



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 074 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 16 avril 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 mardi 16 avril 2013

• (1100)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Bonjour à tous. Je vous souhaite la bienvenue à la séance d'aujourd'hui.

Nous recevons deux groupes de témoins ce matin. Notre étude porte sur les possibilités d'emplois pour les personnes ayant une incapacité. Nous avons la chance aujourd'hui de recevoir des représentants du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées.

Nous vous souhaitons la bienvenue parmi nous. Nous recevons ce matin Gary Birch, Mark Wafer et Kenneth Fredeen, président du groupe et avocat général. Mark est un peu malentendant, donc ceux qui souhaitent lui parler et lui poser des questions sont priés de le regarder pendant qu'ils posent leurs questions et de parler un peu plus lentement. Il va vous répondre lui-même. Sinon, M. Birch a dit qu'il prendrait le relais, puis qu'il parlerait avec Mark pour s'assurer que tout est correct, mais gardez tout cela à l'esprit.

Nous recevons également Cameron Crawford, directeur de recherche à l'Institut de recherche et de développement sur l'intégration et la société. Ces deux groupes seront avec nous pour la première heure.

Commençons par le premier intervenant.

Monsieur Fredeen, la parole est à vous.

M. Kenneth Fredeen (président, avocat général, Deloitte LLP, Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées): Je vous remercie infiniment de nous accueillir ce matin. De ce côté-ci de la pièce, je comprends mieux ce que vivent les malentendants, parce que j'ai de la difficulté à vous entendre. Ce sera une excellente occasion pour moi d'en apprendre un peu plus sur ce handicap.

Mark aura besoin d'aide. Si vous lui parlez, parlez fort et de manière à ce qu'il voit bien votre visage. Ce sera plus facile pour nous tous ainsi.

Je tiens à vous remercier de nous accueillir aujourd'hui. Lorsque nous avons reçu l'appel des ministres en juillet dernier, nous avons tous eu la même réaction: c'est un honneur pour nous de servir le public. Les gens comme nous n'en ont pas la chance très souvent, et nous la prenons très au sérieux quand elle se présente. Je sais que vous travaillez tous au service du public, et je tiens à vous remercier de votre leadership, parce que c'est de là que tout part. C'était en quelque sorte un aperçu de ce que nous pouvons faire pour servir le public.

J'aimerais également vous remercier de nous donner la parole avant le dîner. Nous devons habituellement nous exprimer après le dîner, donc nous avons tendance à perdre le public. C'est un grand

plaisir pour nous de témoigner avant le dîner. J'espère que ça nous permettra d'avoir une séance très interactive avec vous.

Je n'ai pas l'intention de vous parler longuement du rapport. Je présume que vous l'avez tous lu. Je l'ai lu dans l'avion depuis Toronto ce matin, et je dois dire que j'en suis assez fier. Je suis fier de la façon dont il est présenté. J'en suis fier parce que le groupe avec qui j'ai eu la chance de travailler a réussi à créer un document assez convaincant. Je le trouve bon. Je trouve ce rapport très bon, et j'espère que vous partagez mon avis. Nous n'aurions pu accomplir rien de tel sans certaines personnes absolument fantastiques, dont deux m'accompagnent ici aujourd'hui. Je vais vous les présenter brièvement. J'ai ensuite l'intention de simplement vous laisser nous poser des questions pour que nous puissions échanger avec vous sur vos réflexions, et vous aurez peut-être l'occasion de mieux saisir les nôtres.

Mark Wafer est propriétaire de franchises Tim Hortons. Nous avons bien rigolé sur la qualité du café et des Timbits de Tim Hortons pendant nos six mois de collaboration. C'est un excellent modèle. Non seulement il embauche des personnes qui souffrent de handicaps, mais il en parle tout le temps. Il souligne à grand trait qu'il est bon pour les affaires d'engager des personnes handicapées, et il le fait tout le temps. Il est propriétaire d'une petite entreprise qui fait plus que sa part à cet égard, et nous sommes extrêmement fiers de lui.

Gary Birch est bien connu pour son travail acharné depuis longtemps. Il est directeur exécutif de la Neil Squire Society, dont les bureaux se trouvent à Vancouver. Il va sans dire qu'il est le principal spécialiste de l'emploi et des technologies adaptées aux personnes handicapées. Gary a été un énorme atout pour notre comité.

Le seul membre du comité qui ne pouvait pas être avec nous aujourd'hui est la vice-présidente des ressources humaines de Loblaw's, Kathy Martin, qui a été un ajout fantastique à notre comité. Elle vient d'un secteur d'emploi différent, mais a de l'expérience en matière de diversité et d'inclusion.

Je suis avocat général chez Deloitte. Vous vous demandez peut-être comment un avocat général d'un cabinet de services professionnels a pu en arriver à présider un groupe de travail pour des ministres. C'est une longue histoire. Comme je l'ai dit, j'ai été honoré d'en recevoir la demande.

Je travaille beaucoup sur la question de l'inclusion. Je préside le Conseil de la diversité de notre cabinet. Je suis également le cadre responsable du groupe des gays et lesbiennes de Deloitte en plus d'être actif dans un groupe de nom de Legal Leaders for Diversity. Il regroupe plus de 60 avocats généraux du pays qui appuient les comportements inclusifs et une profession juridique inclusive. Comme je l'ai dit, c'est un honneur pour moi d'être ici aujourd'hui avec vous, plus que tout le reste, pour entendre vos impressions sur ce rapport et peut-être répondre à des questions.

J'aimerais vous lire seulement un petit paragraphe du rapport. Il est tiré de la partie intitulée « Le défi ». Il décrit ce que nous devons faire, et je crois que c'est ce que nous avons accompli.

En communiquant directement avec les employeurs, notre groupe a entrepris de découvrir ce qu'il est possible de faire au sujet du chômage et du sous-emploi au Canada de personnes compétentes ayant une incapacité. Nous avons examiné les obstacles — certains d'ordre physique et un grand nombre relevant de l'attitude —, mais nous avons choisi de focaliser sur les points positifs. Notre but est de mettre en évidence les meilleures pratiques et le succès des employeurs canadiens qui ont accueilli des personnes handicapées parmi leur effectif. Leur exemple peut nous aider à apprendre et à faire mieux.

La conclusion la plus importante de notre rapport, c'est qu'il est bon pour les affaires d'engager des gens ayant une incapacité. C'est bon pour l'économie. La plupart des gens ne voient pas les choses sous cet angle, mais nous en sommes fermement convaincus. C'est ce que nous prouvons à répétition les données que nous fournissons les employeurs. Le travail de recherche réalisé par nos amis des ressources humaines, qui sont avec nous aujourd'hui, est incroyable. Encore une fois, il le prouve bien.

• (1105)

Nous croyons que quelque chose d'extraordinaire est sur le point de se produire au Canada, et c'est pourquoi nous sommes tous déterminés à continuer de parler de cet enjeu dans le cadre de nos fonctions, et cela commence aujourd'hui avec ce comité.

Encore une fois, au nom du groupe de travail, je vous remercie infiniment de votre appui.

Le président: Je vous remercie de cet exposé et de votre rapport, ainsi que des recommandations que vous y présentez.

Est-ce que l'un des deux autres messieurs souhaite faire des observations? Sinon, nous allons attendre la période des questions.

Nous allons demander à M. Crawford de présenter son exposé, puis nous pourrions passer aux questions et aux réponses.

Allez-y.

M. Cameron Crawford (directeur de recherche, Institut de recherche et de développement sur l'intégration et la société): Merci beaucoup de m'avoir invité. C'est tout un honneur.

La plupart des gens appellent l'Institut de recherche et de développement sur l'intégration et la société l'IRIS, c'est donc ce que je vais faire. L'IRIS existe depuis un certain temps et mène des recherches sur un sujet puis un autre dans le secteur communautaire. Depuis une vingtaine d'années, son travail s'est concentré beaucoup sur l'emploi et l'invalidité.

Comme vous le savez, beaucoup de personnes au Canada ont des incapacités, c'est-à-dire plus de 2,5 millions de personnes en âge de travailler, selon le sondage de 2006 sur les limites à la participation et à l'activité. Selon certaines études, ce chiffre serait même plus élevé. Il y aurait plus de 5 millions de personnes en âge de travailler qui auraient une incapacité, selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (l'EDTR). C'est donc beaucoup de monde.

En outre, le taux d'emploi de ces personnes est depuis longtemps loin derrière celui des personnes non handicapées. Selon la version la

plus récente de l'enquête sur laquelle j'ai pu mettre la main, qui contient des données de 2010, l'EDTR montre qu'environ 47 p. 100 des personnes ayant une incapacité ont occupé un emploi à temps plein toute l'année en 2010, comparativement à 67,2 p. 100 des personnes non handicapées. La proportion est toujours d'environ les trois quarts du taux d'emploi des personnes non handicapées.

Bien que la situation des personnes handicapées se soit un peu améliorée depuis quelques années, les toutes dernières années ont été dures, au sortir de la récession, puisque le taux d'emploi des personnes handicapées a chuté. C'est donc toujours une bataille.

La bataille est particulièrement difficile pour les personnes atteintes de certains types d'incapacités. Je pense surtout aux incapacités des domaines cognitifs et émotionnels. Les personnes atteintes de déficience développementale, de troubles de la communication, de troubles d'apprentissage ou de problèmes de santé mentale ont un taux d'emploi très bas depuis de nombreuses années, mais beaucoup de gens voudraient pourtant travailler.

Pourquoi n'ont-ils pas d'emploi? Il y a beaucoup de facteurs externes à ces personnes qui contribuent à la situation. Il y a le manque d'éducation et l'accès trop limité à la formation pour ces personnes, qui persistent, malgré quelques améliorations. Ces personnes n'ont pas suffisamment de soutien au travail, sur le plan humain ou technologique (des facteurs liés aux locaux ou du transport adapté), et les employeurs ne sont pas suffisamment sensibilisés et rassurés sur les incapacités en milieu de travail pour embaucher de nouvelles recrues ou garder en poste des personnes qui ont une nouvelle incapacité et qui auraient besoin d'une certaine attention de leur part.

De plus, les régimes de sécurité du revenu provinciaux peuvent vraiment pénaliser les personnes et les empêcher ne serait-ce que d'envisager de travailler, pour ne pas perdre leurs prestations d'assurance-médicaments, leur logement et la sécurité du revenu de base, puisqu'il peut être très difficile pour ces personnes d'assurer leur sécurité dans un marché du travail très volatile. Les différences économiques locales peuvent faire en sorte qu'il soit difficile pour n'importe qui de se trouver un travail, mais c'est encore pire pour une personne qui a une incapacité. L'information peut ne pas être disponible en formats accessibles. Il n'y a pas toujours de transport en commun. La liste se poursuit encore et encore. C'est un défi complexe à relever, et il n'y a pas de solution magique à la situation.

Il y a ensuite des facteurs propres ou intrinsèques aux personnes, comme l'âge, le sexe, l'appartenance à un groupe autochtone ou à une minorité visible et le type de handicap dont elles souffrent. Nous ne pouvons rien faire pour changer ces facteurs, mais ils sont clairement associés à un taux d'emploi inférieur à la moyenne.

Malgré tout le côté sombre, il y a beaucoup de personnes qui ont un emploi, le gardent depuis longtemps et touchent un salaire décent. Comment cela se fait-il?

J'essaie depuis longtemps d'expliquer comment on peut faire sortir un lapin d'un chapeau malgré tous les obstacles qui existent. D'après les recherches et les histoires que j'entends, il y a trois principales choses qui devraient être plus répandues.

Il faut d'abord renforcer l'aptitude des personnes à avoir l'occasion de participer à l'emploi payé. Au sujet de la formation et de l'éducation en particulier, un enjeu énorme depuis longtemps, bien que l'écart entre l'éducation et la formation des personnes sans handicap et celles des personnes handicapées ait diminué depuis quelques années (c'est une bonne nouvelle), il y a un écart qui persiste, et il est grand.

Plus les gens sont éduqués, plus ils ont accès à de la formation, plus ils sont susceptibles de se trouver des emplois. Cela me porte à croire qu'il faut essayer de faire en sorte que ces personnes aient accès au même type de développement professionnel, non seulement pour lever les obstacles à l'éducation et à la formation, mais pour que les personnes inscrites dans des institutions d'enseignement postsecondaire sachent comment s'adapter à leur handicap et trouvent les ressources dont elles ont besoin. Nous avons besoin de personnel qualifié, et des ressources nécessaires pour cela.

Par ailleurs, aux niveaux primaire et secondaire, les parents n'ont souvent pas beaucoup de perspective d'avenir, et les éducateurs ne savent pas quoi faire de ces personnes quand elles quittent l'école, ils ne savent pas comment les préparer. Il faut faire participer les parents et les éducateurs à une bonne planification de la transition, favorable à l'emploi de la personne à l'avenir.

● (1110)

J'ai parlé avec des fonctionnaires provinciaux, qui m'ont dit que le simple fait de semer cette idée dans l'esprit des jeunes est difficile, et sans cette vision, les jeunes ne fonceront pas. Il faut créer des parcours pratiques pour permettre aux jeunes d'atteindre cet objectif, ce doit être une priorité.

La deuxième grande recommandation serait de renforcer l'aptitude des employeurs à embaucher, à maintenir en poste et à promouvoir des personnes ayant une incapacité.

Il faut beaucoup d'adaptation dans le milieu de travail pour que les gens puissent y travailler: des heures de travail modifiées, des tâches adaptées, etc. Ce ne sont là que des façons de faire, mais il y a d'autres adaptations qui peuvent coûter cher. Je pense aux modifications qu'il peut falloir apporter aux locaux, aux technologies d'assistance, aux rampes et à tout le reste. Ce peut être un obstacle bien concret, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises qui souhaiteraient apporter les modifications requises pour pouvoir embaucher un plus grand nombre de personnes ayant une incapacité, mais également pour mieux servir leurs clients handicapés. Il faut faire quelque chose pour qu'il soit possible, pour les dirigeants de petites ou moyennes entreprises, d'avoir accès à du financement peu contraignant pour investir dans les modifications requises pour engager et maintenir en poste des personnes souffrant d'un handicap et offrir les mêmes avantages à leurs clients handicapés.

Les employeurs n'ont pas toujours les connaissances, l'aisance et l'expertise nécessaires, bien que certains employeurs aient déjà beaucoup de connaissances. Comment peut-on utiliser cette connaissance pour que les employeurs se parlent et qu'ils entendent parler des succès des autres et des solutions qu'ils ont trouvées? C'est un autre objectif auquel il faudrait s'attarder en priorité: permettre le partage de connaissances entre nos entreprises, afin que l'information circule plus fluidement entre les acteurs qui peuvent faire quelque chose pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées.

Enfin, il faut permettre aux organismes communautaires d'engager davantage de personnes ayant une incapacité. Je n'aborderai pas dans le détail tous les problèmes auxquels sont confrontés les organismes communautaires, je suis certain que vous en avez tous entendu parler

abondamment. Le financement de ces organismes, même les meilleurs, peut être très ténu, ce qui peut vraiment décourager les gens à rester dans le secteur, décourager les meilleurs penseurs à rester dans le réseau et à aller encore plus loin.

Bref, comment faire pour que les gens continuent de vouloir faire ce travail, qui peut être très difficile? Il faut d'abord veiller à ce que ces personnes aient un emploi à long terme. Les fonds qui leur sont accordés ne peuvent pas venir sans aucune condition, c'est compréhensible, mais il y aurait moyen de réorganiser le financement pour permettre la plus grande transparence possible avec une bonne dose de stabilité pour qu'ils puissent continuer d'offrir aux employeurs et aux personnes ayant une incapacité les services de qualité dont ils ont besoin.

Il faut également créer des incitatifs pour convaincre des employeurs de travailler avec des personnes confrontées à des difficultés complexes sur le marché du travail. En ce moment, beaucoup d'organismes trouvent des incitatifs à travailler avec les gens qui ne demandent pas un grand effort d'adaptation et qui sont assez faciles à placer. Ainsi, les quotas de ces organismes augmentent, et tout le monde est financé et content, sauf les personnes les plus lourdement handicapées, et il y en a beaucoup, qui sont confrontées à une myriade de défis sur le marché du travail et qui sont laissées pour compte, d'où leur taux d'emploi perpétuellement bas.

Il y a d'autres éléments à prendre en considération, mais pour lesquels vous ne pouvez probablement pas faire grand-chose à l'échelle fédérale. À l'échelle provinciale, par contre, nous pouvons nous inspirer du succès des programmes de la sécurité du revenu et d'assistance sociale, relever le niveau de revenu qui donne accès à des exemptions, éliminer certaines pénalités, ainsi qu'encourager et aider les personnes qui souhaitent effectuer la transition de l'assistance sociale au travail rémunéré.

Il faudrait également élargir l'accès aux prestations de santé et dentaires, entre autres, lorsque les gens quittent l'assistance sociale. Il ne suffit peut-être pas d'accorder quelques mois à ces personnes pour leur permettre de répondre à leurs besoins complexes.

Nous ne pouvons pas faire grand-chose pour changer l'âge et le sexe des gens en particulier, mais nous pouvons concevoir des programmes plus adaptés aux besoins des personnes confrontées à des difficultés multiples.

Il y a donc toutes sortes de choses qui sont possibles et qui se font lorsque les gens sont au courant des moyens à privilégier. Je pense qu'il suffirait de nous retrousser les manches et de trouver des façons de travailler ensemble pour reproduire davantage les modèles les plus inspirants.

● (1115)

Le président: Merci pour cette présentation. Nous avons entendu des organismes communautaires et on nous a parlé de renforcer leurs capacités, comme vous le proposez.

Je sais qu'il faut intervenir tôt dans les écoles, et il est effectivement très important de planifier efficacement la transition en vue d'ouvrir la voie à un avenir viable.

Nous allons maintenant passer aux questions, en commençant avec Mme Perreault.

[Français]

Mme Manon Perreault (Montcalm, NPD): Merci, monsieur le président.

Je vais adresser ma question à M. Fredeen.

Je sais que l'idée de ce groupe de travail était d'étudier l'employabilité des personnes handicapées. Si on exclut votre recommandation de créer un forum canadien des employeurs, faites-vous d'autres recommandations au gouvernement concernant ses politiques et ses programmes pour aider davantage les personnes handicapées à intégrer le marché de l'emploi?

Il y a déjà eu plusieurs consultations. Après les consultations que vous avez faites, il y a sûrement des recommandations, outre celle relative au forum, qu'il faudrait considérer pour aider les personnes handicapées à intégrer le marché du travail.

[Traduction]

M. Kenneth Fredeen: Nous croyons fermement que la solution à ce problème, si je peux m'exprimer ainsi, pourrait venir du secteur privé s'il était soutenu par les différents ordres de gouvernement. À notre avis, le problème se situe entre autres au niveau de l'éducation et du leadership au sein des organisations. Il faut aussi que le gouvernement concentre son énergie et ses ressources sur les bonnes choses.

Nous en avons déjà parlé, mais nous ne sommes pas en faveur du subventionnement des personnes handicapées. Nous croyons qu'il est possible d'accorder de l'aide sous différentes formes à des groupes et à des particuliers, mais au bout du compte, il est avantageux pour l'employeur de pouvoir compter à long terme sur un employé fidèle et engagé. C'est une belle occasion pour le secteur privé.

Nous avons recommandé de financer un réseau d'employeurs qui offrirait un forum pour échanger des pratiques exemplaires en fait de formation et d'acquisition de compétences. Notre recommandation a été acceptée et des fonds ont été réservés à cette fin dans le dernier budget.

On m'a demandé de siéger au conseil d'administration, tout comme Mark, et nous pensons qu'un organisme national d'employeurs est un élément essentiel de la solution.

Mark, voulez-vous ajouter quelque chose là-dessus?

• (1120)

M. Mark Wafer (membre, président, Megleen faisant affaire sous Tim Hortons, Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées): Merci.

Je vais revenir en arrière un moment. Comme Cameron le disait, le taux de chômage chez les personnes handicapées est de 47 p. 100. Ce sont les données de Statistique Canada. Nous savons que dans les faits, le nombre est plus élevé encore, alors le problème est beaucoup plus important qu'on pourrait le croire.

À l'heure actuelle, 800 000 Canadiens handicapés aptes au travail sont à la recherche d'un emploi. Cela représente 16 p. 100 de l'ensemble des personnes handicapées du pays, soit la population du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta combinées, alors c'est énorme.

Si le taux de chômage est haut, c'est que les propriétaires d'entreprise, particulièrement les grandes sociétés, entretiennent des idées fausses à propos des personnes handicapées, et ce sont ces idées qu'il faut changer. C'est le plus grand obstacle qu'une personne handicapée doit surmonter pour entrer sur le marché du travail. Par exemple, les employeurs croient que les personnes handicapées vont travailler plus lentement, être malades plus souvent, prendre plus de congés, être moins productives, faire preuve de moins d'innovation, et ainsi de suite.

Si on subventionne les travailleurs pour les aider à entrer sur le marché du travail et que les employeurs ne comprennent pas que ce ne sont là que des mythes, la subvention devient une façon d'obtenir de la main d'oeuvre gratuitement pendant 12, 5 ou 26 semaines, selon la province, après quoi le travailleur handicapé est remercié, car il devient un fardeau pour l'entreprise.

Le Fonds d'intégration, qui grimpera à 40 millions de dollars à partir de 2015, offre d'excellentes ressources aux entreprises qui veulent embaucher des personnes handicapées, mais il faut l'utiliser de manière plus constructive. Cet argent doit pouvoir servir à prendre des mesures d'accommodement qui pourraient s'avérer coûteuses et à offrir de la formation supplémentaire, car comme on le sait, les personnes handicapées, même celles qui ont un doctorat, ont souvent des lacunes au niveau des compétences non techniques.

Il faut donc offrir de la formation supplémentaire et un encadrement plus serré. C'est une dépense de plus pour les entreprises, alors il faut délaissier le modèle subventionnaire et adopter des modes de financement plus constructives pour le Fonds d'intégration et les autres fonds du genre.

Le président: D'accord.

Merci.

[Français]

Mme Manon Perreault: Je comprends que le problème des subventions salariales...

[Traduction]

Le président: Pardonnez-moi, mais votre question a donné lieu à une réponse plutôt élaborée et vos cinq minutes sont écoulées. Je crois que M. Birch veut aussi répondre à la question, alors nous allons conclure avec sa réponse.

Nous vous écoutons.

M. Gary Birch (membre, directeur général, Neil Squire Society, Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées): Je veux simplement ajouter très rapidement que pour ce qui est des recommandations formulées précisément dans le rapport, nous avons suivi de très près notre mandat, qui était de faire rapport sur ce que les entreprises pouvaient faire. Je pense que cela répond en partie à votre question.

Pour revenir un peu sur ce qui a été dit, mettre en place un réseau d'employeurs est une excellente façon de travailler avec les employeurs et de mieux les préparer à embaucher des personnes handicapées, de déboulonner les mythes, etc. D'autres mesures doivent être prises, comme offrir des mesures de soutien et de la formation pour les personnes handicapées. Si le tout est pensé soigneusement, il est également possible de recourir à des subventions salariales, qui sont en fait davantage des stages rémunérés. Tout cela dans la mesure où l'employeur comprend véritablement ce qui se passe et à quoi il s'engage.

Toute une gamme d'activités doivent être mises en place. Ce rapport vise principalement les entreprises.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

La parole est à M. Shory.

Allez-y, je vous prie.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'être venus éclairer notre lanterne ce matin. Cette étude m'a appris beaucoup de choses, et elle fut aussi très inspirante. Je remercie tous les témoins qui ont comparu devant le comité et ceux qui viendront s'adresser à nous plus tard.

C'est un peu embêtant. D'un côté, des gens d'affaires comme M. Wafer croient fermement aux avantages d'embaucher des personnes handicapées. Ils semblent bien défendre ce groupe. De l'autre côté, dans l'industrie du tourisme d'accueil, les entreprises ont embauché de nombreux travailleurs étrangers temporaires.

Un de vos commentaires m'a frappé, monsieur Fredeen. Vous nous avez dit que c'était bon pour les affaires et pour notre économie d'embaucher des personnes handicapées. J'aimerais que vous nous en disiez plus à ce sujet.

• (1125)

M. Kenneth Fredeen: Je vais dire quelques mots, mais j'aimerais que M. Wafer réponde à votre question, car il a de l'expérience directe en la matière.

Lorsque nous avons consulté les entreprises au Canada... quelques-uns d'entre nous ont eu la chance de visiter le centre de distribution de Walgreens, au Connecticut, où la moitié de l'effectif est composé de personnes handicapées. C'est le centre de distribution le plus florissant et productif, et nous avons pu voir de nos propres yeux comment les choses fonctionnent. Nous avons compris de quoi l'entreprise tirait sa force.

Il y a un énorme bassin de travailleurs talentueux que nous n'avons pas exploité de façon à tirer le meilleur des compétences de ces gens-là. Nous insistons beaucoup trop sur leurs handicaps et les obstacles qu'ils doivent surmonter. Ce que nous avons appris des grandes sociétés canadiennes — et je ne les nommerai pas —, c'est que celles qui ont véritablement compris sont parmi les plus prospères au pays. Pour nous, il est évident qu'une entreprise qui adopte une solide stratégie d'intégration va en récolter les fruits.

Nous avons consulté une étude menée par un Canadien établi à New York. Rich Donovan a fait beaucoup de recherches sur le sujet. C'est prouvé maintenant qu'il est important pour une entreprise de prendre les mesures qui s'imposent. Nous pensons que les entrepreneurs en sont davantage conscients aujourd'hui, mais il faut continuer à les sensibiliser à l'importance que cela revêt pour les affaires.

Pour ce qui est de l'économie, ce n'est pas tellement sorcier, aussitôt que quelqu'un travaille et paie des impôts plutôt que d'attendre l'aide du gouvernement assis à la maison, c'est bon pour l'économie. Ajoutez à cela toutes les personnes qui aident celle qui reste à la maison et qui ne travaille pas, et le fardeau que cela impose à la société en général, il est facile de comprendre que tout le monde en bénéficie quand les choses sont faites comme il se doit.

Mark, vous avez de l'expérience directe en la matière.

M. Mark Wafer: Vous avez débuté avec une observation fort intéressante concernant les établissements de restauration rapide qui doivent avoir recours au programme des travailleurs étrangers temporaires, car il y a effectivement des problèmes à ce chapitre en Alberta. Même chez Tim Horton's, nous avons de la difficulté à trouver du personnel, alors que le taux de chômage chez les personnes handicapées atteint 70 p. 100 en Alberta. Il serait de 47 p. 100 selon Statistique Canada, mais nous savons qu'il est beaucoup plus élevé en réalité.

C'est toujours le même problème. Quelle est la position des employeurs? Soit qu'ils souscrivent à ces mythes et à ces fausses perceptions, soit qu'ils fassent montre d'ouverture d'esprit. Et la seule façon pour eux d'y parvenir, c'est d'avoir effectivement des personnes handicapées à leur emploi. Je suis propriétaire de six cafés Tim Horton's et d'un bar laitier Cold Stone. Au cours des 18 dernières années, j'ai embauché 85 personnes handicapées. Chacune d'entre elles a occupé un véritable emploi rémunéré selon les taux en vigueur. De mes 210 employés actuels, 36 ont une déficience quelconque, et on en retrouve à tous les niveaux de l'organisation.

Pour ce qui est des avantages pour mon entreprise, disons d'abord et avant tout que j'ai le taux de roulement du personnel le plus bas de tous les Tim Horton's du Grand Toronto. Il se situe à 35 p. 100 par rapport à 75 p. 100 pour les autres. Ce n'est pas que je sois un gestionnaire exceptionnel, même si j'aime bien à le penser, mais c'est parce que j'embauche des personnes handicapées.

La clé — et c'est ce qu'on a vraiment compris chez Walgreens — c'est qu'en misant ainsi sur l'intégration, je change l'attitude de mes 180 autres employés qui ne sont pas handicapés. Ces gens-là en viennent à avoir une nouvelle perception de leur employeur, à mieux comprendre le sens de leur travail.

Il y a un autre avantage du point de vue de l'absentéisme, car on sait maintenant que le taux est inférieur de 86 p. 100 chez les personnes handicapées. L'innovation est un autre aspect important. Je peux vous assurer que nous n'aurions jamais eu droit à une escorte policière jusqu'à la porte de cet édifice du Parlement aujourd'hui n'eut été de l'esprit très novateur de cet homme en fauteuil roulant qui témoigne devant vous. Je n'y serais pas parvenu et Ken n'aurait pas fait mieux, mais je peux vous garantir que si une personne handicapée avec un esprit aussi novateur travaillait à un de mes services au volant, je verrais mes ventes augmenter en même temps que l'achalandage, car c'est ainsi que se traduit l'innovation en milieu de travail.

La productivité est un aspect fondamental, car les entreprises craignent de la voir diminuer si elles embauchent des personnes handicapées. Je peux vous dire d'expérience que la productivité est tout au moins équivalente, et plus élevée dans bien des cas. Il y a un exemple particulier que je donne toujours, car il est tellement révélateur. J'ai une personne sourde qui travaille comme boulangère en remplacement d'une autre personne qui occupait ce poste depuis neuf ans. Sa productivité est de 18,4 p. 100 supérieure à celle de la personne qu'elle a remplacée.

Il y a tellement d'avantages et je ne vois aucun aspect négatif à l'embauche de personnes handicapées. Il faut que les propriétaires d'entreprises en viennent à prendre conscience de tous ces avantages. Une fois qu'ils l'auront compris, je peux vous assurer qu'ils ne reviendront pas en arrière.

• (1130)

Le président: Merci, le temps est écoulé. Il y a certes amplement matière à réflexion dans cette réponse. Il serait en effet important que les entreprises se rendent compte de ces avantages que vous avez fait valoir.

Nous passons maintenant à M. Sullivan.

M. Mike Sullivan (York-Sud—Weston, NPD): Je vous suis vraiment reconnaissant pour le temps que vous nous consacrez et pour les exemples probants que vous nous présentez, mais toutes ces histoires de réussite n'ont pas jusqu'à maintenant changé le portrait global. Ce n'est pas d'hier que nous entendons ces arguments. Les études se sont succédées à l'échelon fédéral pour déterminer la façon d'accroître l'emploi de personnes handicapées, mais il doit y avoir quelque chose que nous ne faisons pas correctement, car les taux d'embauche n'ont pas bougé depuis 35 ans. Vous avez d'excellents exemples à mettre de l'avant, mais pour une raison ou une autre, le message ne passe pas et ce sont les mythes et les fausses perceptions qui perdurent. En tout cas, le gouvernement fédéral pourrait en faire davantage pour sensibiliser les employeurs.

Vous avez aussi soulevé la question des programmes de sécurité du revenu qui ne sont pas bien adaptés à la situation des personnes handicapées. Ils sont inefficaces dans les cas d'invalidité épisodique. Les régimes d'assurance-emploi, de pensions et de prestations d'invalidité ne permettent pas les adhésions et les retraits successifs, et aucun soutien n'est offert pour les frais médicaux ou dentaires. D'autres témoins nous ont dit que des personnes handicapées choisissent de demeurer en chômage, même lorsqu'on leur offre un emploi, car elles ne peuvent se permettre de perdre l'accès aux régimes de soins médicaux et dentaires.

Le régime d'assurance-emploi a été modifié de telle sorte que les prestataires sont obligés d'accepter des emplois moins bien rémunérés au bout d'un certain temps. Comme il faut généralement plus de temps à une personne handicapée pour trouver un emploi, simplement parce que leurs perspectives d'embauche sont très limitées, elle doit commencer à chercher du travail beaucoup plus tôt qu'un autre chômeur, ce que j'estime discriminatoire.

Je crois qu'il convient de revoir ces programmes, de repenser les régimes de soutien du revenu, dont la plus grande partie relève du gouvernement fédéral, ainsi que les régimes de soins de santé et dentaires, qui sont financés par le fédéral mais administrés par les provinces.

Pourriez-vous nous donner une idée de ce que vous feriez si vous étiez à notre place?

Le président: M. Sullivan a certes pris tout le temps nécessaire pour bien étayer son point de vue et poser toutes ses questions. Nous sommes prêts à entendre les réponses.

Nous vous écoutons, monsieur Wafer. Je vois qu'au moins deux autres témoins, messieurs Birch et Crawford, souhaitent aussi répondre.

M. Mark Wafer: Je voudrais répondre à la première question. Vous dites que vous entendez depuis toutes ces années ces exemples que nous citons. C'est peut-être vrai, mais vous ne les avez pas entendus de la bouche des employeurs. Ce sont les gens de l'industrie qui vous les ont exposés. Les propriétaires d'entreprise souhaitent entendre ce que leurs homologues ont à dire dans une conversation d'égal à égal.

Il est vrai que le taux de chômage des personnes handicapées n'a pas bougé au cours des 40 dernières années. Il se situe invariablement entre 47 et 50 % depuis 1970. Il y a effectivement eu de nombreux rapports à ce sujet. Plusieurs comités ont été mis sur pied, mais c'était toujours des initiatives sectorielles. Pour la toute première fois, ce sont des entreprises qui demandent une étude. C'est la raison pour laquelle notre stratégie nationale sera lancée et mise en oeuvre uniquement par des propriétaires d'entreprise. C'est ainsi que nous pourrions avoir l'oreille attentive de nos homologues employeurs.

Il y a quatre ans, j'ai mis sur pied un programme qui s'intitule « Rotary at Work ». Étant moi-même membre du Club Rotary, je fais valoir aux autres rotariens les avantages de l'embauche de personnes handicapées. Je leur parle d'employeur à employeur. Depuis quatre ans, nous avons permis à 189 personnes handicapées de trouver un emploi à temps plein intéressant et assorti d'une rémunération respectant les taux en vigueur.

Si nous avons sans doute effectivement un peu tourné en rond dans le passé, nous sommes désormais beaucoup plus efficaces en parlant du point de vue des entreprises. À Toronto, j'ai pu établir des liens étroits avec bon nombre de nos partenaires communautaires et ceux-ci s'adressent à moi lorsqu'une nouvelle entreprise s'installe dans leur secteur. Ils me demandent de communiquer avec le nouvel employeur, car ils savent qu'il va me prêter une oreille attentive. Ce n'est pas le cas pour eux. C'est exactement ce qu'il nous faut dorénavant. Nous devons pouvoir compter sur des employeurs capables de dire que, loin de leur faire perdre de l'argent, cela fait grimper leurs bénéfices. Je pense que c'est ce qui va maintenant faire une différence.

• (1135)

Le président: Merci, monsieur Wafer. Cette approche d'employeur à employeur semble vraiment prometteuse.

Monsieur Birch.

M. Gary Birch: Je suis tout à fait d'accord avec Mark.

Vous vous demandiez pourquoi la situation n'avait pas évolué. Je pense qu'il y a de nombreux facteurs qui l'expliquent. Vous en avez mentionnés quelques-uns, et je constate une tendance inquiétante qui voit une bonne partie du financement destiné aux personnes handicapées et à l'emploi... Les éléments dissuasifs dont vous avez parlé sont évidemment bien réels du point de vue économique, et nous devons faire quelque chose. J'ai toutefois l'impression que vous avez déjà une bonne idée des mesures qui s'imposent.

Récemment, soit depuis environ cinq ans, on observe qu'une bonne partie des programmes sont de plus en plus ciblés. D'autres témoins vous ont sans doute parlé de l'approche « sélective ». C'est un véritable problème. Le financement est ciblé de manière à favoriser l'intégration au marché du travail des personnes handicapées qui ont sans doute le moins besoin d'aide. Ce n'est pas que ces gens-là devraient être exclus, mais les personnes devant composer avec de nombreux obstacles complexes ou avec une incapacité à plus long terme assortie de difficultés plus nombreuses ne profitent pas des mêmes occasions en raison de la structure du financement qui est fondé entre autres sur l'atteinte de certains objectifs. La situation est devenue problématique, car de plus en plus de programmes adoptent cette approche.

Nous devons nous assurer de mettre en place les mécanismes nécessaires pour appuyer les personnes handicapées à tous les échelons du spectre, qu'elles aient de nombreux besoins complexes à combler ou qu'il leur manque simplement un petit coup de pouce pour trouver un emploi.

D'ailleurs, il conviendrait également de régler de nombreux problèmes associés aux mesures de soutien pour les personnes handicapées.

Le président: Merci, monsieur Birch.

Nous allons conclure avec M. Crawford.

Vous avez la parole.

M. Cameron Crawford: Je vais poursuivre dans le sens du dernier point soulevé par Gary concernant les mesures de soutien. Je n'en ai pas traité dans mon exposé, mais c'est un problème qui apparaît sur l'écran radar des organisations de soutien depuis 15 ans, peut-être 20, en tout cas, depuis une bonne dizaine d'années. En toute franchise, ces organismes ont pour ainsi dire abandonné en l'absence d'une véritable volonté politique en ce sens au Canada.

Si l'on pouvait concevoir un système de soutien pour offrir aux personnes handicapées les mesures — dispositifs technologiques, fauteuils roulants, appareils auditifs, médicaments, etc. — actuellement accessibles à bien des gens dans le cadre d'un régime de sécurité du revenu (aide sociale provinciale), on ouvrirait une nouvelle porte d'entrée au système. Si les gens avaient accès à ces mesures sans égard à leur situation d'emploi — si vous occupez un emploi, vous êtes admissible, et si vous êtes en chômage, vous l'êtes également — la perte de l'accès à ces mesures ne serait plus un élément dissuasif à l'intégration au marché du travail. Je dirais que c'est l'un des principaux obstacles.

Vous pouvez bien avoir les employeurs les mieux renseignés et les plus compatissants au monde, si le régime privé d'assurance ne permet pas de couvrir adéquatement les coûts permanents associés à l'incapacité, alors que ces coûts sont assumés par le système si la personne reste en chômage, quelle sera sa décision? Elle va renoncer au marché du travail, car ce n'est tout simplement pas une bonne idée. C'est peut-être sa vie qui est en jeu. C'est le cas pour bien des personnes. Elles ont absolument besoin des mesures de soutien auxquelles elles ont actuellement accès.

Le président: Merci beaucoup pour cette intervention. Vous avez certes fait bon usage du temps qui vous était alloué.

C'est à vous, monsieur McColeman.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Merci, monsieur le président.

C'est la première occasion que j'ai de vous remercier personnellement comme je souhaitais le faire pour le rapport auquel vous avez contribué avec grande diligence. Ce fut une véritable inspiration pour moi.

Pour tout vous dire, j'ai déposé une motion devant le Parlement en prévision des prochaines étapes à franchir. Je sais très bien que nous n'allons pas changer le monde du jour au lendemain, mais nous nous devons d'améliorer les choses et nous en avons maintenant l'occasion. J'ai aussi été dans les affaires pendant 25 ans. Avant d'entrer en politique en 2008, j'étais propriétaire de mon entreprise qui employait 20 personnes. Je vous précise en outre que j'ai un fils de 26 ans qui vit avec une déficience intellectuelle.

Je suppose que ma question s'adresse davantage à Mark, mais vous pouvez tous y répondre. Maintenant que vous connaissez mes antécédents, je vous indique que je m'interroge surtout au sujet de la situation pratique d'un employeur qui ne comprend pas vraiment la dynamique en cause et les avantages démontrés d'une telle approche. Étant moi-même un ancien rotarien, je connais votre travail au sein du club et je suis tout à fait favorable au modèle des champions entrepreneurs qui mise sur une approche d'égal à égal.

Le gouvernement a certes un rôle à jouer relativement aux mesures de soutien, comme nous le faisons d'une manière générale pour les chômeurs, notamment via la Subvention canadienne pour l'emploi que nous venons de mettre en oeuvre, et éventuellement dans le cadre d'initiatives à venir pour améliorer l'aide offerte aux personnes handicapées. Je ne sais pas si tout cela est vraiment sur la table à dessin du gouvernement, mais je rêve un peu à l'approche que

nous pourrions adopter en la matière du point de vue gouvernemental.

D'avantage dans la perspective des PME, pourriez-vous nous parler, Mark, de l'importance d'un programme de mentorat au sein de votre organisation? Lorsque vous accueillez quelqu'un que vous souhaitez embaucher, dans quelle mesure est-il important qu'un employé déjà en poste — dans mon cas, cela pouvait être un menuisier, car j'étais dans la construction — serve de mentor au nouvel arrivant qui peut fort bien avoir une incapacité? En quoi est-ce si important dans la pratique?

● (1140)

M. Mark Wafer: C'est en fait très important, et ce, pour plusieurs raisons. Nous avons notamment pu constater avec le temps que les personnes handicapées ne possèdent pas nécessairement toutes les compétences générales requises lorsqu'elles terminent leurs études, même à l'université. À leur arrivée sur le marché du travail, que ce soit au salaire minimum comme dans mon entreprise ou dans un emploi chez Deloitte, elles ont besoin d'un mentorat supplémentaire, non seulement en rapport avec l'emploi, mais aussi à l'égard des aptitudes à la vie quotidienne. Nous en discutons justement avant la séance, et nous avons pu échanger quelques anecdotes assez amusantes à ce sujet. C'est assurément une ressource que toutes les entreprises devraient songer à offrir d'une manière ou d'une autre. Il n'est pas nécessaire que cela soit très structuré ni que l'on investisse beaucoup d'argent.

Le mentorat peut se faire de bien des façons différentes. Parmi mes 36 employés handicapés, 8 ont une déficience intellectuelle. Ils n'ont pas nécessairement besoin de mentorat, mais il leur faut absolument de l'encadrement. C'est là que les relations avec la collectivité deviennent cruciales. Lorsque j'embauche un nouvel employé en provenance d'un organisme d'intégration communautaire ou d'un groupe semblable, je m'attends à ce que les moniteurs et les prospecteurs d'emplois entretiennent une relation continue avec moi. Ils deviennent ainsi en quelque sorte mes experts-conseils. Ils peuvent m'aider à régler les problèmes qui se présentent, qu'ils concernent le travail, la vie personnelle ou le handicap lui-même.

Le mentorat est une bonne chose, mais j'aurais une mise en garde. Il y a trop d'entreprises qui y ont recours pour avoir accès à une main-d'oeuvre gratuite. Nous devons être très vigilants à ce sujet. Il est très important de pouvoir accueillir une personne en fauteuil roulant qui sort de l'université avec un baccalauréat en administration des affaires, car cette personne n'a sans doute rien à faire valoir sur son curriculum vitae. Elle n'a probablement jamais distribué de journaux ou travaillé à un Tim Horton's. Elle n'a aucune expérience de travail. Il peut donc être très bénéfique pour elle de travailler dans une entreprise dans le cadre d'un programme de mentorat, mais il doit y avoir une date de début et une date de fin. On ne peut pas maintenir des gens indéfiniment dans une situation de mentorat, car cela devient de la main-d'oeuvre gratuite.

M. Phil McColeman: Je suis heureux que vous ayez fait le lien avec l'encadrement. Vous avez parlé des partenaires communautaires et je présume qu'il s'agit d'organisations locales. Je sais que vous étiez récemment de passage à Brantford où vous avez pu discuter avec Lisa Hooper, qui a sa propre petite entreprise. Dans le passé, nous avons ciblé notre financement en fonction de certaines orientations. Pensez-vous que c'est la façon la plus pertinente pour le gouvernement d'utiliser ses ressources? Avez-vous accès à des services d'encadrement lorsque vous en avez besoin?

•(1145)

Le président: Merci pour la question, et nous allons conclure avec la réponse.

M. Mark Wafer: Oui, c'est absolument essentiel.

Les partenaires communautaires sont la pierre angulaire de ma réussite dans l'embauche de personnes handicapées. Il y a différentes nuances qui entrent en jeu, car chaque déficience a ses particularités et un spectre qui lui est propre. Pour un employeur, tout cela peut devenir fort délicat. Nous avons donc besoin de l'expertise des partenaires communautaires.

Nous avons discuté à maintes reprises avec le gouvernement ontarien à ce sujet pour déterminer comment les choses devraient fonctionner, quelles devraient être les normes et quelles mesures devraient être prises à l'encontre des organisations dont les normes sont inadéquates. Dans certains cas, nous avons cherché à rehausser le niveau d'intervention des partenaires communautaires afin qu'ils puissent mieux répondre aux besoins des employeurs. Le gouvernement pourrait notamment apporter une aide concrète en finançant ces organisations pour leur permettre de travailler plus efficacement. En Ontario, par exemple, on vient tout juste de retirer du financement pour la formation préalable à l'emploi, une étape extrêmement importante pour une personne ayant une déficience intellectuelle. Ce n'est pas exactement le genre de personnes que l'on peut laisser dans un Tim Horton's en leur disant de se débrouiller. L'aide gouvernementale peut être très bénéfique à l'égard de certaines ressources indispensables.

Le président: Merci beaucoup pour cette observation.

Nous passons maintenant à M. Andrews.

M. Scott Andrews (Avalon, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bienvenue à nos invités.

Je vais poursuivre dans le sens des questions posées par M. McColeman. Comme vous le savez, le manque d'expérience est l'un des principaux obstacles auxquels les personnes handicapées sont confrontées. Comment peuvent-elles acquérir cette expérience pour avoir accès à des emplois intéressants?

À Terre-Neuve-et-Labrador, nous avons un programme d'accès à la fonction publique intitulé *Opening Doors*. Je présume qu'il existe des programmes semblables dans les autres provinces. D'après votre expérience, est-ce que la participation à ces programmes provinciaux d'intégration facilite l'obtention d'un emploi ultérieur dans le secteur privé? Est-ce que les participants peuvent acquérir l'expérience de travail dont ils ont besoin dans le secteur privé?

M. Mark Wafer: C'est une question délicate. Je vous dirais que ce n'est pas vraiment le cas. Il existe d'excellents programmes de mentorat qui ont permis à des personnes handicapées d'avoir accès à un emploi à temps plein ou à une formation préalable. Mais à l'issue du programme de 20 à 25 semaines, le participant se retrouve à la case départ. Il n'a toujours pas accès à un emploi dans le secteur privé. Il doit toujours composer avec des employeurs et des spécialistes des ressources humaines encore sous l'emprise des mêmes mythes et fausses perceptions. C'est le principal obstacle. Nous devons d'abord régler ce problème, et il faudra pour ce faire sensibiliser les gens. Le gouvernement peut certes apporter de l'aide à ce chapitre. Ce sont les premiers obstacles à abattre

La formation est tout à fait recommandée qu'elle prenne la forme d'encadrement, de mentorat ou de préparation à l'emploi. C'est assurément une bonne chose, mais ce n'est pas cela qui va procurer

de l'emploi à ces personnes, car elles vont continuer à se heurter aux mythes et aux fausses perceptions.

M. Kenneth Fredeen: Monsieur le président, j'aimerais également faire un commentaire sur cette question.

Encore une fois, je crois que nos consultations auprès du secteur privé nous ont appris qu'il existe un intérêt réel pour faire ce genre de chose — c'est-à-dire offrir de l'encadrement, du mentorat et des stages — pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à des expériences de travail que les autres obtiennent naturellement. Ces programmes existent, et le secteur privé aimerait participer davantage. Je crois qu'il faut aborder cela de manière holistique.

L'autre chose — ce n'est peut-être pas exactement ce dont vous parliez, mais je pense que c'est important —, c'est que nous souffrirons tous, à un certain moment, d'un handicap. Étant donné le vieillissement de la population active et le fait que le départ à la retraite n'est plus obligatoire, il faudra certainement apprendre à créer un milieu de travail plus inclusif. À cet égard, quelle est la différence? Je crois que c'est naturel. Je crois que les choses évoluent grandement en ce moment et que cela modifiera la façon d'agir des employeurs. Ils doivent voir plus loin, et envisager des stratégies comme l'encadrement et le mentorat, et ils ont déjà commencé.

M. Scott Andrews: Kenneth, vous avez mentionné quatre pratiques exemplaires. Pourriez-vous nous en parler plus en détail et expliquer comment nous les élaborerons et comment nous demanderons ensuite aux gens de les suivre?

•(1150)

M. Kenneth Fredeen: C'est difficile de faire comprendre cela à quelqu'un. Je crois que dans le cas qui nous occupe, la sensibilisation est extrêmement importante. Je crois qu'il sera très important qu'il y ait une plus grande collaboration entre les différents groupes concernés — et surtout que les employeurs prennent les commandes, et je crois que cela va arriver par l'entremise du nouveau réseau d'employeurs financé — pour que les employeurs élaborent des pratiques exemplaires concernant la formation et les approches qui peuvent être adoptées.

Nous avons découvert que l'adaptation n'engendrait pas des dépenses si élevées. Il s'agit simplement d'ouvrir la porte aux possibilités auxquelles on n'aurait pas songé auparavant. Habituellement, les mesures d'adaptation ne coûtent rien dans le cas de 57 p. 100 des personnes handicapées. Pour le reste, cela coûte environ 500 \$ en moyenne. C'est un investissement mineur. Je crois qu'il s'agit vraiment de sensibilisation.

Encore une fois, je crois que les employeurs écoutent les autres employeurs. Lorsqu'ils voient les autres réussir en affaires en embauchant des personnes handicapées, ces employeurs veulent savoir comment ils peuvent le faire aussi et comment cela fonctionne et ils veulent échanger les pratiques exemplaires. À ce moment-là, on augmente le nombre de pratiques exemplaires qui seront à la disposition des employeurs.

M. Scott Andrews: Merci.

Le président: Il vous reste quelques secondes. Je crois que ce serait bien de terminer avec M. Crawford. Je crois certainement que M. Wafer, en sa qualité d'homme d'affaires, a indiqué certains des avantages qui découlent de tout cela. Lorsque vous entendez un homme d'affaires parler à un autre homme d'affaires, vous comprenez certainement où ils peuvent amener leur entreprise.

Monsieur Crawford, pourriez conclure avec votre réponse?

M. Cameron Crawford: J'ai deux réponses à la question de savoir si les programmes fonctionnent ou non.

Les programmes sont souvent utilisés de plusieurs façons, selon la manière dont ils ont été conçus. Ils sont mis sur pied pour servir de mesures incitatives et aider un large éventail d'organismes à accomplir toutes sortes de choses. Je crois qu'il y a deux ou trois ans, à Terre-Neuve-et-Labrador, on a mené une évaluation sur plusieurs organismes qui font le type de travail mentionné dans votre question. Si je me souviens bien, l'étude a conclu que cela dépendait de l'organisme et de sa structure, de sa culture organisationnelle, des compétences de ses employés et des valeurs de l'organisme. Il y a de nombreux ingrédients qui peuvent faire en sorte que certains organismes soient plus efficaces à intégrer les personnes handicapées dans l'économie locale que d'autres.

En ce qui concerne la question de savoir qui fait le travail chez les employeurs, il y a plusieurs niveaux. Il y a le PDG, le propriétaire, le gestionnaire, les gens des ressources humaines, etc. Une personne qui défend la cause finit par engendrer l'inaction chez les autres. Vous pouvez obtenir quelques liens informels et peut-être quelques réponses à vos questions. En ce qui concerne la question de savoir quand les choses se mettent vraiment à avancer, parfois, ce sont les gens qui se concentrent plus sur le personnel d'un organisme qui comprennent vraiment comment cela fonctionne.

Il y a quelques années, à l'Institut Roeher, nous avons répandu l'idée de donner aux employés qui font du bon travail au sein d'un organisme dans l'intégration et la rétention des travailleurs handicapés l'occasion de partager ces connaissances avec d'autres gens oeuvrant dans le même domaine. Pour y parvenir, il faut que le dirigeant de l'entreprise libère ces personnes. On avait mentionné qu'il pourrait peut-être exister du financement pour les organismes qui voudraient se lancer dans ce type de projet altruiste, afin d'aider leurs partenaires du marché du travail à mieux intégrer les personnes. C'est seulement une idée.

Le président: Merci, monsieur Crawford.

Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur Daniel? Nous allons terminer avec vos questions.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Oui. Merci, monsieur le président.

J'aimerais aussi remercier les témoins d'être ici.

Ma question comporte deux volets. Le premier concerne le fait qu'on accorde beaucoup d'importance à toutes les recherches sur les personnes handicapées, et c'est très bien. Toutefois, au Canada, plus de 80 p. 100 de toutes les entreprises sont des petites entreprises. Donc, monsieur Wafer, le travail exemplaire que vous faites auprès des personnes handicapées est extraordinaire, mais nous avons plus d'un demi-million de petites entreprises au Canada. Nous devons leur faire comprendre qu'il est important d'embaucher des personnes handicapées.

À part visiter toutes ces entreprises partout au Canada, ce qui sera assez difficile, comment pouvons-nous, en tant que gouvernement fédéral, aider à faire passer le message selon lequel les personnes handicapées jouent un rôle important dans notre société et peuvent apporter une grande contribution?

Je vais poser ma deuxième question avant de manquer de temps. Avez-vous cherché à savoir s'il existait des initiatives à but non lucratif qui se concentrent sur les personnes handicapées qui fondent leur propre entreprise et qui embauchent ainsi des gens handicapés par l'entremise de ce processus?

• (1155)

Le président: D'accord.

Allez-y, Kenneth.

M. Kenneth Fredeen: J'aimerais ajouter deux ou trois commentaires et ensuite permettre à Mark de donner son avis.

Lorsque nous avons commencé, nous avons consulté l'Association des petites entreprises; nous allons rencontrer ses représentants à nouveau, et Mark m'accompagnera. En effet, les petites entreprises représentent une grande partie des employeurs. L'embauche de personnes handicapées présente des avantages et des inconvénients pour ces entreprises. Nous leur parlerons des avantages. Encore une fois, il s'agit de sensibilisation. En ce qui concerne les grandes entreprises, il y a des avantages, mais aussi des inconvénients. Il s'agit surtout de ce qui se passe au sommet, c'est-à-dire comment l'organisme est dirigé de haut en bas. Cela dépend des dirigeants. Le propriétaire d'une petite entreprise est aussi son dirigeant et il peut choisir de faire fonctionner cela, comme Mark l'a fait.

La deuxième question concerne l'innovation sociale. C'est l'une des choses qui est en train de changer. Lorsqu'on tient compte de la technologie, des nouvelles occasions de collaborer auxquelles on n'avait pas pensé, et de la mondialisation de l'économie, ce sont toutes des choses qui représentent des occasions formidables pour les personnes handicapées; elles n'existaient pas auparavant. Nous n'avons pas mené de consultation dans ce secteur, mais il s'agit de l'un des domaines en croissance pour ce groupe.

M. Mark Wafer: Tout d'abord, la sensibilisation se fera à très grande échelle. Parmi toutes les personnes handicapées qui sont sur le marché du travail actuellement, seulement 7 p. 100 travaillent pour de grandes entreprises, et 93 p. 100 travaillent pour des petites et moyennes entreprises; il y a plusieurs raisons importantes qui expliquent cette situation.

Une banque canadienne, par exemple, emploie plus de 100 000 personnes. Le PDG et les cadres supérieurs comprennent déjà cela. Ils ne le comprennent pas toujours pour les bonnes raisons, mais ils le comprennent, car la société se charge de le leur rappeler. En effet, le dirigeant d'une banque sur le coin d'une rue comprend cela, car les personnes handicapées font partie de ses clients; il embauche donc des personnes handicapées, par exemple une personne sourde ou une personne en fauteuil roulant. Mais il y a 96 000 employés au milieu, et ils forment ce que j'appelle le pergélisol, car ils sont très difficiles à changer. La sensibilisation sera la clé qui nous permettra d'y arriver.

Comme Ken l'a dit, si vous êtes propriétaire d'une petite entreprise, vous prenez toutes les décisions. Par exemple, en tant que propriétaire d'une petite entreprise, je peux prendre une décision aujourd'hui et tout changer demain. Toutefois, si les dirigeants de BMO ou de la Banque TD prennent la même décision, ils auront autant de difficulté à la mettre en oeuvre que s'ils essayaient de faire changer le *Titanic* de cap. Il peut s'écouler trois ans avant que les choses commencent à bouger.

M. Cameron Crawford: En ce qui concerne l'entreprise sociale, il est intéressant de remarquer que le développement économique communautaire est un domaine dans lequel les gens prennent le contrôle de leur propre destinée économique, et pourtant, les gens handicapés n'ont pas été concernés de façon importante. Le gouvernement pourrait donc s'intéresser à la question et tenter d'encourager la participation des personnes handicapées dans les initiatives de développement économique communautaire.

Au Québec, on appuie les entreprises sociales. Je ne me souviens pas du nom des organismes concernés, mais un assez grand nombre embauchent des personnes handicapées; elles ne représentent pas la totalité des effectifs, mais un pourcentage important des employés de l'organisme. Elles font un travail lié aux domaines de la justice sociale ou de l'environnement, mais il s'agit d'une entreprise qui fait de l'argent.

Le président: Merci. Nous pourrions nous arrêter ici.

Nous vous remercions beaucoup de vos réponses précises et informatives, et d'avoir pris le temps de nous donner votre avis éclairé. Nous allons certainement en tenir compte.

Nous allons maintenant suspendre les travaux pour accueillir le deuxième groupe de témoins.

• (1155)

(Pause)

• (1205)

Le président: J'aimerais demander aux membres du comité de prendre place. Nous entendons trois groupes de témoins aujourd'hui; il faut donc nous mettre rapidement au travail.

Nous accueillons maintenant Bonnie Brayton, que j'ai déjà rencontrée, et Carmela Hutchison, du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada. Nous accueillons aussi Keenan Wellar de LiveWorkPlay, et Frank Smith de l'Association nationale des étudiants handicapés au niveau postsecondaire.

Nous allons d'abord entendre les exposés.

Bonnie, allez-vous livrer l'exposé, ou Carmela s'en chargera-t-elle?

Nous allons d'abord entendre l'exposé de Mme Hutchison. Vous avez la parole, madame.

• (1210)

Mme Carmela Hutchison (présidente, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada): Merci beaucoup.

J'aimerais reconnaître les terres territoriales des Algonquins que nous partageons ici aujourd'hui.

Merci de nous accueillir.

Je vais commencer par formuler des recommandations, car selon mon expérience, je crois que c'est la chose la plus importante; je vais donc d'abord vous les énumérer et ensuite les approfondir.

Les recommandations du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada en ce qui concerne l'emploi et les femmes handicapées sont les suivantes. Tout d'abord, il faut donner la priorité, dans tous les programmes, aux femmes qui, comme vous l'entendez aujourd'hui, ont le taux de chômage le plus élevé. Dans notre population, nous reconnaissons que les immigrants, les Premières Nations racialisées et les femmes autochtones sont victimes d'une triple discrimination.

Les services de garderie abordables représentent un problème pour chaque parent dans notre pays, et pour les femmes handicapées en particulier. Nous devons aborder la question dans le cadre d'une stratégie nationale en matière de services de garderie.

On doit aussi prévoir des mesures de soutien aux personnes handicapées qui facilitent leur entrée sur le marché du travail, notamment des interprètes et des lecteurs pour personnes sourdes, des services de soutien à domicile et de soins auxiliaires pour appuyer le rôle des femmes dans le milieu de travail. Les programmes de soutien du revenu pour les femmes handicapées doivent être améliorés, souples et transférables. Les prestations de maladie de l'assurance-emploi, en particulier, sont un soutien

nécessaire pour les femmes handicapées qui représentent la grande majorité des gens qui souffrent de maladies épisodiques. En effet, les femmes qui souffrent du cancer du sein méritent un soutien du revenu plus important pendant qu'elles reçoivent leurs traitements.

J'aimerais vous inviter à consulter une discussion plus approfondie sur les prestations d'assurance-emploi et sur les femmes handicapées qui a été présentée à Condition féminine Canada le 12 mars 2009, et au cours de laquelle j'ai fait des commentaires sur un rapport du Caledon Institute of Social Policy qui m'a beaucoup inspirée.

Enfin, un mode de transport accessible et abordable est essentiel à une participation réussie en milieu de travail.

J'ai examiné certains témoignages précédents et j'ai également tenté de répondre à certaines questions qui, à mon avis, n'avaient pas reçu une réponse complète. L'une d'entre elles concernait la définition de « handicap ». Lorsque le Conseil des Canadiens avec déficiences a élaboré ses règlements administratifs, il a simplement reproduit le préambule et l'article 1 en reconnaissant essentiellement que les personnes handicapées font face à des obstacles liés à l'attitude. Cela fait partie du préambule. Ensuite, le paragraphe 2 de l'article 1 fait référence au fait que les personnes handicapées ont des handicaps physiques ou mentaux qui rendent difficile leur participation à la vie quotidienne. Nous pensons donc que ces deux éléments représentent ensemble la meilleure définition, même s'il n'existe aucune définition réelle et établie de la notion de handicap.

En ce qui concerne les problèmes auxquels font face les femmes handicapées au Canada, les déterminants sociaux de la santé ont d'énormes répercussions sur les perspectives économiques des femmes handicapées. Le Canada énumère 11 déterminants de la santé: le revenu et le statut social, les réseaux de soutien social, l'éducation et la littératie, l'emploi et les conditions de travail, l'environnement physique et social, la biologie, la supériorité génétique, les habitudes de santé personnelles et la culture. Nous recommandons d'ajouter le transport aux déterminants de la santé. De plus, les mesures de soutien aux personnes handicapées sont absolument essentielles à la santé des femmes handicapées, et c'est pourquoi on devrait également les ajouter à la liste des déterminants sociaux.

La grande partie des données disponibles ne sont pas à jour, car on ne recueille plus de données par l'entremise de l'enquête sur la participation et les limitations d'activités, de l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu et du questionnaire détaillé du recensement. Il faut absolument s'occuper de cela rapidement, afin d'améliorer notre compréhension de la façon dont les politiques et les pratiques fonctionnent — ou ne fonctionnent pas.

Un nouveau produit a été mis au point, mais il ne fournit pas encore de données utiles à l'élaboration de politiques éclairées, et nous ne savons pas encore comment ces données seront comparables aux anciennes données. Le Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées communique des observations importantes, mais il ne fournit pas un plan stratégique réel qui précise notre avenir.

•(1215)

Ce sont les femmes handicapées qui affichent de loin le plus haut taux de chômage et les revenus les plus faibles au pays, et ce, peu importe leur âge. Plus de trois millions de Canadiens en âge de travailler seraient atteints d'un handicap, et on compterait plus d'handicapés parmi les Canadiens âgés. Évidemment, le fait que les femmes vivent plus longtemps que les hommes signifie que nous avons plus de chances de faire partie de cette catégorie de personnes âgées et handicapées. Je sais que je m'attends à cela avec l'âge, et je remarque que mon handicap évolue.

On a dit vouloir financer la création d'emplois, mais on n'a pas fait d'efforts soutenus afin d'en créer pour les personnes handicapées. Nous remarquons que BUILT Network — programme du Réseau national pour la santé mentale ayant donné d'excellents résultats — n'a pas eu droit à un financement en 2008-2009. Le fonds d'intégration aussi a subi beaucoup de compressions. Je pense notamment à l'initiative Imaginez les possibilités, dans ma ville, Calgary, qui n'a pas eu droit à des fonds d'intégration régionaux.

En outre, quand le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada s'est revitalisé en 2006, il a obtenu un financement aux chapitres de la violence envers les femmes handicapées et de l'exploration de solutions de logement. Toutefois, la troisième priorité stratégique, qui était l'emploi, n'en a pas obtenu. Il est très important de prendre des décisions stratégiques, mais la création d'emplois à long terme pour les personnes handicapées passe par l'accès à un financement.

Essentiellement, on vous a aussi fait part du fait que les exigences d'admissibilité à certains programmes sont trop restrictives. Les gens ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. C'était un gros problème dans le programme BUILT Network. Si les gens avaient de l'expérience sur le marché du travail et étaient admissibles à l'assurance-emploi ou à des prestations d'invalidité à long terme, ils étaient exclus du programme. Certains qui avaient de l'expérience sur le marché du travail auraient aussi dû avoir la possibilité d'améliorer leur employabilité.

Il existe beaucoup de programmes qui visent les personnes souffrant de handicaps intellectuels ou psychologiques. Encore une fois, si les exigences d'admissibilité sont restrictives, il peut être difficile d'y participer — surtout pour celles qui présentent plus d'un handicap: en effet, leur demande peut être refusée pour cette raison.

De la même manière, les personnes atteintes de handicaps physiques n'ont pas toujours droit à un traitement. Bien que je ne fasse pas un travail rémunéré, je n'ai pas eu accès à une réadaptation pour lésés cérébraux parce que je souffre aussi d'une maladie mentale. D'ailleurs, je n'ai eu droit à aucune réadaptation parce que j'avais trop de problèmes. L'hôpital Foothills n'a même pas accepté de me faire subir une évaluation de mes capacités fonctionnelles. C'est encore ce qui se passe aujourd'hui.

Souvent les personnes atteintes de maladies épisodiques et chroniques manquent de temps pour être admissibles aux prestations. Les personnes souffrant de maladies chroniques qu'on ne considère pas suffisamment graves n'ont pas droit à des mesures de soutien assez flexibles. Très souvent, les gens peinent à garder leur emploi pendant qu'ils suivent des traitements pour le cancer ou qu'ils sont aux prises avec la sclérose en plaques. S'ils acceptent un horaire de travail réduit, leurs prestations d'invalidité sont réduites en conséquence. D'autres personnes rapportent avoir été considérées trop ou pas assez handicapées pour être admissibles à un programme.

En ce qui concerne la convention des Nations Unies et la responsabilité collective du secteur public, des entreprises et des

simples citoyens de la respecter, soulignons l'article 6 sur les femmes, l'article 27 sur le travail et l'emploi, l'article 32 sur la capacité de veiller à son application et l'article 32(b) sur le renforcement de la capacité des organismes communautaires à y veiller.

•(1220)

Le président: Je vous serais reconnaissant de terminer votre exposé.

Mme Carmela Hutchison: D'accord.

Essentiellement, les articles 6, 16 et 28 portent sur les difficultés qu'éprouvent les femmes handicapées à maintenir leur employabilité.

Nous sommes très reconnaissants d'avoir eu l'occasion de comparaître devant vous. Nous sommes tout disposés à servir de personne-ressource auprès du gouvernement du Canada pour résoudre les problèmes des femmes et des filles handicapées afin d'atteindre l'égalité pour tous les Canadiens.

Le président: Merci beaucoup pour cet exposé.

Je cède maintenant la parole à M. Wellar. Allez-y.

M. Keenan Wellar (co-chef et directeur des communications, LiveWorkPlay): Merci beaucoup.

Merci pour ce témoignage. Je souscris à la plupart de ce qui a été dit.

Je fais aussi écho à l'opinion selon laquelle il importe de cibler ceux qui affrontent le plus d'obstacles, en reconnaissant que certains sous-groupes de personnes handicapées, comme celles atteintes de déficiences intellectuelles et développementales, se heurtent à des obstacles comportementaux et systémiques plus graves et plus importants. Il est peu probable que nous réussirons à surmonter ces obstacles de façon marquée en abordant l'embauche de personnes handicapées comme si celles-ci formaient un groupe homogène. Ce n'est pas le cas. Chaque personne est différente, et on peut dire la même chose de chaque groupe. Parfois les groupes se mélangent, ce qui complique les choses.

Mon expérience est celle d'un fournisseur local, pas seulement de soutien à l'emploi, mais aussi de soutien pour aider les personnes handicapées à vivre, à travailler et à s'amuser à Ottawa. Une partie de mon travail consiste à aider ces personnes à trouver un emploi et à aider les employeurs à les accueillir dans leur lieu de travail. Au fil des ans, j'ai pu voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, et c'est de cela que j'aimerais vous parler.

Par ailleurs, je fais du bénévolat pour Centraide Ottawa, dans le cadre duquel je suis l'un des champions du domaine ciblé. Je fais des conférences publiques pour parler des avantages d'embaucher des personnes handicapées et promouvoir un changement d'attitude dans ce domaine.

Pour vous donner une idée de ce que nous faisons sur le plan de l'emploi, à portée de vue de ce magnifique édifice, un des membres de LiveWorkPlay travaille dans le service de la comptabilité de l'hôtel Westin. Un peu plus à l'ouest, dans la rue O'Connor, nous appuyons une personne qui gère une petite entreprise, où il travaille avec Accenture. Plus au sud, dans le Works Gourmet Burger Bistro de la rue Banks, en ce moment, un de nos membres aide au service le midi. Cela vous donne une petite idée de ce que nous faisons à Ottawa. Voilà de vraies personnes qui travaillent directement dans votre collectivité.

Nous sommes un organisme local de rayonnement local, mais notre travail repose sur des pratiques exemplaires exercées dans la province, au pays et à l'étranger. Je connais très bien certains des messieurs qui ont comparu — en fait, Mark Wafer était justement assis sur la même chaise que moi, et vous avez aussi entendu Cam Crawford. Encore une fois, je fais écho à beaucoup de ce qu'ils ont dit, et je suis reconnaissant de ne pas être obligé de revenir sur les mêmes points. Nous avons besoin de plus de Mark Wafer au Canada. Notre pays ne s'en porterait que beaucoup mieux et serait un meilleur endroit pour les personnes handicapées.

Nous travaillons aussi avec l'Ontario Disability Employment Network. Je sais que Joe Dale a également comparu devant le comité. Nous nous alignons sur ses observations.

Sur le plan local, nous faisons partie de Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi, une initiative de Centraide Ottawa qui réunit quelque 30 fournisseurs de services et employeurs. À mon avis, cela confirme bien ce que le comité a dit dans son rapport, non seulement sur les avantages d'embaucher des personnes handicapées, mais aussi sur la manière d'établir des liens avec des gens comme nous, qui connaissent ces personnes et qui peuvent faire part à un employeur de ces avantages et trouver le bon emploi pour la bonne personne.

Je vois que le temps file, alors je vais sauter certains points.

Toutefois, je tiens à faire une chose. Je sais qu'on parle souvent des pratiques exemplaires, mais je voudrais parler un peu des pires pratiques, parce que, à mon avis, c'est important. Nous entendons constamment parler de pénurie de ressources. Je pense que nous ne pouvons nous limiter à mettre l'accent sur les aspects positifs. Nous devons déterminer là où les ressources que nous utilisons ne donnent pas de bons résultats ou, même, ont des conséquences régressives.

Une des choses qui nous préoccupe, nous et nos partenaires, ce sont les lieux de travail distincts et la rémunération en deçà du salaire minimum. Le piètre financement du gouvernement dans le domaine des services de développement, comme on les appelle en Ontario, appuie des pratiques et des activités qui non seulement ne favorisent pas l'intégration communautaire, mais, en fait, créent des obstacles et ont un effet régressif. Il en est beaucoup question dans le rapport sur l'inclusion sociale et économique de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, où on peut lire ceci:

Même si le nombre d'inscriptions aux ateliers protégés recule lentement, [...] les programmes de jour ségrégués et les emplois fondés sur l'enclave demeurent le modèle de soutien dominant pour ce segment de la population au Canada. Avec une rémunération en deçà du salaire minimum, ces modèles constituent une forme d'exploitation financière et d'exclusion sociale et économique qui amoindrissent considérablement la qualité de vie...

C'est certainement ce que nous avons constaté dans notre travail auprès de personnes qui s'étaient trouvées dans ces lieux de travail distincts et à qui on avait peut-être dit qu'il n'y avait ni emploi ni perspectives d'avenir pour elles sur le marché du travail réel. Cela a été démenti à maintes reprises. En fait, l'obstacle le plus important a été le fait de leur dire, à elles et à leur famille, qu'elles ne trouveraient pas d'emploi et qu'un milieu de travail distinct leur convenait mieux.

• (1225)

Je fais remarquer que, d'une certaine manière, le gouvernement du Canada soutient cette pratique en accordant des contrats à des agences où, essentiellement, un employé salarié comme moi supervise le travail d'une équipe de personnes atteintes de déficiences, qui reçoivent un salaire en deçà du salaire minimum. J'encourage le gouvernement à se pencher sur cette situation et à y remédier, parce que c'est formidable de mener des discussions de ce

genre sur les pratiques exemplaires, mais il est extrêmement important de prêcher par l'exemple.

Au deuxième rang des pires pratiques — ce qui représente davantage une crainte, je suppose — sont les mesures adoptées en période de pénurie de ressources. Parfois, on a tendance à opter pour une formule uniformisée, ce qui paraît efficient. Envoyons tous ceux qui sont atteints d'un handicap et qui cherchent un emploi au même endroit; cela nous permettra de faire des économies.

Le problème, c'est que cela tend à favoriser la marginalisation de ceux qui sont le plus difficile à servir parce que, en général, l'évaluation de ces centres de carrière se limite à compter le nombre d'emplois trouvés. Or, dans ces cas, un emploi n'équivaut pas à un autre emploi. Trouver un emploi pour une personne atteinte d'une déficience intellectuelle et faisant partie d'un groupe dont le taux de chômage atteint au moins 75 p. 100, c'est une autre paire de manches que d'aider à retourner au travail une personne détenant un doctorat et ayant subi une blessure en milieu de travail. Je ne dis pas que ce n'est pas important, seulement que c'est très différent. Si l'on considère que ces deux résultats sont les mêmes, il est peu probable que les personnes les plus marginalisées bénéficieront de ces centres.

Il y a bien des années, un jeune homme est passé à notre bureau — en fait, c'était sa mère, mais il l'accompagnait. Elle était enragée du fait que son fils avait été évalué par un centre de carrière et avait obtenu la note de 3 sur 100 au chapitre de l'employabilité. Ce n'est pas agréable à entendre. Bref, il est à l'emploi d'une Banque TD à Ottawa depuis plus de 10 ans maintenant, touche un plein salaire et a droit à une pension ainsi qu'à tous les avantages sociaux. De toute évidence, ce n'est pas le parcours que le centre avait prévu au terme de cette première évaluation, alors nous devons nous méfier de cette façon de faire.

Si nous obligeons tout le monde à frapper à la même porte, nous devons veiller à ce que de l'autre côté de la porte se trouvent des gens qui comprennent les besoins particuliers des divers groupes et sous-groupes de personnes handicapées, parce qu'il s'agit là de compétences très particulières. Le soutien à l'emploi que nous offrons comprend le fait de travailler avec les employeurs et de développer ces relations. Notre travail ne se limite pas à préparer un CV et à parcourir les fiches d'emplois disponibles.

Le président: Je vais vous demander de conclure.

M. Keenan Wellar: Bien sûr.

Au troisième rang des pires pratiques, on retrouve les subventions salariales. Le fonds d'intégration tend à exiger que les gens comme nous utilisent les subventions salariales dans le cadre de nos programmes, ce qui nous empêche pratiquement d'avoir droit à des fonds puisque nous refusons de faire cela. Il ne s'agit pas d'une pratique efficace. Cela donne à l'employeur l'impression que la personne en question vaut moins qu'une autre. Ces subventions doivent être utilisées avec circonspection, et pas seulement dans le cas de personnes handicapées.

Sur une note positive, j'ai fourni un mémoire d'environ 16 pages, qui relate de nombreux exemples positifs de petites entreprises, franchises et sociétés qui emploient des personnes atteintes de déficiences parce que c'est rentable et aussi parce que les employeurs croient qu'un milieu de travail devrait être le reflet des collectivités qui les entourent.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, et merci d'avoir fourni votre mémoire, qui est certainement très étoffé. Il est intéressant de se pencher également sur les pratiques inefficaces et régressives. Il serait bon de garder cela à l'esprit.

Monsieur Smith, vous avez la parole.

M. Frank Smith (coordonateur national, Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire): Je vous remercie infiniment de nous donner l'occasion de vous parler aujourd'hui des possibilités d'emplois pour les personnes ayant une incapacité au Canada.

Cet enjeu est déterminant aux yeux de notre association et revêt une importance capitale dans le cadre de notre travail. Depuis sa création en 1986, l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire a pour mandat de veiller à ce que les étudiants et les diplômés handicapés d'un bout à l'autre du pays aient pleinement accès à l'éducation postsecondaire et au marché du travail. Nous représentons plus de 100 000 étudiants handicapés des collèges et universités canadiennes.

L'association, qui est dirigée par sa propre clientèle et qui cible de multiples handicaps, consacre tous ses efforts à satisfaire les besoins des étudiants postsecondaires et des diplômés récents handicapés en matière d'éducation et d'emploi, au moyen de toutes sortes de projets, de ressources, de recherches, de publications et de partenariats. L'association est gouvernée par un conseil d'administration représentant l'ensemble des provinces et des territoires. Elle est indépendante tout en étant membre du Conseil des Canadiens avec déficiences, ou CCD.

Nous canalisons nos efforts sur trois volets importants aux yeux de nos membres, à savoir la réduction de l'endettement des étudiants, l'expérience des étudiants en classe et sur le campus, et les possibilités d'emploi des étudiants et des diplômés pendant et après les études. Dans le cadre de son mandat, l'association travaille en collaboration avec des parties intéressées du milieu postsecondaire, d'autres organisations non gouvernementales, des employeurs, des fournisseurs de services aux personnes handicapées, et avec divers milieux qui facilitent la vie à ces personnes sur les plans de l'enseignement supérieur et du marché du travail.

Notre association ne cesse de prodiguer des conseils éclairés à Ressources humaines et Développement des compétences Canada, de même qu'aux gouvernements des provinces et des territoires. Parmi les principales activités de l'association, mentionnons un site Web entièrement adapté et un portail sur l'aide financière, une ressource exceptionnelle.

Notre portail sur l'aide financière donne des renseignements complets sur les programmes de financement offerts par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, à savoir quelque 350 bourses d'étude ou d'excellence et d'autres récompenses ciblant les personnes handicapées, et sur d'autres sources de financement des collèges et des universités, de bailleurs de fonds privés et d'organisations non gouvernementales. Nous essayons de contribuer à la diffusion de l'information sur les programmes de financement.

Il importe de souligner que l'association siège au groupe consultatif national sur l'aide financière aux étudiants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, en compagnie d'autres organisations concernées, dans le but de conseiller le gouvernement fédéral sur son programme de prêts d'études.

Le bureau national de l'association offre chaque année un service d'information et d'orientation à des centaines d'étudiants postsecondaires handicapés. Nous répondons également aux demandes de renseignement et de conseils de la part des employeurs, des

ministères provinciaux et fédéraux, des fournisseurs de services et des membres du corps professoral, c'est-à-dire les enseignants des collèges et des universités.

Il est important de noter que nous avons organisé 25 forums sur la transition entre l'école et le marché du travail partout au pays depuis 2005. Ces événements, qu'on appelait d'abord des forums sur les stratégies de recherche d'emploi, étaient offerts en partenariat avec BMO Marchés des capitaux. Depuis deux ans, nous parlons plutôt de forums sur les stratégies en matière d'emploi. Ces conférences interactives ont attiré quelque 2 000 étudiants et diplômés handicapés de niveau collégial et universitaire, des employeurs du secteur privé, des professionnels en orientation du milieu postsecondaire, des bureaux de placement et d'autres organisations non gouvernementales.

En 2012, nous avons organisé un forum sur les stratégies en matière d'emploi à Edmonton en partenariat avec Enbridge, cette fois-ci. Au cours du dernier exercice financier, et grâce au financement de Service Canada, nous avons également tenu des événements sur l'emploi ou sur la transition entre l'école et le marché du travail en Colombie-Britannique — il y en a eu trois dans la province. Nous nous sommes aussi associés à un certain nombre d'organismes communautaires et au gouvernement de la Nouvelle-Écosse afin de contribuer, en décembre dernier, au symposium sur l'inclusion du milieu scolaire et du marché de l'emploi qui s'est déroulé à Halifax et qui a attiré plus de 300 délégués.

Sur le plan de l'aide financière, notre association offre elle aussi un programme de bourse d'études à l'échelle nationale. Soulignons que, grâce au financement de nombreuses entreprises privées, nous avons ainsi pu remettre 57 bourses de 3 000 \$ à des étudiants handicapés remarquables de niveau collégial et universitaire inscrits à des programmes de premier, de deuxième et de troisième cycle.

● (1230)

Le programme est financé par des entreprises représentant divers secteurs du marché de l'emploi canadien. Notre souhait, c'est que l'entreprise qui remet une bourse à un étudiant handicapé pour ses résultats scolaires exceptionnels et ses réalisations communautaires envisage d'embaucher le lauréat lorsqu'il obtiendra son diplôme.

Depuis deux ans, nous menons à bien un projet qui nous amène à consulter les professionnels des centres de carrière et d'emploi travaillant dans les collèges et universités du Canada dans le but de comprendre comment ces centres viennent en aide aux étudiants, et comment ils pourraient améliorer leurs services afin de répondre aux besoins particuliers de cette population. C'est TD Canada Trust qui finance le projet.

Pour faire notre travail, nous essayons donc de nouer des partenariats avec une série d'entreprises privées et de bureaux de placement.

Des chiffres alarmants sont avancés dans le rapport récent du gouvernement fédéral « Repenser l'incapacité dans le secteur privé » du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées:

...des 795 000 personnes handicapées qui pourraient contribuer à notre économie, mais qui ne le font pas, près de la moitié (340 000) possède un diplôme d'études postsecondaires... Ces personnes compétentes et qualifiées peuvent occuper de nombreux postes parmi tous les emplois qui, selon les prévisions, exigeront des études postsecondaires, c'est-à-dire deux emplois sur trois.

Parallèlement, environ 60 p. 100 des adultes handicapés en âge de travailler participent au marché du travail, comparativement à environ 80 p. 100 chez les autres. Pourtant, l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 révèle que les personnes handicapées sont plus éduquées qu'autrefois et que leur profil scolaire ressemble habituellement à celui des personnes sans handicap. Nous constatons toutefois une légère diminution du nombre de personnes handicapées qui obtiennent un certificat ou un diplôme. Elles sont 3 p. 100 de moins à en décrocher un que le reste de la population. De plus, elles sont 4 p. 100 de plus à obtenir un certificat d'apprentissage ou un diplôme d'école de métiers. Nous savons naturellement que les métiers spécialisés sont en demande dans l'économie actuelle.

Approximativement 14 p. 100 des personnes handicapées possèdent un certificat ou un diplôme universitaire, comparativement à 20 p. 100 environ dans l'ensemble de la population. De plus, 23 p. 100 des personnes handicapées n'ont pas terminé leurs études secondaires, alors que 23 p. 100 d'entre elles ont suivi des études de niveau postsecondaire, ce qui équivaut au taux de la population totale.

Lors de son témoignage devant le comité, le Conseil des Canadiens avec déficiences a cité une série de statistiques pertinentes sur le taux de scolarisation, l'emploi et la pauvreté. Voici ce que dit son mémoire:

Par exemple, 28,7 p. 100 des personnes handicapées qui n'ont pas de certificat d'études secondaires sont dans des ménages à faible revenu, comparativement à 14,2 p. 100 de leurs semblables non-handicapés. Le rapport du simple au double des taux de faible revenu entre les personnes handicapées et celles non handicapées est analogue dans le cas des personnes ayant un certificat d'études secondaires (20,2 p. 100 comparativement à 11,1 p. 100), un certificat ou un diplôme professionnel (17,8 p. 100 comparativement à 9,2 p. 100) ou un certificat ou diplôme collégial (17 p. 100 comparativement à 8,3 p. 100).

Toutefois, l'écart diminue, si les personnes handicapées ont un grade, un diplôme ou autre certificat universitaire. Dans ce cas, 12,4 p. 100 des personnes handicapées et 8,2 p. 100 de leurs semblables non-handicapés vivent avec un faible revenu, soit un écart de 1,5 fois au lieu du double en matière de pauvreté.

Ces chiffres sont importants.

• (1235)

Le président: Je vous serais reconnaissant de bien vouloir conclure, s'il vous plaît.

M. Frank Smith: Il importe aussi de souligner que l'emploi est un droit prévu à la Charte canadienne des droits et libertés et dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Comme Carmela Hutchison l'a dit, il faut respecter certaines obligations en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

J'aimerais simplement vous donner quelques exemples avant de passer aux recommandations. Ceux qui ont le plus de difficultés dans le système et sur le marché du travail, tout comme dans les études postsecondaires, sont souvent les personnes atteintes d'une déficience physique grave et épisodique et de troubles mentaux, ainsi que les personnes sourdes. Le coût élevé d'un interprète gestuel peut décourager un employeur, surtout s'il s'agit d'une petite entreprise privée, d'embaucher une personne sourde même si cette dernière possède les compétences requises.

Par ailleurs, un employé atteint d'une invalidité périodique comme la sclérose en plaques peut se porter relativement bien et pouvoir travailler à temps plein pendant une certaine période avant de faire une rechute. Dans le milieu postsecondaire, l'étudiant peut alors passer des études à temps plein aux études à temps partiel. Sur le marché du travail, la personne en question peut avoir besoin d'un horaire de travail adapté ou réduit avec possibilité de télétravail. Les

personnes atteintes d'un trouble mental peuvent elles aussi avoir besoin de conditions de travail flexibles. Elles peuvent être réticentes à révéler leur trouble par crainte d'être victimes d'un mauvais traitement ou de stigmatisation au travail.

Je vais vous présenter rapidement nos recommandations. J'aimerais simplement souligner que, dans son budget de 2013, le gouvernement a annoncé la poursuite des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, ce dont nous nous réjouissons. Il a aussi annoncé que le Fonds d'intégration et le Fonds pour l'accessibilité, deux programmes importants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, deviendront des mesures permanentes.

Nous avons donc plusieurs recommandations pour le comité. Tout d'abord, les instances fédérales, provinciales et municipales devraient encourager l'embauche de personnes handicapées, leur maintien en poste et leur mise en valeur dans tous les secteurs d'activité de l'économie canadienne, ainsi que la mise en place des mesures d'aide dont elles auront besoin pour réussir sur le marché du travail.

Le gouvernement fédéral devrait soutenir davantage les études postsecondaires au moyen de son programme de prêts étudiants, et surtout des subventions aux étudiants et des autres mesures, comme aider les personnes handicapées à rembourser leur prêt après avoir obtenu leur diplôme.

Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces et les territoires pour offrir les programmes d'aide financière complémentaires aux étudiants handicapés de niveau postsecondaire les plus efficaces possible. Ce genre de mesures favoriseront l'accès aux études postsecondaires et permettront aux personnes handicapées de soutenir la concurrence au sein de l'économie d'aujourd'hui.

Il me reste deux points. Pour reprendre une recommandation du Conseil des Canadiens avec déficiences, ou CCD, il faut des investissements stratégiques pour les jeunes handicapés — c'est-à-dire ceux qui ont entre 18 et 30 ans — pour assurer la transition entre l'école et le travail et éviter qu'ils ne deviennent définitivement détachés du marché du travail.

Pour terminer, permettez-moi de reprendre encore les conseils du CCD: le gouvernement du Canada doit concevoir un plan stratégique quinquennal pour répondre aux besoins en matière d'emploi des personnes handicapées au pays. Tout comme le CCD, nous croyons qu'il faut mettre en place un comité consultatif technique composé de spécialistes de la question à l'échelle nationale, qui aidera le gouvernement à adopter un plan concernant l'emploi et les personnes handicapées.

Merci infiniment.

• (1240)

Le président: Merci de votre présentation.

La parole est maintenant à Mme Perreault.

[Français]

Mme Manon Perreault: Je voudrais remercier nos témoins d'être parmi nous aujourd'hui.

Je salue naturellement Mme Brayton.

Comme la limite de temps ne me permet jamais de poser toutes mes questions, je vais poser celles-ci en rafale et vous laisser ensuite y répondre. Je vais commencer par M. Smith.

Vous avez dit plus tôt que vous réduisiez la charge de travail des étudiants handicapés et que cela leur permettait d'étudier à distance. Dernièrement, j'ai discuté avec une étudiante appelée Stacy, qui étudie en communications. Elle m'a expliqué que le fait d'avoir eu cette possibilité à l'université qu'elle fréquentait l'avait en quelque sorte éloignée davantage du marché du travail. Elle disait avoir encore plus de difficulté à se trouver un emploi. Même aujourd'hui, Stacy ne travaille toujours pas. Ce n'est pas une question de formation académique et c'est une personne très brillante. Par contre, il lui est difficile de retrouver sur le marché du travail les avantages qu'elle a obtenus en tant qu'étudiante.

Je vais maintenant passer à Mme Hutchison.

Nous avons parlé des femmes handicapées. Nous sommes d'accord pour dire que c'est une situation difficile. On a dit que les personnes handicapées représentaient beaucoup d'avantages pour les employeurs, entre autres parce qu'elles étaient assidues. Toutefois, vous avez soulevé des points sur lesquels il faudrait peut-être revenir.

J'aimerais simplement vous demander ce que vous diriez si vous ne pouviez faire qu'une seule recommandation en vue d'aider les femmes handicapées à intégrer le marché du travail.

Je voudrais qu'on ouvre une parenthèse. Il a été question de maladies épisodiques, mais je veux également parler des femmes qui, à un moment donné au cours de leur vie, ont eu un accident, ont dû quitter le marché du travail pendant deux ou trois ans et veulent maintenant y retourner. Pour les personnes qui ont un vide de deux ou trois ans dans leur curriculum vitae, il est encore plus difficile de retourner sur le marché du travail.

Je vous cède la parole à ce sujet.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Perreault. Après le groupe de témoins précédents, vous avez manifestement appris qu'il est préférable de poser toutes ses questions à la première intervention.

Allez-y. Qui aimerait commencer? Monsieur Smith.

M. Frank Smith: J'imagine que la question porte sur les difficultés que posent les études à distance plutôt que sur le campus. Je suis d'accord avec vous à ce sujet. Je pense que l'objectif est de permettre à tous les étudiants de suivre leur programme d'études collégiales ou universitaires sur le campus, où ils peuvent étudier, aller en classe, interagir avec leurs camarades de classe, et ainsi de suite.

Je fais partie de l'association depuis 27 ans, et j'ai constaté une nette amélioration des services, des accommodements et du soutien sur les campus collégiaux et universitaires. Un certain nombre d'écoles proposent même des services de soins auxiliaires. C'est le cas de l'Université Carleton, à Ottawa, qui offre des soins auxiliaires 24 heures sur 24 en résidence. Ce genre de programme est rare.

Je pense que l'objectif du réseau de centres de services auxiliaires des écoles d'un bout à l'autre du pays est de permettre aux étudiants handicapés de suivre leurs études postsecondaires sur le campus. L'apprentissage à distance est quand même utile pour ceux qui ne peuvent pas étudier autrement, mais je pense que là n'est pas notre objectif.

• (1245)

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter, madame Hutchison? Allez-y.

Mme Carmela Hutchison: Merci.

Le taux de chômage des femmes handicapées est de 75 p. 100. Tout programme qui s'adresse à des personnes handicapées doit être

axé sur le genre. De plus, nous adhérons aux stratégies comme les prestations d'invalidité et de maladie de l'assurance-emploi, ce que reflète le rapport du Caledon Institute, plus particulièrement la deuxième option que j'ai présentée en 2009.

Le président: Madame Perreault, il vous reste du temps si jamais vous avez d'autres questions.

[Français]

Mme Manon Perreault: Merci, monsieur le président.

J'ai une simple question à poser. Le fait que je sois la porte-parole pour les personnes handicapées me permet évidemment de rencontrer plusieurs d'entre elles. Dernièrement, une chose ressortait des discussions avec les groupes que j'avais rencontrés. En effet, les gens me disaient qu'ils étaient considérés comme de bons bénévoles, mais que lorsqu'ils posaient leur candidature pour un emploi, c'était différent.

Je vous donne un exemple. J'ai rencontré une dame qui faisait de la comptabilité. Elle l'a fait bénévolement pendant sept ans. Elle le faisait, bien sûr, parce qu'elle avait les compétences et la formation académique nécessaires. Lorsqu'il est venu le moment d'engager une personne, ils ont engagé une personne — je n'aime pas dire cela — dite « ordinaire ».

Elle était donc très frustrée de cela parce qu'elle avait donné de son temps bénévolement et, en plus de ne pas avoir été payée, c'était comme si on l'avait diminuée en lui disant qu'elle était une bonne bénévole, mais qu'elle ne pourrait jamais devenir une employée.

Si on se fie à beaucoup d'organismes qui ont pour mission principale l'employabilité des personnes handicapées, de plus en plus adopteront cette mission principale. La situation s'est-elle vraiment améliorée au cours des dernières années?

Est-ce que ma question est claire?

[Traduction]

Le président: Qui aimerait répondre? Madame Brayton.

[Français]

Mme Bonnie L. Brayton: Merci, madame Perreault.

Pour être très franche avec vous, il n'y a eu aucune amélioration en ce qui a trait aux femmes handicapées. Quand on regarde les chiffres, on peut toujours voir que ce groupe de personnes a le taux de chômage le plus élevé au sein de la société canadienne.

[Traduction]

Comme Mme Hutchison l'a dit, le taux de chômage est d'environ 75 p. 100. La situation ne s'est donc pas améliorée. Tant que nous n'aurons pas un plan stratégique rigoureux...

Tous les témoins vous ont parlé des recommandations du CCD. Nous avons répété à maintes reprises qu'il est tout à fait essentiel que le gouvernement conçoive un plan stratégique en partenariat avec des organisations nationales de personnes handicapées. Il n'existe aucune solution miracle à cette problématique. Nous ne pouvons vous donner aucune recommandation rapide à ce sujet. C'est essentiellement une question d'inclusion.

Le président: Merci.

Madame Mayes, vous pouvez y aller.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être avec nous aujourd'hui.

J'aimerais adresser ma première question à M. Wellar. Dans votre exposé, vous avez parlé de différents groupes de personnes handicapées — c'est le terme que vous avez employé. Je me suis demandé si les programmes qui sont actuellement offerts s'appliquent à un handicap en particulier. Croyez-vous que les programmes visant les personnes handicapées devraient mieux cibler une population particulière? Avez-vous des exemples de réussites à cet égard dont le gouvernement pourrait s'inspirer dans le cadre d'initiatives à venir?

M. Keenan Wellar: Je vous remercie infiniment de votre question.

Il existe bel et bien de nombreux sous-groupes de handicaps, naturellement. Idéalement, notre société finira un jour non seulement par ne plus tenir compte des handicaps — nous serons tous de simples citoyens —, mais en plus, par oublier l'existence de ces sous-groupes. Mais pour l'instant, on ne peut aborder les possibilités d'emploi des personnes handicapées sans prendre conscience que c'est aussi une question de droits de la personne et de discrimination.

Certains groupes commencent tout juste à être presque considérés comme des citoyens; c'est notamment le cas des personnes atteintes de déficience intellectuelle. Ces personnes commencent tout juste à vivre dans nos quartiers, à faire leurs achats, à travailler et à se déplacer dans nos collectivités. Le soutien à l'emploi d'une telle personne n'a donc rien à voir. En plus des barrières psychologiques différentes, ces personnes ne perçoivent pas le travail comme les autres. Par exemple, la plupart d'entre celles qui atteignent l'âge de travailler n'ont fort probablement jamais eu un emploi d'été; elles ne pensaient peut-être même jamais travailler lorsqu'elles fréquentaient l'école.

En tant que fournisseur de services, une bonne partie de notre travail consiste en premier lieu à convaincre le client qu'il peut travailler, contrairement à un centre de carrières, où un chercheur d'emploi est jugé à la longueur de son curriculum vitae, entre autres. À nos yeux, il suffit que la personne veuille travailler. C'est ainsi que nous fonctionnons. Je pense que c'est ce qui explique les différences. Tout dépend du stade de développement de la personne handicapée et de votre position sur le plan des droits de la personne.

Veillez m'excuser, mais quel est le second volet de la question?

• (1250)

M. Colin Mayes: Existe-t-il des programmes ou en avez-vous établi pour mieux orienter le gouvernement vers un financement ou une élaboration des programmes mieux ciblés?

M. Keenan Wellar: Bien sûr. Je pense que l'Ontario Disability Employment Network, pour qui M. Joe Dale est venu témoigner ici, pourrait citer d'excellents exemples. C'est un fournisseur de programmes comme nous, mais il possède une anthologie de ces exemples. Nous avons d'excellents exemples locaux, dignes d'être cités, mais là vous trouverez une profusion de pratiques exemplaires. Elles auront beaucoup de points en commun.

Dans beaucoup de cas, ce sera notre volonté de nouer des rapports avec les employeurs. Nous ne nous bornons pas à chercher des offres d'emploi et à trouver un candidat. Il faut souvent travailler beaucoup pour développer un rapport avec un employeur qui a affirmé sa foi dans un milieu de travail diversifié, qui constate qu'il en a exclu tel groupe, en tout ou en partie, et qui fait appel à nous pour corriger la situation.

M. Colin Mayes: Je tiens à vous féliciter pour votre bon travail. J'ai une soeur aînée handicapée. Je me rappelle que, à 16 ans, j'allais

la mener, avec deux autres femmes, dans un atelier. Fait intéressant, l'une des femmes avait passé la plus grande partie de sa tendre jeunesse dans le grenier de sa maison. On avait honte d'avoir un enfant handicapé.

Les choses ont beaucoup changé. Notre gouvernement, en commandant cette initiative, montre que nous voulons aller plus loin et être plus ouverts aux autres. Je pense que nous devrions en être félicités plutôt que d'être critiqués de ne pas faire assez. Les fonds sont limités, mais nous cherchons à faire connaître aux entreprises, aux organisations, les possibilités d'embaucher des personnes handicapées et de rendre notre société plus ouverte à tous.

J'aimerais vous interroger tous sur les communications. J'ai bien aimé l'exemple d'Enbridge et les réalisations de cette société. Y a-t-il une initiative que vous avez présentée aux sociétés ou aux groupes d'affaires, qui pourrait les sensibiliser aux possibilités qu'on offrirait?

Le président: Après vos réponses, le temps de M. Mayes sera écoulé.

Allez-y.

M. Frank Smith: Je vais tenter une réponse.

Je pense avoir mentionné, dans mon exposé, que, depuis 2005, nous avons organisé, partout au pays, 25 forums sur les stratégies conduisant à l'emploi, des forums auparavant consacrés aux stratégies dites de recherche d'emploi. Nous avons visité certaines villes deux ou trois fois. Ces forums ont tous porté sur la transition réussie de l'école au travail.

Ils s'adressent aux étudiants du niveau postsecondaire et aux diplômés récents qui ont des handicaps. Ils leurs font rencontrer des représentants d'employeurs du secteur privé, des conseillers de centres d'emploi et des conseillers d'orientation professionnelle qui, sur les campus, collaborent avec les bureaux de placement. Tous les problèmes qui ont été présentés ici et qui ont été discutés par le comité l'ont été dans ce contexte, en ce qui concerne le moment de la divulgation, le bien-fondé de la divulgation, les modalités d'adaptation des lieux et les droits de la personne handicapée en milieu de travail.

Pour revenir à certaines observations formulées plus tôt, il n'est pas vraiment très utile, d'une foule de façons, de... Notre organisme ne fait pas de distinctions entre les divers handicaps. Nous n'avons pas coutume de nous arrêter à chaque handicap. D'après nous, quand nos membres obtiennent un diplôme collégial ou universitaire, c'est qu'ils sont compétents pour accéder au marché canadien du travail. Tout ce dont ils ont besoin, c'est d'une chance.

• (1255)

Le président: Merci, monsieur Smith.

Madame Brayton, si vous avez une courte conclusion à faire, allez-y.

Mme Bonnie L. Brayton: Merci.

En ce qui concerne la réalité des engagements du gouvernement, nous avons été nombreux à vous parler des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Je comprends que le gouvernement se soucie des coûts et, aussi, ce que seraient les coûts si on modifiait ces prestations. Mais je pense qu'il importe de comprendre les avantages économiques, à moyen et à long terme, de cet investissement dans ces prestations. Il est vraiment important de tenir compte du grand nombre de personnes qui pourraient rester sur le marché du travail grâce à elles.

Je voudrais enfin mentionner un programme que la ministre Finley a mis en place, sous l'égide du Plan d'action économique du Canada, quand il a été lancé, un programme de stages pour jeunes handicapés. Nous avons eu l'avantage d'accueillir deux de ces jeunes, et je peux vous dire que c'est vraiment une méthode importante pour donner aux employeurs l'occasion d'embaucher directement un jeune handicapé. C'est également une excellente occasion de lui procurer une expérience de travail. Cette initiative découlait, dans le premier budget, du Plan d'action économique du Canada. J'espère que vous appuierez l'idée d'amener la ministre Finley à envisager de nouveau ce programme.

Le président: Merci pour cette courte conclusion.

Nous terminons avec M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Je vous remercie tous d'être ici.

Ma première question s'adresse tour à tour à M. Wellar et à Mme Hutchison.

Monsieur Wellar, vous avez parlé des programmes de subventions pour le travail destiné uniquement aux personnes handicapées et des emplois payés à des taux inférieurs au salaire minimum. De quel genre de travail s'agit-il actuellement? Que devrions-nous changer? Pouvez-vous nous en dire quelques mots?

Madame Hutchison, je vous pose les mêmes questions. Souvent, une partie de la population écope plus que les autres à cause des mauvaises décisions du gouvernement. Lorsque l'âge minimal pour recevoir les prestations de la sécurité de la vieillesse est passé de 65 à 67 ans, je pense que vous, qui représentez un groupe chez qui le taux de chômage oscille habituellement autour de 75 p. 100, vous avez été la mieux placée pour connaître les conséquences de cette mesure. Quelles pensées ont traversé votre esprit quand vous l'avez entendue, quelles ont été les réactions des personnes avec qui vous êtes réseautée, d'un bout à l'autre du pays?

M. Wellar d'abord.

M. Keenan Wellar: Je pense que cela montre pourquoi nous avons besoin de voir avec les yeux de quelqu'un qui souffre d'un handicap particulier, parce qu'aucune autre population ne reçoit moins que le salaire minimum. Une loi interdit aux détenteurs de doctorat qui se déplacent en fauteuil roulant d'accepter moins que le salaire minimum, mais on a trouvé le moyen de le faire accepter pour certaines personnes.

Ça se passe où? Eh bien, ici, à Ottawa, certains de ces emplois se trouvent dans le recyclage du papier. Il y a aussi un programme d'arrosage des plantes dans les bureaux fédéraux. J'ai constaté que la plupart des employés fédéraux ignoraient que les individus embauchés pour ce programme reçoivent 1 \$, peu importe, l'heure. J'incite les gens à faire leur enquête là-dessus.

Une pratique exemplaire consisterait à trouver plutôt une façon d'embaucher directement ces personnes dans la fonction publique fédérale. Si elles ont besoin d'un soutien pour obtenir la compétence nécessaire à leur travail, qu'on le leur fournisse, c'est ce à quoi ça

sert. Le rapport de 1981, intitulé *Obstacles*, mentionnait ces façons de faire, mais, aujourd'hui, c'est-à-dire 30 ans plus tard, elles existent encore. Malgré les merveilleuses réussites, je vois bien que nous devons...

Le président: Je pense qu'on invoque le Règlement.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): J'invoque le Règlement. Je vous ai peut-être mal compris: vous m'arrêterez si je me trompe. Je pense que j'ai entendu le témoin dire que le gouvernement fédéral fixait les salaires à 1 \$, 1,25 \$. Pour que, simplement, tout soit bien compris, le salaire minimum est fixé par la province. Cela n'est absolument pas de ressort fédéral. C'est une compétence provinciale. Je m'insurge, mais je vous ai peut-être mal compris, contre l'insinuation selon laquelle le gouvernement du Canada verse des salaires de 1 \$ ou de 1,25 \$.

• (1300)

Le président: Je ne suis pas sûr qu'il y ait matière à invoquer le Règlement.

J'ignore si vous voulez clarifier vos propos, mais poursuivez.

M. Keenan Wellar: Simplement pour clarifier, je disais que, en vertu de certains contrats, des employés gagnent de très faibles salaires sur les lieux fédéraux, peu importe la raison. Je vois bien qu'il ne s'agit pas d'employés fédéraux.

Le président: D'accord.

Quelqu'un d'autre veut-il ajouter quelque chose? Allez-y, ce sera le mot de la fin.

Allez-y, madame Hutchison.

Mme Carmela Hutchison: Je sais que, dans certaines provinces, la loi autorise la pratique à laquelle M. Wellar faisait allusion et, malheureusement, ces choses-là arrivent. C'est aussi le sort de personnes souffrant de maladie mentale et travaillant dans un contexte psychiatrique.

Le président: Cela confirme, en quelque sorte, ce qui vient d'être dit, que c'est du ressort des provinces. Néanmoins, nous tenons à vous dire que nous vous sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de comparaître devant le comité et d'y faire un exposé.

M. Rodger Cuzner: Monsieur le président, ma question à Mme Hutchison n'a pas pris cinq minutes. Le rappel au Règlement m'a enlevé du temps.

Le président: En effet.

Si vous voulez répondre, nous terminerons ensuite.

Mme Carmela Hutchison: Monsieur Cuzner, tout le monde se démenait — et je vous remercie de votre question — pour arriver à comprendre les conséquences. Je suis prise au beau milieu de la tempête. Je suis une personne handicapée et principal soutien économique de ma famille. Je paie mes impôts. Je reçois des prestations d'assurance-invalidité de longue durée et, aussi, des prestations d'invalidité du RPC.

Je suis terrifiée à l'idée du sort qui me guette, personnellement, maintenant qu'on a relevé l'âge pour bénéficier de la sécurité de la vieillesse, et du sort qui guette aussi toutes les Canadiennes, qui ont une longue espérance de vie, qui, peut-être, devront attendre plus longtemps avant de recevoir leurs prestations et qui, aussi, les épuiseront avant de mourir. Voilà une perspective particulièrement inquiétante pour nous toutes.

J'espère qu'il y aura une autre étude sur cet enjeu particulier, qu'il y aura des interprétations et plus de dialogue.

Le président: Merci beaucoup de vos observations.

Merci d'avoir bien voulu comparaître devant le comité et de faire un exposé. Ce sera de l'information très utile.

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>