



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du
développement des compétences, du
développement social et de la condition des
personnes handicapées**

HUMA • NUMÉRO 069 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 28 février 2013

—
Président

M. Ed Komarnicki

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le jeudi 28 février 2013

•(1105)

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD)): Bonjour. La séance est ouverte.

Je m'appelle Chris Charlton. Je remplace aujourd'hui Ed Komarnicki, qui est le président du Comité des ressources humaines. Je suis très heureuse de votre présence au comité tandis que nous poursuivons notre étude sur le thème « Explorer les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité ». Notre réunion durera deux heures. Au cours de la première heure, vous aurez la possibilité de présenter de brefs exposés. Ensuite, les membres du comité utiliseront le temps qui restera pour vous poser des questions.

Aurons-nous trois exposés ou deux? Nous aurons deux exposés.

Je ne sais pas lequel des témoins préfère passer en premier, mais je vais peut-être inviter Mme Krassioukova-Enns à prendre la parole.

Bon, d'accord. À vous, madame Fletcher Rattai. Je vous souhaite la bienvenue.

Mme Shelley Fletcher Rattai (directrice générale, Personnes d'abord du Canada): Je vous remercie de nous avoir invités au comité aujourd'hui.

Je vais commencer par vous parler brièvement de Personnes d'abord du Canada. Nous sommes l'organisation nationale des Canadiens étiquetés « déficients intellectuels ».

J'avais l'intention de vous présenter des diapositives PowerPoint, mais nous avons eu des difficultés techniques. Je vais donc simplement lire le contenu des diapositives. Je m'en excuse. Les renseignements qui suivent constituent le point de vue de Personnes d'abord du Canada au sujet de l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle.

Les personnes atteintes d'une déficience intellectuelle devraient avoir le choix et la possibilité de gagner leur vie en occupant un emploi rémunéré sur le marché du travail. Les employeurs doivent accueillir une main-d'oeuvre diversifiée et offrir au besoin des mesures d'adaptation et de soutien en milieu de travail. La rémunération devrait être équivalente à celle des personnes non handicapées.

De tout temps, les personnes ayant une déficience intellectuelle ont été placées dans des ateliers protégés et des projets de création d'emploi à long terme parce qu'on croyait qu'elles étaient incapables d'occuper un emploi. Dans ces ateliers, le travail est dévalué et le salaire est souvent de moins de 2 \$ par jour. De plus, les gens y sont regroupés et séparés des autres.

Nous croyons que tous les individus ont une valeur, que les personnes étiquetées déficientes intellectuelles représentent un potentiel inexploité et enrichissent le milieu de travail grâce à leurs compétences et à leur talent. Nous croyons qu'avec un soutien

adéquat, ces personnes ont prouvé qu'elles étaient loyales, fiables et consciencieuses. La recherche montre que les déficients intellectuels font des employés stables. Autrement dit, ils ne changent pas constamment d'emploi.

Je voudrais citer une déclaration de l'honorable Philip Lee, lieutenant-gouverneur du Manitoba:

Nous soulignons aujourd'hui le travail d'employeurs qui viennent en aide aux autres. Et nous les récompensons aussi parce qu'ils sont intelligents.

Dans les affaires, il est judicieux d'engager des travailleurs qui veulent vraiment contribuer. Il est également judicieux pour les employeurs d'offrir des mesures d'adaptation qui leur permettront de conserver des travailleurs engagés qui sont attachés à ce qu'ils font.

Pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, les mesures d'adaptation comprennent un langage clair, le droit d'avoir un conseiller — dans notre monde, un conseiller est une personne sans déficiences intellectuelles — et des aides en milieu de travail.

Le langage clair est essentiel pour les personnes étiquetées déficientes intellectuelles. Il permet de rendre l'information plus accessible et plus compréhensible. Les personnes ayant une déficience intellectuelle ont droit aux pleins avantages de l'emploi au-delà de leur chèque de paie. Il y a des avantages sociaux, personnels et communautaires qui découlent de l'appartenance à la population active ordinaire plutôt qu'à un environnement de travail protégé.

Qu'est-ce que Personnes d'abord du Canada peut faire? Nous pouvons continuer à éduquer nos membres pour les familiariser avec leurs droits et leurs responsabilités par rapport à la population active canadienne. Nous pouvons travailler avec les employeurs pour les persuader qu'il peut être avantageux d'engager des personnes étiquetées déficientes intellectuelles. Nous continuerons en outre à promouvoir la notion d'un vrai travail et d'une vraie rémunération pour tous les Canadiens.

Nous veillerons à ce que tous les citoyens ayant une déficience intellectuelle aient le droit et la possibilité d'occuper un emploi, à ce que les ateliers protégés ne fassent plus partie des choix offerts aux personnes ayant une déficience intellectuelle et à ce que des mesures d'adaptation soient assurées pour permettre l'emploi de ces personnes.

À titre de représentants du gouvernement, vous pouvez accroître les possibilités d'emploi offertes aux personnes ayant une déficience intellectuelle. En travaillant ensemble, toutes les parties peuvent contribuer à l'amélioration de la vie de ces personnes en leur assurant des emplois équivalents et valorisants.

Je vous remercie. Je vais maintenant céder la parole à Shane Haddad. Shane, qui vient de Regina, est le président de Personnes d'abord du Canada.

M. Shane Haddad (président, Personnes d'abord du Canada): Bonjour. Je suis heureux d'être ici aujourd'hui.

Vous ne me connaissez pas, mais je ne suis pas tellement différent des autres personnes que vous connaissez. Je suis marié, j'ai trois enfants, un petit-fils, un chien, une maison, une voiture et tout le stress qui les accompagne.

Je suis un parent engagé, un membre de la communauté et un bénévole. Je suis titulaire de la Médaille du Jubilé de diamant et de la Médaille du Centenaire de la Saskatchewan, qui m'ont été décernées en reconnaissance de mes contributions. J'aime le sport, et je suis un fervent partisan des Roughriders.

Des voix: Bravo!

• (1110)

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Votre temps de parole est écoulé. Non.

Des voix: Oh, oh!

M. Shane Haddad: Je croyais que nous faisons partie de l'équipe Canada.

Je suis monté sur des podiums et j'ai souvent siégé au sein de groupes semblables à celui-ci. Je l'ai fait dans ma collectivité, dans ma province et partout dans le pays. J'ai pris la parole aux Nations Unies et je m'adresse aujourd'hui au Parlement, qui est au cœur du gouvernement de mon pays. J'ai parlé de questions telles que la fermeture d'établissements et des écoles plus inclusives. J'ai pris la parole dans ma collectivité en mon propre nom et au nom d'autres personnes.

Je suis ici aujourd'hui pour vous parler de questions touchant l'emploi. J'ai cru bon de recourir à ma propre expérience. Lorsque je me suis présenté, je vous ai mentionné certains aspects de ma vie. En voici quelques autres.

Lorsque j'étais jeune, on m'a mis dans un pensionnat où je n'ai pas reçu une très bonne éducation. Je n'ai même pas atteint la 12^e année. J'ai travaillé dans un atelier protégé. Pendant toute ma vie, je me suis battu pour avoir du travail et pour gagner mon pain et celui de ma famille. Lorsque je suis allé à la recherche de mon premier emploi, je n'avais pas une 12^e année, mais je voulais travailler dans le domaine de l'entretien. J'ai suivi des cours pour essayer d'avoir un emploi dans ce domaine. J'ai réussi à décrocher un certificat en entretien de chaudières, mais je n'avais pas un diplôme secondaire. Je posais ma candidature à des emplois, mais, même avec mon certificat, on refusait de m'engager. J'ai continué à lutter. Finalement, j'ai trouvé un emploi dans une entreprise d'entretien des gazons. J'ai travaillé là pendant quelque temps, avant de décider de lancer ma propre société dans le même domaine. Je connaissais le travail et l'équipement, et j'aimais ce que je faisais. J'ai commencé à faire de la publicité. J'ai réussi ainsi à avoir ma propre clientèle. J'étais alors dans la trentaine, ce qui signifie que je fais ce métier depuis 20 ans.

Le travail est saisonnier. Quand Mère nature est votre patron, la vie est souvent une alternance entre le festin et la famine. Voilà comment j'ai vécu pendant des années. Je voulais trouver un autre travail, mais c'est difficile. J'ai plus de problèmes que les autres quand je cherche un emploi. Certains de ces problèmes sont attribuables à ma déficience, mais d'autres ne le sont pas.

Mon problème d'emploi le plus récent, c'est que j'ai trouvé un travail, mais que je ne savais pas si je devais l'accepter ou non.

J'avais besoin d'un emploi, mais la philosophie de l'employeur ne me plaisait pas. Tous les travailleurs de cette entreprise avaient une déficience, sauf les cadres. Je voyais défiler tous les principes contre lesquels je m'étais battu pendant toute ma vie: ségrégation, regroupement et isolement. Je voyais en même temps le chèque de paie, les factures payées, la nourriture sur la table et l'essence dans le réservoir de la voiture. À titre de militant, je ne voulais pas de cet emploi parce que j'aurais alors été obligé de renoncer à mes principes éthiques et à mes convictions en échange d'un chèque de paie lié à ma déficience et à rien d'autre. À titre de mari et de père, j'avais besoin de l'emploi parce que je voulais donner à manger à ma famille et assurer son avenir.

Voilà mon problème, mais c'est aussi le vôtre. L'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle n'a rien à voir avec les partis et l'affiliation politique, mais tout à voir avec les gens, la dignité, le respect et les droits.

• (1115)

J'appuie les personnes ayant une déficience intellectuelle de mon pays. Être intégré et être valorisé: tous les partis du Canada doivent s'associer à ces valeurs non seulement pour accroître les possibilités d'emploi, mais aussi pour donner des emplois réels aux personnes ayant une déficience intellectuelle.

Je vous remercie.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup de votre exposé.

Madame Krassioukova-Enns, vous pouvez maintenant présenter votre exposé. Ensuite, les membres du comité poseront des questions sur les trois exposés.

Merci.

Mme Olga Krassioukova-Enns (directrice générale, Canadian Centre on Disabilities Studies): Bonjour. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de vous présenter notre point de vue et de vous parler du travail de bien des gens au Manitoba, au Canada et partout dans le monde.

Je commencerai par quelques mots au sujet du Canadian Centre on Disability Studies, ou CCDS, parce qu'il s'agit d'une organisation d'un genre très particulier. Notre centre a été créé en 1995 par un pionnier et des dirigeants de quatre secteurs — la communauté des personnes handicapées, le monde universitaire, le gouvernement et le secteur privé — avec l'idée que la principale lacune qui existait alors avait été cernée: l'absence, dans les quatre secteurs, d'une connaissance commune de ce qu'est la déficience, de ce que les professionnels savent — je parle de ceux qui travaillent dans les quatre domaines, y compris la communauté des personnes handicapées — et de ce qu'ils devraient savoir pour être en mesure de revoir leurs politiques et leurs pratiques, d'élaborer des stratégies conjointes et de les mettre en oeuvre.

Le CCDS a été créé comme modèle de partenariat actif entre quatre secteurs. C'est un terme très courant aujourd'hui, mais, en réalité, comment un tel partenariat peut-il fonctionner? Nous discutons aujourd'hui de la possibilité d'avoir un partenariat actif entre le gouvernement et le secteur privé pour remédier aux lacunes existantes et répondre au besoin de changer les pratiques du secteur privé, non seulement pour engager des personnes handicapées lorsque certains dirigeants sont conscients de la situation, mais aussi pour en faire une question systémique, de sorte que si ces dirigeants s'en vont, les bonnes initiatives ne disparaîtront pas.

J'aimerais aborder quelques points. Le cadre dont nous nous servons au CCDS a été mis au point en 2002 lorsque nous avons travaillé avec la Banque mondiale pour examiner ses mécanismes de prêt.

Le cadre se compose de trois parties: l'accès, l'inclusion et la participation. Dans ces trois domaines, différentes questions se posent. Beaucoup d'entre vous connaissent les différents moyens d'utiliser un cadre semblable, mais si vous utilisez ce cadre, nous pourrions examiner, par exemple, les obstacles définis dans le rapport le plus récent sur l'accès des personnes handicapées à l'emploi, les annonces, les possibilités de formation, les perspectives d'éducation et les emplois stables, ainsi que la possibilité de passer d'une région ou d'une province à une autre sans perdre les avantages et le soutien.

Ces questions peuvent également être posées dans le contexte de l'accès du secteur privé aux connaissances et aux pratiques les plus actuelles qui puissent être appliquées sur une base systémique.

Il y a trois grandes questions que je voudrais mentionner en particulier et qui découlent des recherches que nous avons menées dans les 10 ou 15 dernières années.

Premièrement, le Canada est un pays où beaucoup de gens vivent dans deux domaines parallèles, le domaine privé et le domaine public. Nous avons de bonnes politiques et pratiques applicables au domaine public, mais les politiques et pratiques applicables au domaine privé sont différentes. Elles se rejoignent parfois, mais il arrive qu'elles soient divergentes.

Deuxièmement, beaucoup de secteurs sont cloisonnés. C'est le cas de l'éducation, de l'emploi, des transports, du logement, du soutien, etc. Il y a de nombreuses bonnes pratiques, des pratiques et des politiques prometteuses dans tous les secteurs, mais combien d'entre elles sont contradictoires? Combien d'entre elles ciblent des groupes semblables sans recourir aux ressources humaines et financières et aux pratiques exemplaires?

Troisièmement, dans quelle mesure intégrons-nous systématiquement notre propre acquis dans les pratiques exemplaires, la recherche et le développement afin d'affronter un environnement en évolution constante? Par exemple, dans quelle mesure les recommandations issues de la recherche et des pratiques exemplaires, quelle que soit leur origine, sont-elles intégrées dans les politiques des différents ordres de gouvernement?

Ce sont là trois enjeux particuliers du cadre de l'accès, de l'inclusion et de la participation.

Je voudrais maintenant mettre en évidence quelques obstacles et formuler certaines recommandations.

● (1120)

Les obstacles à l'emploi des personnes handicapées ne sont pas nouveaux. Nous les connaissons. Nous faisons des recherches à ce sujet depuis 10, 15 ou 20 ans. L'un des plus grands obstacles est l'attitude négative. Très souvent, elle se fonde sur un manque de connaissances. Dans quelle mesure savons-nous utiliser les connaissances qui existent déjà dans la communauté des personnes handicapées et dans le secteur public pour changer cette attitude? Avons-nous appris à bien utiliser les stratégies?

En milieu de travail, le principal obstacle tient à deux choses particulières: la transition entre les études et l'emploi, qui s'applique à tout le monde, et le retour au travail. Ces deux plus grands problèmes de transition constituent les obstacles à surmonter pour mieux préparer nos diplômés à soutenir la concurrence sur le marché du travail. Leur offrons-nous des occasions de mentorat ou de stage

leur permettant d'utiliser nos diverses options, de même que la technologie du XXI^e siècle?

Certains programmes de soutien du revenu et d'aide aux personnes handicapées découragent en fait ces personnes de chercher à progresser dans leur carrière parce que cela peut les priver du soutien dont elles ont besoin. Nous ne pensons pas à l'approche de transition à long terme dans ce cas.

Il manque en outre de mesures d'adaptation en milieu de travail et d'aide aux personnes handicapées qui cherchent un emploi: transports, dispositifs de communication, logement, horaires souples, tâches modifiées et environnement de travail accessible.

Je voudrais présenter aujourd'hui quelques recommandations, mais il y en a davantage que je pourrais mettre en évidence.

Le gouvernement, le milieu des affaires et la communauté des personnes handicapées doivent travailler ensemble en concentrant leurs efforts sur la promotion de résultats d'emploi positifs pour les personnes handicapées. Il est important d'examiner les politiques et les pratiques du secteur public qui ont eu du succès et d'établir si elles sont applicables au secteur privé. Nous n'avons pas à réinventer la roue. Ces politiques et pratiques sont efficaces. Cette question est particulièrement importante en ce moment. Au Canada, on se demande quelle responsabilité les sociétés doivent assumer dans la mise en oeuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. L'application de la convention relève-t-elle uniquement du gouvernement, de la communauté ou bien doit-elle être une responsabilité conjointe du gouvernement et du secteur privé?

La recommandation suivante consiste à élaborer et à offrir des initiatives de promotion de l'entrepreneuriat aux personnes handicapées, comme des prêts accessibles, de la formation et du soutien en gestion des affaires et des réseaux d'entrepreneurs handicapés.

Permettez-moi de mentionner un exemple. De 1996 à 1999, notre centre a réalisé une étude en trois étapes sur l'accès des personnes handicapées aux occasions d'affaires. Se basant sur nos conclusions et recommandations, Diversification de l'économie de l'Ouest a lancé un programme de soutien de l'accès des personnes handicapées aux occasions d'affaires doté d'un budget pouvant atteindre 18 millions de dollars. Ce programme existe encore. Il a bien réussi à fournir des moyens de transition des études au travail grâce à des services d'emploi et à des occasions d'acquérir de l'expérience.

Il faut penser aux stages, au mentorat et aux nouvelles occasions qui s'offrent par suite des changements démographiques touchant les secteurs public et privé. Nous avons également songé à collaborer avec les employeurs pour créer des milieux de travail inclusifs dotés des ressources nécessaires. Je reviens au cadre de l'accès, de l'inclusion et de la participation. Nous avons des codes du bâtiment auxquels doivent se conformer les locaux publics. Pourquoi ne s'appliquent-ils pas aux locaux privés?

Que peut faire le gouvernement fédéral? Les services d'emploi relèvent des provinces et des territoires. Toutefois, le gouvernement fédéral peut jouer un rôle en améliorant les résultats d'emploi pour les personnes handicapées, en servant de modèle, en favorisant la collaboration interrégionale et en appuyant les efforts régionaux visant à cerner et à combler les lacunes.

• (1125)

Nous croyons que certaines initiatives particulières pourraient remédier à ces lacunes, comme la création d'un mécanisme systémique d'échange d'information, tenant compte encore une fois des quatre secteurs: la communauté des personnes handicapées, le monde universitaire, les gouvernements et le secteur privé. Par exemple, on pourrait établir un centre qui étudierait les initiatives actuelles et antérieures, les pratiques exemplaires et les politiques partout au Canada, dans les secteurs aussi bien public que privé. On pourrait recueillir, produire et échanger des connaissances concernant les pratiques exemplaires dans le monde. Il serait alors possible de connaître les moyens déjà essayés, ceux qui ont marché, ceux qui ont échoué, et de veiller non seulement à diffuser, mais aussi à utiliser les renseignements recueillis. Nous pourrions faciliter les initiatives interrégionales, étendre les initiatives qui ont réussi dans une province à d'autres et élaborer des stratégies interrégionales d'emploi et de recrutement. Nous pourrions aussi recueillir des données longitudinales établissant un lien entre les stratégies et les pratiques d'emploi prometteuses pour les personnes handicapées et les résultats positifs obtenus.

Je vous remercie.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup.

Nous commencerons notre tour de questions par M. Sullivan.

M. Mike Sullivan (York-Sud—Weston, NPD): Je remercie les trois témoins. J'ai été impressionné par leurs propos et leurs exemples.

Je vais d'abord poser quelques questions à Shane et Shelley.

Je crois que votre histoire est aussi celle de beaucoup de gens qui aimeraient avoir un emploi permanent et non précaire. Toutefois, les systèmes qui existent n'offrent que des ateliers protégés ou des emplois regroupés, isolés et insuffisants du même genre. Qu'est-ce que le gouvernement fédéral peut faire pour changer la situation? Nous examinons cette question dans une optique fédérale. Beaucoup des problèmes que vous affrontez relèvent de la compétence locale et provinciale, même si le gouvernement fédéral consacre beaucoup d'argent aux problèmes des personnes handicapées, à leur soutien et à l'assurance-emploi. Comment pouvons-nous modifier certains de ces régimes pour vous donner de meilleures chances d'avoir un emploi stable?

C'est une question difficile. Je le sais. N'importe lequel des témoins peut y répondre. Je sais que vous avez quelque chose à dire à ce sujet.

Mme Shelley Fletcher Rattai: Olga, vous pouvez aussi y répondre, si vous le souhaitez.

Je ne suis pas sûre, mais il y a tant de choses qui relèvent du niveau provincial. Nous savons que le gouvernement fédéral consacre de l'argent à des choses telles que le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées et les ententes relatives au marché du travail.

M. Mike Sullivan: Depuis 35 ans, des études sont réalisées au niveau fédéral sur l'emploi des personnes handicapées au Canada. Chacune d'elles recommandait l'adoption d'une Loi sur les Canadiens handicapés, sur le modèle de la loi américaine. Est-ce que cela serait utile?

Mme Shelley Fletcher Rattai: Personnes d'abord du Canada croit que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées suffit. C'est notre loi, celle que nous appliquons. Nous croyons que le travail a déjà été fait dans ce domaine et que la convention devrait nous servir de guide. Personnes

d'abord du Canada n'a pas fortement préconisé l'adoption d'une Loi sur les Canadiens handicapés.

M. Mike Sullivan: Quelles mesures de mise en oeuvre — j'ai failli dire « d'exécution », mais c'est un peu trop fort — faudrait-il donc prendre? Nous avons signé la déclaration, mais comment amener les gens à l'appliquer?

Mme Shelley Fletcher Rattai: Comme le Canada l'a signée, nous sommes tenus de l'appliquer. C'est notre rôle de veiller à l'appliquer telle quelle... J'ai assisté l'année dernière à une conférence fédérale sur les personnes handicapées au cours de laquelle un fonctionnaire a posé la question à un groupe d'avocats fédéraux. Ils ont répondu: « Nous sommes actuellement tenus de l'appliquer. Nous l'avons signée. Il s'agit maintenant de nous assurer qu'elle est mise en vigueur. »

• (1130)

M. Mike Sullivan: Comment pouvons-nous, au niveau fédéral, imposer aux provinces de s'y conformer? C'est une question vraiment difficile, je le sais.

Mme Shelley Fletcher Rattai: Je ne crois pas avoir une réponse à cette question.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Je crois que Mme Krassioukova-Enns souhaite aussi intervenir.

Mme Olga Krassioukova-Enns: Je ne saurais pas répondre au nom de l'ensemble de la communauté des personnes handicapées, mais je suis très heureuse que le CCDS participe au prochain panel. J'appuie fortement la déclaration précédente.

Il y a un certain nombre d'aspects clairement définis dans la convention et les documents d'appui. Il incombe aux provinces et au gouvernement fédéral de veiller à aligner toutes les politiques et pratiques sur la Convention des Nations Unies. La question est de savoir comment procéder. Je vais revenir sur certains des points que j'ai abordés plus tôt.

Nous avons un pays où se côtoient deux domaines, le public et le privé. En vertu de la convention, quelle est la responsabilité de tous les ordres de gouvernement, des agences de mise en oeuvre et des citoyens, y compris le secteur privé?

Quelle est la responsabilité des entreprises en vertu de toute convention des Nations Unies? C'est dans ce domaine que le gouvernement fédéral doit probablement faciliter le dialogue et appliquer aussi le cadre qui imposera au secteur privé de rendre compte du développement économique et social du pays. Nous savons que le développement économique est impossible sans développement social. Si nous n'investissons pas dans le plein développement du potentiel humain, nous ne serons en mesure de compter sur rien. Nous ne pourrions pas payer des impôts. Quel rôle peut jouer le gouvernement fédéral pour sensibiliser le secteur privé, le secteur des entreprises à ses responsabilités aux termes de la Convention des Nations Unies? Voilà le premier point.

Le second concerne les provinces et les territoires et la normalisation des pratiques et des services, qui peuvent occasionner certaines difficultés. Le gouvernement fédéral doit faciliter le dialogue interprovincial et interterritorial, au moins pour assurer des normes minimales de service afin que les personnes handicapées n'aient pas l'impression d'être au bas de la liste d'attente quand elles passent d'une province à une autre.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Je vous remercie.

Je regrette de vous interrompre, mais votre temps de parole est écoulé.

C'est maintenant au tour de M. McColeman.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Je vous remercie d'être venus à Ottawa aujourd'hui malgré le mauvais temps. Nous apprécions beaucoup votre présence et la possibilité de parler à des représentants de la base qui ont consacré beaucoup de temps à l'étude de ces différentes questions.

Je dois faire un petit préambule pour vous mettre au courant de ma situation particulière. J'ai un fils de 26 ans qui a une déficience intellectuelle. Comme parent, l'une de mes plus grandes frustrations — comme l'a mentionné aujourd'hui Mme Krassioukova-Enns — découle des nombreux cloisonnements que les familles doivent affronter pour accéder aux programmes. Ces cloisonnements ont tendance à se transformer en bureaucraties institutionnalisées dont la plus haute priorité consiste à se protéger elles-mêmes. Je ne sais pas comment dire cela d'une manière plus diplomatique.

Voici où je veux en venir. J'aimerais connaître votre avis sur les moyens auxquels le gouvernement fédéral peut recourir pour imposer à ceux qui reçoivent l'argent d'obtenir des résultats efficaces, mesurables et responsables au plus haut niveau. Il est vrai que nous envoyons l'argent aux provinces qui en consacrent la plus grande partie à la mise en oeuvre des programmes existants. Le rapport du groupe d'experts intitulé *Repenser l'incapacité dans le secteur privé* a inspiré ma motion. Vous savez sans doute que j'ai déposé une motion au Parlement. Pour repenser l'incapacité, il faut emprunter de multiples voies. Un énorme travail a été accompli grâce à 35 ans de recherches, comme l'a mentionné M. Sullivan. Pour moi, la situation n'est pas compliquée et ne devrait pas l'être.

Le gouvernement devrait collaborer avec les employeurs pour créer des occasions dans cet environnement. Je ne veux pas parler de démantèlement — ce n'est pas le bon mot —, mais comment faire pour améliorer la situation et abattre certaines des cloisons qui existent? C'est à vous que je pose la question, madame Krassioukova-Enns.

• (1135)

Mme Olga Krassioukova-Enns: Je vous remercie.

C'est probablement l'une des questions les plus fondamentales. Le cloisonnement est attribuable non seulement au gouvernement, mais aussi, malheureusement, aux organisations de recherche, aux organisations de service de tous les secteurs, et particulièrement à celles qui créent et dispensent des services tels que l'éducation, l'emploi, le logement, etc.

Nous pouvons recourir à différents mécanismes. La Convention des Nations Unies pourrait servir à cette fin parce qu'elle exige que les gens soient consultés après avoir reçu l'information nécessaire pour être en mesure de contribuer aux décisions. D'après l'alinéa 32b) de la convention, il incombe au gouvernement de renforcer les capacités des organisations communautaires afin d'obtenir les résultats voulus. Si le gouvernement ne s'acquitte pas de la responsabilité de renforcer constamment les capacités au niveau provincial, il sera très difficile d'agir. C'est le premier point.

Le second concerne le dialogue interprovincial. Nous n'aurions pas au moins à comparer des pommes et des oranges parce que nous servirions des mêmes stratégies et de la même approche. Je peux citer un concept particulier, que les Nations Unies ont reconnu comme modèle de pratique exemplaire il y a quelques mois. Il s'agit de la collectivité accueillante et inclusive, à titre de modèle conceptuel. Nous pourrions réexaminer notre façon de planifier et de réaliser des initiatives au Canada, tenir compte du domaine public et du domaine privé et examiner tous les secteurs en utilisant le cadre

de l'inclusion, de l'accès de la participation dans une série de stratégies. Ce serait un autre moyen. Encore une fois, si tous les responsables de la mise en oeuvre savaient tout cela... Nous devons commencer à nous soucier de la compétence des responsables de la mise en oeuvre. La compétence vient avec la pratique, mais aussi avec la responsabilité.

M. Phil McColeman: Vous avez formulé une autre observation au sujet de laquelle j'aimerais vous demander des éclaircissements. Je connais l'entrepreneuriat puisque je possède une entreprise de construction. Je crois que la plupart des codes canadiens du bâtiment, qu'ils soient nationaux ou provinciaux, n'exigent pas que les édifices publics et privés soient accessibles. Ils peuvent ne pas s'appliquer aux travaux de rénovation ou de réaménagement des vieux édifices, même si les établissements publics, comme les églises et les écoles, doivent veiller à l'accessibilité de leurs locaux. Je crois qu'il s'agit là d'une norme nationale. Quelqu'un a dit que les normes d'accessibilité devraient s'appliquer au secteur privé, mais je crois que c'est déjà le cas.

Je voudrais poser une dernière question à Shelley avant la fin de mon temps de parole. Vous avez parlé dans votre exposé de conseillers, que d'autres pourraient appeler moniteurs ou mentors. Compte tenu de votre clientèle et des membres que vous avez, dans quelle mesure cet aspect aide-t-il vraiment des gens à trouver du travail?

Mme Shelley Fletcher Rattai: Lorsqu'on parle de mesures d'adaptation dans le cas de personnes ayant une déficience intellectuelle, il faut se rendre compte que cette déficience est celle qui se prête le moins à de telles mesures. Par exemple, on ne demanderait pas à un malentendant d'aller dans un lieu de travail où il n'aurait pas accès à un interprète gestuel. On ne demanderait pas à une personne en fauteuil roulant d'aller travailler à un endroit où il n'y a pas de rampes. Il est beaucoup plus difficile de prendre des mesures d'adaptation en cas de déficience intellectuelle. On recourt donc à un conseiller.

J'ai travaillé dans le domaine de l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle avant de me joindre à l'équipe de Personnes d'abord du Canada. Lorsqu'une personne était engagée, nous garantissons à l'employeur un travail parfaitement équivalent à celui d'un employé recevant une pleine rémunération. Nous n'offrions pas de subventions, mais nous garantissons le travail accompli en recourant à un moniteur sur place. Cela ne coûtait rien à l'employeur. Nous fournissons le moniteur. Pour Personnes d'abord du Canada, la présence d'un conseiller est essentielle à tous égards. Je dois vous dire que Personnes d'abord est une organisation unique en son genre. Elle définit ses propres règles, qui permettent de dire: « Ne me demandez pas de parler à un journaliste hors de la présence de mon conseiller parce que je pourrais ne pas comprendre la question ou l'interpréter différemment. J'ai besoin d'une personne qui me connaisse et qui sache comment communiquer avec moi pour s'assurer que j'ai bien compris. »

• (1140)

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup.

Je regrette, mais je dois passer au tour de questions suivant.

Madame Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): Merci, madame la présidente.

Mesdames et monsieur, je vous remercie d'être ici.

Madame Krassioukova-Enns, je voulais vous poser une question à laquelle vous aviez déjà commencé à répondre.

Est-ce que vous m'entendez?

[Traduction]

Mme Olga Krassioukova-Enns: Oui.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: J'aimerais que vous complétiez votre réponse.

Je veux vous parler des programmes d'aide sociale qui sont, évidemment, de compétence provinciale. Les gens qui bénéficient de programmes d'aide sociale peuvent avoir de l'aide reliée à leur handicap physique ou intellectuel, mais lorsqu'ils ont un emploi, ils peuvent perdre cette aide sociale. Par conséquent, il n'y a pas d'universalité de soutien.

Vous avez parlé un peu plus tôt de normes minimales de services d'un bout à l'autre du pays. Vous étiez en train de commencer à répondre à cette question, mais vous n'avez pas eu beaucoup de temps pour le faire. J'aimerais donc que vous puissiez terminer votre réponse.

[Traduction]

Mme Olga Krassioukova-Enns: Je ne dispose pas de toutes les données nécessaires pour répondre tout de suite à votre question. J'essaierai de vous présenter un schéma, que je pourrai compléter plus tard.

Le principal défi pour les personnes handicapées réside dans la transition entre le chômage et le retour au travail. Très souvent, les personnes handicapées sont les dernières engagées et les premières congédiées. Nous savons que les membres de ce groupe sont constamment en transition.

Ces personnes trouvent difficile de faire la transition parce qu'à leur retour au travail, elles perdent leur soutien sans avoir la certitude que leur emploi durera et qu'il répondra à leurs besoins. Les personnes handicapées craignent beaucoup de perdre leur soutien en revenant au travail et d'avoir à recommencer à zéro tout le processus d'attente.

C'est le premier problème. Il faudrait revoir l'ensemble du système de soutien du revenu, tout en essayant de créer des possibilités d'emploi et de verser des salaires. Le soutien ne devrait pas diminuer aussitôt que la personne commence à travailler. Il devrait faire partie d'un système permanent d'aide.

● (1145)

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Comment le gouvernement fédéral pourrait-il aider ces gens qui font face à ces problèmes?

[Traduction]

Mme Olga Krassioukova-Enns: Je ne saurais pas vous le dire exactement, mais je crois que la Colombie-Britannique a déjà réalisé un projet de démonstration basé sur un soutien prolongé du revenu pour les personnes handicapées qui avaient un travail à plein temps, afin d'éviter qu'elles ne se trouvent sans ressources si elles venaient à perdre leur emploi.

Encore une fois, le gouvernement fédéral devrait examiner la situation, faire des études comparatives pour déterminer ce qui marche bien, trouver des moyens d'intégrer systématiquement cela dans la police provinciale et envisager d'élaborer des normes interprovinciales.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: L'assurance-emploi pourrait-elle faire partie de la solution?

[Traduction]

Mme Olga Krassioukova-Enns: Excusez-moi. Je n'ai pas entendu ce que vous avez dit.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Le programme d'assurance-emploi pourrait-il être utilisé pour ce genre de choses?

[Traduction]

Mme Olga Krassioukova-Enns: Peut-être. Je ne sais pas. Je ne peux pas vous répondre tout de suite.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Madame Fletcher Rattai, avez-vous une réponse à ce sujet?

[Traduction]

Mme Shelley Fletcher Rattai: Je crois... Je pourrais au moins vous faire part d'une réflexion.

Pour intégrer cela dans l'assurance-emploi, il faudrait encore que les gens y soient admissibles. Je peux vous dire que, dans notre communauté, les gens ne sont pas admissibles parce qu'ils n'ont pas d'emploi. Ils ne travaillent pas suffisamment pour avoir accès à des prestations.

J'ajouterai — vous m'excuserez parce qu'à Personnes d'abord, nous ne sommes pas au courant de toutes les subtilités de l'administration, de sorte que je ne me soucie peut-être pas assez des conflits de compétences possibles — j'ajouterai donc que le premier sujet d'inquiétude des gens que nous essayons de placer, c'est le risque de perdre leur assurance-santé. C'est une inquiétude très réelle pour eux. Les gens peuvent décider de ne pas aller travailler parce qu'ils n'ont pas les moyens de payer des soins médicaux.

Nous avons également des membres qui ont choisi d'aller travailler, mais n'ont pas été en mesure d'obtenir les soins dont ils avaient besoin. C'est le cas de l'un de nos membres fondateurs qui a décidé d'accepter un emploi et qui en est mort parce qu'il ne pouvait pas se payer les soins nécessaires.

C'est un souci très réel pour nos membres, comme pour l'ensemble des Canadiens. Encore une fois, ce domaine relève de la compétence provinciale, de sorte que je ne sais pas si le gouvernement fédéral peut intervenir. Je dirai simplement que cette question fait partie des trois principaux obstacles à l'emploi des gens que nous représentons.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup.

À vous, monsieur Daniel.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci, madame la présidente.

Je remercie également les témoins de leur présence.

Je vous félicite, monsieur Haddad, d'avoir créé une entreprise et d'avoir bien réussi. Même les gens valides ne peuvent pas tous le faire. Je suis enchanté de noter que vous avez eu beaucoup de succès.

Au cours de notre dernière séance, des témoins nous ont dit que les personnes handicapées ne sont employées qu'à environ 50 p. 100. Je crois que c'est une moyenne, mais je suppose que, pour certaines déficiences, comme la cécité, le chiffre peut aller aussi bas que 20 ou 25 p. 100, d'après ce que nous a dit l'Institut national canadien pour les aveugles.

Pour aborder l'aspect affaires, je dirais qu'environ 80 p. 100 des entreprises du Canada sont des PME pour qui l'emploi d'une personne handicapée, dans un effectif de 10 à 20 personnes, peut constituer un lourd fardeau parce qu'elles ne font pas suffisamment de bénéfices pour financer quelque chose de ce genre.

J'adresse ma question à tous les témoins. À votre avis, que peut faire le gouvernement du Canada pour encourager les employeurs à offrir des occasions d'emploi aux personnes handicapées?

M. Shane Haddad: L'une des choses que le gouvernement pourrait faire, c'est par exemple de distribuer le courrier partout au Canada. Le gouvernement devrait l'envisager un peu comme dans le cas de l'entraînement des athlètes olympiques. Si vous formez quelqu'un dans mon domaine, il prendra sa retraite comme employé handicapé du gouvernement du Canada. On me demande toujours: « Avez-vous les compétences nécessaires? » Nous répondons toujours qu'il faut considérer non nos déficiences, mais ce que nous savons faire. Je connais beaucoup de gens qui pourraient livrer le courrier. Ils savent lire et ils ont un permis de conduire.

M. Joe Daniel: D'accord. Cela s'applique au secteur public. Qu'en est-il du secteur privé, où nous essayons d'encourager les PME à engager des personnes handicapées? Dans une PME — vous le savez puisque vous en avez créé une —, il y a une limite aux efforts qu'on peut déployer, tandis que l'embauche d'un travailleur valide...

Est-ce que le gouvernement fédéral devrait adopter une mesure législative pour amener les PME à engager des personnes handicapées? Voilà l'objet de ma question. Y a-t-il quelqu'un d'autre qui ait des observations à formuler à ce sujet?

• (1150)

Mme Olga Krassioukova-Enns: Nous devons nous souvenir d'une chose: la bonne façon d'agir est d'engager et de donner des chances à chacun. Il nous incombe de veiller à ce que le milieu de travail soit inclusif. C'est un simple énoncé.

Il y a aussi quelques autres aspects, particulièrement dans le cas des entreprises privées. Il est vrai que les PME ont moins de moyens et de ressources humaines et financières pour prendre des mesures d'adaptation. En même temps, il y a de nombreux mécanismes provinciaux qui peuvent les aider.

Je connais quelques initiatives réalisées, par exemple, par l'entremise de la Chambre de commerce, qui peut accéder aux pratiques exemplaires ou à des partenariats avec les gouvernements provinciaux afin de permettre aux PME de bénéficier des meilleurs conseils possibles des ressources humaines de niveau provincial. En effet, les gouvernements provinciaux ont déjà des capacités dans les domaines de la formation et des mesures d'adaptation.

Encore une fois, les entreprises peuvent laisser les gouvernements provinciaux définir les mécanismes voulus d'une manière officielle avec le secteur privé afin d'être en mesure d'exploiter les ressources existantes.

Je suis au courant d'un exemple particulier de réussite au Manitoba. Il s'agit d'un partenariat entre le gouvernement provincial et les divisions scolaires visant à permettre aux jeunes adultes ayant des déficiences d'accéder à de la formation et à des stages en vue d'obtenir un emploi. C'est un programme permanent qui s'occupe des

deux aspects du problème. Il permet aux jeunes adultes ayant des déficiences d'acquérir de l'expérience professionnelle et de nouvelles compétences et de comprendre comment soutenir la concurrence dans un marché du travail en constante évolution. En même temps, il les branche directement sur des occasions dans l'entreprise privée. Les entreprises sont plus sensibles aux besoins et font preuve d'une plus grande responsabilité sociale. Le programme a bien réussi.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup, monsieur Daniel.

À vous, monsieur Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente. Vous vous acquittez particulièrement bien de votre rôle aujourd'hui.

Pour situer les choses, j'aimerais vous dire que je m'intéresse à cette étude particulière parce que j'avais un frère, qui était mon cadet d'un an et qui était atteint de paralysie cérébrale. Il est décédé à l'âge de 39 ans. Ma mère était depuis longtemps une militante en faveur des personnes handicapées.

À l'époque où mon frère est entré à l'école ordinaire, les responsables avaient proposé de le placer dans ce qu'on appelait alors la classe des enfants retardés. Je me souviens de la lutte menée par ma mère auprès des directeurs et des conseils scolaires ainsi que de l'évolution de son combat. Mon frère fonctionnait à un niveau très élevé et avait un vaste cercle d'amis. Il avait ouvert un petit magasin grâce auquel il gagnait sa vie. Il possédait une voiture et avait une petite amie, mais il ne s'était pas marié parce qu'il était trop pingre. Il était d'une sagesse qui allait bien au-delà de son âge.

Par conséquent, l'inclusion, l'accès et la participation faisaient partie des discussions quotidiennes que nous avions à la maison. Ma soeur est actuellement directrice d'un atelier. J'ai pu observer l'évolution du point de vue de ma mère sur l'intégration totale du système scolaire. Les opinions exprimées au début ont un peu changé avec le temps. Juste avant son décès, elle n'était plus aussi convaincue qu'auparavant que l'intégration était la bonne solution pour tout le monde. Elle croyait presque qu'il fallait juger au cas par cas.

J'aimerais revenir aux observations de Shelley sur l'expérience des ateliers. Je peux comprendre votre point de vue sur le cloisonnement et l'argument selon lequel une fois qu'on a placé là tous ces gens, on n'a plus besoin de se soucier d'eux. Je sais cependant que certains des ateliers — en particulier, celui que ma soeur dirige — ont obtenu de bons résultats en facilitant la transition et en donnant le soutien nécessaire.

J'ai une seule chose de plus à dire. J'aimerais vous demander de nous parler de ce que peuvent réaliser ces ateliers, auxquels je crois que vous vous opposez énergiquement. Pouvez-vous nous expliquer votre point de vue?

Il y a une autre chose que ma soeur a remarquée dans le cas de certains des étudiants qui quittent l'école publique ordinaire: ils ont tous un aide-enseignant qui s'occupe d'eux et ils ne sont plus endurcis. Ils sont étroitement entourés, de sorte que, d'une certaine façon, ils ouvrent et ferment des portes. Je sais que nos voisins essayaient d'endurcir mon frère. Ses frères et soeurs s'efforçaient aussi de le faire afin de le préparer aux réalités de la vie. Par conséquent, l'atelier faisait... On passe beaucoup de temps à préparer ces gens à faire la transition, mais c'est un grand succès.

Vous trouvez peut-être que je pontifie, mais ce sont plus des réflexions qu'autre chose. Quoi qu'il en soit, pouvez-vous nous donner votre point de vue sur les foyers de groupe?

• (1155)

Mme Shelley Fletcher Rattai: D'accord.

Je vis dans une petite collectivité rurale proche de Winnipeg. Nous avons un atelier protégé. Nous avons aussi des écoles très inclusives. Les parents viennent me voir lorsque leurs enfants commencent l'école pour me demander ce qu'il convient de faire. Je les mets en garde au sujet des aides-enseignants. Je leur dis que si leur enfant n'a pas besoin d'aide à plein temps, ils ne devraient pas demander une telle aide parce que l'enfant peut devenir très dépendant. Une fois qu'il a fini l'école, il doit affronter un monde inconnu et plein d'embûches. C'est tout à fait vrai.

Nous avons fait du bon travail dans le domaine de l'éducation inclusive, mais je suis bien d'accord avec vous. L'éducation inclusive doit être individualisée et dépendre des besoins de l'enfant. Tout le monde n'a pas sa place en classe. C'est ce que nous pensons actuellement. La classe intégrée ne convient pas à chacun. Il faut agir en fonction des individus.

Nous entendons dire partout dans le pays qu'il est très difficile pour les gens de trouver un emploi intéressant. Cela est particulièrement vrai dans une collectivité rurale. Dans ma petite ville de 3 000 habitants, beaucoup de personnes valides s'en vont parce qu'il n'y a pas d'emplois intéressants.

Quant à notre point de vue sur les ateliers protégés, nous croyons que si des gens sont payés pour faire un travail et que des employés de soutien touchent un salaire réel pour les aider à travailler, ces gens méritent d'être rémunérés. Si une personne travaille tout un mois pour recevoir un chèque de paie de 38 \$, je ne vois pas pourquoi nous ne pourrions pas parler d'un travail de forçat, car ce n'est rien d'autre. Si un travailleur d'usine reçoit le salaire minimum ou plus pour faire son travail, mais qu'une personne handicapée fasse la même chose pour moins de 1 \$ par jour, ce n'est pas juste. C'est à cela que nous nous opposons.

Si des gens vont dans des centres de jour pour acquérir des compétences... Je sais que nous faisons cela au centre où j'ai travaillé. Il y avait des gens qui pouvaient occuper un emploi après une certaine formation spécialisée. Il y avait par exemple un groupe de personnes qui, je crois, pouvaient travailler dans un club vidéo. Certains considéraient qu'ils n'étaient pas aptes à travailler, mais je savais qu'ils pouvaient devenir d'excellents employés à cause de leur attention au détail et de leur capacité de s'acquitter de certaines tâches avec une minutie incroyable.

Comprenez-vous où je veux en venir?

M. Rodger Cuzner: Oui.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup. Je regrette, mais votre temps de parole est écoulé.

Je voudrais remercier chaleureusement nos trois témoins, Mme Fletcher Rattai, M. Haddad et Mme Krassioukova-Enns. Nous

avons été très heureux de vous accueillir et avons beaucoup profité de vos connaissances.

Je vais maintenant suspendre la séance pendant quelques minutes pour vous permettre de ramasser vos affaires et donner à nos témoins suivants la possibilité de s'asseoir. Merci beaucoup de votre présence.

•

_____ (Pause) _____

•

• (1205)

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): La séance reprend.

Je voudrais simplement dire aux membres du comité que M. Bach, vice-président à la direction de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, devait être présent, mais que son vol a malheureusement été retardé. Je propose donc d'inviter M. Beachell et M. Nikias à présenter des exposés préliminaires. Si M. Bach arrive, nous interrompons la période des questions pour lui permettre de présenter lui aussi un exposé.

Messieurs, je voudrais tout d'abord vous souhaiter la bienvenue au comité. Je sais que vous étiez présents pendant la dernière heure de nos délibérations.

Est-ce que l'un d'entre vous préfère prendre la parole en premier?

M. Laurie Beachell (coordinateur national, Conseil des Canadiens avec déficiences): Je veux bien commencer, si vous le permettez.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Excellent. Merci, monsieur Beachell.

M. Laurie Beachell: Bonjour. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'adresser au comité.

Nous sommes heureux de voir un comité parlementaire s'intéresser particulièrement aux questions touchant les personnes handicapées, notamment dans le contexte de l'emploi.

Comme nous étions présents pendant la dernière heure, nous essaierons d'aborder certaines des questions qui ont été soulevées. Je suppose que d'autres témoins doivent comparaître. Nous pourrions donc modifier notre exposé.

Notre président, Tony Dolan, de l'Île-du-Prince-Édouard, souhaitait assister à cette réunion, mais il a eu une infection qui l'a empêché de venir. Michael Bach, vice-président à la direction de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, avec qui nous collaborons étroitement, a été retardé. Son vol de 8 heures a été reporté à 10 h 10, et je ne sais même pas s'il a décollé de Toronto à l'heure. Il est donc en route. S'il arrive, nous sommes tout à fait disposés à présenter notre exposé de concert avec lui.

Voici ce que nous attendons et espérons de cette étude.

Nous espérons que chacun comprendra que l'incapacité concerne tout le monde et constitue une question non partisane. Nous espérons donc que vous serez en mesure de produire un rapport consensuel. Nous demandons aux parlementaires de comprendre que l'incapacité est indépendante de l'idéologie politique, de l'âge, du sexe et de la région géographique et qu'une longue tradition s'est établie au sujet des moyens d'avancer progressivement, par consensus, en vue d'améliorer la situation des personnes handicapées. Nous devons trouver ce consensus, non seulement entre la communauté des handicapés et nos représentants élus, mais aussi avec les gouvernements provinciaux, les employeurs, les entreprises, les syndicats, etc. Nous devons trouver un moyen d'avancer en faisant fond sur les réalisations du passé.

J'ai fait circuler une petite brochure, que nous avons produite en français et en anglais, intitulée *Célébrons nos réalisations*. Elle présente notre point de vue sur ce qui s'est produit dans les 30 dernières années.

Monsieur McColeman, vous vouliez savoir quelles mesures simples et directes il serait possible de prendre. Je m'occupe de ces questions depuis 30 ans ou plus. J'ai commencé comme bénévole en 1969 quand quelqu'un m'a persuadé de me joindre à un petit groupe qui s'efforçait de donner du soutien à de jeunes handicapés qui voulaient participer à des activités physiques. J'ai continué à travailler dans ce domaine depuis cette époque.

Je fais partie du CCD depuis 30 ans. Notre communauté n'est pas simple; elle est en fait très complexe. Nous n'avons pas de solutions magiques, mais nous avançons sans cesse à tout petits pas. Nous avons en permanence besoin d'attention, de soutien et d'innovation. Autrement, nous piétiérons et commencerons à reculer.

Nous avons des organisations qui s'occupent de toutes les incapacités, de toutes les maladies, de chaque partie du corps humain, des thérapies, des traitements et ce, aux niveaux local, provincial et national. Nous sommes une communauté complexe, mais beaucoup des éléments sont isolés les uns des autres. Le CCD s'efforce d'aborder de vastes questions de politique sociale touchant les personnes handicapées, comme la pauvreté, l'emploi, les attentes relatives aux droits de la personne, le transport et l'accès, le développement international, la justice, etc. C'est ce que nous faisons depuis 1976. Je crois que c'est ce que nous avons fait avec succès pour essayer de mettre de l'avant un programme pour les personnes handicapées.

Cela étant dit, notre vision et nos aspirations les plus récentes se retrouvent dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Nous croyons que ce document, que le Canada a ratifié, établit un cadre qui nous permet d'avancer. Nous avons espéré qu'un plan de mise en oeuvre serait élaboré au niveau fédéral. Je vais donc passer rapidement à quelques-unes des principales recommandations que nous présentons à votre comité.

Nous exhortons le gouvernement du Canada, et particulièrement la ministre Finley, à établir un plan stratégique quinquennal destiné à répondre aux besoins d'emploi des personnes handicapées. Les mesures ponctuelles et les décisions qui n'intéressent qu'une seule collectivité ne nous permettront tout simplement pas d'obtenir les résultats voulus.

Nous souhaitons que le plan soit établi avec la participation de la communauté des personnes handicapées et que le gouvernement établisse un comité consultatif technique chargé de coordonner l'apport de cette communauté à l'élaboration du plan.

●(1210)

Nous comprenons, d'après le rapport du comité d'experts, qu'il faudrait obtenir la participation des employeurs et aussi celle des gouvernements provinciaux. Nous ne réussissons que si nous pouvons faire un effort collectif concerté.

Nous estimons que la première priorité devrait comprendre des mesures en faveur des jeunes personnes handicapées âgées de 18 à 30 ans, qui font la transition entre l'école et le monde du travail. Si nous pouvons faire en sorte que cette transition se passe bien, si nous pouvons aider les gens et les appuyer fermement pour leur permettre d'accéder à la formation et aux mesures d'adaptation dont ils ont besoin pour occuper un emploi, nous éviterons la situation actuelle dans laquelle nous sommes témoins d'une augmentation de 38 p. 100 du nombre de personnes handicapées inscrites à l'aide sociale. Nous n'avons pas une augmentation de 38 p. 100 du nombre de personnes handicapées qui trouvent un emploi. Nous n'avons malheureusement qu'une hausse de 38 p. 100 du nombre de ces personnes qui dépendent de l'aide sociale parce qu'elles n'arrivent pas à trouver du travail.

Nous avons besoin de toute une gamme de services et de mesures de soutien. Voilà où nous pouvons constater la complexité de la situation en considérant les personnes à mobilité réduite, les malvoyants, les malentendants, les sourds, les Autochtones vivant dans les réserves et les femmes handicapées.

La tâche n'est pas simple. C'est pour cette raison que, depuis des années, nous préconisons la création d'un sous-comité chargé d'étudier en permanence la situation des personnes handicapées. Votre comité a des responsabilités à cet égard, et nous sommes heureux d'être ici, mais vous auriez peut-être intérêt à établir un sous-comité qui s'occuperait particulièrement de ces questions, qu'il s'agisse de la réforme des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, de l'amélioration du régime enregistré d'épargne-invalidité ou des nouvelles initiatives fédérales-provinciales liées aux ententes relatives au marché du travail. Voilà le genre de choses dont nous avons besoin.

Nous voudrions également vous dire que les systèmes de soutien des personnes handicapées établis dans les années 1970 et 1980 avaient été conçus dans un environnement très différent, pour un marché du travail qui se distinguait très sensiblement de celui que nous avons aujourd'hui.

Nous avons besoin de recherches sur les effets d'un marché du travail beaucoup plus fluide dans lequel les gens parlent de l'insécurité de l'emploi, du temps partiel, des emplois d'une durée déterminée, de l'absence d'avantages sociaux et de contrats de travail à court terme. Quels effets un tel environnement a-t-il sur les personnes handicapées?

Vous avez entendu Shane et Shelley vous parler de couverture médicale. Si on peut bénéficier de soins gratuits quand on est inscrit à l'aide sociale, mais qu'on perde cet avantage en acceptant du travail, quel choix a-t-on vraiment?

Nous croyons que les ententes relatives au marché du travail négociées entre le gouvernement fédéral et les provinces doivent comprendre des objectifs et des mesures précises de responsabilisation dans le cas des personnes handicapées. On ne peut pas compter exclusivement sur les fonds de l'assurance-emploi parce que les membres de notre communauté n'y sont pas admissibles. Comment pouvons-nous nous assurer, dans ces ententes qui cèdent aux gouvernements provinciaux la responsabilité des mesures actives relevant de la compétence fédérale...

Voilà Michael Bach qui se joint à nous. Il va venir s'asseoir à la table et pourra intervenir quand il en aura la possibilité.

Les obstacles actuels à l'accès au marché du travail sont bien connus. Nous demandons à RHDCC de produire un document convivial expliquant ces obstacles et présentant des exemples de réussite.

Je voudrais vous présenter très rapidement quelques autres exemples. Grâce à une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines, nous avons réalisé une étude qui révèle une augmentation sensible du nombre de personnes handicapées inscrites à l'aide sociale. C'est exactement le contraire de la situation que nous souhaitons voir, mais cela reflète la réalité.

Quant aux programmes fondés sur les régimes d'assurance — prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, indemnisation des accidentés du travail, assurance-emploi et autres —, je dois dire en toute franchise que les membres de notre communauté n'y recourent pas beaucoup. Ils s'adressent plutôt à l'aide sociale.

Les personnes handicapées ne restent pas assez longtemps dans la population active pour devenir admissibles à ces programmes. Pourtant, ces programmes, dont beaucoup relèvent de la compétence fédérale, constituent le principal moyen de soutien.

• (1215)

Nous croyons que le gouvernement du Canada doit être un employeur modèle. Si nous ne donnons pas l'exemple sur la Colline et dans nos bureaucraties, nos efforts ne seront pas fructueux.

Nous vous signalons que, d'après les chiffres de 2010, la représentation des personnes handicapées dans la fonction publique est à 5,6 p. 100. Je ne sais pas quels seront les effets des compressions d'effectifs sur ce chiffre. Il serait intéressant de déterminer de quelle façon les compressions se répercuteront sur les personnes handicapées. Seront-elles les dernières engagées et les premières congédiées? Compteront-elles parmi les titulaires des emplois à durée déterminée qui seront abolis?

J'ai une autre chose à vous dire, que vous pouvez aussi trouver dans cette brochure: dans notre pays, les personnes handicapées ont joué et continueront à jouer le rôle de catalyseur du changement dans ce domaine. Le CCD est une association d'encadrement dont font partie le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, Personnes d'abord du Canada, l'Association des sourds du Canada, le Réseau national pour la santé mentale, l'Association canadienne des victimes de la thalidomide et l'Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada.

Nous avons également un réseau provincial d'associations s'occupant d'incapacités multiples qui s'étend à tout le pays. Il s'agit non d'organismes de services, mais de groupes de personnes ayant différents handicaps qui ont conjugué leurs efforts afin d'expliquer ce qu'elles attendent de la société pour que celle-ci devienne plus accessible et plus inclusive.

Si ces efforts ne sont pas soutenus, si les voix qui s'élèvent sont réduites au silence d'une façon ou d'une autre, nous devons croire que le catalyseur qui a donné lieu aux changements des 30 dernières années cessera d'agir.

Nous sommes heureux que le comité ait entrepris cette étude. Nous espérons qu'il produira un rapport consensuel et qu'il nous sera possible d'engager une discussion concernant la responsabilité fédérale, les rôles à jouer, les répercussions et la façon de progresser. Nous espérons aussi que tous les efforts déployés auront pour cadre la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Je vais en rester là en attendant vos questions.

Je cède maintenant la parole à Michael.

• (1220)

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup, monsieur Beachell.

Monsieur Nikias, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Vangelis Nikias (gestionnaire de projet, Convention relative aux droits des personnes handicapées, Conseil des Canadiens avec déficiences): Oui, je vous remercie. Bonjour.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées est le premier instrument juridique international obligatoire de notre siècle. Par conséquent, le Conseil des Canadiens avec déficiences est très heureux du fait que les représentants du ministère ont formulé des observations positives mardi dernier au sujet de la ratification de la convention.

Pour ce qui est de la question abordée aujourd'hui, la convention renferme l'article 27 par lequel le Canada a reconnu le droit des personnes handicapées au travail, puisqu'il a ratifié la convention. Ce droit comprend le droit de gagner sa vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté. Le Canada et les autres administrations canadiennes se sont engagés à sauvegarder ce droit et à en promouvoir la pleine réalisation. Dans le reste de l'article 27, vous trouverez des mesures précises dont vous voudrez peut-être tenir compte en examinant cette question.

Nous vous demandons aujourd'hui, comme suite de la ratification, d'appuyer l'élaboration d'un plan fédéral-provincial de mise en oeuvre, que le Canada s'est engagé à établir aux termes de la convention.

Monsieur McColeman, vous avez évoqué la question du cloisonnement. Pour nous, un plan soigneusement conçu de mise en oeuvre de la Convention des Nations Unies, dans lequel nous prendrions des mesures d'une façon progressive et constante pour abattre les cloisons et permettre aux Canadiens handicapés de participer pleinement à la société, constitue dans une certaine mesure la réponse à votre question. Nous espérons que vous voudrez bien appuyer les efforts visant à mettre en place un tel plan.

Je vous remercie.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup.

Monsieur Bach, je suis heureuse de constater que votre vol a atterri en toute sécurité et que vous avez pu arriver ici. La parole est à vous.

M. Michael Bach (vice-président à la direction, Association canadienne pour l'intégration communautaire): Merci, madame la présidente et membres du comité. Je vous prie d'excuser mon retard, mais le mauvais temps de ce matin a bouleversé mon horaire et celui des compagnies aériennes.

Je voudrais tout d'abord remercier le comité d'avoir entrepris cette étude. Nous croyons que c'est un premier pas très important, qui a peut-être tardé à venir, car nous avons ressenti l'urgence du problème. Nous sommes heureux de voir le comité assumer un rôle de leadership à cet égard.

Je suis le vice-président à la direction de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, organisation nationale qui représente les personnes ayant une déficience intellectuelle et leurs familles. Nous avons 40 000 membres, 300 associations locales un peu partout dans le pays et 13 associations provinciales et territoriales. Nous travaillons en étroite collaboration avec le Conseil des Canadiens avec déficiences ainsi qu'avec Personnes d'abord du Canada, dont les représentants ont comparu devant le comité plus tôt ce matin.

Je voudrais commencer par dire que l'ACIC appuie pleinement les 10 messages généraux et recommandations du Conseil des Canadiens avec déficiences. Les deux organisations ont étroitement collaboré ces dernières années afin d'élaborer un programme national conjoint d'action en faveur des personnes handicapées. Par conséquent, nous appuyons pleinement ces recommandations.

Permettez-moi de mettre en perspective aujourd'hui les problèmes particuliers des personnes ayant des déficiences intellectuelles.

En gros, le Canada compte quelque 500 000 adultes en âge de travailler qui ont des déficiences intellectuelles. Leur cheminement habituel consiste à s'inscrire à l'aide sociale dès l'âge de 19 ans. C'est ce qui arrive le plus souvent. En général, un tiers des bénéficiaires de l'aide sociale dans les provinces sont des personnes ayant des déficiences intellectuelles. Nous croyons qu'il est temps de mettre fin à ce genre de cheminement.

Compte tenu des problèmes liés à la population active et à la productivité de la main-d'oeuvre au Canada, nous croyons que c'est là une énorme source inexploitée de main-d'oeuvre. Nous avons été heureux de voir les recommandations formulées par le groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées dans son rapport *Repenser l'inCapacité*. Le groupe reconnaît l'existence de ce bassin inexploité. Nous appuyons les orientations générales du rapport. J'y reviendrai dans quelques instants.

Nous avons donc ce groupe de personnes ayant des déficiences intellectuelles. Environ 30 p. 100 d'entre elles font partie de la population active, mais, en grande majorité, ces personnes vivent de l'aide sociale. Pourquoi en est-il ainsi? Nous devons nous attaquer aux multiples obstacles que doivent affronter les personnes handicapées et les personnes ayant des déficiences intellectuelles.

Le premier, c'est le manque d'accès à l'éducation. Près de 50 p. 100 seulement des étudiants ayant des déficiences intellectuelles sont pleinement intégrés. Ils ne font pas d'études postsecondaires, même s'il existe d'excellents exemples de personnes ayant des déficiences intellectuelles, parfois importantes, qui sont inscrites dans des établissements postsecondaires. Ces gens n'atteignent peut-être pas des niveaux universitaires très élevés et ne décrochent pas des diplômes techniques, mais ils accumulent le même capital social que les autres étudiants de niveau postsecondaire. Ils reçoivent une formation et acquièrent des compétences.

Des initiatives de démonstration de l'accès aux études postsecondaires réalisées en Alberta ont révélé — je parle ici non de programmes spéciaux des universités et collèges, mais de programmes pleinement intégrés — que 80 p. 100 des adultes ayant des déficiences intellectuelles obtiennent un emploi rémunéré après avoir quitté l'université ou le collège.

C'est donc réalisable. L'éducation postsecondaire est généralement utile aux gens. Nous savons qu'il y a des problèmes sur le marché du travail, mais cette éducation profite aussi aux personnes ayant des déficiences intellectuelles.

Ces personnes n'ont sûrement pas un accès suffisant aux mesures de soutien dont elles ont besoin, comme l'aide personnelle et certains

dispositifs techniques. Je note dans le mandat de l'étude du comité que vous reconnaissez que les services et les mesures de soutien relèvent de la compétence des provinces et des territoires. Nous en sommes parfaitement conscients, mais nous recommandons aussi, comme l'a fait le groupe de travail spécial, que les employeurs n'ont pas des partenariats communautaires efficaces pouvant permettre aux personnes handicapées d'entrer sur le marché du travail dans leur propre collectivité. Je crois que c'est l'un des principaux éléments sur lesquels le gouvernement fédéral peut concentrer ses efforts, et je pense qu'il peut le faire.

• (1225)

Le premier résultat stratégique mentionné dans le Rapport sur les plans et les priorités de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, c'est « une main-d'oeuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter » et « un marché du travail efficace ». Nous félicitons le gouvernement d'avoir déclaré que c'est là le premier résultat stratégique qu'il veut obtenir. Nous y croyons et nous prenons très au sérieux le qualificatif « inclusive » qui s'y trouve. Le gouvernement fédéral dit par conséquent que c'est l'un de nos objectifs les plus importants. Les stratégies élaborées par le Conseil des Canadiens avec déficiences ainsi que les recommandations que nous formulons dans notre mémoire peuvent nous mener assez loin le long de cette voie.

Pour créer une main-d'oeuvre ouverte aux personnes handicapées, il faut commencer à l'échelle communautaire. Nous devons disposer à ce niveau de moyens suffisants pour surmonter les obstacles à l'éducation scolaire et à la formation postsecondaire, pour assurer aux gens le soutien individualisé dont ils ont besoin, pour mettre à leur disposition des moyens de transport efficaces et pour établir des liens entre les employeurs et les personnes handicapées. Des capacités communautaires suffisantes sont nécessaires pour que tout cela fonctionne.

Le problème est que nous avons, au niveau communautaire, un système essentiellement désuet de prestation de services aux personnes ayant des déficiences intellectuelles ou autres. D'une part, la prestation des services du marché du travail a pris une allure générique dépourvue de la spécialisation et des compétences nécessaires pour répondre aux besoins très particuliers des personnes handicapées, pour les renvoyer aux organismes compétents, leur fournir les mesures de soutien voulues et les mettre en contact avec les personnes compétentes.

D'autre part, nous avons un système désigné de services d'emploi aux personnes handicapées qui est en grande partie dépassé. Dans le cas des personnes ayant des déficiences intellectuelles, les services se limitent essentiellement aux programmes de jour et aux ateliers protégés, malgré les grands efforts déployés par certains pour s'écarter de ce système vraiment démodé. D'une façon générale, le système offre aux gens inscrits à l'aide sociale un endroit où aller pour assembler les éléments en plastique des écouteurs ou s'acquitter de tâches semblables en contrepartie d'un ou deux dollars par jour. Nous ne croyons pas que ce soit le bon cheminement pour les personnes ayant des déficiences intellectuelles. Nous pensons qu'il faut changer la situation. Il faudra pour cela que le gouvernement fédéral réfléchisse vraiment aux exigences dont sont assortis ses outils d'investissement destinés à assurer l'intégration des personnes handicapées dans la population active. Cela réside dans les ententes relatives au marché du travail visant les personnes handicapées.

À notre avis — et cela s'applique à toutes les déficiences —, le gouvernement du Canada devrait agir d'une manière plus proactive dans la négociation de ces ententes. À l'heure actuelle, les 22 millions de dollars consacrés aux ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées servent pour la plus grande part à financer ce système désuet de prestation de services, qui n'a pas les effets qu'il devrait avoir. Le gouvernement fédéral n'en a pas pour son argent, même s'il a fait d'une main-d'oeuvre inclusive le premier résultat stratégique qu'il souhaite atteindre. Nous n'aurons pas une main-d'oeuvre inclusive au Canada à moins que le gouvernement fédéral ne se montre plus proactif dans l'utilisation de ses fonds. Nous engageons donc le gouvernement du Canada à faire vraiment preuve de leadership dans les prochaines négociations sur le renouvellement des ententes relatives au marché du travail.

Ces ententes permettent de transférer des fonds aux provinces et aux territoires afin de répondre aux besoins de ceux qui sont défavorisés sur le marché du travail. Ces fonds sont surtout consacrés à un système générique qui n'a ni les capacités ni les compétences voulues pour servir adéquatement les personnes ayant des déficiences intellectuelles ou autres. C'est pour cette raison que nous appuyons énergiquement la première recommandation du Conseil des Canadiens avec déficiences, qui préconise d'établir un plan stratégique quinquennal, de créer un comité consultatif technique et de trouver les moyens d'agir dans ce domaine. En toute franchise, je dirai qu'en son moment, nous estimons que le gouvernement fédéral gaspille son argent, qui n'a pas les effets qu'il devrait avoir. Nous voulons contribuer à la solution du problème car nous souhaitons que l'investissement fédéral produise un marché du travail inclusif et efficace au Canada.

Nous présentons un certain nombre de recommandations dans notre mémoire. Dans l'ensemble, nous recommandons que les moyens et les investissements stratégiques du gouvernement du Canada se fondent sur ce que nous appelons une politique cadre visant l'emploi d'abord. L'emploi doit être la première option, l'option privilégiée pour les personnes handicapées. Les 500 000 personnes handicapées du pays peuvent profiter d'une série plus proactive d'interventions, même celles qui ont des déficiences graves et qui vivent de l'aide sociale. Notre mémoire présente plusieurs recommandations précises. Nous aurons peut-être l'occasion d'y revenir plus tard.

Je vous remercie.

• (1230)

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup, monsieur Bach.

À vous, madame Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Je vous remercie, messieurs.

Monsieur Bach, je suis bien contente que vous soyez arrivé.

Je ne sais pas si vous êtes au courant, mais les deux dernières études réalisées par ce comité portaient sur la pénurie de travailleurs dans certains domaines et sur les programmes d'apprentissage. Nous avons posé des questions aux témoins sur la façon d'attirer des groupes sous-représentés, dont les personnes qui ont des incapacités physiques ou intellectuelles. Comme vous êtes très bien placé pour nous parler de cette situation, j'aimerais vous poser des questions en ce sens.

Comment le gouvernement fédéral pourrait-il s'assurer que les programmes d'apprentissage existants sont inclusifs et répondent aux besoins des personnes handicapées physiquement ou intellectuelle-

ment? Vous avez déjà commencé à parler peut-être de programmes d'infrastructure, mais j'aimerais que vous nous donniez plus de détails à ce sujet.

[Traduction]

M. Michael Bach: Nous avons été heureux de voir le comité concentrer son attention sur cette question. Les programmes d'apprentissage posent quelques problèmes. J'en parlerai en ce qui concerne particulièrement les personnes ayant une déficience intellectuelle. Je sais que Laurie et Vangelis peuvent en parler d'une façon plus générale.

Compte tenu de la nature des compétences techniques requises, nous sommes persuadés que certaines personnes ayant des déficiences intellectuelles peuvent participer à ces programmes. Toutefois, cela nécessite un effort concerté, comme dans le cas de l'éducation, pour offrir des méthodes d'apprentissage plus diversifiées, certaines mesures de soutien de l'apprentissage et de l'acquisition de connaissances ainsi que des mesures d'adaptation permettant aux intéressés de répondre aux exigences des programmes.

Nous pouvons citer des exemples de personnes qui, ayant participé à ces programmes un peu partout dans le pays, ont pu exercer un métier, mais ces exemples sont plutôt rares compte tenu du potentiel qui existe. Encore une fois, nous avons besoin d'un système communautaire de prestation de services pouvant faire le lien et appuyer les programmes d'apprentissage. Comme le mentionne le groupe de travail spécial dans son rapport *Repenser l'InCapacité*, nous n'avons pas suffisamment de partenariats communautaires efficaces. C'est le même problème dans le cas de l'accès à l'éducation postsecondaire. Nous continuons à investir dans un système désuet de prestation de services. Il est essentiel d'avoir un bon système pour permettre aux gens de profiter de ces occasions qui s'offrent à eux.

• (1235)

M. Laurie Beachell: Il est intéressant de noter qu'il y a quelques années — comme je l'ai déjà dit, je travaille dans ce domaine depuis assez longtemps —, les mesures d'adaptation comportaient un élément d'action positive. On ne se limitait pas à couvrir les coûts supplémentaires occasionnés par l'incapacité. Il y avait aussi des programmes d'action positive qui allaient au-delà. Beaucoup des dirigeants de notre communauté ont pu faire des études postsecondaires parce que l'ancien Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées couvrait les frais de scolarité, les livres et les frais de subsistance en sus des coûts occasionnés par l'incapacité. Ce programme créait un environnement dans lequel les gens étaient encouragés à faire des études postsecondaires. Beaucoup des programmes qui existaient alors ont disparu.

Nous supposons que les nouvelles technologies et les nouveaux moyens d'accès ont supprimé les obstacles. Dans une certaine mesure, c'est vrai, mais ils en ont aussi créé de nouveaux. En toute franchise, l'information est maintenant présentée dans des formats qui ne sont pas accessibles aux personnes aveugles. L'information est accessible si on peut se payer un iPad. Cette tablette est en effet dotée d'une merveilleuse application d'accessibilité, mais si on n'a pas les moyens de l'acheter, une grande partie de l'information est inaccessible. Nous avons récemment encouragé une personne handicapée à contester la façon dont le gouvernement fédéral présente l'information sur ses sites Web pour que ces sites deviennent pleinement accessibles et conformes aux normes d'accessibilité en ligne.

Voilà les batailles que nous livrons. Nous luttons encore pour l'accès aux transports aux niveaux local, provincial et fédéral. Nous avons fait un procès à VIA Rail, qui avait acheté des voitures ferroviaires inaccessibles en 2000. Nous avons gagné devant la Cour suprême en 2007. Maintenant, ces voitures doivent être réaménagées. En 2013, seules six de ces voitures seront remises en service. Les 30 autres acquises en 2000 sont encore en cours de réaménagement.

Comme vous pouvez le voir, ce sont des luttes à long terme. Nous n'éliminerons pas les obstacles du jour au lendemain, mais nous avons créé des systèmes...

Je vais vous donner un autre exemple. Nous avons fait un travail long et ardu pour obtenir le sous-titrage des émissions de télévision à l'intention des personnes sourdes. Mais comment pouvons-nous obtenir le sous-titrage aujourd'hui? Comment accédons-nous aux actualités et à l'information? Nous le faisons sur Internet, qui n'est pas réglementé et où il n'y a pas de sous-titres. Lorsque le réseau CTV a couvert les Olympiques de 2010 à Vancouver, toutes les émissions télévisées étaient sous-titrées, mais tout ce qui était présenté en direct ne l'était pas. Aucun règlement n'imposait le sous-titrage.

Par conséquent, notre société évolue. À mesure que nous créons de nouveaux moyens de faire des affaires et de transmettre l'information, nous devons veiller à ce que les mêmes normes soient respectées pour assurer l'accès aux personnes handicapées. Les programmes d'apprentissage ne seront pas accessibles tant que les systèmes d'information et les systèmes de transport ne le seront pas et tant que les gens perdront leurs avantages lorsqu'ils cessent de se prévaloir de l'aide sociale.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup, monsieur Beachell.

À vous, monsieur Butt.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Je vous remercie, messieurs, de votre présence au comité aujourd'hui.

J'appartiens à la catégorie de personnes qui disent qu'un verre est à demi plein plutôt qu'à demi vide. Je crois d'ailleurs que vous faites partie de la même catégorie. J'ai été vraiment inspiré par les exposés que vous nous avez présentés parce que vous avez dit que nous sommes tous ensemble dans le bain et que nous devons faire quelque chose pour avancer.

Je connais bien Intégration communautaire. L'association de Mississauga, d'où je viens, est très active. Elle est bien gérée et a établi d'excellents partenariats avec les employeurs.

Pouvez-vous nous parler de quelques-unes des pratiques exemplaires des employeurs? Qui a bien réussi? Nous savons que de nombreuses sociétés du Canada s'efforcent d'engager des gens ayant toutes sortes de déficiences. Cela fait partie de leur philosophie d'entreprise. Elles ne le font pas à cause d'une éventuelle aide gouvernementale, même si certaines tirent parti des programmes offerts par les trois ordres de gouvernement et par les organisations communautaires. J'aimerais que vous nous donniez quelques exemples de réussite et que vous nous parliez des pratiques exemplaires. Qu'est-ce qui marche? Qu'est-ce qui explique le succès des champions du secteur des entreprises qui emploient des personnes handicapées et en tirent même des avantages? Y a-t-il là des enseignements dont nous pouvons profiter?

Vous voudrez peut-être commencer, monsieur Bach.

●(1240)

M. Michael Bach: Certainement. Je préfère moi aussi considérer qu'un verre est à demi plein. On peut trouver de bons exemples de réussite un peu partout dans le pays. Nous avons examiné de très près cet aspect au cours des 18 derniers mois pour déterminer les principaux facteurs qui ont joué et définir de nouvelles interventions.

Pour prendre un exemple très pratique, je parlerai des clubs Rotary du Canada. Il y a une initiative en cours en Ontario, au Nouveau-Brunswick et en Alberta. Cela correspond bien à l'approche exposée dans le rapport *Repenser l'inCapacité* du groupe spécial sur le marché du travail. Les employeurs assument eux-mêmes des rôles de leadership qui inspirent leurs homologues et montrent comment il est possible d'engager une personne handicapée. Les réseaux d'employeurs peuvent réaliser des programmes efficaces quand ils ont un partenaire dans la communauté parce qu'ils ont besoin d'information de la part de quelqu'un de fiable pouvant les mettre en contact avec des personnes locales ayant une déficience intellectuelle ou autre qui cherchent du travail. De plus, ces personnes peuvent avoir besoin d'un moniteur ou d'un collègue pouvant leur donner de la formation.

La première chose qu'il nous faut, ce sont des employeurs pouvant faire preuve de leadership et de confiance et qui soient conscients de la situation. Comme l'a très clairement établi le rapport du groupe spécial, il y a au Canada des employeurs désireux de participer. Je crois que les réseaux d'employeurs, établis par l'entremise des chambres de commerce, des clubs Rotary et d'autres clubs de services, sont des exemples de pratiques efficaces quand ils investissent vraiment dans leur leadership.

Je peux citer un autre exemple du même genre. Il ne s'agit pas dans ce cas d'un réseau d'employeurs. Nous avons trouvé d'excellents exemples chez Tim Hortons. Mark Wafer, qui faisait partie du groupe spécial sur le marché du travail, a montré un leadership très réel. C'est un peu comme l'éducation inclusive, qui constitue une autre de nos quatre grandes priorités. Celles-ci sont évidemment interdépendantes. Nous ne pouvons pas tout faire dans le cadre d'une approche descendante. Nous avons besoin de chefs sur le terrain. Dans le domaine de l'éducation, il nous faut des directeurs d'écoles et des enseignants inspirés capables de voir les choses autrement. Il en est de même pour les employeurs. Le problème, dans leur cas, comme l'a signalé le groupe spécial, c'est qu'une fois qu'ils ont décidé d'agir, ils ne savent pas où obtenir de l'information. Ils ne peuvent pas compter sur des mesures permanentes de soutien et d'investissement. Je crois que cet aspect est vraiment essentiel.

Il y a un autre aspect extrêmement important sur le plan des pratiques exemplaires: les jeunes. Vous noterez que, parmi les priorités du CCD, les jeunes de 18 à 25 ans figurent en bonne place. La recherche montre que, pour des gens ayant des déficiences intellectuelles, même assez importantes, le premier facteur qui influe sur l'emploi et qui fait que ces gens ont un travail deux ans après avoir quitté l'école secondaire, c'est le fait d'avoir eu un emploi pendant qu'ils fréquentaient l'école. C'est le tout premier facteur. Il en est de même des gens qui ont un accident du travail. Plus longtemps ils sont restés sans emploi, plus il est difficile pour eux de recommencer à travailler.

Ceux d'entre nous qui ont des enfants valides ne supposent jamais qu'ils s'inscriront à l'aide sociale à 19 ans. Pourquoi avons-nous donc amené les parents d'enfants handicapés à penser ainsi au Canada? Nous avons besoin d'enseignants, de directeurs d'écoles, d'employeurs disposés à aider des jeunes à alterner entre les études et le travail et à occuper un emploi pendant l'été. Nous avons d'excellents exemples basés sur le recours au Programme canadien d'emploi d'été pour aider les jeunes ayant des déficiences intellectuelles à obtenir des emplois à temps partiel.

Je vais m'arrêter là pour laisser mon collègue Laurie continuer.

• (1245)

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Je regrette, mais nous devons poursuivre, à moins qu'il ne s'agisse d'un commentaire très bref.

M. Laurie Beachell: Je dirais très rapidement que Boeing, les banques et quelques autres établissements ont fait du bon travail, mais ce sont de grands employeurs qui ont la possibilité d'offrir du travail à long terme et un ensemble complet d'avantages sociaux. C'est beaucoup plus difficile pour les petites entreprises, qui n'ont pas d'avantages sociaux couvrant le prix des médicaments, les frais dentaires, etc. C'est la nature du marché du travail.

Une petite chose encore. Dans le passé, nous avons eu recours à ce qu'on appelait l'équipe Canada pour aller vendre nos produits à l'étranger. Pourquoi ne créons-nous pas une équipe Canada qui irait voir nos employeurs pour faire de la promotion, encourager différentes initiatives et transmettre notre message? Pourquoi ne pas faire chez nous ce que nous avons déjà fait à l'échelle internationale? Notre ami de chez Tim Hortons avait un excellent message: C'est bon pour les affaires; faites-le; vous ne le regretterez pas.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup.

Monsieur Sullivan.

M. Mike Sullivan: Je vous remercie tous des témoignages impressionnants que vous nous avez présentés.

Je voudrais revenir à notre point de départ, c'est-à-dire à la convention des Nations Unies, document primordial sur lequel compte la communauté des personnes handicapées comme guide ou plutôt comme moyen d'action. Je crains cependant que nous ayons signé un document sans pouvoirs réels ou, du moins, un document auquel le gouvernement fédéral n'a pas accordé toute l'importance nécessaire.

Ainsi, il y a une province qui a gelé l'indexation des gains des personnes handicapées. Cela est contraire à la Convention des Nations Unies, qui dit que ces personnes devraient toujours progresser et non reculer.

Que peut faire le gouvernement fédéral pour empêcher cette province d'agir ainsi?

M. Laurie Beachell: Le Canada a bel et bien ratifié la convention. Il l'a même fait très rapidement. Le gouvernement n'a pas encore produit son premier rapport destiné aux Nations Unies. Après la ratification, les États parties ont l'obligation de présenter un rapport dans les deux ans. Nous l'attendons encore.

Nous sommes un peu déçus à cause de deux choses.

Nous ne semblons pas avoir une stratégie pour aller de l'avant et appliquer la convention. Pour rédiger ce document, des gens de tous les coins du monde se sont réunis et ont défini une nouvelle vision et un nouveau moyen de progresser. Nous ne semblons pas avoir de stratégie. Oui, nous avons l'impression que quelques nouvelles

politiques sont examinées en fonction de la convention, mais nous ne savons pas si nous adopterons une stratégie à l'avenir.

La seconde chose, c'est que cette convention est différente. C'est la première qui impose aux gouvernements de désigner un organisme de suivi et de nommer quelqu'un pour surveiller la mise en oeuvre. Nous avons espéré que ce serait la Commission canadienne des droits de la personne, mais ce n'est pas le cas. Aucun organisme de suivi n'a été désigné au Canada. D'après la convention, cet organisme doit se conformer aux principes de Paris. La seule institution canadienne qui répond à cette condition est la Commission canadienne des droits de la personne.

Nous continuons à collaborer avec la commission, les ministères et les fonctionnaires dans l'espoir d'aboutir à un résultat après les huit ans de travail consacrés à la rédaction de la convention. Jusqu'ici, cela ne s'est pas réalisé.

M. Mike Sullivan: À part la convention, le seul autre pouvoir du gouvernement fédéral est celui de distribuer des fonds. Il accorde d'importants montants aux provinces pour des projets d'infrastructure et dans le cadre des transferts relatifs à la santé et aux programmes sociaux, ainsi qu'à des particuliers, sous forme de prestations de l'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada. Toutefois, l'argent donné aux provinces n'est soumis à aucune condition touchant les personnes handicapées.

En fait, les récents changements apportés à l'assurance-emploi constituent, à mon avis, une forme de discrimination envers les personnes handicapées. En effet, il leur faut plus longtemps pour trouver un travail, mais les sept semaines accordées pour décrocher un emploi moins rémunéré ne sont pas prolongées dans le cas d'une personne handicapée. J'espère que le gouvernement utilisera les résultats de l'étude du comité pour examiner les mesures qu'il prend du point de vue d'une personne handicapée et pour transformer en changements positifs les modifications négatives qu'il a apportées au Régime de pensions du Canada dans le projet de loi C-45. Nous ne savons pas encore quels seront ces résultats.

• (1250)

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Monsieur Beachell, je vous serai très reconnaissante si vous pouviez limiter votre réponse à une minute.

M. Laurie Beachell: Des améliorations assez sensibles ont été apportées aux prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada au fil des ans. À l'heure actuelle, on peut avoir certains gains tout en conservant les prestations. Les règles d'admissibilité ont changé. Si on a cotisé pendant 25 ans, on a accès aux prestations. Ce sont de petits changements. On peut renoncer aux prestations et travailler pendant deux ans, puis si on cesse à nouveau de travailler pour cause d'invalidité, les prestations sont rétablies sans difficulté. Les prestations d'invalidité du RPC ont donné de bons résultats. Le problème, c'est qu'il faut être admissible.

C'est la même chose dans le cas de l'assurance-emploi. La situation est très difficile pour les gens qui souffrent de troubles intermittents, qui ont des problèmes de santé mentale ou sont atteints de sclérose en plaques. Ils sont en bonne santé pendant certaines périodes, mais sont incapables de travailler à d'autres moments. Ils ne peuvent pas établir leur admissibilité et n'ont donc pas accès aux prestations. Les prestations de maladie de l'assurance-emploi ne durent que 15 semaines. Nous croyons que la période devrait être plus longue dans le cas des personnes ayant des troubles intermittents et particulièrement des troubles mentaux qui les empêchent de travailler à certains moments.

C'est le problème des semaines d'emploi assurables. Nous nous basons sur les semaines plutôt que sur les jours.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup.

À vous, monsieur Shory.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, madame la présidente.

Je remercie également les témoins de leur présence et du bon travail qu'ils ont fait dans ce domaine.

Il s'agit pour moi d'un dossier émouvant. Quand je suis allé dans ma circonscription la semaine dernière, j'ai visité une organisation où j'ai rencontré un jeune homme qui devait avoir environ 22 ans. Il m'a raconté son histoire. Il avait passé la plus grande partie de sa vie dans la rue et avait connu toutes sortes de problèmes ainsi que des troubles mentaux. À un moment donné, il a été pris en charge par cette organisation. En ce moment, son état mental est stable, il est capable de travailler comme opérateur de chariot élévateur. Il a maintenant la formation nécessaire.

J'ai beaucoup pensé à ce que d'autres témoins nous ont dit. Nous avons plus de 200 000 postes vacants et près de 800 000 personnes handicapées capables de travailler. Il y a une sorte d'hiatus. Je me demande si vos organisations ont réussi à obtenir de bons emplois pour des personnes de ce genre. Si oui, comment avez-vous procédé? Le gouvernement fédéral peut profiter de votre expérience.

M. Michael Bach: Oui. Nous avons acquis une certaine expérience grâce à nos associations locales et à d'autres agences locales du pays. Ce sont des organisations à but non lucratif gérées par des conseils d'administration communautaires avec la participation de personnes handicapées et de membres de leur famille. Les gouvernements provinciaux recourent souvent à ces organisations, dans un cadre contractuel, pour la prestation de différentes formes de services de soutien à l'emploi. Comme je l'ai déjà dit, nous avons besoin d'une réforme de cette infrastructure qui se fonde dans bien des cas sur des principes vraiment désuets selon lesquels les personnes handicapées ne peuvent pas pleinement participer et devraient être placées dans des établissements ou des programmes de jour pour y exercer certaines activités, etc.

Il n'y a pas de partenariats efficaces entre ces organisations communautaires et les employeurs. Cet aspect revient souvent, comme je l'ai dit, dans le rapport du groupe spécial sur le marché du travail et dans la recherche. Les partenariats et les capacités communautaires sont vraiment essentiels. Je crois qu'il est important, comme dans d'autres domaines, que le gouvernement fédéral considère les capacités communautaires comme une partie intégrante de son objectif visant à réaliser un marché du travail efficace et inclusif.

Ces organisations communautaires ne sont pas simplement des instruments des provinces. Pour moi, le gouvernement fédéral doit établir des relations avec des collectivités locales pouvant aider les employeurs et les organisations communautaires et former des partenariats afin de faciliter l'entrée sur le marché du travail des personnes qui ont des compétences.

Je crois que le gouvernement fédéral devrait mieux cibler les investissements qu'il fait dans le cadre tant des ententes sur le marché du travail ordinaires que de celles qui visent particulièrement les personnes handicapées. Il faut donc cibler les investissements accordés aux termes de ces deux instruments fédéraux en établissant des objectifs clairs quant à l'utilisation des fonds par les provinces et les territoires.

● (1255)

M. Devinder Shory: Le gouvernement fédéral a la possibilité de financer des initiatives destinées, par exemple, à aider et à faciliter certains de ces programmes. Quelles autres mesures non monétaires peut-il prendre pour essayer d'encourager les employeurs? Vous en avez mentionné quelques-unes. Quelles autres mesures sont envisageables à cet égard?

M. Laurie Beachell: Il faudrait établir un plan, définir une ligne de conduite pour les cinq prochaines années afin de mettre à contribution la communauté des personnes handicapées, le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et les employeurs.

Je pense que le rapport du groupe spécial ouvre la porte à quelque chose de ce genre en disant que c'est bon pour les affaires d'agir ainsi. Nous avons des pénuries de main-d'oeuvre. Nous pouvons le faire. Établissons ce plan.

Je regrette, mais les réponses ne sont pas simples parce que notre communauté n'est pas homogène. Les solutions qui sont efficaces parmi les personnes ayant des déficiences intellectuelles pourraient ne pas l'être dans le cas des personnes ayant des troubles mentaux, les personnes sourdes, les personnes aveugles. Nous avons cependant de grands problèmes communs relatifs aux obstacles à affronter à cause de la conception des programmes et de la façon dont les milieux de travail sont actuellement structurés. Nous devons améliorer l'accès, l'éducation et les partenariats.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup.

M. Cuzner a la parole pour les cinq dernières minutes.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup pour les précieux témoignages que vous nous avez présentés aujourd'hui.

J'ai juste deux questions à poser.

Monsieur Beachell, vous avez mentionné le régime d'épargne-invalidité. Nous parlons ici de l'emploi des personnes handicapées. J'ai l'impression qu'on imposera un fardeau disproportionné à ces personnes en faisant passer l'âge d'admissibilité à la pension de vieillesse et au supplément de revenu garanti de 65 à 67 ans. Cela est d'autant plus vrai que les personnes handicapées ont beaucoup de difficultés à trouver du travail. Qu'avez-vous à nous dire à ce sujet?

De plus, croyez-vous qu'il serait bon de modifier le régime d'épargne-invalidité de façon à permettre... À l'heure actuelle, on ne peut pas contribuer à moins de recevoir des prestations d'invalidité, mais certaines familles souhaitent pouvoir mettre de l'argent de côté un peu plus tôt pour un enfant atteint d'une maladie dégénérative telle que la fibrose kystique ou la sclérose en plaques.

À cause de la pauvreté, nous constatons souvent que les personnes handicapées sont incapables de trouver du travail ou une source de revenu. Comme vous le dites, la situation est complexe, mais il est indubitable que le logement constitue un facteur très important.

Les programmes de la SCHL sont-ils assez souples pour appuyer des initiatives communautaires? Les programmes financés par le gouvernement fédéral peuvent-ils suffire pour soutenir le développement des initiatives communautaires? Que pouvez-vous nous dire à ce sujet?

M. Laurie Beachell: Malheureusement, beaucoup de membres de notre communauté attendent impatiemment d'avoir 65 ans parce qu'ils sont alors admissibles à des prestations plus importantes que ce qu'ils ont reçu pendant toute leur vie de l'aide sociale.

Le Canada fait du bon travail dans le cas des aînés, même s'il reste encore beaucoup à faire pour combattre la pauvreté parmi eux. Toutefois, nous n'en avons pas fait autant pour remédier à la pauvreté des personnes handicapées.

Au Canada, une personne ayant une déficience est le plus souvent condamnée à vivre dans la pauvreté. Et la pauvreté aggrave l'invalidité. En toute franchise, le report de l'admissibilité de 65 à 67 ans ne fera que maintenir la pauvreté des personnes handicapées pendant deux autres années, à moins de mettre en place un plan qui leur permette de trouver du travail. Si on a vécu de l'aide sociale pendant toute sa vie, il est plus avantageux de recevoir la pension de vieillesse et le supplément de revenu garanti.

Quant au régime d'épargne-invalidité, c'est une excellente initiative à condition d'être admissible, c'est-à-dire de bénéficier du crédit d'impôt pour personnes handicapées. Les conditions sont favorables si on a une déficience visuelle ou auditive ou encore une mobilité réduite. Ce n'est pas la même chose pour ceux qui ont des déficiences cognitives ou des troubles mentaux. Par conséquent, si des programmes se basent sur l'admissibilité au crédit d'impôt pour personnes handicapées, il faudrait réexaminer la définition de ce crédit, qui avait été établi pour compenser les frais supplémentaires occasionnés par l'incapacité et remédier au manque d'équité du traitement fiscal. Le crédit sert maintenant de critère d'admissibilité à différents autres programmes fédéraux.

• (1300)

M. Michael Bach: Les programmes de la SCHL concernant le logement sans but lucratif et d'autres genres de moyens d'investissement ont fait l'objet de certaines restrictions ces dernières années, mais les données indiquent clairement qu'un nombre extrêmement disproportionné de personnes handicapées ont ce que la SCHL appelle un « besoin impérieux en matière de logement ». Je regrette de ne pas avoir les chiffres sous la main, mais je suis sûr que la greffière et les analystes peuvent les obtenir. Cette question a été examinée dans le cadre de la recherche que nous effectuons grâce à une subvention du programme Alliances de recherche universités-communautés du Conseil de recherches en sciences humaines.

Je crois que nous avons beaucoup à apprendre de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance dans nos efforts visant à remédier aux problèmes du marché du travail. D'après cette stratégie, les intervenants locaux doivent trouver des solutions ensemble. Ils

doivent se réunir, établir un plan conjoint et trouver des moyens de créer un marché du logement auquel les gens peuvent avoir accès dans leur collectivité. Je crois qu'une approche très semblable pourrait nous servir dans ce domaine aussi. Certaines des infrastructures mises à l'épreuve dans le cadre de cette initiative pourraient facilement être adaptées au marché du travail pour assurer au gouvernement fédéral un meilleur contrôle des moyens de prestation parce que la Stratégie des partenariats repose sur la recherche de solutions innovatrices. À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral ne dispose pas des moyens de produire les solutions innovatrices mentionnées dans le rapport *Repenser l'inCapacité* du groupe spécial sur le marché du travail. Voilà un exemple que vous pouvez considérer.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup à tous.

Monsieur Nikias, très brièvement s'il vous plaît.

M. Vangelis Nikias: Oui, je n'ai que quelques mots à dire.

L'insistance sur les initiatives du secteur privé est très, très importante et très encourageante, mais nous nous ne devons pas perdre de vue que les succès que nous avons remportés jusqu'ici se sont fondés sur un environnement favorable de politique publique. Dans votre cas, cela signifie un leadership fédéral basé sur l'unanimité et le consensus, que vous avez pu réaliser dans le passé.

Cela signifie aussi — et cela est très important — un soutien constant du rôle des personnes handicapées dans la société et du rôle de leurs organisations dans notre système, non seulement pour des motifs de politique publique, mais aussi à cause du soutien personnel par les pairs qui a été implicitement évoqué dans certaines des questions posées aujourd'hui.

Je vous remercie.

La vice-présidente (Mme Chris Charlton): Merci beaucoup. Je vous prie de m'excuser si vous avez eu l'impression que je vous interrompais prématurément à différentes occasions. J'espère que, pour nous tous, cela n'était que le commencement d'un dialogue que nous pourrions poursuivre ailleurs.

Merci beaucoup de votre présence aujourd'hui. Je vous souhaite un bon voyage de retour chez vous.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>