notre organisation et à notre mouvement.



## Promouvoir l'inclusion scolaire dans les politiques et la pratique

En 2021, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a présenté le projet de loi 35, la Loi concernant l'autonomie accrue du système scolaire, lequel proposait plusieurs amendements qui auraient considérablement compromis l'inclusion scolaire et les droits des élèves ayant un handicap. Ces amendements comprenaient une définition révisée du milieu d'apprentissage commun et l'extension de l'inclusion scolaire à tous les niveaux scolaires. Inclusion NB s'est fermement opposée à ces amendements. Grâce à un travail de défense des intérêts soutenu, le projet de loi a été adopté avec des amendements importants qui préservent les droits des élèves ayant un handicap.

En 2022, Inclusion NB a soumis des commentaires détaillés sur le projet de révision de la politique 322 (politique sur l'inclusion scolaire du Nouveau-Brunswick) du gouvernement, qui présentait également de graves risques pour l'inclusion scolaire dans la province. En raison de l'inquiétude généralisée et des efforts de sensibilisation soutenus, les modifications proposées ont été suspendues et la politique est demeurée la même. Inclusion NB continue de militer en faveur d'une mise en œuvre plus éclairée et plus efficace de la politique sur l'inclusion scolaire.

En 2023, le gouvernement a présenté le projet de loi 46, qui proposait de modifier la définition du milieu d'apprentissage commun, ce qui a pour conséquences de soulever de nouvelles inquiétudes quant à l'avenir de l'inclusion dans les écoles. Une fois de plus, Inclusion NB et d'autres organismes se sont fermement opposés au projet de loi. Ces efforts ont mené à la suspension du projet de loi, et le travail de sensibilisation se poursuit afin de s'assurer que le Nouveau-Brunswick continue d'aller de l'avant dans la promotion de l'inclusion scolaire, et non de reculer.

## Consultation sur le modèle de services de soutien aux personnes ayant un handicap : modernisation des services aux personnes ayant un handicap

Le ministère du Développement social propose de présenter une nouvelle loi qui régira la conception et la prestation des services aux personnes ayant un handicap et des prestations de soutien du revenu pour les Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois ayant un handicap. La loi actuelle régissant ces services date de plus de 40 ans.

En octobre 2023, Inclusion NB a mené les efforts de défense des intérêts du Réseau N.-B. des dirigeants des organismes pour les personnes atteintes de défis en rédigeant un mémoire intitulé Moderniser les lois en matière de services aux personnes ayant un handicap et de soutien du revenu au Nouveau-Brunswick. Nous avons proposé un nouveau cadre juridique pour les services aux personnes ayant un handicap et le soutien du revenu qui ouvrirait la voie pour les décennies à venir.

## Conseils sur la refonte des SAE et création de la coopérative AvenueNB

En tant que membre actif du groupe de travail sur la refonte des SAE, Inclusion NB a mis à profit plus de 40 ans d'expérience dans le domaine de l'emploi inclusif pour contribuer à la conception d'un modèle provincial plus réactif et plus inclusif. Nos contributions ont permis de centrer les discussions sur la voix et les besoins des personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental.

La création de la coopérative avenueNB, officiellement lancée en 2022, a été l'un des principaux résultats des efforts de collaboration. Cette nouvelle structure novatrice sert désormais d'organisme de coordination pour la prestation de services d'emploi inclusif dans toute la province. AvenueNB évolue comme une plateforme commune, réunissant des organismes communautaires dans la prestation de services de haute qualité axés sur la personne grâce à une approche unifiée et réalisée en collaboration.

Inclusion NB a été un partenaire fondamental dans la création de la coopérative et continue de jouer un rôle prédominant dans la gouvernance et l'orientation stratégique de cet organisme. Nous siégeons actuellement au conseil d'administration, où nous plaidons en faveur de normes de qualité uniformes, d'un accès équitable aux services et d'une innovation continue dans les pratiques d'emploi inclusif.

Notre directeur des politiques sociales a également apporté une contribution essentielle à la phase 2 de la refonte du programme des SAE, qui s'est achevée en mars 2023. Cette phase était axée sur la mise en œuvre et l'amélioration des aides spécialisées à l'emploi, notamment :

- ✓ L'accompagnement professionnel et le soutien sur le lieu de travail;
- ✓ Les stratégies de développement de l'emploi et de mobilisation des employeurs;
- ✓ La simplification des processus d'orientation et d'admission;
- ✓ Une meilleure coordination entre les prestataires de services pour éviter les doublons et les lacunes dans les services.

Grâce à ce travail, Inclusion NB a contribué à l'élaboration d'un modèle de prestation de services qui reflète mieux les besoins des chercheurs d'emploi ayant un handicap. Le système des SEA remanié est désormais mieux à même d'aider un plus grand nombre de personnes ayant un handicap à atteindre leurs objectifs en matière d'emploi. Les mesures entreprises ont mené à une collaboration accrue entre les organismes, à une amélioration de la qualité des services et à l'expansion des pratiques d'embauche inclusives dans toute la province.

## ÉTAPES IMPORTANTES ET LEADERSHIP ORGANISATIONNELS



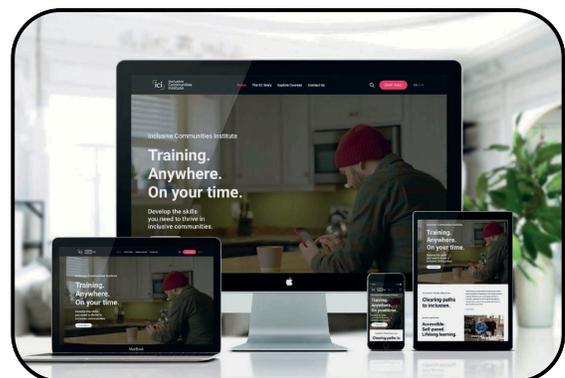
### Honorer notre passé, se tourner vers l'avenir

Au cours des cinq dernières années, le changement de nom et de marque de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire (ANBIC) à Inclusion NB en 2022 a constitué un événement marquant pour notre organisation. Si notre nouveau nom reflète de manière plus précise et plus moderne notre vision, notre mission et nos principes, tous ancrés dans le travail de défense des intérêts pionnier qui a connu ses débuts il y a plusieurs décennies, il nous permet également d'établir de meilleurs liens avec les communautés d'aujourd'hui. En appui au lancement de la marque Inclusion NB, nous avons obtenu le financement d'un partenaire externe en vue de mener une campagne numérique à l'échelle de la province, repensé et lancé un nouveau site Web accessible, et entrepris une mise à jour complète de notre bibliothèque de documents et de ressources afin de l'aligner sur notre nouvelle identité.

### Lancement et croissance de l'Institut pour les communautés inclusives (ICI)

IAu printemps 2022, nous avons lancé l'Institut pour les communautés inclusives (ICI), une plateforme d'apprentissage en ligne bilingue et accessible, conçue pour renforcer les capacités en matière de pratiques inclusives dans divers secteurs, notamment l'éducation, l'emploi, la santé et les soutiens communautaires. L'ICI propose des formations pratiques, centrées sur les personnes apprenantes et élaborées en collaboration avec des auto-défenseurs, des familles et des partenaires sectoriels.

Depuis le lancement de l'Institut pour les communautés inclusives (ICI), des progrès importants ont été réalisés dans le domaine de la formation et du renforcement des capacités à l'échelle du Nouveau-Brunswick : voir page suivante



**4**  
volets  
d'apprentissage

**32**  
cours

**2**  
séries de  
webinaires

**124**  
modules

**214**  
utilisatrices et  
utilisateurs

**1**  
cours sur la prise  
de décision  
accompagnée.

### **Volet familial – Inclusion 101 :**

Au total, 50 personnes apprenantes ont suivi les cours du volet familial, acquérant ainsi des connaissances de base sur l'inclusion et sur la manière d'appuyer les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental.

### **Série de webinaires sur l'inclusion pour les professionnelles et professionnels des garderies éducatives :**

Au total, 3 492 personnes apprenantes (1 068 francophones et 2 424 anglophones) ont suivi notre série de webinaires conçue pour les travailleuses et travailleurs de soutien à l'inclusion ainsi qu'aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance.

### **Parvenir à l'égalité d'accès – ministère de la Santé :**

Au total, 56 personnes apprenantes du ministère de la Santé ont participé à la formation sur les moyens de parvenir à l'égalité d'accès, conçue pour renforcer la confiance dans la reconnaissance aux problèmes de santé mentale, et la réponse positive à ces derniers.

### **Sexcess – formation sur les relations saines et la sexualité :**

Au total, 40 personnes apprenantes ont suivi notre formation Sexcess, qui vise à aider les personnes à gérer leurs relations, leurs limites et leur consentement.

### **Centre de l'emploi pour les employeurs :**

Le centre de l'emploi propose des ressources et des outils concrets pour sensibiliser les employeurs aux pratiques d'embauche inclusives.

### **Formation sur la santé mentale et l'autisme :**

En partenariat avec le Centre of Excellence for Health, l'ICI a organisé une séance de formation d'une journée sur la santé mentale et l'autisme à l'intention de 20 personnes apprenantes en présentiel, notamment des conseillères et conseillers, des chefs de file en autisme et du personnel de soutien à l'éducation. Vingt autres assistantes et assistants en éducation de quatre districts scolaires différents ont participé à la formation en ligne.

### **Formation à l'intention des travailleuses et travailleurs de soutien :**

L'ICI propose une gamme de formations aux travailleuses et travailleurs de soutien du Nouveau-Brunswick, notamment au sujet des approches centrées sur la personne et le soutien aux possibilités, qui mettent l'accent sur l'autonomie et la qualité du soutien aux personnes qui ont recours aux services. Dix travailleurs et travailleuses de soutien ont pris part à un projet pilote sur le soutien aux possibilités, organisé en partenariat avec le ministère du Développement social.

### **Stratégie en matière d'activité physique :**

L'équipe de l'ICI a participé activement à l'élaboration de la stratégie provinciale en matière d'activité physique du Nouveau-Brunswick par l'entremise de réunions mensuelles du comité et de tables rondes. Nos commentaires sur les pratiques inclusives ont contribué à façonner le cadre préliminaire et à orienter les prochaines étapes de la création d'un plan d'action qui appuie l'activité physique inclusive dans toute la province.

## Série sur la participation des familles et le mouvement

À l'automne 2021, en partenariat avec Inclusion Canada, Inclusion NB a organisé la première série provinciale sur la participation des familles et le mouvement. Cette série en cinq parties a réuni des personnes ayant un handicap intellectuel, des familles et des alliés de partout au Nouveau-Brunswick pour approfondir leur compréhension de la participation dans la poursuite d'une vie et de communautés inclusives. Grâce à des séances interactives, des récits personnels et des exercices guidés, les personnes participantes ont élaboré des visions claires et personnelles pour leurs proches et ont acquis des outils pratiques pour promouvoir le changement systémique et communautaire. Cette initiative a marqué une étape importante dans la promotion de la participation des familles au Nouveau-Brunswick et a servi de projet pilote précieux pour l'adaptation et l'expansion de ce modèle de participation reconnu à l'échelle nationale dans notre propre province.



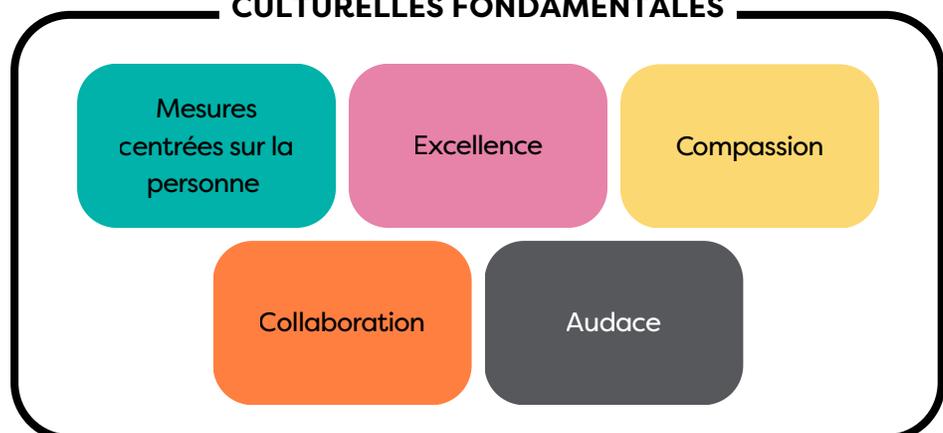
## STRATÉGIE RELATIVE AUX PERSONNES ET À LA CULTURE

Chez Inclusion NB, nous reconnaissons que chaque organisation possède une culture unique ainsi qu'un milieu façonné par les valeurs, les croyances, les conversations et les principes collectifs de ses membres. Une culture organisationnelle saine et performante a une incidence directe et mesurable sur le succès, la résilience et la capacité d'une organisation à remplir sa mission.

En 2020, Inclusion NB s'est officiellement engagée à participer à un processus visant à définir et à cultiver de manière intentionnelle une culture organisationnelle qui donne des résultats concrets. Un atelier de perfectionnement du leadership a permis à l'équipe de direction de participer à l'élaboration d'un plan directeur pour la transformation de la culture organisationnelle. Au cours de cette séance, les dirigeantes et dirigeants ont été chargés de reconnaître et d'articuler les valeurs fondamentales internes qui, selon eux, incarnaient l'essence même du travail et de la communauté professionnelle d'Inclusion NB.

### CULTURELLES FONDAMENTALES

S'appuyant sur les travaux initiaux de l'équipe de direction, le groupe a proposé cinq valeurs culturelles fondamentales :



Cet ensemble de valeurs reflète à la fois l'héritage et les aspirations futures d'Inclusion NB, une culture fondée sur un engagement commun en faveur de l'inclusion, des droits de la personne et du leadership communautaire.

Au cours de ce plan stratégique, la stratégie des ressources humaines d’Inclusion NB a joué un rôle déterminant dans la promotion d’une culture organisationnelle qui met l’accent sur la communauté, l’inclusion et le mieux-être du personnel. Parmi les principales réalisations, citons :

**1. Amélioration du recrutement et de l’intégration** : mise en œuvre de processus de recrutement ciblés et alignés sur les valeurs fondamentales d’Inclusion NB pour faire en sorte que les personnes candidates répondent non seulement aux qualifications techniques, mais démontrent aussi leur attachement à l’inclusion. Les offres d’emploi ont été actualisées de façon périodique au moyen d’outils de promotion de l’image de marque comme des témoignages pour attirer un bassin de personnes candidates diversifiées.

Aucune stratégie établie (2020-2022)	Stratégie mise en œuvre (2023-2025)
78 jours par poste vacant	39 jours par poste vacant

**2. Renforcement des initiatives de maintien en poste** : accent mis sur le mieux-être du personnel grâce à des programmes de mieux-être, des modalités de travail flexibles et des pratiques de reconnaissance. L’organisation a également mis en place des entrevues de maintien en poste, des enquêtes de satisfaction et des entrevues de départ pour suivre les besoins en matière de maintien en poste et y répondre.

Taux de roulement	Exercice financier 2020-2021	Exercice financier 2021-2022	Exercice financier 2022-2023	Exercice financier 2023-2024	Exercice financier 2024-2025	Moyenne sur 5 ans
Pourcentage d’employés ayant quitté volontairement l’entreprise	1,733%	1,788%	3,548%	1,575%	21%	2,051%

**Note:** Avant la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines d’Inclusion NB en 2020, dans le cadre du plan stratégique quinquennal, le taux de roulement annuel du personnel se situait en moyenne entre 35 % et 40 %. Depuis, le taux de roulement a considérablement diminué, ce qui a permis d’assurer une dotation en personnel plus stable et d’assurer la prestation de services de haute qualité et sans interruption.

**3. Culture organisationnelle et satisfaction du personnel :** tout au long du cycle de planification stratégique, nous avons accordé la priorité à l'évaluation de la culture organisationnelle et de la satisfaction du personnel. Un groupe de travail a été créé pour examiner notre culture interne, déterminer nos points forts et aborder les domaines à améliorer. Ce processus a mené à l'élaboration de valeurs fondamentales internes clairement définies, renforçant ainsi un engagement commun à assurer l'inclusion et le mieux-être organisationnel. Pour mesurer l'engagement et la satisfaction globaux du personnel, l'organisation a suivi son Net Promoter Score (indice de recommandation), dont les résultats ont varié entre un maximum de 82 en 2020-2021 et 53 en 2024-2025, avec une moyenne de 70 sur la période de 5 ans. Ces indicateurs ont non seulement fourni des renseignements précieux, ils ont aussi guidé les efforts d'amélioration continue et éclairer les priorités futures en matière d'engagement du personnel et d'initiatives relatives à la culture d'entreprise.

Indice Net Promoter Score					
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Moyenne
82	74	67	74	53	<b>70</b>

**Note:** Bien que l'indice ait enregistré une baisse, soit de 82 à 53 au cours de la période, la moyenne globale de 70 reflète toujours une forte satisfaction et une grande loyauté du personnel. La tendance à la baisse suggère toutefois qu'il existe des domaines à surveiller et à traiter de manière proactive.



**4. Leadership et perfectionnement :** moyens de favoriser les possibilités de croissance, notamment par des formations et un encadrement opportuns, pour appuyer l'avancement professionnel et le perfectionnement des compétences, ce qui permet d'accroître l'engagement de l'effectif et de réduire le roulement du personnel.

Comme indiqué ci-dessous, la durée moyenne de service chez Inclusion NB est restée stable au cours du plan stratégique quinquennal.

	2021	2022	2023	2024	2025
Contrat	4,08	4,07	4,18	4,94	4,05

### Améliorations apportées à la structure organisationnelle



À mi-parcours de la mise en œuvre de notre plan stratégique 2020-2025, Inclusion NB a connu une transition à sa direction. En 2023, Sarah Wagner, directrice générale de longue date, a quitté l'organisation pour poursuivre une nouvelle possibilité professionnelle. Le leadership, la vision et l'engagement sans faille de Sarah en faveur de l'inclusion au Nouveau-Brunswick ont laissé une empreinte durable.



En janvier 2024, Jake Reid s'est joint à Inclusion NB à titre de nouveau directeur général. Il apporte une vaste expérience dans le secteur sans but lucratif, ce qui a permis une transition en douceur. Ce changement reflète l'engagement d'Inclusion NB à assurer la continuité et le renouvellement organisationnel, tout en renforçant notre capacité à répondre aux besoins en constante évolution des personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental et de leur famille dans tout le Nouveau-Brunswick.

Même si les transitions à la direction comportent intrinsèquement des défis et des possibilités, Inclusion NB a fait preuve de résilience et s'est clairement concentrée sur sa mission tout au long de cette période. L'organisation est restée fidèle à sa mission en continuant à fournir des services essentiels, à faire progresser ses efforts de défense des intérêts et à poursuivre les priorités stratégiques définies dans son plan.

## AMÉLIORER LA PORTÉE ET L'INCIDENCE DES PROGRAMMES

### Du projet pilote au programme : initiative de transition à la vie adulte

De 2019 à 2023, Inclusion NB s'est associée au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour mettre à l'essai un nouveau processus visant à appuyer les élèves ayant un handicap intellectuel ou développemental dans leur transition de l'école à la communauté. Le projet pilote a été élaboré en réponse au nombre croissant d'élèves restant dans le système éducatif jusqu'à l'âge de 21 ans, fait attribuable au manque de soutien communautaire à la transition. Lancé au départ dans deux districts scolaires – DSA North et DSA South –, le projet visait à aider les élèves à obtenir leur diplôme avec leurs pairs et à planifier avec succès leur vie adulte. À la lumière des résultats positifs et des leçons tirées du projet pilote, Inclusion NB a soumis une proposition visant à étendre l'initiative.

Depuis le 1er juillet 2023, le nouveau programme de transition à la vie adulte a étendu sa portée au DSA West et a élargi ses services au sein du DSA South. Dans le cadre de cette expansion, le programme a été étendu à 8 écoles supplémentaires, pour atteindre un total de 24 écoles secondaires, ce qui a augmenté les possibilités pour les élèves d'accéder à une planification et à des mesures de soutien individualisées pour la transition. Bien qu'il ne couvre pas encore l'ensemble de la province, ce programme en pleine expansion représente une avancée importante dans la réponse aux besoins de transition des jeunes ayant un handicap intellectuel ou développemental et dans le soutien à un avenir inclusif dans un nombre accru de régions du Nouveau-Brunswick.



## Favoriser l'emploi inclusif en donnant accès à l'enseignement postsecondaire

Reconnaissant que l'enseignement postsecondaire est un tremplin essentiel vers un emploi valorisant, l'indépendance financière et l'inclusion sociale, Inclusion NB a lancé en avril 2022 son programme dédié à la gestion des cas postsecondaires. Cette initiative a été créée en réponse à une lacune évidente dans les services destinés aux étudiantes et étudiants ayant un handicap intellectuel ou développemental qui souhaitent poursuivre des études supérieures et suivre des formations.

Destiné à l'origine aux étudiantes et étudiants du New Brunswick Community College (NBCC) et du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), le programme a pris un essor considérable, tant sur le plan de la portée que de l'étendue. Aujourd'hui, il appuie les jeunes adultes âgés de 18 à 30 ans inscrits dans des universités publiques et privées, des collèges, des écoles professionnelles et des instituts de formation dans toute la province.

Depuis 2020, le programme de gestion de cas postsecondaires a aidé 163 étudiantes et étudiants, et affiche un taux d'emploi impressionnant de 85 % dans le domaine d'études des personnes participantes. Ce résultat reflète à la fois l'efficacité du programme et la reconnaissance croissante par les employeurs de la valeur des pratiques d'embauche inclusives.



2020-2025

163

étudiantes et  
étudiants

85 %

dans le domaine  
d'études des  
personnes  
participantes

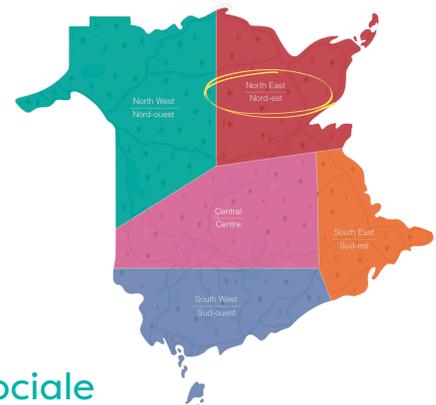
## Développement de l'emploi : élargissement des services d'emploi dans le nord-est

En 2024, la coopérative avenueNB a accordé à Inclusion NB un contrat de développement de l'emploi pour la région du nord-est du Nouveau-Brunswick, une région qui a toujours connu des lacunes importantes en matière de services d'emploi dédiés aux personnes ayant un handicap.

Alors que d'autres régions de la province ont profité d'efforts coordonnés en matière d'emploi assisté, le nord-est a manqué de ressources spécialisées et durables. Grâce à ce nouveau rôle, Inclusion NB a mis en place un agent de recherche d'emplois dédié dans la région dont le rôle consiste à ce qui suit :

- ✓ Collaborer de manière proactive avec les employeurs locaux pour les sensibiliser aux pratiques d'embauche inclusives.
- ✓ Trouver et concevoir des possibilités d'emploi personnalisées qui correspondent aux points forts et aux intérêts des demandeurs d'emploi ayant un handicap.
- ✓ Appuyer les employeurs dans leurs stratégies d'intégration et de maintien en poste pour veiller à obtenir des résultats positifs à long terme en matière d'emploi.
- ✓ Collaborer avec les prestataires de services d'emploi locaux et les partenaires communautaires pour assurer une approche coordonnée et centrée sur la personne en matière d'aide à l'emploi.
- ✓ Favoriser les efforts de renforcement des capacités des employeurs par la formation, l'éducation, et la mise en commun de ressources et d'outils inclusifs sur le lieu de travail.

Cette possibilité renforce non seulement l'écosystème de services dans le nord-est, mais reflète également l'engagement plus large d'Inclusion NB à veiller à ce qu'aucune région ou population ne soit laissée pour compte dans le mouvement vers l'emploi inclusif.



## Piloter un rôle d'agent communautaire en inclusion sociale

Depuis 2023, Inclusion NB a mis à l'essai un poste d'agent communautaire en inclusion sociale dans la région de Saint John pour renforcer les pratiques inclusives dans les domaines du sport, des loisirs, du bénévolat et du logement. Ce poste a été créé dans le but délibéré de renforcer les capacités communautaires et de favoriser des milieux où les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental peuvent participer pleinement et s'épanouir.

L'agent communautaire travaille directement avec les partenaires locaux et les parties prenantes gouvernementales à promouvoir les possibilités, à éliminer les obstacles à la participation et à appuyer l'établissement d'espaces accueillants et accessibles.

# RENFORCER LES CAPACITÉS GRÂCE À LA CONCEPTION DE RESSOURCES ET À LA FORMATION

Au cours des cinq dernières années, parallèlement au lancement de notre Institut pour les communautés inclusives (ICI), Inclusion NB a élaboré, mis à jour, distribué et fourni des ressources, des formations et des webinaires très diversifiés. Ces ressources et outils sont conçus pour aider les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental, ainsi que leur famille, à s'y retrouver dans les systèmes, à défendre leurs droits et à accéder à des possibilités pour mener une vie pleinement inclusive.

## 1. Autonomisation des familles et des auto-défenseurs



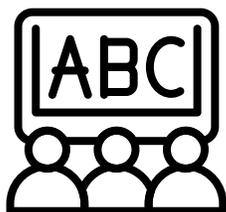
- « Strong Voice, Strong Self » (une voix forte, un moi fort): webinaire destiné aux familles touchant la défense des intérêts axée sur les compétences;
- « How to Advocate for My Family » (comment défendre les intérêts de ma famille): webinaire en langage clair sur l'autodéfense efficace;
- Série sur la participation des familles et le mouvement: série de cinq fins de semaine organisée avec Inclusion Canada pour renforcer la participation des familles.

## 2. Planification de la transition (de l'école à la vie adulte)



- Atelier « Bâtir des liens »: séances en personne pour les élèves (à partir de la 8e année) et les familles;
- Collaboration continue avec le Conseil de la première ministre pour les personnes handicapées: contribution à la mise à jour du plan d'action pour la planification de la transition;
- Perfectionnement professionnel pour les éducatrices et éducateurs: pratiques optimales matière de planification de la transition.

## 3. Apprentissage précoce et garde d'enfants



- Soutien à plus de 350 centres d'apprentissage précoce pour la création et la mise en œuvre de politiques inclusives;
- Série de webinaires en trois parties sur les pratiques inclusives en matière d'apprentissage précoce et de garde d'enfants;
- Webinaire destiné aux familles sur les transitions vers l'apprentissage précoce, ainsi que pendant et après cette période.

## 4. Soutien aux élèves de la maternelle à la 12e année ainsi qu'aux étudiantes et étudiants postsecondaires



- Ressources et présentation pour les élèves anglophones et francophones du secondaire qui se préparent au NBCC-CCNB;
- Aller de l'avant : pratiques optimales pour les transitions au sein du système scolaire public;
- Guide de lecture du projet de loi 35 – aperçu en langage clair de la loi clé en matière d'éducation.

## 5. Formation des éducatrices, des éducateurs et du personnel de soutien



- Formation sur la sexualité et l'interdépendance pour les assistantes et assistants en éducation (districts anglophones);
- Formation sur les ressources de soutien aux possibilités destinées aux assistantes et assistants en éducation;
- Formations Sexcess et Panifier avec espoir des alternatives (PARCOURS) fournies à plus de 80 spécialistes en intervention comportementale.

## 6. Transport et accès communautaire



- Guide provincial et régional sur les transports à l'intention des personnes et des familles;
- Guide pour répondre aux besoins des personnes atteintes d'un handicap intellectuel ou développemental grâce à des plans de transport régionaux: document technique destiné aux planificateurs.

## 7. Sécurité financière



Trois guides faciles à lire et rédigés en langage clair :

- Prise de décisions : Guide à l'intention de la famille et des proches aidants;
- Making Decisions – Power of Attorney (prise de décisions par procuration);
- Making Decisions – Taking Care of Your Money & Making Plans (prise de décisions : gérer son argent et se préparer pour l'avenir ).

## 8. Santé, relations et mieux-être



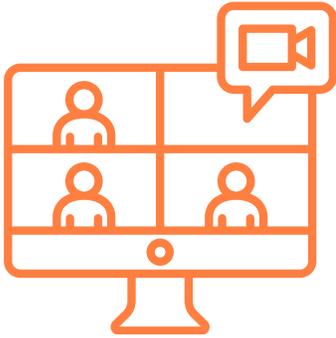
- Séances de formation sur les thèmes « Not Just Talk » (au-delà des mots) et « Healthy Mind, Healthy Body, Healthy Life » (un esprit sain, un corps sain, une vie saine) pour les familles et les partenaires communautaires;
- « Right Relationships » (de bonnes relations): guides en langage simple sur les relations saines.

# REGARDER EN ARRIÈRE POUR ALLER DE L'AVANT : DÉFIS ET POSSIBILITÉS POUR L'AVENIR

## Répercussions de la pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 a posé d'importants défis à Inclusion Nouveau-Brunswick, qui a dû réagir rapidement et avec souplesse pour répondre aux besoins changeants des personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental et de leur famille. En raison de la fermeture des écoles, des espaces communautaires et des services essentiels, l'organisation a rapidement adapté ses activités pour assurer la continuité de son soutien.

Inclusion NB a donné la priorité au mieux-être en effectuant des centaines de visites hebdomadaires auprès des personnes et des familles pour leur fournir des renseignements sur la santé publique, les rassurer et leur apporter un soutien affectif en cette période d'incertitude et d'isolement.



La prestation des programmes est passée d'un format en personne à un format virtuel, ce qui a permis de maintenir sans interruption l'engagement, le réseautage et le soutien aux familles. De nouvelles initiatives, comme la distribution de colis de soins en partenariat avec Centraide de la région du centre du Nouveau-Brunswick, ont contribué à maintenir les liens sociaux et l'esprit communautaire.

Cette expérience a renforcé la résilience et la capacité d'Inclusion NB à établir des communautés plus inclusives à l'échelle du Nouveau-Brunswick.

## Défense des intérêts soutenue en faveur de la politique 322 (inclusion scolaire)

Malgré l'engagement politique de longue date du gouvernement du Nouveau-Brunswick à assurer l'inclusion scolaire, des défis importants demeurent quant à la mise en œuvre efficace de cette dernière à l'échelle de la province. Si l'inclusion scolaire est largement reconnue comme un droit de la personne et un pilier de l'équité scolaire, des idées fausses persistantes continuent de nuire à son succès.

Voici une idée fausse courante : on croit que l'inclusion consiste simplement à placer les élèves ayant un handicap dans des classes d'enseignement général. En réalité, une véritable inclusion nécessite une planification intentionnelle, des soutiens individualisés, un enseignement accessible et une culture scolaire qui valorise la diversité et l'appartenance. Une autre idée fausse répandue est celle voulant que l'inclusion est uniquement une « question de handicap », plutôt qu'une approche plus large visant à créer des milieux d'apprentissage où tous les élèves, quels que soient leurs capacités, leurs origines ou leur style d'apprentissage, peuvent s'épanouir.

Ces idées fausses contribuent souvent à un manque de ressources et à un soutien inégal pour les éducatrices et éducateurs, les assistantes et assistants en éducation et les élèves eux-mêmes. Lorsque les écoles ne disposent pas de la formation, du personnel et des outils nécessaires pour mettre en œuvre efficacement des pratiques inclusives, la situation peut entraîner des besoins non satisfaits chez les élèves, de la frustration chez les enseignantes et enseignants ainsi qu'un épuisement professionnel chez les éducatrices et éducateurs.

Notre travail comprend ce qui suit :



### **Sensibiliser le public ainsi que les professionnelles et professionnels:**

Nous nous efforçons de faire évoluer le discours public et la compréhension professionnelle de l'inclusion scolaire en soulignant que l'inclusion n'est pas seulement un lieu ou une étiquette, mais un ensemble de valeurs, de stratégies et de soutiens qui profitent à tous les élèves.



### **Appuyer les éducatrices, les éducateurs et les écoles:**

Grâce à des séances de perfectionnement professionnel, à la mise en place de ressources et à des consultations individuelles, Inclusion NB fournit aux éducatrices, éducateurs, assistantes et assistants en éducation des outils concrets et des pratiques fondées sur des données probantes pour appuyer la diversité des apprenantes et apprenants dans les classes inclusives.



### **Défense des politiques et mobilisation des systèmes:**

Inclusion NB collabore régulièrement avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et d'autres partenaires provinciaux pour s'assurer que les politiques reflètent les pratiques optimales et que leur mise en œuvre fait l'objet d'un suivi et d'un soutien. Nous fournissons des commentaires sur les documents politiques clés, plaidons en faveur d'un investissement accru dans l'inclusion scolaire, et contribuons à des groupes de travail stratégiques et à des organes consultatifs.



### **Contester les propositions régressives:**

Inclusion NB s'est toujours opposée aux changements législatifs ou politiques qui risquent de nuire à l'inclusion scolaire, comme les propositions de redéfinition du milieu d'apprentissage commun, et a déployé des efforts pour veiller à ce que les droits des élèves ayant un handicap restent protégés dans la loi et dans la pratique.

## Promouvoir la vie en communauté : aller au-delà des modèles institutionnels

Un nombre important d'adultes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick continuent de résider dans des foyers de soins spéciaux ou des lieux de vie collectifs qui, bien qu'ils fournissent des soins de base, limitent souvent l'autonomie personnelle, restreignent les choix et freinent la participation active à la vie communautaire. Ces modèles institutionnels, initialement conçus comme des milieux protecteurs, contrastent souvent avec les approches contemporaines centrées sur la personne qui mettent l'accent sur la dignité, l'autodétermination et l'inclusion sociale.

La dépendance excessive à l'égard des foyers de soins spéciaux reflète à la fois les lacunes systémiques en matière d'options de logement et les hypothèses dépassées concernant les besoins de soutien des personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental. Trop souvent, les adultes sont placés dans ces établissements en raison d'un manque de soutien individualisé, de logements accessibles ou d'une planification adéquate de la transition, plutôt que par choix personnel éclairé.

La transition des soins en établissement vers une vie communautaire assistée reste un besoin urgent au Nouveau-Brunswick. Ce changement nécessite de repenser ce que signifie bien vivre et être inclus, et il ne peut se faire sans une défense des intérêts soutenue, un changement de politiques et la conception de solutions de rechange viables, comme :

- ✓ **Plaidoyer en faveur d'un changement de politiques et d'investissements:** Inclusion NB est bien placée pour mener des efforts de défense des intérêts en exhortant le gouvernement provincial à donner la priorité à l'élaboration de stratégies de logement inclusif et à réorienter le financement vers des modèles de vie assistée. Ces efforts comprennent le plaidoyer en faveur d'un investissement accru dans les services de soutien individualisés, les subventions au logement et la collaboration interministérielle entre le ministère de la Santé, le ministère du Développement social et la Société d'habitation.
- ✓ **Promouvoir une planification centrée sur la personne :** Nous continuons à aider les personnes et les familles à envisager et à planifier leur vie au sein de la communauté, et non dans des établissements de soins collectifs. Grâce à une planification centrée sur la personne, nous aidons les personnes à reconnaître leurs objectifs, leurs besoins et leurs préférences, et nous nous efforçons de mettre en place des aides personnalisées autour de ces visions.
- ✓ **Démontrer ce qui est possible :** Inclusion NB peut jouer un rôle de premier plan dans la mise à l'essai ou le partenariat de modèles innovants d'aide à la vie autonome qui démontrent ce à quoi peut ressembler l'inclusion communautaire dans la pratique. Il peut s'agir de modes de vie en communauté, de l'aide à la vie autonome ou de structures de micro-conseil d'administration et de gouvernance qui permettent aux personnes et à leurs aidants choisis de contrôler leurs conditions de vie.
- ✓ **Renforcer les capacités au sein des communautés :** Nous travaillons avec des partenaires communautaires (propriétaires, municipalités, prestataires de services et employeurs) à favoriser la création de milieux accueillants et inclusifs où les personnes ayant un handicap peuvent vivre, travailler et s'intégrer. Ce travail consiste notamment à lutter contre la stigmatisation, à appuyer l'accessibilité et à sensibiliser aux avantages de l'inclusion.
- ✓ **Faire un suivi et insister sur des expériences vécues :** Inclusion NB peut renforcer son rôle en recueillant des renseignements sur les réalités vécues par les personnes dans les foyers de soins spéciaux – au moyen de récits, d'entrevues et d'études de cas – pour mettre en lumière les limites du système actuel et promouvoir un changement qui reflète les valeurs de dignité, d'autonomie et d'inclusion.

Même si certaines mesures ont été prises à l'échelle provinciale pour explorer d'autres modèles de logement, une stratégie coordonnée et intersectorielle est nécessaire de toute urgence pour faire de la vie communautaire assistée une réalité pour toutes les personnes ayant un handicap du Nouveau-Brunswick.

### Sous-financement systémique et contraintes en matière de ressources

Les pratiques inclusives ne peuvent progresser sans le soutien fondamental d'un financement adéquat, stable et équitable. Pourtant, dans tous les secteurs – éducation, emploi, logement, soins de santé et services sociaux – le sous-financement systémique continue de nuire à la qualité, à l'accessibilité et à l'uniformité en matière d'aides apportées aux personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental.

Inclusion NB joue un rôle essentiel et soutenu dans la remise en question de ce statu quo et dans les efforts visant à combler ces lacunes :

- ✓ **Défense des politiques et relations gouvernementales :** Inclusion NB collabore activement avec tous les niveaux de gouvernement pour plaider en faveur d'un investissement soutenu et accru dans les systèmes et les services inclusifs. Par l'entremise de soumissions de politiques, de synthèses et de consultations, nous présentons des preuves, des pratiques exemplaires et des expériences vécues qui mettent en évidence les conséquences du sous-financement et les effets transformateurs d'un soutien doté de ressources adéquates.
- ✓ **Recommandations budgétaires axées sur l'équité :** Nous plaidons en faveur d'une budgétisation inclusive des personnes ayant un handicap et demandons des sources de financement ciblées qui favorisent l'inclusion scolaire, l'emploi assisté, le logement accessible et la planification centrée sur la personne. Ces éléments comprennent la promotion de mécanismes de financement flexibles qui peuvent être adaptés aux besoins individuels et réduire la dépendance à l'égard des modèles de soins institutionnels.
- ✓ **Mise sur pied de partenariats pour élargir la portée :** Face aux limites de financement, il est possible de collaborer davantage avec les écoles, les employeurs, les prestataires de services et d'autres organismes communautaires pour tirer davantage des ressources offertes et concevoir ensemble des solutions qui favorisent l'inclusion. En encourageant la mise en commun des outils, des formations et des pratiques exemplaires, Inclusion NB peut continuer à renforcer les capacités dans les systèmes tout en plaidant en faveur du changement systémique nécessaire en appui aux progrès.
- ✓ **Mise à l'essai et adaptation de modèles innovants :** Lorsque le financement public est limité ou retardé, Inclusion NB intervient souvent pour mettre en place des initiatives pilotes qui démontrent ce qui est possible, que ce soit en matière de planification de la transition, de soutien aux familles, de parcours professionnels ou de développement communautaire inclusif. Ces modèles peuvent ensuite être utilisés pour obtenir des investissements publics plus importants et une adoption à long terme.

## S'y retrouver dans les changements politiques et les avancées législatives

L'adoption de la Loi sur la prise de décision accompagnée et la représentation a marqué une avancée décisive dans la reconnaissance et la promotion des droits, de la dignité et de l'autonomie des personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick. En s'éloignant des modèles de prise de décision par substitution au profit de la prise de décision avec soutien, la Loi affirme que toutes les personnes, quelle que soit leur capacité perçue, ont le droit de prendre des décisions concernant leur propre vie, avec un soutien approprié.

Inclusion NB a joué un rôle clé dans la promotion de l'élaboration et de l'adoption de ce document législatif. Il faut maintenant mettre la Loi en œuvre de manière rigoureuse, fournir des renseignements accessibles et opérer des changements culturels dans la manière dont la prise de décision est comprise et soutenue dans tous les systèmes.

- ✔ **Éducation et sensibilisation du public** : Nous travaillons activement à sensibiliser les gens à la Loi et faire en sorte que les personnes ayant un handicap, les familles, les prestataires de services, les professionnelles et professionnels du droit, et les fonctionnaires la comprennent mieux. Nos efforts englobent l'élaboration de ressources en langage clair ainsi que l'organisation d'ateliers communautaires et de séances d'information pour démystifier la prise de décision accompagnée et donner aux personnes les moyens d'exercer leurs droits.
- ✔ **Renforcement des capacités et formation** : Inclusion NB renforce les capacités dans tous les secteurs en proposant des formations ciblées aux prestataires de services, aux professionnelles et professionnels de la santé, et aux organismes communautaires pour les aider à reconnaître, à respecter et à mettre en œuvre les pratiques de prise de décision accompagnée dans leur travail.
- ✔ **Suivi et commentaires à l'égard des politiques** : Nous suivons de près la mise en œuvre de la Loi et ses effets sur les personnes ayant un handicap en recueillant les commentaires des communautés et en reconnaissant les lacunes ou les obstacles à la mise en œuvre.
- ✔ **Aide et soutien à s'y retrouver dans le système** : Inclusion NB aide également les personnes et les familles à s'y retrouver dans la nouvelle Loi, en les aidant à comprendre leurs droits, à explorer les aides offertes et à participer aux processus décisionnels d'une manière qui reflète leurs objectifs et leurs valeurs.
- ✔ **Promotion d'une culture d'inclusion et de droits** : Au cœur de notre travail se trouve l'effort soutenu visant à changer les attitudes et à promouvoir une culture d'inclusion plus large, où l'autonomie, le choix et le respect sont considérés comme des principes fondamentaux, non seulement dans la Loi, mais aussi dans la pratique.

## Obstacles à l'emploi pour les personnes ayant un handicap

**More than 70%** of working-aged New Brunswickers with an IDD are **unemployed** or **underemployed**.

**90%** of employers have a DEI strategy in place, but **only 4%** include disability within the strategy.

Malgré les progrès réalisés dans la promotion des valeurs d'inclusion sur les lieux de travail, les personnes ayant un handicap intellectuel ou développemental au Nouveau-Brunswick continuent de se heurter à des obstacles disproportionnés à l'emploi, comme en témoigne un taux de chômage estimé à 70 %. Un décalage flagrant entre les intentions et les actions des employeurs aggrave ce problème. Même si environ 90 % des entreprises déclarent donner la priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI) dans leurs valeurs ou leurs politiques organisationnelles, seuls 4 % d'entre elles incluent explicitement les personnes ayant un handicap, en particulier celles atteintes de troubles intellectuels et développementaux, dans leurs plans DEI ou leurs stratégies d'embauche. Ces réalités illustrent le besoin urgent d'une formation ciblée des employeurs, d'un renforcement des capacités et d'un changement systémique. Elles offrent également à Inclusion NB d'importantes occasions d'étendre son leadership et son influence dans le domaine de l'emploi inclusif.

## LE PROCHAIN PLAN STRATÉGIQUE DEVRAIT SE CONCENTRER SUR

### le passage à l'action en matière d'inclusion

**Étendre les partenariats aux secteurs non traditionnels et privés.**

**Insister sur le renforcement des capacités.**

Créer des centres d'inclusion régionaux et communautaires formalisés.

**Proposer des instituts de formation à l'inclusion propres à chaque secteur.**

Dispenser de la formation dans le secteur de la prestation de services.

**Investir dans le développement du leadership des jeunes et des auto-défenseurs.**

**Revoir la mission, la vision et les valeurs.**

**Accorder la priorité à l'éducation de la petite enfance.**

**Valoriser les rôles sociaux.**

**Faire preuve de gestion responsable.**

## Étendre le renforcement des capacités au-delà des partenaires traditionnels



- Les partenaires du secteur privé et des entreprises, en particulier dans les domaines de l'emploi, des loisirs et du logement;
- Les associations multiculturelles et de nouveaux arrivants pour s'assurer que le travail d'inclusion reflète la diversité croissante du Nouveau-Brunswick;
- Les groupes d'étudiantes et étudiants postsecondaires et les organisations de jeunes pour former les futurs défenseurs et leaders communautaires inclusifs.

## Renforcer les capacités grâce à des instituts de formation propres à chaque secteur



- Créer des centres d'inclusion communautaire (virtuels ou physiques) où les familles, les prestataires de services, les employeurs, les écoles et les groupes de défense des droits se réunissent régulièrement pour échanger des ressources, collaborer à des initiatives et résoudre des problèmes.
- Faire avancer cette initiative en mettant en place des programmes de formation propres à chaque secteur (p. ex., le recrutement inclusif pour les employeurs, les loisirs inclusifs pour les organismes de sport, l'inclusion scolaire pour les districts scolaires, et les soins de santé inclusifs pour les cliniques et les hôpitaux) dans le cadre de l'Institut pour les communautés inclusives.
- Intégrer une stratégie de leadership pour les jeunes et les auto-défenseurs en y associant des groupes consultatifs, des programmes de mentorat et des formations animées par des pairs.

## Positionner Inclusion NB comme un leader d'opinion en matière de politiques



- Organiser des sommets annuels sur les politiques d'inclusion réunissant les décideurs, les prestataires de services et les défenseurs.
- Publier des documents de réflexion sur les questions urgentes liées à l'inclusion au Nouveau-Brunswick.
- Élaborer une fiche de rendement communautaire sur les indicateurs d'inclusion dans les domaines de l'emploi, du logement, des soins de santé, etc.

## Renforcer le développement du leadership chez les jeunes et les auto-défenseurs

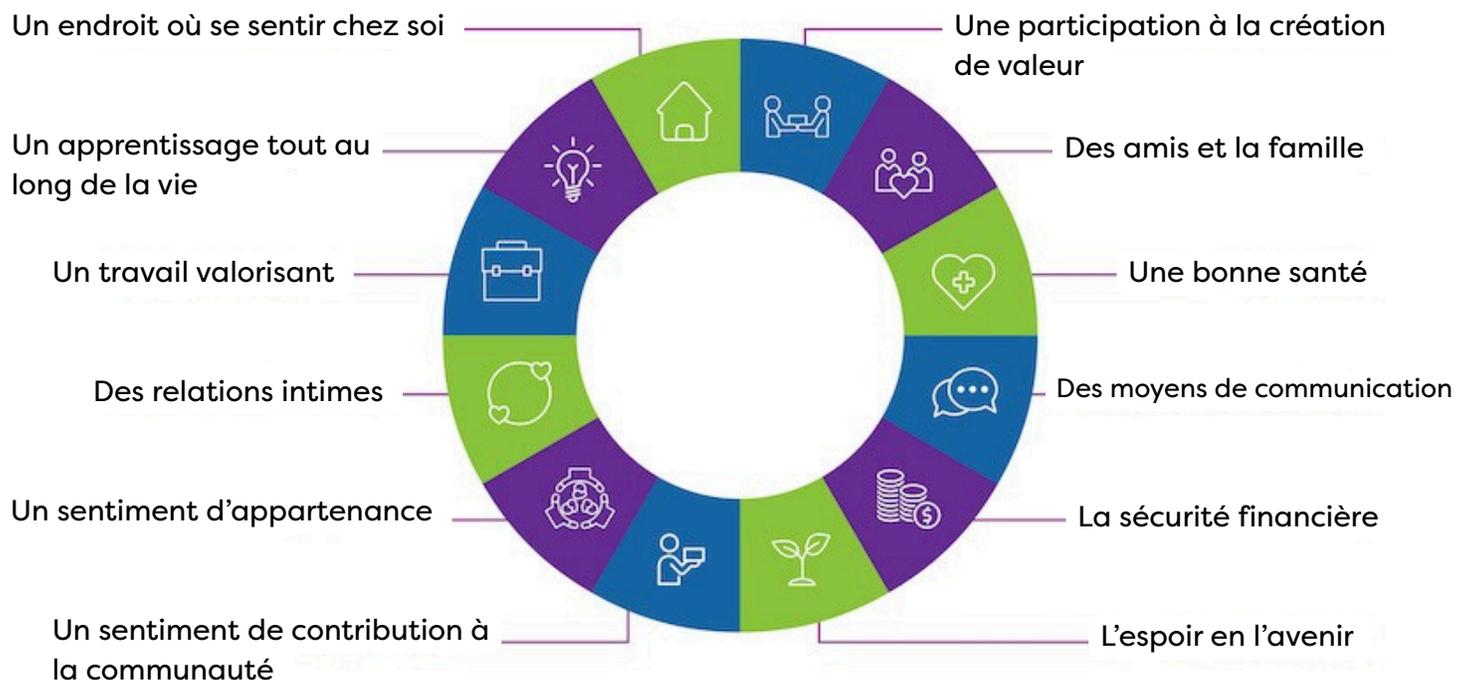


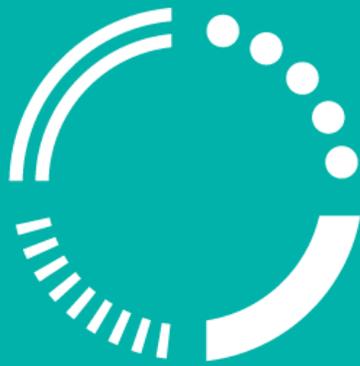
Dans le cadre de l'élaboration du prochain plan stratégique d'Inclusion NB, il est recommandé que le conseil d'administration effectue un examen approfondi des énoncés de mission, de vision et de valeurs de l'organisation. Compte tenu des changements importants survenus ces dernières années dans les politiques sociales, les besoins de la communauté, les priorités en matière de défense des intérêts et le contexte général des droits des personnes ayant un handicap, il est essentiel de veiller à ce que ces énoncés fondamentaux continuent de refléter les réalités et les aspirations actuelles des personnes et des familles auxquelles nous offrons des services.

Ce processus de révision doit être inclusif et comprendre des personnes ayant une expérience vécue, des familles, des membres du personnel, des partenaires communautaires et des parties prenantes clés en vue de recueillir des points de vue diversifiés. L'objectif consistera à affirmer la pertinence, la clarté et le caractère inspirant de notre mission et de notre vision, tout en veillant à ce que nos valeurs restent un fondement solide et déterminant pour les décisions, la défense des intérêts et le leadership communautaire de l'organisation.

## UN AVENIR REMPLI D'ESPOIR

Ce dernier graphique illustre l'avenir rempli d'espoir que nous envisageons pour les personnes et les familles que nous avons le privilège d'accompagner.





InclusionNB