



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 075 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 18 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 jeudi 18 avril 2013

• (1100)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Nous aimerions commencer le plus tôt possible car il nous reste un certain nombre de questions à régler au niveau du comité une fois la réunion terminée.

Nous accueillons donc les représentants de la Commission de la santé mentale du Canada et du Centre de toxicomanie et de santé mentale, ainsi que le Groupe de travail canadien sur le VIH et la réadaptation.

Nous allons vous donner la parole tour à tour en commençant, je crois, par Aaron Levo, puis nous passerons à Susan Eckerle Curwood, en vous demandant de limiter votre intervention à une dizaine de minutes. Cependant, étant donné que vous représentez deux organisations, nous saurons faire preuve de souplesse.

Je vous en prie.

M. Aaron Levo (directeur, Affaires extérieures, Commission de la santé mentale du Canada): Merci, monsieur le président.

Nous essaierons d'être aussi brefs que possible afin de réserver plus de temps pour la période de questions.

Certains d'entre vous connaissez peut-être déjà la Commission de la santé mentale du Canada, que nous représentons ici et qui a été créée suite à une étude d'un comité sénatorial, avec l'appui de tous les partis. Notre mandat, qui porte sur une décennie entière et expire en 2017, consiste en une quadruple mission: élaborer la toute première stratégie en matière de santé mentale de notre pays; poursuivre le travail de lutte contre la stigmatisation dans l'ensemble du Canada; fournir la capacité nécessaire pour des échanges de connaissances dans le domaine de la santé mentale et des maladies mentales; enfin, nous avons adjoint à notre mandat un projet pilote très ambitieux dans le domaine du logement et du sans-abrisme.

Notre rôle consiste à formuler des conseils et à présenter des recommandations aux dirigeants et aux décideurs, y compris des milieux gouvernementaux. Hier encore, notre président comparaisait ici, au Parlement, devant un autre comité permanent. Malheureusement, Louise ne peut pas être des nôtres aujourd'hui en raison d'engagements antérieurs, mais nous avons le plaisir d'avoir avec nous Mme Eckerle Curwood, du Centre de toxicomanie et de santé mentale de Toronto, qui pourra communiquer au comité ses avis experts concernant l'étude que vous avez entreprise.

La Commission de la santé mentale oeuvre en collaboration avec des experts du domaine, ainsi qu'avec des fournisseurs de services et des dirigeants communautaires de tout le pays, mais également avec des personnes ayant un vécu dans le domaine de la santé mentale. C'est comme cela que nous nous acquittons de notre mission.

Au début de son mandat, la commission a constitué huit comités consultatifs chargés de dégager les connaissances qui nous seraient nécessaires pour catalyser le changement dans l'ensemble du pays.

L'ancien comité consultatif sur la population active de la Commission de la santé mentale du Canada a lancé plusieurs initiatives visant à aider les employeurs à faire évoluer la façon dont est abordée la santé mentale sur le lieu de travail; nous avons perçu la nécessité d'une recherche approfondie orientée vers des solutions pouvant aider les personnes souffrant de maladie mentale aiguë à intégrer la population active. Je précise que 90 p. 100 des Canadiens souffrant de maladie mentale grave restent exclus du marché du travail.

Ces activités ont débouché sur des activités comme le Soutien aux aspirants travailleurs en matière d'emploi et le soutien au revenu des personnes atteintes de maladie mentale grave. Ces recherches se font sous la direction du Centre de toxicomanie et de santé mentale et en partenariat avec l'Université de Toronto et l'Université Queen's. Le projet doit démarrer au printemps et donner lieu à la présentation d'un rapport. Toutefois, nous avons jugé prudent de comparaître devant vous aujourd'hui afin, encore une fois, de vous communiquer l'avis expert de Mme Eckerle Curwood sur l'étude que vous avez mise en chantier.

L'initiative de soutien aux aspirants travailleurs donnera lieu à des recommandations visant à réduire le taux élevé de chômage parmi les Canadiens atteints de maladie mentale grave.

La recherche porte sur cinq questions principales, que je vais vous énumérer avant de donner la parole à Mme Eckerle Curwood, afin de ne pas perdre de temps.

Voici donc les cinq principes directeurs de notre initiative: premièrement, comment apporter une aide et des services efficaces aux personnes qui veulent travailler, après avoir déterminé quels sont les services répondant le mieux à leurs besoins; deuxièmement, quels sont les facteurs d'incitation mais aussi les facteurs dissuasifs qui influent de façon systématique sur le retour au travail; troisièmement, comment mettre sur pied des entreprises à vocation sociale dont la mission consiste, entre autres, à fournir des emplois aux personnes souffrant de maladie mentale; quatrièmement, comment mettre au point un régime de pension d'invalidité prenant également en compte les capacités et les aptitudes au travail d'une personne; et, cinquièmement, ce que doit savoir une personne atteinte de maladie mentale afin de réussir au travail.

L'un des objectifs de l'initiative consiste à dresser un répertoire national des entreprises à vocation sociale de l'ensemble du pays.

Nous espérons pouvoir déposer devant le comité le rapport intégral découlant de notre étude avant même que vous n'acheviez la vôtre, mais nous avons pensé qu'il serait bon, entre-temps, que Mme Eckerle Curwood comparaisse devant vous pour éclairer certains aspects particuliers du rapport.

• (1105)

Le président: Merci.

Je vous en prie, madame Eckerle Curwood.

Mme Susan Eckerle Curwood (gestionnaire, Recherche et développement des connaissances, Soutien communautaire et unité de recherche, Centre de toxicomanie et de santé mentale): Merci beaucoup.

Permettez-moi de concentrer mes observations relatives au soutien aux aspirants travailleurs sur les difficultés que rencontrent les personnes souffrant d'incapacités liées à des problèmes mentaux — et qui relèvent de la structure d'entraide correspondante — prises dans l'écheveau de relations extrêmement complexes qui existent entre la sphère de la participation à la population active et celle des politiques de soutien aux personnes atteintes d'incapacités. Aujourd'hui, au Canada, un nombre croissant de personnes atteintes de maladie mentale évoluent vers les programmes de soutien au revenu de personnes handicapées.

C'est ainsi que le pourcentage des prestataires du PPIRPC souffrant d'incapacités d'origine mentale est passé de 12 p. 100 en 1990 à 28 p. 100 en 2008.

Nous savons que près de 90 p. 100 des personnes atteintes de maladie mentale aiguë dans ce pays sont au chômage, dont une forte proportion est complètement coupée du marché du travail.

Nous savons également qu'un grand nombre de ces personnes sont non seulement capables mais aussi désireuses de travailler. Souvent, elles présentent ce que l'on appelle une capacité intermittente, de sorte qu'elles sont capables de travailler, mais seulement pendant certaines périodes. C'est pourquoi il conviendrait d'adapter les programmes de soutien aux incapacités de manière à ce qu'ils répondent mieux aux maladies intermittentes. À l'heure actuelle, le fait que l'on exige que les gens démontrent qu'ils ne sont effectivement pas en mesure de travailler suscite, bien souvent, la crainte de dévoiler la moindre capacité de travail, alors même que nombre de ces personnes peuvent et souhaitent travailler.

De plus, les montants alloués par les programmes de soutien au revenu ne permettent pas toujours de vivre décemment, sans compter que l'imbrication et l'interaction entre les programmes risquent de créer des situations d'iniquité. Dans ces conditions, l'on risque de voir des personnes atteintes d'incapacités liées à des problèmes mentaux d'acuité comparable vivre dans des conditions très différentes du point de vue financier.

J'ajoute que les interactions entre le système de garantie de ressources en cas d'incapacités et les autres programmes de soutien, tels que ceux concernant l'aide au logement, risquent d'exposer les personnes concernées à subir une baisse de revenu et à être plus vulnérables que lorsqu'elles réussissent à obtenir un emploi rémunéré.

Des réformes ont été accomplies dans un grand nombre de juridictions canadiennes, mais, dans certains cas, une plus grande publicité s'impose. Nous avons observé que, souvent, les gens ne savent pas que les règles ont changé, ou encore qu'ils ne se fient pas aux nouvelles modalités.

C'est pourquoi nous recommandons avant tout de procéder à un changement de paradigme axé sur la capacité, afin que les politiques

aident les personnes concernées à mieux exploiter leurs points forts et aussi à surmonter les obstacles éventuels. Nous présentons plusieurs recommandations importantes dans ce domaine.

En premier lieu, compte tenu du fait que les personnes atteintes de troubles mentaux disposent souvent d'une capacité de travail intermittente, nous recommandons que les politiques de soutien à ces personnes présentent la souplesse nécessaire. On en trouve une bonne illustration dans le fait que, récemment, le PPIRPC a appliqué les principes de la réinsertion rapide qui permet aux personnes admises au sein de la population active de réintégrer rapidement le régime de soutien aux cas d'incapacités lorsqu'elles ne sont pas capables de garder leur emploi, au lieu de leur imposer un parcours long et difficile pour démontrer à nouveau leur admissibilité.

En deuxième lieu, nous recommandons d'agir de façon précoce afin de promouvoir la mobilisation de la population active. En d'autres termes, il convient que les personnes bénéficient d'une aide à l'emploi dès le moment où elles sont réadmissibles au sein du régime de soutien aux incapacités. Et, à propos d'intervention précoce, il faut intervenir auprès des jeunes afin de s'assurer qu'ils n'ont pas accompli en pure perte leur parcours de formation professionnelle et qu'ils ne se retrouvent pas, dès la fin de l'école secondaire, en situation d'assistance pour incapacités.

En troisième lieu, nous recommandons que les politiques de soutien en cas d'incapacités visent à atténuer les facteurs dissuasifs à l'égard de l'emploi. On pourrait notamment, à cette fin, augmenter les allocations pour exemption de gain, élargir les possibilités de renforcement des qualifications et d'accès à une formation, et veiller aussi à ce que les personnes atteintes d'incapacités mentales qui réintègrent la population active ne perdent pas pour autant le droit aux prestations liées aux médicaments sur ordonnance et aux autres services de santé.

En quatrième lieu, nous recommandons que l'on veille à financer la mise sur pied de mécanismes de soutien à l'emploi fondés sur des données probantes ainsi que les possibilités de formation, sans négliger le soutien à l'emploi et la constitution d'entreprises à vocation sociale, car nous savons que ces prestations donnent de bons résultats.

Cinquièmement, nous recommandons que les personnes bénéficiant d'un soutien au revenu par suite d'incapacités soient mises en rapport avec les agents chargés du traitement des cas et avec d'autres professionnels dont le rôle ne se limite pas à déterminer l'admissibilité à un programme donné. Il faudrait donc que les personnes assistées puissent bénéficier de l'aide de professionnels spécialement formés aux problèmes d'emploi, et être mises en rapport avec des conseillers en matière de prestations qui puissent les guider à travers le parcours du combattant que doit accomplir une personne qui trouve un travail tout en percevant des aides pour des raisons d'incapacités.

En sixième lieu, nous recommandons que les programmes de soutien au revenu en cas d'incapacités opèrent en collaboration avec d'autres intervenants, notamment les programmes de soutien à l'emploi et à la formation, les fournisseurs de services de santé mentale et les employeurs. Il convient également d'examiner attentivement les interactions entre les politiques de soutien en cas d'incapacités et les autres politiques, telles que l'aide au logement, pour bien s'assurer que l'on ne crée pas involontairement de barrières à l'emploi.

•(1110)

Septièmement, nous recommandons d'innover en matière de soutien aux incapacités, de soutien à l'emploi et de fourniture d'autres services, afin de favoriser l'adoption de bonnes pratiques novatrices, dans le but de mobiliser de façon permanente les personnes atteintes d'affections mentales en vue d'une réintégration à la population active.

Enfin, nous soulignons que, parallèlement aux réformes, il est essentiel de mettre sur pied des stratégies de communication propres à réserver à ces réformes la publicité nécessaire. En effet, ces mesures ne peuvent donner les résultats escomptés que si on les communique de façon claire aux personnes concernées afin qu'elles puissent comprendre les changements positifs qui ont été apportés et en bénéficier.

Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Nous allons à présent demander à Mme Yates de bien vouloir faire sa communication. Je vous en prie.

Mme Tammy Yates (coordinatrice, Initiatives des invalidités épisodiques, Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je souhaite le bonjour aux membres du comité.

Je m'appelle Tammy Yates et je suis la coordonnatrice des initiatives concernant les incapacités épisodiques dans le cadre du Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale (le CWGHR), et je suis accompagnée d'Elisse Zack, directrice exécutive du CWGHR.

Nous sommes ici ce matin pour représenter le Réseau des incapacités épisodiques, dont l'acronyme est RIÉ. Permettez-moi, au nom de RIÉ, de remercier les membres du comité de conduire ce débat important sur l'examen des perspectives d'emploi pour les personnes atteintes d'incapacités, et de les remercier aussi d'avoir invité RIÉ.

Nous voulons également saisir cette occasion pour saluer la volonté du gouvernement d'améliorer les débouchés offerts par le marché du travail pour en faire profiter les Canadiens atteints d'incapacités. Cette volonté se manifeste à travers le renforcement des initiatives fédérales concernant les personnes atteintes d'incapacités dans le cadre du Plan d'action économique du Canada pour l'année 2013, ainsi que par la convocation du groupe d'experts sur les débouchés du marché du travail pour les personnes atteintes d'incapacités, qui a donné lieu à la présentation du rapport intitulé *Rethinking Disability in the Private Sector* (« Repenser l'incapacité dans le secteur privé »), ainsi que la motion d'initiative parlementaire M-430 du député Phil McColeman.

RIÉ, constitué en 2003, réunit tout un éventail d'intervenants importants afin qu'ils collaborent à la recherche destinée à améliorer les politiques publiques en matière d'emploi et de soutien du revenu, en vue notamment de promouvoir une réinsertion plus large des personnes atteintes d'incapacités épisodiques au Canada.

Comme vous vous en souviendrez peut-être, deux organisations membres de RIÉ, à savoir le Conseil canadien de la réadaptation et du travail et le Réseau des femmes handicapées du Canada, ont récemment comparu, et je ne doute pas que leur témoignage ait largement contribué à mieux faire comprendre le vécu des personnes souffrant d'incapacités épisodiques.

Bien souvent, lorsque l'on parle d'incapacités, cela évoque avant tout les incapacités permanentes. Or, une personne peut être atteinte

d'incapacités permanentes mais aussi d'incapacités épisodiques, et c'est là qu'il faut établir une distinction claire. Une incapacité épisodique est une affection durable qui se caractérise par des périodes de bonne santé entrecoupées de périodes de maladie ou d'incapacité. Ces périodes peuvent être de gravité et de durée variables, et plus ou moins difficiles à prédire au fil du temps ou en fonction de la personne touchée.

À mesure que s'allonge l'espérance de vie des Canadiens, on voit croître le nombre de personnes atteintes de maladies chroniques inguérissables comportant des épisodes d'incapacités, qu'il s'agisse notamment de l'arthrite, de la maladie de Crohn, du diabète, de l'hépatite C, du VIH, de la sclérose en plaques ou de certaines formes de cancer et de maladie mentale. Je ne doute pas que vous ayez vous-mêmes dans votre entourage une ou plusieurs personnes atteintes par ce genre d'affections et je suis sûre que vous vous rendez compte des graves répercussions que peuvent avoir ces épisodes de nature fluctuante sur la vie professionnelle des intéressés.

Selon des statistiques toutes récentes, plus de 4,6 millions de Canadiens âgés d'au moins 15 ans souffrent d'arthrite. Vingt pour cent des Canadiens seront directement touchés par la maladie mentale au cours de leur vie, et l'on estime à 95 000 le nombre de Canadiens atteints de sclérose en plaques; enfin, près de 71 300 personnes vivent avec le VIH dans notre pays.

Les recherches appuyées par le gouvernement du Canada ont permis d'identifier 27 affections sous-jacentes considérées comme épisodiques, et d'après l'enquête sur la participation et les limitations d'activité remontant à 2006, près de la moitié des adultes en âge de travailler et répertoriés comme ayant une incapacité souffrent de l'une de ces 27 affections. On voit donc qu'il s'agit d'un pourcentage important de la population.

RIÉ souhaite adresser au gouvernement du Canada plusieurs recommandations touchant l'emploi des personnes atteintes d'incapacités épisodiques. Permettez-nous de vous présenter ces recommandations et de les assortir d'une courte explication.

En premier lieu, nous recommandons d'assouplir le régime de prestations d'assurance-maladie liées à l'emploi, et notamment l'application de modules de 75 journées ou de 150 demi-journées, afin d'aider les personnes atteintes d'incapacités épisodiques chroniques à demeurer membres de la population active tout en recevant les prestations de maladie de l'assurance-emploi pendant les jours ou les semaines où elles sont incapables de travailler.

•(1115)

En deuxième lieu, prendre appui sur le programme de réadaptation professionnelle du PPIRPC pour ouvrir davantage le régime aux personnes souffrant de maladies et d'incapacités épisodiques.

Troisièmement, s'appuyer sur les récents travaux accomplis par le gouvernement du Canada en matière d'incapacités épisodiques pour approfondir les recherches concernant l'insertion des Canadiens atteints d'incapacités épisodiques dans le marché du travail, de manière à cerner l'impact de ces maladies; en outre, il convient de rendre les services d'aide au revenu et à l'emploi plus réactifs, afin qu'ils répondent mieux aux besoins des intéressés. Par ailleurs, le RIÉ est tout à fait disposé à œuvrer avec le forum des employeurs sur les incapacités afin de mieux comprendre les besoins des personnes souffrant de telles affections et d'y répondre.

Bon nombre des personnes atteintes de maladies chroniques entraînant une incapacité épisodique n'ont d'autre choix que d'émarger aux programmes de prestations d'incapacité, tels que l'assurance-emploi, l'incapacité de longue durée, le PPIRPC ainsi que les programmes provinciaux d'incapacité et d'aide sociale. Cependant, la majeure partie de ces programmes ne tient pas compte des réalités d'une personne atteinte d'incapacités épisodiques. Ils sont régis par des définitions et des politiques rigides, découlant du fait que la majorité des assistés sont soit pleinement capables, soit incapables de travailler, alors que, bien souvent, une personne souffrant d'incapacités épisodiques se trouve quelque part à mi-chemin entre ces deux extrêmes.

C'est ainsi que pour certains programmes, les critères d'admissibilité prévoient que l'incapacité doit être grave et prolongée; or, une telle exigence exclut souvent les cas d'incapacités épisodiques. Il s'ensuit que nombre de personnes pourraient avoir du mal à obtenir ou à maintenir le droit aux prestations, même lorsque la maladie les rend incapables de travailler.

Il est essentiel que les programmes d'aide en cas d'incapacité présentent la souplesse voulue pour que les personnes épisodiquement incapables puissent se joindre à la population active, la quitter et s'y réinsérer sans difficulté, au gré des fluctuations de leur incapacité, sans que cela menace leur sécurité de revenu. Or, les politiques actuelles ne facilitent guère la tâche de personnes qui perçoivent les prestations et souhaitent travailler soit à temps partiel soit lorsque leur santé le permet. Rappelons qu'il y a, au sein de la population atteinte d'incapacités épisodiques, des personnes dont l'apport pourrait être précieux si on leur permettait de travailler à temps partiel pendant une période prolongée, et si elles étaient ainsi en mesure d'obtenir un revenu de travail partiel lorsque leur santé les y autorise tout en bénéficiant, toujours à temps partiel, de prestations d'incapacité lorsque leur handicap les oblige à quitter la population active. De la sorte, elles pourraient s'assurer un certain niveau de sécurité de revenu. À ce titre, nous pensons que le recours à des modules souples de prestations de maladie liées à l'assurance-emploi pourrait constituer l'une des réponses au problème.

Nous devons, à l'évidence, trouver des modalités de soutien à l'emploi afin d'atténuer l'impact de la maladie et des incapacités qu'elle comporte pour les intéressés. Souvent, ces derniers font l'objet d'une stigmatisation et d'une discrimination liées à la crainte que suscitent les maladies, les incapacités et les différences propres à notre société, et il est donc essentiel que nos régimes promeuvent une attitude d'accueil et de respect.

Il est tout aussi essentiel que nos régimes prennent acte de l'incidence disproportionnée de telles incapacités sur la population féminine. À titre d'exemple, le taux de chômage des femmes atteintes d'incapacités est de 74 p. 100, et s'il est vrai que nous ne disposons pas actuellement de données spécifiques sur ce groupe, nous pouvons en déduire que la situation ne s'améliore guère.

Le RIÉ a oeuvré en collaboration avec RHDCC afin de mieux analyser l'impact que peuvent avoir les incapacités épisodiques sur la participation à la population active, et afin d'identifier et de promouvoir les démarches pouvant répondre aux besoins de Canadiens souffrant de telles affections. Le RIÉ s'est également prodigué pour mieux faire connaître les modifications qu'il faut apporter à l'Assurance-emploi ainsi qu'aux programmes fédéraux de soutien du revenu afin d'aider les Canadiens atteints d'incapacités épisodiques.

Hier encore, le RIÉ a organisé un forum et un dialogue axés sur les politiques de mobilisation à la vie active pour les personnes

atteintes d'incapacités épisodiques au Canada. Le but de ce dialogue sur les politiques pertinentes était de fixer une stratégie et un plan d'action prenant appui sur les apports de toutes les parties prenantes afin de promouvoir l'insertion des personnes souffrant d'incapacités épisodiques dans le marché du travail. Ce forum a donc permis de réunir des représentants des pouvoirs publics, des décisionnaires, des employeurs et des syndicats, mais aussi des personnes atteintes d'incapacités épisodiques ainsi que leurs porte-parole. Je citerai, parmi les moments forts de ce forum, l'allocution d'ouverture du député Phil McColeman ainsi que le discours-programme prononcé au déjeuner par le député Bernard Trotter.

• (1120)

Pour conclure, disons simplement que la vie est faite d'imprévu et que nul ne peut savoir, quelle que soit sa situation actuelle, si sa vie ne va pas changer du tout au tout et si on ne va pas lui diagnostiquer une maladie à caractère épisodique. C'est pourquoi l'on peut dire que les politiques, les programmes, ou encore les adaptations à ces politiques et programmes que nous avons proposées, ne présentent pas seulement un intérêt pour les personnes atteintes de ces incapacités épisodiques, car l'adaptabilité profite à tous les Canadiens.

Le Plan d'action économique du gouvernement canadien illustre sa volonté d'améliorer la participation à la population active de la part des Canadiens atteints d'incapacités, dont une bonne proportion est frappée d'incapacités épisodiques. En permettant à un plus grand nombre de ces personnes de venir grossir les rangs de la population active du Canada lorsque leur santé le leur permet et sans mettre en péril leur sécurité de revenu, non seulement on encouragera un grand nombre d'exclus à participer à l'effort collectif et à obtenir l'indépendance économique, mais on aura oeuvré dans l'intérêt de tous les Canadiens.

Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Je pense que vous parliez de notre collègue député Phil McColeman.

Je comprends parfaitement que la souplesse que vous recommandez est un facteur très important et que les fluctuations qui accompagnent ces incapacités épisodiques peuvent avoir des effets très éprouvants. Je crois que toutes les personnes réunies autour de cette table en ont fait l'expérience dans leur vie professionnelle ou sous une autre forme.

Nous allons commencer notre cycle de questions par Mme Perreault.

Je vous en prie.

[Français]

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

Je vais commencer en m'adressant à Mme Yates.

C'est clair que, selon ce que vous nous avez dit, les programmes qui sont présentement en place ne répondent pas aux besoins des personnes qui vivent avec des maladies épisodiques. C'est sûr qu'il y a quand même une bonne quantité de maladies épisodiques. Je vais vous poser plusieurs questions successivement et je vous laisserai tout simplement répondre par la suite.

Y a-t-il plus d'hommes ou de femmes qui sont sur le marché du travail vivant avec des maladies épisodiques? Y a-t-il des cas de maladies où les gens n'osent vraiment pas retourner sur le marché du travail de peur de perdre le petit peu qu'ils ont présentement? Troisièmement, vous plus tôt parliez de 75 ou de 150 demi-journées, mais de quelle façon pourrait-on les appliquer pour que cela aide vraiment les gens et que l'on puisse les soutenir s'ils veulent retourner sur le marché de l'emploi? J'ai aussi une dernière petite question à poser. Je voudrais savoir à quel niveau se situe le plus gros problème?

•(1125)

[Traduction]

Le président: Très bien, nous allons devoir conclure.

[Français]

Mme Manon Perreault: Brièvement, monsieur le président. Un peu plus tôt, on parlait de la flexibilité du programme. Le problème se situe-t-il au niveau des critères d'admissibilité?

J'ai terminé, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Il y a donc quatre questions, dont deux reliées entre elles, mais répondez-y dans l'ordre de votre choix.

Mme Tammy Yates: Parfait. Bien entendu, je demanderai à ma collègue, Mme Zack, d'intervenir également.

S'agissant de la question de savoir s'il y a davantage de femmes ou d'hommes atteints d'incapacités épisodiques, nous nous sommes rendu compte qu'un complément de recherche s'impose dans ce domaine; je ne me hasarderai donc pas à dire que nous disposons de telles données; cependant, compte tenu du besoin existant, nous nous apprêtons à conduire une recherche approfondie.

Mme Elisse Zack (directrice générale, Réseau invalidité épisodique, Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale): Permettez-moi d'ajouter, mais à titre d'observation non probante, car nous devons absolument poursuivre les recherches là-dessus, que le nombre de femmes atteintes de ce genre de maladies semble plus important que celui des hommes, mais, encore une fois, cela n'est pas prouvé.

Mme Tammy Yates: Quant à la deuxième question, portant sur les éventuelles maladies qui empêcheraient les personnes atteintes d'incapacités épisodiques de retourner au travail, il existe 27 affections sous-jacentes appartenant à la catégorie des incapacités épisodiques; certaines de ces maladies, en fonction du stade où l'on se trouve, peuvent fort bien empêcher la réintégration dans la population active.

Toutefois, ce que nous tenons vraiment à dire ici, c'est que la majorité de ces 27 affections sous-jacentes ne contraignent pas à se retirer complètement de la population active. En raison, précisément, du caractère épisodique et fluctuant de la plupart de ces maladies, nous devons aménager nos programmes et nos politiques afin qu'ils offrent la souplesse voulue pour encourager le retour au travail.

Elisse, souhaitez-vous ajouter quelque chose?

Mme Elisse Zack: Oui, je voudrais ajouter que, comme l'a indiqué Tammy, l'incapacité peut fluctuer, notamment en fonction du stade de la maladie. Certaines maladies empirent avec le temps tandis que d'autres demeurent relativement stables, avec des épisodes de crise et des périodes de bien-être. Parfois, les crises sont plus aiguës, mais elles ne s'aggravent pas nécessairement avec le temps, si bien que la personne affectée peut, dans certains cas, accomplir toute une carrière en ayant des moments d'incapacité. Si vous êtes atteint

d'une affection depuis 30 ans, vous n'irez pas forcément plus mal en fin de parcours. C'est, par exemple, le cas de personnes atteintes de certaines maladies mentales qui ne s'aggravent pas forcément au fil du temps, ou encore de personnes atteintes de sclérose en plaques, qui s'aggrave dans certains cas mais pas dans tous. Les choses varient d'une personne à l'autre, d'où l'extrême importance de la souplesse.

Mme Tammy Yates: Elisse, puis-je vous laisser répondre à la question sur l'assurance-emploi?

Mme Elisse Zack: Si j'ai bien compris votre question concernant l'assurance-emploi et les 75 modules, ce n'est pas la réinsertion dans la population active qui pose problème. Imaginons que quelqu'un qui travaille et cotise à l'assurance-emploi tombe malade. Les périodes d'incapacité sont imprévisibles, que ce soit en raison du traitement médicamenteux du patient ou de la façon dont l'affecte telle maladie en particulier... Alors, si ces personnes prennent leurs médicaments le matin, elles restent capables de travailler mais pas avant midi. Donc, si on leur accorde une allocation d'incapacité ou d'assurance-emploi pour le matin, elles peuvent travailler l'après-midi, ou encore s'absenter pendant deux jours si elles sont vraiment malades, sans nécessairement devoir abandonner leur emploi. Ainsi, elles peuvent accumuler l'équivalent de 75 journées d'affilée. Je dis cela en pensant aux personnes qui sont actuellement employées mais qui risquent d'avoir une discontinuité dans leur capacité de travail.

D'autres personnes peuvent avoir une capacité de travail prévisible, mais à mi-temps seulement, du fait, par exemple, d'une extrême fatigabilité qui ne les autorise pas à travailler plus d'une demi-journée; cependant, elles restent employables sur une durée assez longue, à condition de ne pas travailler toute la journée, et elles peuvent se montrer extrêmement productives. Il y a toute une série de cas de figure, mais je précise qu'il ne s'agit pas de réinsertion dans la population active, mais, principalement, de personnes qui sont déjà au travail et que l'on pourrait ainsi garder au sein de la population active pendant les périodes d'incapacité, plutôt que de les forcer à quitter le marché du travail pour y rentrer par la suite.

•(1130)

Le président: Merci de ces explications.

Madame Eckerle Curwood, souhaitez-vous intervenir?

Mme Susan Eckerle Curwood: S'agissant de l'incapacité psychologique, nous savons que le nombre de femmes qui en font état est plus élevé que celui des hommes. Cela ne veut pas dire nécessairement qu'elles soient plus nombreuses, mais que le nombre de cas signalés est plus important. Je conviens avec mes collègues que bon nombre des problèmes décrits se rapportent à l'incapacité psychologique, de même qu'à un grand nombre d'autres incapacités.

En ce qui a trait aux mécanismes d'aide aux personnes atteintes d'incapacité en général, il y a une chose que nous avons observée et qui s'applique en particulier aux personnes atteintes de maladie mentale qui passent au régime de soutien pour incapacité: ces personnes ont beaucoup de mal à quitter ces régimes pour retourner au travail. Dans le cadre de notre recherche, nous avons eu des entretiens auprès de personnes particulièrement bien placées au sein du régime ontarien de soutien aux cas d'incapacité, et ces personnes-ressources nous ont informés que, le plus souvent, ces personnes quittaient le système essentiellement pour deux raisons: soit elles devenaient admissibles au PPIRPC, soit elles s'en allaient vers un monde meilleur.

Le président: Merci de cette intervention.

Nous passons à présent à M. McColeman. Je vous en prie.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Merci monsieur le président et merci aux témoins de nous avoir si bien éclairés.

Compte tenu de ce que vous nous avez dit et des recherches que vous avez effectuées, je crois que l'on peut dire qu'il reste encore beaucoup de travail à faire. Je pense que si notre comité ou si le gouvernement parvient à faire évoluer les critères, ne fût-ce qu'un tout petit peu, il y aura déjà eu progrès. Je crois qu'il est inutile d'imaginer que nous allons pouvoir changer les choses du jour au lendemain — d'ailleurs, je vois que vous m'approuvez — et il va donc falloir travailler très fort.

Voici ma première question aux deux organismes que vous représentez: avez-vous, dans le cadre de vos recherches, cherché à voir ce qui se fait ailleurs, dans d'autres pays par exemple? Vous avez, les unes et les autres, souligné à quel point la souplesse est un élément déterminant dans ce domaine. Pourriez-vous illustrer cela au moyen d'exemples de bonnes pratiques observées ailleurs?

Mme Susan Eckerle Curwood: Je serai ravie de commencer.

En fait, oui, nous avons consulté des spécialistes de l'OCDE dans le cadre de nos recherches qui nous ont amenés à examiner notamment les efforts déployés par un certain nombre d'autres gouvernements pour arriver à un changement de paradigme axé sur l'aptitude.

Je dirais que l'Australie est l'exemple le plus concluant que nous connaissons à ce jour. À l'été 2006, ce pays a commencé à réaliser des évaluations d'aptitude au travail afin de mesurer non pas le handicap ou l'incapacité à travailler des individus, mais leur aptitude à s'acquitter d'une tâche. Ce programme est encore relativement nouveau, mais les 100 premiers cas ont été examinés par le département des Services aux personnes de l'Australie et par Centrelink, l'organisme responsable des mesures de soutien pour les personnes handicapées. Lorsqu'ils ont été orientés vers le programme, plus de 80 p. 100 des participants vivaient exclusivement de l'assurance-emploi et ne touchaient aucun salaire. Après 12 mois, la proportion de participants sans salaire avait baissé à environ 30 p. 100.

De plus, environ 70 p. 100 des bénéficiaires avaient un revenu. Même que certains d'entre eux ne recevaient plus de prestations d'invalidité, vu leur statut d'employé.

Nous croyons sincèrement qu'il s'agit d'un modèle novateur que le Canada pourrait étudier. Il semble prometteur quant à l'augmentation du nombre de personnes souffrant de maladies mentales sur le marché du travail et la réduction de leur dépendance envers les prestations d'invalidité.

• (1135)

Mme Elisse Zack: L'aspect flexibilité apporte une solution à certains problèmes. Le fardeau de l'accommodation semble revenir soit à l'employeur, soit à l'employé, soit aux programmes gouvernementaux. Ce que nous disons, c'est que nous aimerions voir chacune de ces parties procéder à des changements pour que chacun ait son rôle à jouer.

Il y a peut-être des lieux de travail qui offrent une certaine souplesse et où les gens peuvent travailler à temps partiel après s'être entendus avec leur assureur personnel, tout en bénéficiant du PPIRPC.

Encore une fois, dans le rapport de l'OCDE... Les Pays-Bas ont élaboré un modèle fort intéressant. Dans les cas où il y a une assurance privée, un programme gouvernemental combiné, comme l'est le PPIRPC, avec une assurance-maladie privée, et l'employeur... Tout le monde contribue à une réserve où l'employeur ou n'importe

quelle autre partie peut puiser pendant les périodes d'invalidité. Ainsi, aucune des parties n'hérite d'un fardeau coûteux, mais toutes ont la responsabilité de promouvoir les occasions de travailler lorsque les gens y sont aptes. Voilà un modèle que nous aimerions reproduire ici, au Canada.

M. Phil McColeman: Ces deux exemples me plaisent. Je crois que le comité devra s'y intéresser davantage pour savoir... Qui sait, peut-être que le modèle australien s'impose. Rodger l'aime bien.

L'autre partie de ma remarque, et j'aimerais que vous me répondiez à ce sujet, est que, d'un point de vue du gouvernement, beaucoup de ces systèmes demandent la participation des provinces et du gouvernement fédéral. C'est la partie coordination. Mon expérience en tant que parent d'une personne qui entre dans une de ces catégories m'a amené à constater que les ministères fédéraux et provinciaux ne communiquent pas entre eux. Les gouvernements provinciaux sont aussi tous différents. Nous nous retrouvons donc avec des mesures dissuasives qui sont les conséquences imprévues de la création de nouveaux programmes ou de nouveaux plans d'aide par des gouvernements qui croyaient bien agir.

Cela renvoie à ma précédente remarque concernant l'important travail qui doit être fait dans ce dossier. Beaucoup de ces programmes sont provinciaux, il y en a même plus que de programmes fédéraux, je crois que vous en conviendrez.

J'aimerais que vous nous donniez une idée de ce que peut faire le fédéral, en tant que législateur, pour faire avancer ce processus. Il y a bien sûr les choses évidentes, comme commencer à parler avec les provinces, mais ce n'est pas si simple. Je crois en fait que je cherche à savoir si nous devrions prendre davantage de responsabilités dans ce projet où l'une ou l'autre des parties tend normalement à s'effacer un peu pendant que l'autre s'en occupe? Comme nous le savons tous, le programme comporte beaucoup d'aspects dissuasifs qui doivent être rectifiés.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez. Je vais terminer avec vos réponses à ces remarques.

Le président: Nous allons terminer avec ces réponses. Votre temps est écoulé, mais nous voulons vous entendre répondre à cela.

Mme Elisse Zack: Nous parlons depuis longtemps de doter le Canada d'un cadre stratégique national en matière d'invalidité épisodique. Ce pourrait être une façon, comme dans le cas de la stratégie en matière de santé mentale ou d'autres stratégies semblables, de tracer un cadre pour guider les discussions. Nous avons une idée du genre de cadre et savons comment la communication pourrait se faire pour commencer à régler le problème des échanges. Vous avez tout à fait raison au sujet du nombre de gouvernements. Nous aimerions beaucoup travailler avec le gouvernement fédéral pour jeter les bases d'une éventuelle stratégie canadienne en matière d'invalidité épisodique.

• (1140)

Le président: Merci beaucoup pour votre réponse.

Nous allons passer à Mme Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): Merci, monsieur le président.

Merci, monsieur et mesdames, d'être ici avec nous aujourd'hui.

On sait qu'il y a définitivement un lien entre la santé mentale et l'itinérance. C'est clair. La SPLI, soit la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, est le programme fédéral qui se consacre au problème de l'itinérance. Dans son dernier budget, le gouvernement fédéral a renouvelé ce programme, qui est excellent, mais il a adopté une nouvelle approche, qu'on nomme en anglais *Housing First*. Il est évident que le logement est important pour les gens qui sont en situation d'itinérance.

Par contre, ce qui m'inquiète un peu, c'est que rien dans le budget ne précise si on ne va financer que des projets strictement reliés au logement ou si on va continuer à soutenir des projets qui obtiennent maintenant du financement et qui sont reliés au logement, mais qui touchent aussi les intervenants en santé mentale, par exemple. J'aimerais que vous nous disiez à quel point il est important pour la SPLI de continuer à financer des projets liés à l'itinérance et au logement, mais qui touchent les gens aux prises avec des problèmes de santé mentale.

[Traduction]

Le président: J'interviens ici pour vous préciser qu'il ne vous appartient vraiment pas de dire ce que le gouvernement pourrait faire. C'est clairement hypothétique, si vous voulez vous y risquer ou pas. Mais, de façon générale, si vous voulez faire des remarques à cet effet, je crois que c'est approprié.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Je veux savoir quelle importance accordée la SPLI au fait de subventionner ce genre de projets.

[Traduction]

Le président: Je crois qu'il est approprié de faire des remarques sur l'importance que cela peut avoir dans le cas du sujet qui nous occupe, mais je ne crois pas que vous ayez à avancer quoi que ce soit sur ce que le gouvernement pourrait faire.

Allez-y.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Ce n'est pas cela ma question.

Le président: Qui veut répondre?

Allez-y, monsieur Levo.

M. Aaron Levo: Je commencerais par dire que la Commission de la santé mentale du Canada, par sa contribution à cette cause en particulier et par l'entremise du projet de recherche At Home/Chez Soi, a été ravie de constater les gains réalisés à partir des données obtenues sur les programmes d'hébergement en premier et la réorientation de la SPLI.

Comme le disait le président, nous ne pouvons pas nécessairement prévoir ce qui va se passer dans le futur, mais nous avons été très occupés à offrir notre aide et notre appui par l'entremise des réseaux que nous avons créés dans le cadre de ce projet, ainsi que notre capacité à aider et à jouer un rôle dans l'évolution de cette question.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Excusez-moi de vous interrompre. Ma question ne concerne pas ce que le gouvernement va faire selon vous, mais l'importance qu'on devrait accorder à des projets qui ne sont pas strictement liés au logement, c'est-à-dire des projets qui touchent aussi les intervenants en santé mentale, par exemple.

[Traduction]

M. Aaron Levo: Oui, c'est un secteur très important, absolument.

Mme Susan Eckerle Curwood: Du point de vue de la recherche, en ce qui concerne le logement pour les personnes atteintes de maladie mentale, il est très important de parler de logement, mais surtout de logement où il y a du soutien. C'est la combinaison du bon logement et du bon soutien qu'elle y trouve pour l'aider avec son incapacité que la personne peut s'en sortir grâce au logement. Le logement est sans aucun doute l'un des plus importants déterminants sociaux en ce qui concerne la santé mentale. Il est indispensable à la guérison des maladies mentales, mais il doit être assorti d'un soutien approprié en matière de santé mentale.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Je vous remercie. C'était le point que je voulais clarifier.

Je veux maintenant parler des subventions salariales, ce qui peut inclure les deux groupes.

À maintes reprises, des témoins nous ont dit que le taux de rendement des employés ayant un handicap était élevé, que leur taux d'absentéisme était plus bas et ainsi de suite. C'est donc très avantageux pour les employeurs. Or ceux-ci reçoivent des subventions salariales, mais il y a parfois de l'abus à cet égard. En effet, lorsque la subvention se termine, l'emploi se termine lui aussi.

En outre, vous avez dit qu'une personne ayant un handicap qui se trouvait un emploi perdait certains avantages que le salaire ne compensait pas. C'est pourquoi je pense — et d'autres ont émis la même opinion — que cet argent devrait être alloué aux employés plutôt qu'aux employeurs, de façon à tenter de combler ce que ces personnes perdent en matière de programmes de soutien lorsqu'elles commencent à gagner un salaire. J'aimerais connaître votre avis à ce sujet.

[Traduction]

Le président: Nous allons terminer avec vos réponses à cette question.

Allez-y, madame Zack. Je crois que vous vouliez répondre.

• (1145)

Mme Elisse Zack: Il serait intéressant d'essayer certains projets de démonstration. Puisqu'il s'agit d'une question aussi complexe, vous demandiez comment on peut savoir ce qui fonctionne. Plutôt que de commencer par de grands projets, pouvons-nous d'abord procéder à de petits projets de démonstration explorant les différentes façons de travailler? Pour une personne qui a beaucoup de problèmes de santé, il est très certainement dissuasif de retourner au travail si elle risque de perdre toutes ses prestations complémentaires ou de prendre un emploi qui n'offre pas d'avantages sociaux.

Je crois que vous vous demandez la même chose que le député McColeman: par où commence-t-on pour étudier ces options à petite échelle et sans grands besoins de gestion? Une façon de procéder pourrait être de faire des essais dans deux ou trois lieux de travail, y tester un nouveau modèle. Je suis d'accord pour que ce soit partagé ou pour que certaines personnes continuent de recevoir des prestations de maladie d'une quelconque tierce partie lors de leur retour au travail pour voir ce qui se produit et savoir si cela fait réellement augmenter le nombre de personnes qui retournent travailler.

Le président: Merci, madame Zack.

Je crois que Mme Eckerle Curwood veut dire quelque chose. Allez-y.

Mme Susan Eckerle Curwood: Je crois qu'il est essentiel de considérer où se rattache la subvention salariale. Par exemple, pour revenir à votre intérêt pour la question du logement, nous savons qu'une des meilleures pratiques à cet égard en lien avec la santé mentale consiste à rattacher les soins à la personne et non au logement. Ainsi, ils ne font pas partie de l'unité de logement, et si la personne déménage, elle a toujours accès aux soins. Je crois qu'il serait très intéressant de voir ce qui se produirait si la subvention salariale était gérée de la même façon, si elle était rattachée à la personne plutôt qu'à l'emploi ou au poste.

Le président: Merci pour cette intervention.

Madame Leitch, je vous en prie.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Merci beaucoup à tout le monde d'avoir pris le temps de venir devant le comité aujourd'hui.

J'ai deux questions.

D'abord, vous savez peut-être que le gouvernement du Canada a beaucoup investi dans le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. C'est un important mécanisme de financement. Il s'agit d'une subvention salariale. Elle est rattachée aux personnes — simplement pour vous le signaler, madame Curwood. J'aimerais connaître votre opinion sur le fonctionnement de ce système, savoir en quoi nous pourrions l'améliorer pour renforcer le lien entre les personnes ayant une incapacité et leur lieu de travail — parce qu'évidemment, il s'agit d'un programme annoncé et financé. Nous voulons le rendre le plus efficace possible.

Il y a aussi le Fonds pour l'accessibilité. Ces deux programmes figurent dans le budget. Leur financement a été augmenté, mais nous voulons aussi renforcer le lien avec le lieu de travail. Que pensez-vous de la contribution et de la direction de ces deux programmes substantiels qui viennent en aide aux personnes ayant une incapacité? Où devraient-ils concentrer leurs efforts? Ou peut-être que vous trouvez qu'ils font un bon travail dans certains de leurs secteurs d'activité. Nous aimerions également le savoir pour ne pas modifier ce que nous faisons correctement.

Mme Susan Eckerle Curwood: Je crois que l'une des choses les plus positives à avoir lieu en ce moment est l'accent qui est mis sur la formation et l'éducation des personnes atteintes de maladies mentales. Nous devons notamment prendre en considération le moment où l'incapacité commence à se manifester, son apparition. Dans le cas de certaines maladies mentales, la schizophrénie en particulier, les premières manifestations surviennent très souvent au début de l'âge adulte, entre 18 et 24 ans, environ. C'est au cours de cette période du cheminement de vie habituel qu'une personne devrait profiter de ces occasions de formation qui vont la préparer à créer un tout premier lien avec la population active.

Mme Kellie Leitch: C'est exactement ce que fait le Fonds d'intégration. C'est son objectif.

Mme Susan Eckerle Curwood: Oui, c'est ce que je trouve si important pour ces personnes. Si nous devions perdre ces gens à ce moment, dans certains cas nous perdriions réellement une vie entière de cheminement professionnel, de développement de carrière, etc. Donc, pour ces personnes en particulier, cette intervention et cet accès à la formation sont fondamentaux.

Le président: Madame Zack, avez-vous une brève remarque à faire?

Mme Elisse Zack: Oui. Je tiens à féliciter le gouvernement d'avoir lancé ces deux programmes. Ils sont excellents. La part du Fonds d'intégration que nous avons utilisée... nous ne fournissons pas de services directs, mais nous savons que les programmes de développement de l'emploi ont beaucoup aidé les gens à intégrer le marché du travail et à trouver des emplois. Ils sont excellents. Nous avons beaucoup utilisé cette part du Fonds pour la formation et pour l'éducation des employeurs parce qu'il s'agit actuellement d'une lacune fondamentale, surtout dans le cas des invalidités épisodiques.

Nous nous sommes beaucoup occupés, et il faudra faire encore plus à l'avenir, de l'élément du Fonds d'intégration qui concerne la sensibilisation des employeurs aux problèmes et aux besoins particuliers des personnes souffrant d'invalidité épisodique. C'est très bien d'intégrer les gens au marché du travail, mais pour ceux qui quittent le marché du travail peu après y être entrés, il faut recourir à d'autres programmes. Du point de vue de la sensibilisation, c'est excellent, de même que pour l'adaptation des lieux de travail. C'est bien que les employeurs soient au courant des façons d'aménager les lieux et les conditions de travail des employés en situation d'invalidité épisodique sans que leur entreprise ou organisation en souffre trop financièrement. Il s'agit de ces deux programmes. Mais en même temps, la sensibilisation est un gros problème de nos jours, surtout dans le cas des invalidités épisodiques.

• (1150)

Mme Kellie Leitch: Ma deuxième question...

Est-ce qu'il me reste du temps?

Le président: Oui, si la réponse peut être brève.

Mme Kellie Leitch: Selon vous, quels sont les facteurs clés du succès de l'établissement de partenariats susceptibles de permettre d'encourager et d'aider vos clients ou vos patients à intégrer le milieu du travail? Qu'est-ce qui vous a réussi le mieux? Quels types de partenaires vous ont le mieux aidés? Cela nous aidera à mieux cibler. Réussissez-vous mieux avec un certain type d'organisme? Peut-être des experts-conseils, des fabricants ou des fournisseurs de services. Il faut que nous nous concentrons sur cet aspect pour réussir à intégrer plus de personnes étant dans l'incapacité de trouver un emploi. Quelle est votre formule pour réussir?

Le président: Voudriez-vous répondre brièvement à cela, madame Zack?

Mme Elisse Zack: Ma réponse sera brève.

Il est absolument nécessaire de faire plus de recherches dans ce domaine, mais nous misons sur les emplois qui offrent le plus de souplesse, qui permettent éventuellement aux employés de travailler à partir de chez eux, quand c'est nécessaire; il y a aussi la formule des emplois partagés selon laquelle les gens peuvent se remplacer mutuellement, de même que les emplois conçus en fonction de l'incapacité des employés...

Par ailleurs, nous avons constaté que les grandes entreprises et organisations réussissent mieux à adapter les lieux de travail pour les personnes ayant une invalidité épisodique parce qu'elles peuvent distribuer parmi un nombre plus important d'employés. Cela est plus facile à comprendre si on envisage le problème sous l'angle des tâches à accomplir plutôt que d'un poste à combler. Les organisations de petite taille ressentent beaucoup plus que les plus grosses les effets dus à l'absence d'un employé. Donc, il vaut mieux commencer par les compagnies sous réglementation fédérale parce qu'elles sont obligées...

Merci.

Le président: Merci beaucoup pour cette intervention.

Passons à M. Cuzner. Allez-y.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Je remercie nos témoins.

Madame Eckerle Curwood, pourriez-vous nous donner plus de détails sur ces questions de logement? Je suis d'accord avec vous pour dire que le défi est même plus grand dans la collectivité dont vous et M. Levo vous occupez. Il est plus difficile d'intégrer les gens au milieu du travail quand ils ne bénéficient pas d'un soutien sûr et stable. Vous avez parlé d'obstacles involontaires. Pourriez-vous nous en dire plus? Il n'est jamais bon, dans le cas de programmes gouvernementaux, d'obtenir des conséquences ou des résultats involontaires.

Mme Susan Eckerle Curwood: En ce qui concerne le logement tout particulièrement, plusieurs participants à notre étude ont dit qu'on créé des obstacles involontaires à cause des règles encadrant les programmes de subvention locative. Par exemple, quand une personne qui vit dans un logement à loyer indexé sur le revenu traverse une période de rémission de ses symptômes, sa capacité de travailler s'en trouve améliorée et elle peut accepter un emploi ou travailler un plus grand nombre d'heures pour augmenter son revenu. Cette personne doit alors faire réévaluer son loyer, ce qui fait augmenter ses mensualités. Et comme ces réévaluations ont lieu tous les trois mois si, entretemps, cette personne fait une rechute et ne peut pas tout de suite faire réévaluer son loyer, elle risque de perdre son logement.

Je pense qu'il s'agit là d'un excellent exemple d'obstacle créé involontairement.

•(1155)

M. Rodger Cuzner: Madame Yates, dans vos commentaires au nom du groupe que vous représentez, vous avez décrit les mesures prises par le gouvernement en termes élogieux. D'autres témoins nous ont fait part de leurs préoccupations sur ce qui s'est passé dans le cadre de la SV. Quand on est sur le marché du travail et que la stabilité d'emploi n'est pas assurée, il devient plus difficile d'économiser pour ses vieux jours, de subvenir à ses propres besoins et ainsi de suite. Je suis sûr que les personnes que vous représentez ont beaucoup plus de difficultés à épargner.

En fait, il me semble que le report de l'admissibilité à la SV à 67 ans devrait préoccuper bon nombre des personnes que vous représentez. Avez-vous constaté cela?

Mme Elisse Zack: Jusqu'à présent, oui. Dans les discussions que nous avons tenues, oui, ces gens ont exprimé certaines préoccupations. On entend aussi des préoccupations similaires au sujet de l'assurance privée, ce qui ne relève pas des gens qui sont dans cette salle, mais qui constitue un problème similaire. Depuis que l'on a relevé ou supprimé l'âge de la retraite, plusieurs programmes d'incapacité à long terme ne permettent plus aux bénéficiaires de recevoir de l'argent après 65 ans, même s'ils risquent encore de tomber malades après 65 ans.

Oui, la SV constitue un problème. Nous n'avons pas encore discuté de cet aspect important. Dans le cadre de notre action auprès des personnes séropositives présentant les comorbidités liées au VIH, nous avons souvent entendu dire qu'elles n'ont pas réussi à économiser assez pour prendre leur retraite et jouir d'une sécurité de revenu.

Merci d'avoir soulevé cette question. C'est certainement une préoccupation dont on nous a parlé, mais nous n'avons pas encore pu nous en occuper suffisamment.

M. Rodger Cuzner: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Nous vous remercions d'avoir présenté cet exposé. On nous a notamment dit que nous avons tous un rôle à assumer, c'est sûr. Il est très important de sensibiliser les gens. Je comprends que 27 conditions sous-jacentes représentent tout un défi, même quand on essaie d'assouplir les conditions pour recruter une personne.

Je vous remercie de vos commentaires et d'avoir réservé de votre temps pour comparaître devant ce comité.

Et maintenant, nous allons lever très brièvement la séance, puis nous entendrons notre deuxième groupe de témoins.

•(1155)

(Pause)

•(1200)

Le président: La séance est ouverte. Je demanderais aux membres de prendre place. Nous allons commencer.

Je vois que la plupart d'entre vous portez des écouteurs. Ils vous seront très utiles si vous avez besoin de l'interprétation simultanée, mais aussi pour entendre les questions.

Je vous souhaite la bienvenue à ce comité qui est chargé d'étudier et d'examiner les possibilités d'emploi pour les personnes atteintes d'une incapacité.

Nous avons le plaisir d'avoir ici avec nous Mathew Wilson de l'association des Manufacturiers et Exportateurs du Canada.

Nous avons aussi des représentants de la société Brantford Volkswagen — Gregg Moore et Jeannette Leigh — ainsi qu'une représentante de la société Tim Hortons, Jill Ramseyer.

Nous allons écouter vos exposés sur vos organismes respectifs, puis nous vous poserons des questions.

Monsieur Wilson, à vous la parole.

M. Mathew Wilson (vice-président, Politique nationale, Manufacturiers et exportateurs du Canada): Merci beaucoup. Bonjour et merci de m'avoir invité à nouveau.

J'ai le plaisir de représenter aujourd'hui les 10 000 membres de Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) pour parler du marché du travail au Canada et pour examiner les possibilités d'emploi pour les personnes qui ont une incapacité.

Pour vous donner un peu de contexte, plus de 85 p. 100 des membres de MEC sont de petites et moyennes entreprises qui représentent chaque secteur de l'industrie, chaque secteur de l'exportation et toutes les régions du pays. Nous avons pour mandat de promouvoir la compétitivité des manufacturiers canadiens et de favoriser le succès des exportateurs de biens et de services dans tous les marchés du monde.

MEC est aussi président de la Coalition des manufacturiers du Canada qui regroupe plus de 50 associations d'entreprises afin de présenter les problèmes critiques du secteur de la fabrication au Canada. L'année dernière, MEC et nos collègues de la Coalition des manufacturiers du Canada ont réalisé l'étude bisannuelle sur les questions de gestion. Nous avons obtenu 650 réponses de sociétés qui, ensemble, comptent plus de 2 000 centres d'exploitation partout au pays. Cette étude visait à cerner les principales difficultés auxquelles se heurtent les entreprises ainsi que leurs plus grandes préoccupations et les facteurs qui entravent leur croissance au Canada et à l'étranger.

Les résultats indiquent très clairement que l'une des plus grandes préoccupations qui entravent la compétitivité et la croissance économique du Canada est la taille et la force de la main-d'œuvre canadienne à l'heure actuelle et dans un proche avenir. En fait, ils indiquent aussi que près de 50 p. 100 des entreprises canadiennes font face à une pénurie de compétences et qu'à cause de cette pénurie, près d'un tiers des entreprises envisagent de déplacer leurs activités à l'extérieur du Canada. On s'attend à ce que les changements démographiques continuent accroissent le nombre d'emplois vacants au cours de ces cinq prochaines années.

Si l'on ne résout pas ces problèmes, l'économie du Canada souffrira beaucoup. C'est pourquoi MEC et ses membres collaborent étroitement avec le gouvernement et appuient le programme du gouvernement qui vise à renforcer le bassin de main-d'œuvre intérieur en améliorant les programmes de formation et en réformant le système de l'AE. Nous collaborons également de près pour renforcer le niveau de qualité et de compétences des travailleurs qui nous viennent de l'étranger afin qu'ils répondent aux besoins des entreprises. Nous avons pour cela réformé le système d'immigration et le programme des travailleurs étrangers temporaires.

Cependant, même si ces réformes sont importantes, le Canada peut et devrait encore prendre de nombreuses mesures pour combler la pénurie de compétences, surtout dans les segments de la population qui souffrent le plus du chômage, comme les Autochtones, les jeunes et les personnes qui ont une incapacité.

MEC soutient et défend depuis longtemps les stratégies d'inclusion pour ces segments de la société parce que la pleine participation de ces groupes est essentielle au succès économique du pays à long terme. Nous avons activement participé aux travaux du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées et nous appuyons son rapport intitulé *Repenser l'incapacité dans le secteur privé*.

Comme le souligne clairement ce rapport, l'une des plus graves difficultés auxquelles les employeurs font face est l'éducation et la compréhension des occasions d'intégrer les personnes avec une incapacité au milieu du travail ainsi que leur compréhension des ensembles de compétences qu'apportent ces employés et des avantages que les entreprises pourraient retirer d'une pleine inclusion de ces employés à tous les niveaux de l'organisation.

Reconnaissant ces faits, MEC a lancé une initiative intitulée *Business Takes Action (BTA)*. De 2008 à 2012, MEC a travaillé en partenariat avec le gouvernement de l'Ontario afin de créer un réseau qui soutienne l'inclusion des personnes handicapées dans les milieux de travail et qui l'explique aux employeurs. En se concentrant sur la promotion de l'inclusion des personnes qui ont une incapacité dans les lieux de travail, BTA est devenu un centre d'expertise sur les pratiques exemplaires et sur la mise en œuvre des lois de l'Ontario.

Au cours de ces cinq années, BTA a organisé plus de 155 ateliers pour promouvoir et défendre des stratégies d'inclusion dans les lieux de travail qui ont touché plus de 7 500 personnes dans toute la province. Il s'est engagé activement auprès de plus de 550 employeurs — des sociétés telles que Tim Hortons qui est représentée ici aujourd'hui et IBM. BTA et MEC ont aussi publié plusieurs manuels pour éduquer les entreprises sur les avantages du recrutement d'employés ayant une incapacité suivis de conseils sur la façon de les intégrer dans les lieux de travail. MEC utilise encore aujourd'hui ces manuels éducatifs et techniques pour promouvoir des stratégies d'inclusion auprès de nos autres entreprises membres.

Bien que les travaux du Groupe de travail, de MEC et de bien d'autres organismes soient importants et aient apporté des

améliorations, il reste encore beaucoup à faire pour résoudre la pénurie de compétences actuelle et pour soutenir la croissance économique à long terme de notre pays. Il sera crucial d'éduquer et de former. L'industrie doit collaborer plus étroitement avec les gouvernements, avec les syndicats et avec d'autres organismes pour continuer à promouvoir et à soutenir activement les stratégies d'inclusion. Tous les niveaux de gouvernement devraient lancer et appuyer les mesures comme celles de BTA en éducation et en échange d'information et les appliquer dans tout le pays.

Je vous remercie à nouveau d'avoir invité MEC à participer aux débats d'aujourd'hui et je me ferai un plaisir de prendre part à la discussion.

• (1205)

Le président: Merci beaucoup pour cet exposé.

Passons maintenant à Mme Ramseyer.

Vous avez la parole.

Mme Jill Ramseyer (gestionnaire, Santé et bien-être, Siège social de Oakville, Tim Hortons Inc.): Merci beaucoup de m'avoir offert cette occasion de participer à une initiative si importante.

Je suis Jill Ramseyer. Je travaille au siège social de Tim Hortons à Oakville (Ontario). Si vous ne nous connaissez pas, nous sommes la plus grande chaîne de restauration rapide au Canada...

Des voix: Oh, oh!

Mme Jill Ramseyer: ... qui se spécialise en cafés, pâtisseries et déjeuners maison frais.

Nous comptons actuellement 3 400 restaurants situés partout au Canada et 800 aux États-Unis. Bien des gens ne savent pas que nous tenons tant de restaurants là-bas. Nous avons des milliers d'employés dans tout un réseau de bureaux, de centres de distribution et de concessions.

Je travaille aux ressources humaines. Je suis gestionnaire de la santé et du bien-être. Je ne suis pas directement chargée du recrutement, mais mon équipe gère activement l'adaptation des lieux de travail et les retours au travail des employés de la société qu'une maladie ou une blessure a handicapés. Nous préparons des plans proactifs de retour au travail et d'adaptation pour nos employés et nous voudrions agir de façon encore plus proactive en engageant des personnes qui ont une incapacité. Je serais vraiment heureuse de pouvoir vous dire que nous avons réussi à engager des personnes qui ont une incapacité, mais malheureusement ce n'est pas le cas. Ce manque de succès ne découle pas d'expériences négatives ni d'un manque de motivation de notre part, mais surtout d'un manque de sensibilisation. Je vous dirai honnêtement que nous ne sommes pas au courant de ce que nous ne savons pas. Je crois qu'il en est de même pour bien d'autres employeurs.

Il y a trois grands facteurs que je voudrais soulever aujourd'hui et qui, selon nous, entravent le recrutement de personnes handicapées et l'amélioration des résultats chez les employeurs: un manque de sensibilisation, de subventions et de champions chez les employeurs. Je vais aussi vous parler souvent de l'avantage d'engager des personnes qui ont une incapacité. Il s'agit d'un thème critique pour les employeurs qui relie tous les facteurs que je vous présente.

Du point de vue de l'employeur, il y a un manque clair de sensibilisation sur les avantages d'engager des personnes qui ont une incapacité. Les employeurs ignorent totalement le nombre de personnes handicapées compétentes qui cherchent activement un emploi...

• (1210)

Le président: Excusez-moi une seconde.

Il y a de l'interprétation simultanée. La tâche devient un peu difficile, alors si vous voulez bien ralentir un tout petit peu, les interprètes vous en seraient très reconnaissants.

Continuez.

Mme Jill Ramseyer: Oui, bien sûr.

Une voix: [Note de la rédaction: inaudible]

Des voix: Oh, oh!

Mme Jill Ramseyer: Oui. Trop de café.

Les employeurs perdent d'excellentes occasions, car ils restreignent leur bassin de candidats qualifiés sans s'en apercevoir. Nous savons qu'afin qu'une entreprise soit saine, il lui faut une main-d'œuvre diversifiée. Nous nous efforçons de recruter des Canadiens et de disposer d'un bassin de candidats qualifiés qui améliorerait nos activités de recrutement.

Ce qui m'amène à mon point suivant, qui est de trouver ces précieuses ressources. De nombreux employeurs ne savent pas où s'adresser pour trouver des personnes handicapées en quête d'emploi, surtout si elles ne présentent pas leurs demandes par les voies habituelles. Si ces personnes ne se présentent pas par les voies habituelles, nous passons à côté d'énormément d'occasions sans même le savoir.

Il existe beaucoup d'excellents organismes et partenaires communautaires. Malheureusement, les employeurs ne s'y retrouvent pas toujours, car ils ne savent pas à quel organisme s'adresser d'une province à une autre. Les employeurs ont besoin qu'on les informe sur la façon dont travaillent les partenaires communautaires et les organismes et où s'adresser en premier. Il faut aussi qu'ils comprennent qu'engager des personnes qui ont une incapacité est bon pour leurs affaires et que de collaborer avec le bon organisme ne consiste pas uniquement à placer un corps chaud dans un poste pour atteindre un quota, mais à veiller à sélectionner le candidat qui possède les bonnes compétences et la bonne personnalité pour le poste à doter. C'est un principe de base du recrutement. Il serait très utile pour les employeurs d'avoir accès à une source centrale d'information sur les partenaires communautaires au Canada.

Un autre problème auquel se heurtent les employeurs, surtout ceux qui n'ont pas d'expérience en ressources humaines, c'est leur ignorance de ce qu'il convient de faire ou de ne pas faire pendant une entrevue avec un candidat qui a une incapacité. Les employeurs craignent d'enfreindre la confidentialité des renseignements médicaux personnels sans comprendre qu'ils peuvent parler ouvertement d'adaptation des lieux de travail et de capacités fonctionnelles. Les employeurs ne comprennent souvent pas qu'ils devraient se concentrer sur ce que le candidat est capable de faire et non sur ce qu'il ne peut pas faire. Il serait très utile que les employeurs aient un manuel ou peut-être juste de l'information générale sur le recrutement de personnes qui ont une incapacité.

Je vais parler brièvement d'encouragements financiers. Les membres de notre organisme sont convaincus que les subventions salariales ont un effet négatif sur le recrutement de personnes qui ont une incapacité. Selon nous, elles laissent l'impression que le travail qu'accomplissent les employés handicapés a moins de valeur, ce qui nuit alors à la perception de l'employeur parce qu'il traite ces employés différemment. Cela s'oppose directement aux principes de base de l'intégration et de l'égalité des possibilités d'emploi prévues dans la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario.

Ce qui avantagerait vraiment les employeurs et les employés, ce serait de subventionner la formation et l'éducation des employés ainsi que l'adaptation des lieux de travail. Les employés qui ont une incapacité ont souvent besoin d'une formation supplémentaire et spécialisée ainsi que de postes de travail adaptés à leurs besoins. La clé du succès dans ce domaine serait d'indiquer aux employeurs qu'ils peuvent obtenir de l'aide.

Enfin, je tiens à souligner la nécessité de désigner des champions parmi les employeurs.

Les employeurs écoutent les autres employeurs. Nous pensons que si le gouvernement soutenait officiellement le concept de champions des employeurs, on ferait la promotion des réussites et on éliminerait les craintes et l'ignorance. Ces champions des employeurs pourraient donner des séances d'information à leurs collègues, c'est-à-dire aux autres employeurs. Les employeurs qui engagent des personnes handicapées pourraient donner des séances d'information, des ateliers et même parler de leurs expériences afin de présenter les avantages et les réussites des employeurs qui recrutent des personnes qui ont une incapacité.

L'information que transmettraient les champions des employeurs dissiperait aussi les mythes qui courent au sujet des employés qui ont une incapacité, comme l'idée qu'ils s'absentent plus souvent que les autres, qu'ils ont plus d'accidents et qu'il est coûteux d'aménager leurs lieux de travail. Les employeurs et les propriétaires d'entreprise sont très occupés par leurs activités quotidiennes, mais ils s'intéressent toujours à ce qui pourrait avantager leur organisme, surtout si cela peut leur permettre d'améliorer leur rentabilité. Il faut que les employeurs sachent que le recrutement de personnes handicapées est bon pour les affaires.

Certains employeurs exceptionnels le font déjà de façon officielle et informelle. Mark Wafer en est un, et je suis fière qu'il fasse partie de notre famille de Tim Hortons — il est propriétaire d'un de nos restaurants — et aussi Randy Lewis de Walgreens. Ces deux pionniers présentent leurs réussites et les raisons pour lesquelles il est bon pour les affaires d'engager des personnes qui ont une incapacité. Ces deux hommes sont connus dans le monde entier.

• (1215)

Donner un caractère plus officiel à cela, avec l'appui du gouvernement, serait bénéfique et devrait grandement attirer l'attention sur cet enjeu. Les résultats commerciaux s'amélioreraient et, du coup, l'économie serait favorisée.

Cela termine mes observations personnelles. Je vous remercie de nouveau du temps et de l'intérêt que vous m'avez accordés.

Le président: Merci beaucoup. Le groupe précédent a lui aussi affirmé que la présence d'employeurs champions et la prise de parole auprès des employeurs constituaient une bonne façon de procéder.

Nous allons passer au groupe suivant; nous allons entendre M. Moore et Mme Leigh.

Madame Leigh, vous avez la parole.

Mme Jeannette Leigh (copropriétaire, Brantford Volkswagen): Merci de nous accueillir aujourd'hui. Nous en sommes vraiment heureux et honorés.

Je vais bien sûr parler d'une tribune beaucoup moins large, puisque nous faisons partie des employeurs qui embauchent effectivement des adultes handicapés et nous sommes en fait...

Je vais commencer mon allocution pour ne pas tout mélanger, sinon je vais continuer sur ma lancée. Je dois lire mon texte.

Je m'appelle Jeannette Leigh. J'accompagne mon associé en affaires, Gregg Moore. Nous sommes propriétaires d'une concession automobile Volkswagen à Brantford, en Ontario. Nous employons 27 personnes en tout, donc l'entreprise est de petite taille.

Un jeune homme du nom de Norman est à notre service depuis trois ans; il a été embauché en mars. Il travaille trois jours par semaine. Il s'occupe du ménage et du rangement dans toutes les aires fréquentées par la clientèle, dans nos bureaux, dans la salle de repas, dans les vestiaires des mécaniciens, etc.

Gregg avait entendu parler de l'organisation locale à une réunion du Club Rotary; l'organisation L.Tara Hooper and Associates aide au placement des personnes handicapées. En fait, c'est Mark, qui est propriétaire de plusieurs Tim Hortons, qui prononçait une allocution. Gregg est venu chez moi après la rencontre et l'idée nous a souri à tous les deux: nous sommes allés de l'avant sans attendre pour essayer de trouver une solution au problème récurrent d'insatisfaction éprouvée depuis cinq ans face au travail de nuit effectué par des entreprises de nettoyage dans notre commerce.

Le président: Vous serait-il possible de parler moins vite? Les interprètes ont de la difficulté à vous suivre, donc ralentissez un peu, s'il vous plaît.

Mme Jeannette Leigh: J'ai bu un café. Nous appuyons...

Le président: Oui, ceux de chez Tim ont le même effet.

Des voix: Oh, oh!

Mme Jeannette Leigh: Non seulement l'aide de l'agence de placement a facilité tout le processus d'embauche et nous a évité une perte de temps et d'argent, comparativement à nos autres méthodes d'embauche, mais l'organisme nous a également offert d'assurer la formation en cours d'emploi du candidat retenu. Nous avons décidé d'embaucher Norman, parce qu'il a montré qu'il voulait vraiment le poste; de plus son entregent et ses antécédents correspondaient tout à fait à ceux souhaitables dans notre milieu. C'est une chose importante, car nous lui faisons faire le travail pendant les heures d'ouverture au lieu d'attendre le soir, ce qui est plus courant.

Norman est un gros travailleur qui adore se rendre au travail tous les jours. Il est très fier de son boulot et de bien s'en tirer. Il est ponctuel, fiable et, en trois ans, il ne s'est absenté littéralement que trois jours, soit un jour pour maladie et deux jours pour décès dans la famille. Une telle assiduité et cette constante ponctualité le placent loin devant tous les autres employés de l'entreprise, nous compris probablement, pour dire vrai.

Comme pour tout autre employé, il arrive que je doive lui faire des remontrances. Ce qui distingue vraiment Norman dans ce temps-là, c'est qu'il ne fait pas la tête. En fait, il aime qu'on le corrige et voit la chose comme une occasion d'apprendre et de s'améliorer. Il lui est même arrivé de me remercier de lui avoir fait remarquer quelque chose.

Norman fait partie de notre famille. La culture de notre entreprise préconise la joie et la convivialité. C'est un réel plaisir de voir à quel point Norman a épousé ces valeurs et s'intègre parfaitement. Beaucoup de nos clients connaissent même son nom.

Il est juste de dire que l'embauche de Norman fut sans conteste l'une de nos meilleures décisions d'affaires en huit années d'activité. Sur le plan personnel, nous pourrions tous dire que Norman enrichit nos vies et nous montre énormément les capacités des personnes handicapées.

Depuis qu'il travaille pour nous, Norman a conquis son indépendance, ce qui est tellement gratifiant pour nous. Les mots ne suffisent pas pour l'expliquer. Il possède dorénavant son propre véhicule, au lieu de continuer de dépendre du service d'autobus avec plateforme de levage. Il parle de ses projets de sorties avec des amis, d'aller au casino, etc. Il profite vraiment de la vie.

Norman a essayé de trouver un autre emploi pour occuper les jours où il ne travaille pas chez nous, son emploi n'étant que de trois jours par semaine. Mis à part un poste du soir en nettoyage pour une courte durée, où on a en quelque sorte profité de lui en lui faisant ramasser derrière un employé paresseux, lequel, je signale, n'était pas handicapé, il n'a pas réussi à s'en trouver un. Ça m'a fendu le coeur d'être témoin de cette situation; j'ai donc été heureuse quand il a laissé tomber ce poste. Quand il subit une entrevue sans l'aide de son agence, il a l'impression que son nom est rayé de la liste de candidats dès qu'on le voit et qu'on se rend compte qu'il est handicapé. Ça aussi, c'est décourageant. Ils ne savent pas ce qu'ils ratent, qu'ils risquent de se priver des services de l'un des meilleurs employés possibles.

Norman et moi plaçotons quand il est là et il me fait toujours part des progrès accomplis dans sa recherche d'emploi. Un jour, alors qu'il me disait s'être rendu compte qu'un emploi pour lequel il avait postulé pourrait entrer en conflit d'horaire avec celui qu'il occupe ici, je lui ai répondu que, sans vouloir l'influencer, s'il devait partir, il nous manquerait horriblement, mais qu'il ne devait pas rejeter une bonne offre d'un autre employeur qui voudrait nous le voler et que nous serions très heureux pour lui. Il m'a alors regardée et m'a dit tout de suite qu'il n'était pas question qu'il quitte son emploi, qu'il adorait son travail et que nous étions comme sa famille à ses yeux. J'ai failli éclater en sanglots, parce que c'était là l'expression sincère de sa loyauté. J'ai réussi à lui dire que nous éprouvions exactement le même sentiment à son endroit, mais que nous étions conscients qu'il devait faire ce qui était le mieux pour lui et sa carrière. Il m'a simplement souri et m'a affirmé qu'il n'était pas question qu'il nous laisse tomber.

Je crois que c'est véritablement une question de sensibilisation des employeurs, que cette option de l'emploi existe vraiment et qu'en plus de cela, temps et argent sont économisés, sans oublier le boni d'enrichir nos vies et la vie des autres membres du personnel. Le problème consiste à trouver le moyen de faire entendre le message, même s'il est partagé avec les autres employeurs.

Les données factuelles et statistiques qui expliquent pourquoi les employeurs devraient envisager ce mode de recrutement sont légion. Je n'ai pas assisté à l'exposé que Gregg a entendu au Club Rotary, là où il a entendu Mark. Je n'étais pas au courant des motifs appuyés par des statistiques et, lors d'une récente rencontre organisée dans le cadre de la Journée de l'accès à l'emploi, j'ai été soufflée quand je me suis rendu compte que nous avions nous-mêmes évoqué exactement les mêmes raisons que celles mentionnées. Nous sommes la preuve vivante qu'il ne faut pas se fier aux apparences. Les choses sont ce qu'elles sont.

Nous en avons appris sur un grand nombre d'idées fausses lors de la rencontre sur l'accès à l'emploi. L'une d'entre elles m'a particulièrement frappée en tant qu'employeur: la crainte de devoir engager des dépenses pour accommoder un employé handicapé. Pour notre part, nous n'avons pas été confrontés à ce problème. Je ne peux cependant pas m'empêcher de penser que, même si nous avions eu des frais, nous aurions fait l'économie du temps et de l'argent qu'exige normalement un recrutement, sans oublier les pertes évitées en raison de l'assiduité de Norman, de la qualité de son travail et, par-dessus tout, de l'absence d'un roulement de personnel, ce qui, bien sûr, coûte très cher en raison de la répétition des processus d'embauche et de formation ainsi suscitée. Son poste aurait normalement une durée temporaire, donc trois ans, c'est formidable. Les économies réalisées dépassent probablement tous frais de démarrage en toutes circonstances. On ne parle pas de tous les côtés positifs de la présence de Norman, lesquels n'ont pas de prix.

● (1220)

D'une manière ou d'une autre, les employeurs doivent partager ces expériences réelles et être à l'écoute. Peut-être que le fait que le message vienne d'employeurs qui en ont fait l'expérience, comme c'est notre cas, aidera à sa diffusion.

Bien que Norman soit à notre service depuis plus de trois ans maintenant, ce n'est que récemment que ma façon de penser a changé à la suite de la récente rencontre. Après avoir entendu les données statistiques et les histoires d'un conférencier invité qui possède des franchises Tim Hortons qui emploient un grand nombre de personnes handicapées, c'est comme si tout s'était de nouveau bousculé dans ma tête. Peu de jours après, nous avons eu besoin d'un employé. J'ai tout de suite pensé à communiquer avec l'agence qui nous avait envoyé Norman, avant d'envisager notre processus habituel d'embauche, ce que j'aurais fait normalement. Il s'est révélé qu'en raison des qualités particulières recherchées, ça n'a pas marché cette fois-là, mais, en tant que propriétaires, nous avons tous convenu qu'à l'avenir, nous allions envisager l'embauche d'une personne handicapée chaque fois que c'était possible, avant même de chercher ailleurs.

Il est étonnant de constater que, même pour moi qui ai l'esprit ouvert et qui vis l'expérience extraordinaire de compter Norman parmi mes employés depuis plus de trois ans, il a fallu que j'écoute parler Mark de Tim Hortons pour finalement changer vraiment mon schéma de pensée, ce qui me fait dire que c'est peut-être là le meilleur moyen de sensibiliser.

Avant de terminer, je tiens à partager avec vous quelques-unes des expériences vraiment drôles et qui font chaud au coeur vécues avec Norman. Voici une histoire qui fait ressortir les capacités surhumaines de Norman.

Chez un concessionnaire, il arrive souvent que l'on ne sache pas qui est en possession des clés d'une auto en particulier au moment où on en a besoin. Notre directeur courait dans tous les sens, à la recherche d'une clé, quand Norman, qui essayait le plancher dans son coin, lui a demandé s'il cherchait la clé de la Jetta bleue qui venait d'arriver et, après que Ron lui ait dit oui, lui a dit que Mike venait d'aller stationner la voiture dans la première rangée et avait confié la clé à Sue, qui avait étiqueté la clé avant de la remettre à Terry au garage. Toutes les personnes témoins de l'échange ont levé les yeux, stupéfaites. Il y a eu beaucoup d'autres situations du genre.

Norman manifeste une telle conscience de ce qui se passe autour de lui que c'en est remarquable. Maintenant, quand quelqu'un n'est pas sûr de quelque chose, on lui dit de poser la question à Norman, parce qu'il connaît toujours la réponse, et c'est vraiment le cas.

Une dernière chose que je veux partager avec vous, c'est que, depuis que nous avons embauché Norman, notre concession obtient un prix d'excellence tous les ans. Un des critères appliqués, c'est la propreté des lieux. Norman dit ouvertement que nous gagnons ce prix parce qu'il voit lui-même à la propreté des locaux. Curieusement, on nous complimente vraiment sur la propreté des lieux régulièrement, donc on en fait part à Norman chaque fois.

En raison du formidable travail accompli par Norman, Gregg l'appelle notre vice-président aux premières impressions.

Merci d'avoir pris le temps de m'écouter.

● (1225)

Le président: Nous vous remercions beaucoup de nous avoir conté cette belle histoire au sujet de Norman. Cela montre certainement que la fierté, la ponctualité, la confiance, la loyauté et toutes les choses du genre font partie intégrante du processus d'embauche. Je pense que des lumières s'allument bel et bien lorsqu'un employeur commence à comprendre cela; c'est donc important d'étendre la sensibilisation. Merci d'être venue et d'avoir partagé cette histoire avec nous.

Les membres du comité doivent se rencontrer à 12 h 45. Nous allons donc devoir abrégé la période des questions. Nous allons limiter à trois le nombre d'intervenants.

Commençons par Mme Charlton. Je vous en prie, madame.

Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD): Merci beaucoup. Je viens de Hamilton, la ville où le premier Tim Hortons a ouvert ses portes.

Je vais poser mes questions très rapidement, parce que je peux parler aussi vite en tout temps et passer à travers la liste.

D'abord, je vous remercie tous les trois d'avoir parlé d'intégration des Canadiens handicapés, une démarche entreprise non par charité, ni pour tirer parti d'un bassin de main-d'oeuvre à bon marché, mais pour profiter d'un réservoir de talents qui nous aide vraiment à pallier la pénurie de main-d'oeuvre au pays. Je crois qu'en soi, une telle observation aussi essentielle est loin d'être entendue par un nombre suffisant de Canadiens. Je tiens à remercier chacun d'entre vous d'avoir fait la remarque.

Bien entendu, comme chacun d'entre vous l'a dit, une main-d'oeuvre diversifiée est dans votre intérêt parce que c'est essentiel au succès de votre entreprise. Encore une fois, je crois que ce sont là des sentiments qui doivent recevoir une diffusion beaucoup plus large et que nous devrions nous en faire l'écho dans nos communautés.

Monsieur Wilson, ma première question s'adresse à vous. Je sais que vous avez mis les entreprises au défi de recruter 10 p. 100 de leurs nouveaux employés dans le bassin des personnes handicapées de talent d'ici 2020, je crois. Je suppose que ce but vous tient à coeur, mais qu'il constitue un objectif laissé au bon vouloir des entreprises.

Je me demande ce que vous pensez de l'idée d'en faire un objectif obligatoire ou fixé par le gouvernement.

M. Mathew Wilson: La question est bonne et je l'attendais.

Je vais reprendre ce qu'a dit Jill au sujet de la forte probabilité d'impossibilité de jumelage si vous fixez des cibles et tentez de faire entrer les personnes dans des catégories d'emploi précises. Je crois que dans tous les cas, il est de loin préférable de laisser aux entreprises le soin d'embaucher des personnes et de les placer au bon endroit pour qu'il y ait des chances de succès, de croissance et de débouchés.

Je crois que le fait de rendre ce genre de choses obligatoire entraîne des problèmes, tant du point de vue de l'entreprise que pour l'employé. Je suis certain que vous n'êtes pas surpris de nous entendre dire que l'on préfère le libre choix.

C'est également quelque chose, sous le volet de la bonne volonté, que MEC et d'autres parties au sein des gouvernements et des syndicats doivent travailler pour en favoriser le développement. Peu de gens sont au courant de ces genres de cibles que nous faisons connaître pour mettre au défi nos membres. Nous n'en faisons pas assez pour les faire connaître non plus. C'est assurément quelque chose que nous devons faire valoir et que nous devons mieux nous efforcer d'atteindre.

Mme Chris Charlton: Je pense que l'on craint toujours qu'un objectif fixé par le gouvernement n'entraîne une sorte de conséquence à caractère punitif, alors qu'en fait le défi se situe plutôt dans la croyance populaire que le bassin de main-d'oeuvre n'est pas assez vaste pour assurer l'atteinte des cibles.

Cette impression est fautive. Encore une fois, le volet sensibilisation prend toute son importance.

Je veux réagir à la question des subventions. Je ne m'attends pas à ce que l'un d'entre vous déclare ne pas être intéressé par une subvention et qu'il refuserait tout argent offert par le gouvernement, parce que je suis convaincue que vous l'accepteriez avec plaisir.

Il arrive que les subventions posent des difficultés. Au dire de personnes faisant partie de ma circonscription, le gouvernement provincial a déjà offert une subvention à l'embauche de personnes handicapées. La subvention était versée pendant un an, car on supposait que la formation ne prendrait qu'une seule année, après quoi l'argent ne serait plus nécessaire.

La valse des demandes de subventions a dès lors commencé: on embauchait une personne handicapée pendant un an, on la virait et on demandait une nouvelle subvention pour un nouvel employé.

Donc, lorsqu'on envisage une subvention, il est très important, à mon avis, que la mesure ne vise pas uniquement à combler le poste. Il faut penser rétention, pas seulement recrutement.

Je me demande si vous en particulier, madame Ramseyer, avez une réflexion à partager quant au genre de subvention à laquelle vous pensiez quand vous avez soulevé la question.

• (1230)

Mme Jill Ramseyer: Je suis d'accord avec vos observations quant à la valse des subventions. Nous avons même pu le constater dans un certain nombre de nos franchises.

Je parle essentiellement du siège social. Notre organisation est plutôt singulière, parce que nous sommes une grosse entreprise, mais nous avons aussi des petites entreprises au niveau des restaurants.

Il y a eu un programme qui permettait aux franchisés d'embaucher quelqu'un grâce à une subvention, et c'est exactement ce qui est arrivé: c'est devenu une vraie farce. Ils ne les gardaient pas, même si, de leur propre aveu, ces derniers faisaient preuve d'un talent exceptionnel, parce qu'ils pouvaient embaucher quelqu'un d'autre sans frais. C'est devenu un problème, et on a réglé la question.

Quant à ce qu'on prévoit, pour ce qui concerne l'utilisation de subventions pour l'éducation et la formation en vue de l'emploi de personnes handicapées, la réflexion n'est pas terminée pour le long terme, mais on reste opposés au versement d'une subvention au titre du salaire. Nous voulions simplement affirmer en termes clairs que nous ne pensons pas que ce soit là la route à suivre. Nous ne savons

pas encore exactement ce que nous voulons, mais nous pencherions plutôt pour ce genre de démarches.

Mme Chris Charlton: Merci.

Je veux simplement ajouter qu'en ce qui concerne les besoins en formation que vous mentionnez, je crois qu'en règle générale, nos efforts de développement de programmes de formation ne sont pas satisfaisants à l'heure actuelle, et ce, au sens large, pas nécessairement dans un domaine d'emploi en particulier, mais sur le plan de la formation technique en général, pour intégrer les personnes handicapées. Je crois que des mesures sont possibles pour assurer l'appui du gouvernement fédéral aux programmes de formation, bien avant que quelqu'un ne franchisse votre porte, pour permettre l'accès à l'emploi.

Le président: Le temps alloué est presque écoulé; vous pouvez poser une brève question.

Mme Chris Charlton: J'ai une très courte question.

Je crois que vous avez parlé de l'embauche auprès d'une agence. Je crois que les personnes handicapées éprouvent également des difficultés à faire partie des réservoirs de main-d'oeuvre constitués par ces organisations parce que nous annonçons les offres d'emploi de façon très traditionnelle.

Je me demande si vous pourriez nous faire part des mesures originales que vous auriez pu prendre pour contourner ces obstacles, si on oublie le recours à une agence.

Merci.

Le président: Quelqu'un veut-il répondre?

Je vous en prie.

Mme Jill Ramseyer: C'est l'aspect pour lequel nous avons besoin d'aide. Nous n'avons pas fait grand-chose parce que nous ne savions tout simplement pas quoi faire.

En fait, nous avons eu des employés... Je veux dire que Mark Wafer, en tant que propriétaire de magasin ainsi que nos propriétaires de restaurants ont eu plus de succès que nous, maison mère, sur ce chapitre. C'est plutôt ironique, car nous avons les gens des ressources humaines, les professionnels en la matière, et ils n'ont tout simplement aucune idée. Il s'agit même de pure ignorance de notre part, en tant que grand employeur. Et il y a la peur. Je crois que c'est principalement la peur qui est en cause dans ce que je vous disais à propos de poser une question inappropriée. C'est plus facile de simplement éviter la situation.

Nous avons engagé des gens ayant des incapacités, et nous avons de beaux cas de réussite, c'est sûr. Je ne veux pas vous donner l'impression que nous ne l'avons pas fait. Nous l'avons même bien fait. Mais nous n'avons pas mis d'efforts particuliers pour arriver à comprendre quoi faire et comment le faire. C'est très, très accablant.

Nous ne nous occupons de cet aspect que depuis probablement deux ans, surtout à cause de Mark Wafer, qui y a très bien réussi. Il a même dit que c'est ainsi qu'il avait commencé. Il a lui-même une incapacité. Si c'est l'employeur qui vit la situation, ou qui a l'incapacité, le défi est le même.

Le président: Merci beaucoup.

J'ai l'impression que vous avez trouvé l'une des choses dont les employeurs devraient parler entre eux, surtout ceux qui ont déjà eu une incapacité et qui savent comment travailler avec des personnes ayant une incapacité.

Je vous en prie, monsieur McColeman.

M. Phil McColeman: Merci, monsieur le président.

Je prenais une note parce que j'ignore le nom exact du projet que nous avons annoncé dans notre budget, mais nous avons annoncé la création d'un groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées. Je crois que c'est bien cela le nom, mais on pourrait me reprendre sur les mots exacts. Nous avons annoncé ce projet spécialement pour résoudre des problèmes qui ont été évoqués ici, et je tiens à souligner qu'il s'agit d'une initiative très excitante qui fait suite à une proposition de notre Plan d'action de 2013.

La difficulté pour moi est de savoir par où commencer. Je veux tellement en parler avec vous. Chez Brantford Volkswagen, vous parlez de cette ressource qui était à votre disposition, L.Tara Hooper and Associates. C'était évidemment important, mais il y a aussi eu la formation; ils ont entre autres préparé Norman pour qu'il puisse venir à l'entrevue. Pourriez-vous nous en parler un peu, du point de vue d'une personne ayant une incapacité?

Beaucoup de personnes comme Norman — j'ignore si c'est son cas — sont isolées. Ils sont isolés dans leur collectivité. Ils restent dans leur sous-sol à regarder des films toute la journée parce qu'ils n'ont pas d'ami qu'ils peuvent appeler pour aller jouer à la balle sur la pelouse. Les parents se demandent quoi faire avec ces jeunes de 18 ou 20 ans lorsqu'ils finissent le secondaire. Comment les intégrer?

Quels outils L.Tara Hooper and Associates vous ont-ils offerts? Sauriez-vous en parler un peu plus, nous dire ce que nous pourrions faire ensuite?

•(1235)

Mme Jeannette Leigh: Je crois qu'il est aussi important d'être plus attentif aux gens qui cherchent un emploi, parce qu'en parlant avec Norman on réalise qu'il trouve difficile de faire des recherches sans aide. Il semble vouloir être autonome, mais il réalise ensuite que l'aide et l'ajout de possibilités comptent pour beaucoup.

De plus, nous avons trouvé, et je veux parler pour nous deux, que l'agence voulait savoir quels étaient nos besoins et ce que nous cherchions vraiment. Ils ont fait leurs devoirs et nous ont présenté trois candidats. Pour dire vrai, aucun d'eux n'aurait été un mauvais choix; ils auraient tous fait l'affaire.

Je crois que si je pouvais me risquer, je dirais qu'il faut surtout faire connaître les avantages de ces agences à plus de personnes ayant une incapacité et les encourager à faire affaire avec elles.

M. Phil McColeman: D'accord.

J'ai ceci à dire et je sais que M. Cuzner me trouvera effronté. Je vais chez L.Tara Hooper and Associates chaque année depuis mon élection, parfois à plusieurs reprises, à propos de candidatures qu'ils ont déposées à RHDCC pour lancer un programme qui aiderait 5 ou 15 personnes à obtenir les compétences nécessaires pour accéder à un emploi, ou accéder à une entrevue, si vous préférez. Nous avons appuyé ce projet à coups de 10 000 \$ remis à L.Tara Hooper and Associates afin d'atteindre cet objectif précis et mesurable.

C'est incroyable à voir, car elle a elle-même des incapacités. Tous ses employés ont des incapacités, et ils aident des gens. C'est un modèle de progrès — si l'on peut appeler cela ainsi — tout simplement incroyable.

Donc lorsque vous parlez du programme de Mark Wafer et de ce qu'il a si bien fait par l'entremise du Rotary et des efforts qu'il a mis dans cette cause, Jill, pouvez-vous imaginer chez Tim Hortons le jour où des démarches additionnelles seront faites pour créer un réseau d'employeurs, que Tim Hortons pourra y prendre part en tant que l'une des plus grandes entreprises canadiennes, avec les autres grandes entreprises canadiennes?

Je sais que Loblaws fait déjà partie de ceux qui peuvent... Je ne veux pas dire mettre ceci au jour, ce serait peut-être exagéré — je me comporte un peu en vendeur quand il est question de cela —, mais certainement faire un meilleur travail de sensibilisation que ne le ferait un programme gouvernemental qui aurait recours aux centres de Service Canada, par exemple.

Le président: Merci.

Nous allons terminer avec votre réponse. Je vous en prie.

Mme Jill Ramseyer: En bref, oui, je crois que les grandes entreprises du pays devront participer, et je pense que c'est ce que nous devrions faire en tant qu'entreprise. Je crois que les autres grandes entreprises comme Loblaws, Canadian Tire, ce genre d'entreprises, devraient mener le bal, parler aux autres employeurs et faire participer de plus petits employeurs. Lorsqu'on travaille avec les gros et les petits, les gros disent que ça ne fonctionnera pas pour eux. Il faut en parler aux petites entreprises, c'est aussi vrai, mais nous aurons besoin d'un plan particulier pour elles.

Je crois qu'il est possible d'inclure tout le monde, parce que c'est une question qui touche l'ensemble du monde des affaires, qu'on soit petit ou gros. La différence se trouvera dans les ressources internes que les entreprises vont utiliser pour y arriver. Je crois que les gros joueurs doivent se lever et donner l'exemple en tant que grands employeurs.

Le président: Merci beaucoup pour cette réponse.

Nous allons terminer avec M. Cuzner.

Vous avez cinq minutes.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup, les réponses me plaisent beaucoup. C'est agréable de revoir Matt.

Je crois que Tim Hortons a pavé la voie dans de nombreux domaines au fil des ans. Je me souviens de l'interdiction de fumer dans les lieux publics et les restaurants; Tim Hortons avait déjà beaucoup d'avance sur ces mesures. La collectivité a fini par imiter ce genre de comportements.

Je veux revenir sur quelque chose.

Gregg, vous avez commencé à faire ainsi à cause d'une réunion du Rotary. C'est là que s'est fait le déclic, en quelque sorte. Le Rotary le faisait.

Matt, pouvez-vous nous parler un peu du Rotary et nous dire comment vous faites passer le message aujourd'hui?

•(1240)

M. Gregg Moore (copropriétaire, Brantford Volkswagen): Le Rotary regroupe de gens qui sont habituellement propriétaires d'entreprise. Nous nous rencontrons, nous avons du plaisir et partageons notre savoir. C'est là que j'ai rencontré Mark. J'ai été très inspiré quand je l'ai entendu parler de ce que représente l'embauche de ce genre de personnes et de ce qu'elles peuvent apporter. Nous avons pris une décision lorsque nous avons engagé Norman.

M. Rodger Cuzner: Était-ce votre propre club Rotary ou était-ce une initiative du Rotary national?

M. Gregg Moore: C'était notre club Rotary. Mark est membre Rotary à Ajax, si je ne me trompe pas. Joe Dale... Nous avons en fait été invités à Rotary au travail, nous avons vu une vidéo avec David Onley. C'était très puissant. On nous a présenté un exposé. J'ai simplement trouvé que c'était une bonne idée.

M. Rodger Cuzner: Vous pourriez même encourager le Rotary à en faire un programme national.

M. Gregg Moore: Ils l'ont déjà fait. Le groupe rencontre tous les clubs de l'Ontario en ce moment.

M. Rodger Cuzner: Matt?

M. Mathew Wilson: Certainement. L'organisme Business Takes Action nous a été très utile, pas seulement pour entrer en contact avec le monde manufacturier, mais avec l'ensemble des employeurs. Nous utilisons encore beaucoup de ressources qui viennent de chez eux, comme les guides sur la conduite d'entrevues, les méthodes de promotion et ce genre de choses. Nous faisons encore la promotion de ces guides et voyons à ce que les gens les aient.

À l'extérieur de l'Ontario, lorsque je parle à nos membres de leur manque de main-d'œuvre, je les encourage à faire ainsi. Il nous faut un réseau. Dans bien des cas, personne ne sait vraiment que les agences de recrutement dont nous parlons ici existent. C'est donc très difficile pour les employeurs de prendre contact, même avec la promotion.

Nous sommes tous d'accord sur le fait qu'il y a deux éléments clés. Il y a l'éducation continue, qui sert à informer les employeurs sur les avantages, et les efforts visant à les mettre en lien avec le réseau actuel pour leur venir en aide depuis l'autre extrémité du processus. Nous faisons ce que nous pouvons avec les moyens limités que nous offre notre réseau, mais il y aurait beaucoup plus à faire.

M. Rodger Cuzner: Une dernière chose. J'ai reçu un courriel de ma femme ce matin. La chaîne de distribution de ma Jetta 2006 s'est brisée. C'est grave? Combien me coûtera cette réparation?

Des voix: Oh, oh!

Le président: Nous sommes ravis que vous soyez venus ici pour passer ce très important message. Comprendre la dynamique de l'embauche d'une personne ayant une incapacité doit être une réalité pour beaucoup d'employeurs, alors c'était intéressant de vous entendre faire des suggestions pratiques. Nous allons certainement les prendre en considération. Encore une fois, merci d'avoir pris le temps de venir devant ce comité.

Sur ce, nous allons suspendre la séance pour enchaîner avec les travaux du comité.

•(1240)

(Pause)

•(1245)

Le président: Si les membres voulaient bien revenir à la table pour que nous puissions commencer nos travaux, ce serait bien.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Monsieur le président, je propose que nous passions à huis clos pour les travaux du comité.

Le président: Attendez.

Il y a deux choses à l'ordre du jour, en fait. Il y a une motion de Mme Boutin-Sweet et les futurs travaux du comité. Les travaux du comité se font habituellement à huis clos, mais ce n'est pas nécessairement le cas pour les motions, à moins que quelqu'un apporte un changement. Je crois que votre motion devait avoir lieu avant les travaux du comité, alors nous pourrions commencer avec celle-ci.

Souhaitez-vous que la discussion concernant la motion ait lieu à huis clos?

M. Brad Butt: Je nous fais passer à huis clos pour que nous puissions procéder aux travaux du comité.

Le président: Est-ce que cela inclut la motion? Il y a deux choses, les travaux du comité et...

M. Brad Butt: J'ignorais que c'était discutable. C'est une motion pour faire passer le comité à huis clos et procéder aux travaux.

Le président: D'accord, mais nous n'en sommes pas aux travaux du comité.

M. Brad Butt: Je ne préciserai pas l'objet des travaux. Nous ferons cela à huis clos.

Le président: D'accord, mais nous n'en sommes pas encore aux travaux du comité. Nous sommes rendus à la motion de Mme Boutin-Sweet. Nous allons d'abord écouter la motion.

Voulez-vous que cela se fasse à huis clos?

M. Brad Butt: Oui.

Le président: D'accord, nous allons écouter la motion de Mme Boutin-Sweet, et nous avons une motion pour passer à huis clos.

Qui est en faveur?

Mme Chris Charlton: Pouvons-nous faire inscrire le vote, s'il vous plaît?

Le président: D'accord.

(La motion est adoptée. [Voir le Procès-verbal])

Le président: Nous allons maintenant passer à huis clos.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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>