



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 076 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 23 avril 2013

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le mardi 23 avril 2013

• (1100)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Bonjour à tous.

Nous accueillons aujourd'hui des représentants de la Marche des dix sous du Canada: Jerry Lucas, vice-président, et Judy Quillin, directrice, Services à l'emploi. Nous accueillons aussi Marilyn Gunn, directrice générale et fondatrice du Community Kitchen Program of Calgary. Nous nous réjouissons à la perspective de connaître vos vues.

Nous menons une étude sur les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité, et nous avons entendu le témoignage d'un certain nombre de personnes. Nous serons ravis d'entendre le vôtre.

Je crois comprendre que nous commencerons avec La marche des dix sous. Monsieur Lucas, la parole est à vous.

M. Jerry Lucas (vice-président, Programmes, Siège social national, La marche des dix sous du Canada): Merci de me donner l'occasion de m'adresser à vous.

Fondé en 1951, La marche des dix sous du Canada est l'un des plus importants fournisseurs de services et défenseurs des intérêts des personnes handicapées au pays. L'an dernier, nous avons consacré plus de 2,25 millions d'heures à la prestation de services à plus de 60 000 Canadiens ayant une incapacité. La marche des dix sous offre des services d'emploi depuis plus de 50 ans, soit bien avant l'adoption de la Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées.

Pendant toutes ces années, nous avons constaté de nombreuses améliorations dans la qualité de vie des personnes handicapées résultant, souvent, de la mise en place de lois et de programmes qui ont garanti des droits, amélioré l'accès aux installations et aux services et favorisé la participation à la vie étudiante, professionnelle et communautaire. Malgré tout, le taux de chômage chez les personnes handicapées demeure beaucoup trop élevé, et le revenu, tristement modeste. L'an dernier, 77 p. 100 des clients de La marche des dix sous gagnaient moins de 20 000 \$ par année, et 30 p. 100, moins de 10 000 \$ par année. Il est donc encourageant de voir que le gouvernement fédéral s'est engagé de nouveau à accorder de l'importance à l'emploi pour les personnes handicapées dans le cadre de son programme actuel.

Judy vous parlera maintenant des questions.

Mme Judy Quillin (directrice, Services à l'emploi, Siège social national, La marche des dix sous du Canada): L'un des avantages de témoigner à une des dernières réunions de ce comité est de pouvoir lire les mémoires tant du personnel de RHDCC que ceux de mon secteur. Le personnel de RHDCC a donné un survol détaillé de

la situation en matière d'emploi des personnes handicapées et des programmes que le ministère offre dans le contexte actuel.

En parcourant les nombreux mémoires de représentants du gouvernement et de collègues du secteur, en particulier d'organismes de services aux personnes ayant une incapacité, je suis découragée par l'approche globale adoptée. Bon nombre de mémoires présentés au comité dans le cadre de la présente étude font ressortir le manque d'emplois ainsi que les difficultés auxquelles se butent différents groupes. Pour que la situation s'améliore vraiment, il faut se pencher sur ce que peuvent faire les personnes handicapées et amener le gouvernement du Canada à financer des programmes qui les aideront à décrocher un emploi rémunérateur.

Lorsqu'il s'agit d'emploi, il n'y a réellement que deux parties: l'employeur et la personne en quête d'un emploi. Tous les participants à la présente discussion sont appelés à intervenir parce qu'il existe un déséquilibre. Les personnes handicapées qui cherchent un emploi ne sont pas considérées autant aptes à l'emploi que les autres. Si c'était le cas, il n'y aurait pas de déséquilibre, et ces personnes n'auraient pas besoin de nous.

À titre de fournisseur de services de réadaptation professionnelle de longue date, La marche des dix sous aimerait présenter au comité permanent trois questions et solutions qui, selon nous, feront une différence tant pour les chercheurs d'emploi que les employeurs.

Nous devons améliorer la capacité des personnes handicapées motivées et leur adaptation au marché du travail en leur offrant des services et un soutien complets.

L'enjeu n° 1 consiste à miser sur les capacités, améliorer les compétences et offrir une expérience professionnelle.

Pour bien des raisons, certaines personnes handicapées à la recherche d'un emploi n'ont pas l'expérience et les compétences recherchées sur le marché du travail actuel. Au premier regard, leur curriculum vitae ne se compare pas à celui des autres chercheurs d'emploi. Dans les domaines où il manque de main-d'oeuvre, les employeurs estiment que ces personnes ne répondent même pas aux exigences de travail minimales perçues. Le problème du manque de compétences et d'expérience ne se limite pas aux personnes handicapées. Il s'agit d'une réalité courante pour les diplômés de niveau postsecondaire, les immigrants et les Autochtones canadiens.

La solution serait de faire en sorte que les agences de placement s'adressant aux personnes handicapées offrent des services continus et complets de soutien en matière d'emploi. En procédant à une exploration des carrières et à une évaluation complète des compétences transférables, ces agences pourront établir les aptitudes des chercheurs d'emploi par rapport au marché actuel, et les évaluations spécialisées les aideront à déterminer si la personne a la capacité d'apprendre et s'il serait bon d'investir dans sa formation professionnelle. L'expérience de travail axée sur les aptitudes des clients et les besoins de l'employeur assurera une formation en cours d'emploi dans le vrai monde. Il s'agira également d'une occasion peu risquée pour l'employeur d'apprendre à connaître une personne ayant une incapacité et de modifier son jugement.

L'enjeu n° 2 porte sur les barrières systémiques liées à l'aide sociale.

Pendant leur recherche d'emploi, les personnes handicapées en quête de travail reçoivent un soutien du revenu par l'entremise des régimes provinciaux d'assistance sociale. Les clients nous disent souvent qu'ils redoutent de perdre ce soutien s'ils trouvent un emploi. Ils craignent entre autres de ne plus avoir accès à l'aide sociale ou aux prestations de soins de santé. De nos jours, les emplois sont parfois à court terme ou de durée limitée. Même dans les cas où des filets de sécurité sont en place, ces régimes ne tiennent pas pleinement compte de l'évolution du marché du travail. Réelles ou non, ces craintes sont un facteur de dissuasion. Notre organisation connaît un taux d'attrition de 30 p. 100 entre le moment où un client est admis et celui où il est placé. Cette réduction s'explique par bien des raisons, la perte des avantages sociaux n'étant pas la moindre.

La solution est que tous les ordres de gouvernement éliminent les désincitations au travail réelles ou appréhendées. Ils doivent s'assurer que le filet de sécurité est bien en place et réévaluer constamment la situation en fonction de l'évolution du marché. Pour une personne handicapée, la décision de travailler doit reposer sur sa capacité et sa motivation à le faire et ne doit pas être entravée par des obstacles systémiques.

L'enjeu n° 3 porte sur les services de soutien adaptés

Au besoin, les chercheurs d'emploi doivent recevoir une aide en fonction de leur incapacité et de son importance. Ils ont surtout besoin de soutien pour trouver ou conserver un emploi. Ils requièrent le soutien de l'agence de placement pour acquérir des compétences en cours d'emploi. Pour leur part, les employeurs doivent considérer l'agence de placement comme un spécialiste ou un consultant en matière d'incapacité qui sait comment obtenir les résultats recherchés en utilisant parfois des approches, des techniques ou des dispositifs différents.

La solution est de bien jumeler chercheurs et employeurs. Pour ce faire, il est important que les deux parties aient accès à une aide après le placement, laquelle peut prendre diverses formes. Ces services devraient être offerts par l'agence de placement ayant fourni des services avant emploi pour assurer la continuité.

● (1105)

Je vais maintenant parler des efforts que nous déployons pour appuyer les employeurs.

Le premier problème a trait au fait que les employeurs doivent comprendre les avantages. Les employeurs ne sont pas toujours au courant des avantages liés à l'emploi de personnes handicapées. Un grand nombre d'entre eux soulèvent des préoccupations qui sont rarement fondées. Parmi ces mythes, on retrouve le coût élevé et la complexité des mesures d'adaptation du lieu de travail, les congés de maladie fréquents, les problèmes de sécurité et le faible rendement

au travail. Le fait que les employeurs détestent courir des risques, qu'ils ressassent les mythes et ne reconnaissent pas les avantages réduit grandement les perspectives d'emploi pour les personnes atteintes d'une incapacité.

Pour résoudre ce problème, on peut, entre autres, faire valoir les avantages d'embaucher une personne handicapée par l'entremise d'organisations représentant des entreprises et des industries ou dans le cadre de discussion entre pairs, et solliciter le soutien de chefs d'entreprise d'expérience qui peuvent confirmer ce que dit la recherche.

Le deuxième problème tient essentiellement au fait que le placement doit se faire en fonction des exigences du poste et des besoins de l'employeur. Souvent, les employeurs exigent des compétences, des études et une expérience nettement supérieures à ce que doit posséder le titulaire du poste. Les chercheurs d'emploi peuvent se décourager à l'idée de ne pas satisfaire aux exigences voulues, même s'ils sont pleinement en mesure de faire le travail.

Certes, le recrutement et l'embauche comportent des risques. En tant que gestionnaires recruteurs, nous avons tous rencontré des candidats qui avaient un excellent curriculum vitae et qui répondaient même bien aux questions d'entrevue, mais qui n'étaient plus là six mois plus tard. L'entreprise est coûteuse et risquée. Quelle est la solution au problème?

Les agences de placement doivent adopter une approche fondée sur les besoins en matière de placement et bien comprendre les besoins opérationnels de l'employeur avec lequel elles travaillent. Elles doivent tenir des discussions sur les besoins afin d'examiner les compétences générales et spécialisées essentielles pour occuper ce poste. Les employeurs doivent cesser d'afficher des postes en fonction du candidat idéal et mettre l'accent sur les besoins immédiats et à long terme. Ils doivent comprendre les compétences requises au départ et celles qui peuvent être acquises avec le temps, en suivant des cours de formation.

Les agences de placement pour personnes handicapées doivent présenter des candidats compétents qui possèdent les aptitudes essentielles et les aider à se perfectionner. Les employeurs n'ont qu'à consulter leurs meilleurs éléments à l'interne, qui n'avaient probablement pas toutes les compétences et l'expérience requises au début de leur carrière, mais qui les ont acquises avec les années.

Le troisième problème tient au fait que les employeurs doivent tirer parti des ressources offertes au sein de leur collectivité. Pour que les affaires roulent, les postes vacants, en raison de départs ou d'un accroissement des effectifs, doivent être remplis le plus rapidement possible. Les entreprises ne connaissent pas les fournisseurs de services d'emploi ou répugnent à leur demander de leur présenter des candidats répondant à leurs besoins. Les processus de recrutement ralentissent les activités de l'entreprise, nuisent à son efficacité et limitent la capacité des employeurs d'accéder à des groupes négligés de la population active, notamment les personnes handicapées.

La Marche des Dix Sous communique avec quelque 3 000 employeurs par semaine. En Ontario, par exemple, notre répertoire d'employeurs compte plus de 250 000 noms. Au cours des trois dernières années, nous avons travaillé avec seulement 1 500 d'entre eux, soit moins de 1 p. 100 des employeurs contactés. Ces données montrent à quel point les employeurs hésitent à se prévaloir de nos services.

Je vais maintenant parler de la solution. Le fait que les employeurs ne sachent pas comment tirer parti des ressources qui sont mises à leur disposition gratuitement ou qu'ils ne soient pas disposés à le faire est préoccupant. Les fournisseurs de services d'emploi, les institutions postsecondaires et les organismes qui nous financent doivent unir leurs efforts pour mettre en valeur nos services et les chercheurs d'emploi que nous représentons. Nous devons adopter entre nous une approche professionnelle à valeur ajoutée pour satisfaire aux besoins des employeurs mieux qu'ils ne le font eux-mêmes.

En résumé, la Marche des Dix Sous recommande au gouvernement du Canada de prendre les mesures suivantes: veiller à ce que les fonds accordés pour l'emploi par les gouvernements fédéral et provinciaux et les programmes connexes permettent d'assortir les perspectives d'emploi aux compétences des chercheurs de travail motivés; offrir une expérience professionnelle pour aider les personnes handicapées à acquérir des compétences concrètes; investir dans les personnes qui peuvent acquérir les compétences recherchées sur le marché; éliminer les mesures systémiques tendant à décourager l'emploi; veiller à ce que les fonds accordés pour l'emploi par les gouvernement fédéral et provinciaux et les programmes connexes prévoient des services de soutien après placement, lesquels devraient être offerts par l'organisme ayant évalué le client; donner suite aux recommandations formulées par le Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées, concernant la mise en place d'une stratégie destinée à aider les employeurs à comprendre les avantages liés à l'embauche de personnes handicapées; continuer à appuyer le Projet sur les compétences essentielles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, pour aider les employeurs à définir des exigences de travail pertinentes et réalistes; et promouvoir auprès des entreprises le savoir-faire et les ressources mis à leur disposition par l'entremise des agences de placement et des institutions postsecondaires, qui offrent des services financés par le gouvernement fédéral.

• (1110)

Selon nous, ces recommandations, si elles sont appliquées, rétabliront l'équilibre entre les chercheurs d'emploi et les employeurs et amélioreront les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées de la population active en misant sur les aptitudes et le potentiel de ces dernières.

Merci.

Le président: Je vous remercie infiniment de votre compte rendu détaillé. Nous remercions les représentants de la Marche des dix sous de tous les merveilleux programmes et services que leur organisation offre et, bien sûr, des recommandations qu'ils ont formulées. Je peux comprendre que les services de soutien offerts après placement puissent être, dans de nombreux cas, aussi importants que ceux offerts avant celui-ci. Je vous remercie de votre témoignage.

Nous allons maintenant entendre Mme Gunn.

• (1115)

Mme Marilyn Gunn (directrice générale et fondatrice, Community Kitchen Program of Calgary): Merci.

Premièrement, je tiens à mentionner que c'est un honneur pour moi d'être ici aujourd'hui. C'est aussi très troublant. Par conséquent, veuillez faire preuve de patience à mon égard.

Le Programme de cuisine communautaire de Calgary est à l'origine du programme intitulé « Moving Forward ». Lorsque le gouvernement fédéral nous a accordé des fonds pour construire un immeuble qui abriterait différents organismes, dont le nôtre, à savoir

le Programme de cuisine communautaire, nous avons fait le serment d'utiliser l'immeuble en entier pour changer des vies au sein de la ville de Calgary et pour avoir un effet bénéfique.

Essentiellement, nous luttons contre l'itinérance, la faible rémunération, la pauvreté et la faim. Voilà nos domaines de compétence.

Le Programme de cuisine communautaire dispose de deux entrepôts, un de 18 000 pieds carrés situé d'un côté de l'immeuble et un autre de 21 000 pieds carrés situé de l'autre côté de l'immeuble. Des travailleurs sont nécessaires pour s'occuper de ces entrepôts. J'étais assise et je me demandais comment un organisme sans but lucratif pouvait se payer des travailleurs. Puis, une idée a surgi dans ma tête. Nous allions lutter contre la pauvreté et l'itinérance, et changer des vies. C'est à ce moment-là que j'ai décidé que la meilleure solution consistait à avoir recours à des sans-abri issus des logements de transition de la ville de Calgary, à qui nous allions offrir de vrais logements. Toutefois, il fallait que nous leur offrions des services de soutien et des cours de recyclage, et que nous leur rendions l'espoir. C'est ce que le programme Moving Forward accomplit.

Tous nos clients sont d'anciens itinérants ou des gens qui risquent de sombrer dans l'itinérance. Ils vivent tous sous le seuil de la pauvreté et souffrent tous d'une maladie mentale, d'un genre ou d'un autre. Une personne qui vit dans la rue ne peut pas échapper à la maladie mentale; cela fait simplement partie intégrante de ce mode de vie. D'abord, on se retrouve dans la rue, on consomme de la drogue, puis une chose en entraîne une autre.

Nous avons fait équipe avec divers organismes, et nous nous sommes collectivement dit que nous devrions fonder un programme qui nous permettrait de donner à ces gens l'espoir d'échapper à l'itinérance. Notre énoncé de mission indique que nous cherchons à prévenir l'itinérance en soutenant les membres les plus vulnérables de notre collectivité. En offrant aux personnes atteintes de troubles mentaux un programme de formation fondée sur les aptitudes et d'acquisition d'expérience de travail, nous leur donnons le pouvoir — et, mesdames et messieurs, le mot clé ici est « pouvoir » —, de surmonter les obstacles qui les empêchent de trouver un emploi, de réussir et de mener une vie normale, indépendante et fructueuse.

Voilà vraiment ce que nous comptons accomplir; nous comptons voir la vie de ces gens changer.

Nous nous soucions surtout de former ces gens pour les préparer à travailler dans des entrepôts et de leur offrir des cours leur permettant d'acquérir neuf compétences indispensables pour le travail et la vie quotidienne, selon Service Canada. Le programme offre à des personnes handicapées socialement et professionnellement par leur maladie mentale, qui ont du mal à garder un emploi ou à réintégrer le marché du travail, la possibilité de travailler. Bon nombre de gens touchés par l'itinérance qui retournent au travail ne gardent pas leur emploi plus d'une ou deux semaines. Vous savez ce qui se produit ensuite: ils régressent parce qu'ils n'ont pas développé les aptitudes de base nécessaires pour vivre de manière autonome ou parce qu'ils n'ont pas apporté à leur vie les changements qui s'imposaient.

Nous travaillons en partenariat avec de nombreux organismes. Aucun organisme ne peut accomplir ce travail seul; c'est absolument impossible. En ce qui concerne les procédures de recrutement, nous faisons équipe avec des organismes. Où trouvons-nous ces femmes et ces hommes? Nous les trouvons dans des refuges, dans des logements de transition de deuxième étape, comme Alpha House, qui offre des traitements aux alcooliques et aux toxicomanes. Nous les trouvons aussi dans le centre de détention provisoire, lorsqu'ils viennent de sortir de prison. Nous travaillons maintenant dans les prisons afin d'aider les détenus à transformer leur vie. À leur sortie de prison, nous les aidons à réintégrer la société.

Nous travaillons avec de nombreux organismes que je vais vous énumérer pour vous prouver qu'aucun organisme n'a réponse à tout. Nous collaborons avec Alpha House, un centre de désintoxication; Keys to Recovery; la Société de schizophrénie; la Self-Help Association; l'Association canadienne pour la santé mentale; les Alberta Health Services; Momentum, qui enseigne aux gens comment établir des budgets et gérer leurs finances; la Alpha House Society; la Commission des accidents du travail; les services d'aide aux jeunes et aux familles, le NeighbourLink; et la Société John Howard. Nous travaillons également avec l'Armée du salut, le Calgary Drop-In and Rehab Centre, la Mustard Seed, et le Dream Centre.

• (1120)

Ces services sont tous offerts là-bas. Leurs clients cessent maintenant de les fréquenter et réintègrent la société. C'est là que nous devons entrer en jeu pour les aider à faire la transition.

Nos clients sont atteints de maladie mentale et de toxicomanie. De plus, ils risquent énormément de sombrer dans l'itinérance. Ils ont plusieurs déficiences sur le plan social et professionnel, et plusieurs obstacles les empêchent de trouver des emplois durables. La plupart d'entre eux ont eu des démêlés avec la loi auparavant, et certains d'entre eux ont été incarcérés ou itinérants. Lorsque les employeurs en prennent conscience, la plupart d'entre eux reculent et disent: « Non, merci. Nous allons chercher ailleurs ».

Vous savez quoi? Pour changer, il est nécessaire d'avoir accès à des outils, et c'est ce que nous leur fournissons. Nous devons donner des directives à ces jeunes hommes et ces jeunes femmes.

Le gouvernement du Canada a distingué neuf compétences qui sont nécessaires pour pouvoir travailler au XXI^e siècle. Nous intégrons ces éléments dans notre formation, à savoir la lecture, l'utilisation de documents, le calcul, l'écriture, la capacité de communiquer — bon nombre d'entre eux ne savent pas comment s'exprimer correctement — et le travail en collaboration. La plupart d'entre eux sont solitaires et ne s'entendent pas très bien avec les autres. Ils ont été emprisonnés pour des voies de fait et toutes sortes d'autres infractions de ce genre. Ils ne sont simplement pas très sociables. Nos programmes de formation portent également sur l'utilisation d'ordinateurs et l'éducation permanente.

Nous enseignons à nos clients des compétences de vie de base, dont on ne peut se passer pour affronter la vie quotidienne. Nous avons commencé à cuisiner avec eux, et c'est formidable. La plupart d'entre eux n'ont jamais cuisiné; ils n'ont jamais vécu dans un appartement où ils étaient en mesure de préparer leurs propres repas. Nous avons commencé à leur donner une formation, et ils apprennent très aisément.

Les sans-abris n'ont aucune notion de gestion du temps. Ce concept leur est complètement étranger. C'est pourquoi nous leur enseignons comment gérer leur temps. Ils doivent se présenter à l'heure prévue et respecter certaines pauses. Leur emploi du temps

pendant leurs fins de semaine et leurs journées de congé est géré efficacement.

Ils n'établissent pas non plus de limites raisonnables. On doit donc leur apprendre à se fixer des objectifs, car c'est une tâche que les itinérants n'entreprennent jamais. Cet apprentissage représente un véritable défi. Il nous est très difficile de les remettre sur le droit chemin en leur expliquant qu'ils ne feront jamais grand-chose s'ils ne se fixent pas des objectifs. Comme le vieux dicton l'indique, les gens périssent sans vision de l'avenir.

Nous les aidons à trouver des carrières, à rédiger leur curriculum vitae et à gérer leur argent. Nous leur apprenons les convenances. Vous pensez peut-être que cette idée est ridicule, mais la plupart d'entre eux n'ont aucun savoir-vivre. Il est même parfois nécessaire de surveiller et de restreindre leur langage.

Ils apprennent aussi sur le tas à reconnaître les relations saines et à prendre soin de leur santé et de leur bien-être. Pour ce qui est de cuisiner, nous leur apprenons comment lire des recettes, comment peler, couper et faire cuire des aliments, et comment s'acquitter d'autres tâches de ce genre. Nous, les femmes, savons vraiment ce dont il s'agit, n'est-ce pas?

En ce qui concerne les emplois dans l'entrepôt, leurs titulaires apprennent comment balayer, apporter une aide sur un véhicule motorisé, ramasser, emballer, charger des palettes et conduire un chariot élévateur à fourche. Ils passent des heures à acquérir ces compétences. Ils apprennent également le secourisme d'urgence, la réanimation cardiopulmonaire, l'application du SIMDUT et la manipulation des aliments. Après 160 heures de leçons pratiques offertes dans le cadre du cours, ils obtiennent leur permis de conducteur de chariot élévateur à fourche de catégorie II, III et IV.

Ce programme est offert depuis quatre ans, et nous avons accueilli jusqu'à maintenant, sept groupes comprenant de 8 à 18 étudiants. Notre taux d'obtention d'emploi s'élève à 72 p. 100, ce dont nous sommes très fiers. Nous organisons une remise des diplômes dans le cadre de laquelle les étudiants invitent des membres de leur famille ou des proches. Très souvent, nous rencontrons des parents qui avaient renoncé à aider ces jeunes. Lors de la cérémonie, ils manifestent une telle fierté à l'égard de leur fils ou de leur fille, qui a finalement réussi à obtenir un certificat. La plupart d'entre eux n'ont même pas terminé leurs études secondaires. Il leur semble donc incroyablement de détenir un certificat indiquant qu'ils sont qualifiés pour un travail.

Lorsque nous rejetons quelque chose dont nous ignorons tout, nous nous livrons à la plus haute forme d'ignorance. Veuillez prendre le temps de tenir compte du fait que nous sommes tous responsables de notre santé mentale et des gens qui nous entourent. Nous pouvons tous développer des troubles mentaux, peu importe qui nous sommes, d'où nous venons et où nous allons, et les effets de ces problèmes peuvent changer notre vie. Voilà ce en quoi consiste le programme Moving Forward.

•(1125)

J'aurais souhaité pouvoir vous présenter la vidéo que je possède d'un jeune homme ayant obtenu son certificat. Il était âgé de 24 ans à l'époque et avait vécu dans la rue depuis l'âge de 13 ans. Il souffrait d'alcoolisme et de toxicomanie, et n'avait pas dormi dans un vrai lit depuis l'âge de 14 ans. Cela faisait plus d'un an qu'il passait d'un canapé à l'autre. Bon nombre de ses amis l'avaient abandonné et, par conséquent, il vivait complètement dans la rue. Ce n'est qu'à l'âge de 21 ans qu'un agent de police l'a conduit à l'Alpha House, afin qu'il subisse une cure de désintoxication. Là-bas, il s'est rendu compte qu'il était tombé tellement bas qu'il lui était impossible de sombrer plus profondément.

C'est à ce moment-là que Jason a décidé qu'il avait besoin d'aide et, grâce à l'intervention d'Alpha House, un organisme avec lequel nous travaillons en partenariat, quelqu'un a communiqué avec nous et nous a demandé si nous l'accepterions dans notre programme. Il avait commis de nombreuses infractions, avait séjourné en prison à plusieurs reprises et avait perdu espoir. Son regard était éteint. Il est venu dans mon bureau et m'a demandé si nous lui donnerions une chance. Il a ajouté qu'il avait simplement besoin que quelqu'un se préoccupe de lui. Nous lui avons dit que nous le ferions. Aujourd'hui, il est titulaire d'un certificat et travaille à temps plein, cinq jours semaine, soit du lundi au vendredi. Il ne consomme plus d'alcool ou de drogue. Il fréquente de nouveau sa famille qui l'avait jeté à la porte lorsqu'il avait 13 ans.

La vie de cet homme a complètement changé. C'est vraiment un honneur de pouvoir dire que, grâce aux fonds que le gouvernement nous accorde, nous avons été en mesure de changer la vie d'une personne. Je vous pose la question suivante: quelle est la valeur d'une vie, selon vous? À mon avis, elle a une grande valeur dans la société d'aujourd'hui. À l'heure actuelle, nous changeons la vie de 18 personnes.

Je tiens à vous remercier de m'avoir donné l'occasion de comparaître devant vous. C'est une fabuleuse expérience. Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup.

Je peux certainement comprendre à quel point c'est gratifiant de voir une vie changer. Je suis persuadé que c'est très gratifiant de leur apprendre les compétences de base dont ils ont besoin en vue de devenir les gens qu'ils peuvent être. Nous sommes ravis de vous entendre.

Passons aux séries de questions. Madame Perreault, allez-y en premier.

[Français]

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

Je vais d'abord m'adresser à M. Lucas, à Mme Quillin et par la suite à Mme Gunn.

Votre organisme est tout de même reconnu pour son succès en matière de placement. Vous avez parlé plus tôt des principaux obstacles. Il existe beaucoup d'organismes comme le vôtre. Comment ces organismes pourraient-ils accroître leur appui aux gens pour les aider à retourner sur le marché du travail?

Par ailleurs, vous avez parlé des barrières systémiques reliées à l'aide sociale. Quelle aide attendez-vous de la part du gouvernement fédéral?

Enfin, vous avez parlé de soutien et de formation. Est-ce que certains programmes de formation sont plus importants que d'autres

et, le cas échéant, lequel de vos programmes arrive le mieux présentement à aider les personnes handicapées?

[Traduction]

Le président: Allez-y, monsieur Lucas.

Mme Judy Quillin: Je débute par la formation.

Je crois que la première étape est l'évaluation des compétences et des habiletés de la personne. Lorsque nous avons déterminé ses compétences transférables, nous pouvons ensuite déterminer la suite des choses. Dans certains cas, comme notre collègue de ce côté l'a dit, il s'agit d'une formation vraiment axée sur les compétences essentielles de l'emploi qui l'intéresse, et nous avons recours au programme de RHDCC sur les compétences essentielles pour y arriver. Les gens visent en gros des postes de premier échelon, et nous leur donnons une formation au sujet des compétences essentielles en la matière.

Nous réalisons également une évaluation spécialisée de la capacité de la personne d'apprendre et de poursuivre des études. Comme vous le savez, nous avons une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée au pays. Si une personne a la capacité de faire des études, nous recommanderons peut-être qu'elle poursuive des études supérieures en vue d'acquérir des compétences; nous utiliserons divers programmes. Nous ciblons donc directement un besoin du marché du travail.

J'espère que cela répond à votre question.

•(1130)

Le président: Monsieur Lucas, aimeriez-vous intervenir?

M. Jerry Lucas: Permettez-moi d'aborder la question de l'aide sociale.

Nous avons récemment répondu au rapport de la Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario, qui vient d'être présenté. En me fondant sur mon expérience qui remonte jusqu'en 1981, soit l'Année internationale des personnes handicapées, le rapport « Obstacles » du gouvernement fédéral recommandait de séparer l'aide sociale liée au chômage de l'aide sociale liée aux coûts supplémentaires de l'incapacité. C'est un élément que nous avons toujours soutenu. Nous avons recommandé que l'Ontario emboîte le pas. Selon nous, si on sépare ces deux aspects, il est possible d'aborder la question du chômage sans retirer le filet de sécurité. Dans le cas d'une personne ayant une incapacité permanente, si ce filet de sécurité demeure en place, ce qui est au départ un avantage financier peut se transformer en crédit d'impôt si la personne réussit à se trouver un emploi et à augmenter ses revenus. Nous croyons que le système a vraiment deux parties distinctes; malheureusement, elles sont actuellement regroupées.

Mme Judy Quillin: Je crois que la première question concernait les agences de placement et ce que ces agences, semblables aux nôtres, peuvent faire en vue d'accroître le nombre de gens qui entrent sur le marché du travail. En ce qui a trait à la réadaptation professionnelle, il y a deux parties. La première est l'évaluation des capacités et des habiletés de la personne. La deuxième concerne le soutien après le placement lorsque la personne occupe un emploi et qu'elle est jumelée à un employeur. Entre les deux, nous avons une approche axée sur les besoins avec les employeurs.

Si toutes les agences de placement examinent ces trois éléments et se servent des programmes et des services offerts dans leur collectivité en vue de tirer le maximum de ces trois aspects, je crois que nous aurons de meilleurs résultats. Il y a une évaluation solide des capacités de la personne. Nous nous efforçons d'entretenir une bonne relation d'affaires avec les employeurs en vue de nous assurer de répondre à leurs besoins. Le troisième aspect est le soutien après le placement, dans l'éventualité où une personne prend un peu plus de temps à maîtriser les compétences et les capacités particulières à un emploi donné. C'est à cette étape que l'agence de placement peut offrir du soutien.

Le président: Merci beaucoup. Votre temps est écoulé.

Quelqu'un d'autre aimerait-il faire un commentaire ou donner une réponse?

Dans le cas contraire, vous avez la parole, monsieur Shory.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président. Merci beaucoup aux témoins d'être venus nous aider dans notre étude qui vise à explorer les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité.

Mes questions s'adresseront à vous, madame Gunn. J'ai visité votre organisme et j'ai vu le travail que vous avez entamé après avoir pris votre retraite du monde des affaires: un organisme de bienfaisance, le programme de la boîte verte et les paniers de Noël. Vous avez élaboré de nombreux programmes très utiles. Vous avez reçu beaucoup de récompenses et de nominations pour votre bon travail. La liste est très longue, mais je n'utiliserai pas mon temps à cette fin. Je vous remercie évidemment d'aider à améliorer la vie des gens qui sont dans le besoin dans nos collectivités.

Au cours de la présente étude, j'ai appris que les Canadiens ayant une incapacité ont beaucoup à offrir aux employeurs, mais ils semblent être sous-représentés dans la population active. Je me concentrerai sur l'un des programmes que vous avez conçus au Community Kitchen Program, soit le programme « Moving Forward ». Vous en avez parlé brièvement. Vous avez mentionné le bel exemple de réussite de Jason, que j'ai personnellement rencontré. J'ai en fait déjà parlé de lui en comité. Il est une grande source d'inspiration. Il est très fier de reprendre une vie normale. Je crois comprendre que ce programme a été élaboré précisément pour les gens ayant des troubles de santé mentale.

J'aurais trois commentaires. Premièrement, j'aimerais que vous nous disiez si vous pensez que les programmes comme le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées sont utiles. Deuxièmement, en vue de permettre aux gens de réintégrer la population active, quels défis nous demandez-vous d'aborder en ce qui a trait aux employeurs et quelles solutions nous proposez-vous? Troisièmement, est-ce que le gouvernement fédéral pourrait faire quelque chose, en particulier des initiatives qui n'exigent pas d'argent, compte tenu de la situation économique, en ce qui concerne ce qui est disponible pour les gens ayant une incapacité?

• (1135)

Mme Marilyn Gunn: Premièrement, j'aimerais aborder la question des employeurs. C'est un sujet très complexe. Tous nos clients ont un certain casier judiciaire, parce qu'ils sortent de l'itinérance et qu'ils ont aussi des troubles de santé mentale. J'aimerais vous donner un exemple, parce que je pense que nous n'avons pas une bonne idée de la situation si nous n'en avons pas.

Il y a un jeune homme dans notre groupe qui s'appelle Daniel. Lorsqu'il avait 23 ans, il se promenait dehors après une tempête de neige. Il a ramassé de la neige pour en faire une boule de neige, puis

a visé une pancarte. Il l'a ratée et a atteint quelqu'un derrière la tête. Cette personne s'est retournée, et je vous le donne en mille: c'était un policier. Daniel a purgé une peine de prison pour voies de fait contre un policier.

Personne n'a tenu compte de ses troubles de santé mentale; il a tout simplement été reconnu coupable. Il a été condamné à huit mois de prison pour voies de fait contre un policier. Lorsqu'il est sorti, il avait un casier judiciaire. Il a participé à notre programme. Chaque fois qu'il se cherchait un emploi, on le lui refusait, en raison de son casier judiciaire. Il n'a pas braqué une banque. Il n'a tué personne. Il n'a rien fait de tout cela. Il était tout simplement un jeune homme qui s'amusait dans la neige.

Pourrions-nous trouver un moyen de sensibiliser les employeurs? Je ne sais pas comment nous pourrions nous y prendre. Je ne sais pas ce que cela nécessiterait. L'élimination de tels délits mineurs en vue d'avoir un casier judiciaire sans tâche l'aiderait déjà beaucoup.

Sans argent, comment arriver à payer pour faire effacer son casier? C'est très cher. D'après moi, c'est un aspect que le gouvernement pourrait examiner, soit les manières d'aider les gens qui ont des troubles de santé mentale, en particulier dans le cas de délits mineurs, comme celui d'avoir lancé une boule de neige et d'avoir atteint accidentellement un policier. Ce n'était pas intentionnel; il ne le voulait pas. Je crois que nous pourrions aborder cet aspect.

À mon avis, il faut aussi sensibiliser les gens aux personnes qui ont des troubles de santé mentale. Il y avait un grand comité au pays au sujet des problèmes de santé mentale, mais les gens n'en savent pas assez à ce sujet. Beaucoup de gens en ont peur. Une campagne publicitaire, par exemple, aiderait vraiment les gens ayant des troubles de santé mentale.

Merci.

Le président: Merci de votre réponse.

Monsieur Shory, votre temps est écoulé. Madame Boutin-Sweet, vous avez la parole.

[Français]

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

Madame Gunn, vous avez dit avoir plusieurs partenaires en ce qui a trait à vos programmes. Recevez-vous des subventions de la SPLI, soit la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance?

[Traduction]

Mme Marilyn Gunn: Oui. Le financement de notre programme provient principalement du Fonds d'intégration et du SPLI, c'est-à-dire la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance. Donc, oui.

• (1140)

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: À quoi sert cet argent, spécifiquement?

[Traduction]

Mme Marilyn Gunn: Le Fonds d'intégration sert à acheter notamment les bottes de travail, les vestes, l'équipement et les livres nécessaires. L'autre financement sert à payer notre personnel. Nous avons besoin de personnel pour offrir le programme. Le financement sert également à offrir des formations... et à inviter d'autres organismes qui viennent donner des ateliers et des formations. Les cartes d'autobus sont très importantes. Les gens n'ont aucun moyen de transport. Le financement sert à couvrir les besoins généraux des gens en vue d'obtenir leur diplôme. C'est l'essentiel.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: C'est donc consacré aux intervenants ou à des choses que vous achetez pour les gens. Ce n'est pas directement lié au logement, mais c'est plutôt en périphérie de celui-ci.

[Traduction]

Mme Marilyn Gunn: Ce n'est pas lié au logement, même si nous collaborons avec un comité et un programme qui logent les gens, mais notre financement ne concerne absolument pas le logement. Il sert à permettre aux gens d'acquérir des compétences en vue de pouvoir conserver et payer leur propre logement.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Je vous ai posé cette question pour souligner ce point et le rendre public.

L'orientation de la SPLI change et il ne faut pas qu'elle couvre uniquement le logement. Il faut que cela inclue d'autres aspects qui sont également reliés au logement. C'était le point que je voulais faire valoir et que vous venez de confirmer. Je vous en remercie.

Par ailleurs, les représentants de la Marche des dix sous du Canada ont beaucoup parlé de pauvreté. On parle de gens qui gagnent moins de 20 000 \$ ou de 10 000 \$ par année. Comme on le sait — et vous l'avez mentionné également —, une personne perd certains revenus quand elle commence à travailler. En outre, les gens atteints de déficience intellectuelle ont souvent des salaires plus bas que ceux souffrant d'autres handicaps.

J'aimerais savoir quel genre de salaire reçoivent les gens que vous formez pour travailler dans les entrepôts. Une personne souffrant de problèmes de santé mentale ou de déficience intellectuelle reçoit-elle un salaire équivalent à celui des autres?

La question s'adresse à Mme Gunn.

[Traduction]

Mme Marilyn Gunn: Durant les trois premiers mois, il y a du financement à cet égard provenant du Fonds d'intégration. Nous encourageons ensuite les employeurs à verser aux gens le même salaire que les autres travailleurs d'entrepôt, parce que nous pensons que les gens ne devraient pas être discriminés à cet égard.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Vous les encouragez à le faire, mais le font-ils?

[Traduction]

Mme Marilyn Gunn: Nous nous assoyons avec eux pour leur expliquer que cela fait partie du contrat; le salaire est payé durant les trois premiers mois, puis ils doivent verser aux gens le salaire normal. Nous ne croyons pas que les employés devraient gagner un salaire inférieur, parce qu'ils ont eu de problèmes par le passé.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Madame Quillin, vous vouliez mentionner quelque chose à ce sujet?

[Traduction]

Mme Judy Quillin: Oui, certainement.

Nous défendons évidemment les intérêts des clients qui participent au programme. Nous cherchons des emplois légitimes dans un marché du travail concurrentiel. Tout client qui participe à un programme de La marche des dix sous sera jumelé à un emploi qui est ouvert à tous et qui offre un salaire concurrentiel. Par l'entremise du Fonds d'intégration de RHDCC, nous offrons parfois à l'employeur une subvention salariale temporaire, pendant que notre client acquiert les compétences liées au travail, en vue d'aider l'employeur dans le cas, par exemple, d'une période de formation plus longue, mais à la fin de cette période nous nous attendons à ce que l'employeur embauche la personne et lui offre un salaire concurrentiel.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: À cet égard, plusieurs témoins nous ont dit qu'une fois les subventions du gouvernement épuisées, l'emploi se terminait.

Avez-vous souvent vécu cette situation?

[Traduction]

Mme Judy Quillin: À mon avis, dans le cas de programmes de cette nature, il arrive que des gens abusent de la situation. Je crois que c'est l'utilité de notre approche et de celle de bon nombre de nos collègues, à savoir d'aborder les employeurs en tenant compte des besoins. Nous ne cherchons pas à créer un emploi pour une personne ayant une incapacité; nous cherchons un emploi légitime qui est disponible, parce qu'un employé l'a quitté ou que l'entreprise s'agrandit. Il s'agit donc d'un poste qui doit être doté de toute façon. Dans un tel cas, notre client occupe le poste, puis l'employeur reçoit une subvention salariale. Ensuite, si notre client ne peut pas continuer, parce qu'il ne répond pas aux exigences en matière de compétences, par exemple, l'employeur doit tout simplement engager quelqu'un d'autre.

Nous cherchons des emplois légitimes. Lorsque la subvention salariale prend fin, le client a acquis les compétences liées à l'emploi et demeurera en poste. Ce n'est pas toujours le cas, parce que les compétences n'ont pas été acquises. Nous cherchons alors une autre solution pour le client et l'employeur.

● (1145)

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Que pensez-vous de l'idée...

[Traduction]

Le président: Merci. Le temps est écoulé.

Quelqu'un d'autre aimerait-il faire un commentaire?

Mme Marilyn Gunn: Oui. J'aimerais faire un commentaire à ce sujet.

Dans notre organisme, nous offrons 160 heures de formation pratique dans le domaine de l'entreposage. Lorsque nos clients commencent un emploi, ils sont donc déjà formés. Leur formation n'est pas théorique; il s'agit en fait d'une formation pratique. Donc, la subvention salariale de trois mois provenant du Fonds d'intégration... Par la suite, je dirais qu'environ 72 p. 100 de nos clients conservent leur emploi. Selon moi, la clé est l'expérience pratique.

Le président: Merci de votre commentaire.

Monsieur McColeman, allez-y.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Merci encore une fois de votre présence à cette discussion très importante qui permet à nous, en tant que législateurs, d'apprendre ce qui se passe réellement sur le terrain.

Madame Gunn, je crois qu'il est approprié de préciser aux députés de l'opposition ce à quoi sert le financement, parce que je crois qu'une raison politique motivait la tentative de nous faire croire qu'il n'y a pas d'argent pour le logement. Je serai très clair. Selon ce que j'en comprends, le Fonds d'intégration concerne l'acquisition de nouvelles compétences et s'adresse aux gens qui sont en marge de la société, comme vous en avez parlé, et que vous aidez remarquablement bien. Je trouve malheureux que vous ayez été placé dans une telle position. Il y a également la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance qui ajoute 1,9 milliard de dollars sur cinq ans dans notre budget aux fins de logement et de prévention de l'itinérance. Il y a deux fonds distincts qui ont deux objectifs distincts. Rien ne justifie de faire une telle affirmation, si ce n'est pour faire valoir un argument politique, à savoir qu'il n'y a pas assez d'argent pour le logement, alors que nous offrons deux sources distinctes de financement.

J'aimerais m'adresser à Mme Quillin et à M. Lucas. J'ai l'impression que le message qui ressort de vos commentaires — et je crois que vous le faites activement — est que vous agissez en tant qu'agence de placement, pour le dire ainsi, pour les gens ayant une incapacité et que c'est d'une grande importance en vue d'avoir la capacité de jumeler adéquatement vos clients. De plus, nous avons eu des témoins, particulièrement des gens du secteur privé, qui ont dit que l'un des aspects les plus importants après qu'une personne a été jumelée à une entreprise était le soutien et l'encadrement requis pour les gens ayant une incapacité. Le voyez-vous dans vos rôles en ce qui a trait aux gens que vous aidez? Si du soutien additionnel est nécessaire, veuillez nous en faire part.

Mme Judy Quillin: Nous considérons que c'est absolument essentiel. Quand nous travaillons avec des gens pour déterminer les emplois qui leur conviennent ou leurs objectifs de carrière, je suis convaincue que nous pouvons trouver un emploi à n'importe qui si cette personne a la motivation nécessaire. Nous devons travailler avec les employeurs pour les encourager à embaucher les gens, et il est essentiel d'apporter du soutien en cours d'emploi pour que le jumelage réussisse. Comme je l'ai indiqué dans mon mémoire, ce soutien peut prendre bien des formes. Un formateur en milieu de travail peut intervenir afin d'aider les personnes à acquérir les compétences afférentes à leur poste. On peut également apporter des mesures d'adaptation pour que la personne accomplisse le même travail de manière peut-être différente, selon un processus différent. On peut devoir apporter énormément de soutien au début du jumelage, puis diminuer graduellement jusqu'à ce que la personne soit entièrement indépendante. Ces initiatives s'accompagnent souvent d'une subvention salariale; on intervient donc de moins en moins jusqu'à ce que la personne ait acquis les compétences et peut s'acquitter de ses tâches de manière indépendante. C'est absolument essentiel, je crois.

M. Phil McColeman: J'en suis conscient.

Nous avons également entendu des témoins ayant des agences de placement spécialisées pour les personnes handicapées. Ces agences reçoivent du soutien de nombreux programmes financés par le gouvernement. Elles présentent des demandes à ces programmes pour les personnes ayant des besoins particuliers et sont retenues, si

je puis dire, en vertu d'un contrat pour obtenir des résultats sur les plans de la formation et du jumelage. Selon vous, à quel point est-ce important?

• (1150)

Mme Judy Quillin: Nous recevons du financement du Fonds d'intégration, et La marche des dix sous du Canada sert toutes les personnes ayant un handicap, peu importe la gravité. Nous sommes donc un fournisseur de services généraux. Je connais certaines agences qui ne servent que les personnes handicapées et qui peuvent être, à mon sens, fort utiles, particulièrement en ce qui concerne les mesures d'adaptation en milieu de travail et/ou le modelage d'emploi, qui consiste à examiner un emploi pour peut-être retenir les tâches qui conviennent aux compétences de la personne concernée. Il y a de la place pour les deux, je crois.

À mon avis, ce qui est le plus important, c'est d'offrir le service général afin d'analyser les compétences, peu importe le handicap de la personne, et d'agir à partir de là. Les agences spécialisées ont toutefois un rôle à jouer.

M. Phil McColeman: Y a-t-il une chose essentielle que nous pourrions faire pour dissiper les préventions des employeurs? Je parle ici des entreprises privées, des entrepreneurs et des entreprises de toute taille. Y a-t-il une chose que nous pourrions faire, selon vous, pour abattre les obstacles, ouvrir les portes et inciter les employeurs à envisager d'embaucher des personnes handicapées plus qu'ils ne le font aujourd'hui?

Le président: Nous terminerons avec les réponses à cette question.

Vous avez la parole, madame Quillin.

Mme Judy Quillin: Oui, et je crois qu'il en est question dans le rapport que le groupe de travail a présenté il y a quelques mois. C'est un mécanisme pour favoriser les échanges entre pairs et entre entreprises au sujet des succès qu'ont connu certains employeurs. Je ne parle pas seulement des grandes sociétés ici, mais de PME pour qui l'embauche d'une personne handicapée s'est révélée fructueuse, car l'entreprise a gagné en souplesse et le milieu de travail est devenu plus ouvert. Voilà le type d'échanges que le gouvernement fédéral doit favoriser. Je crois qu'il a fait un bon pas dans cette direction avec le groupe de travail et il devrait continuer dans cette voie.

Le président: Est-ce quelqu'un d'autre souhaite intervenir?

M. Jerry Lucas: Je veux simplement dire que nous avons récemment obtenu une subvention du gouvernement fédéral, que nous espérons commencer à recevoir au cours des prochains mois. Elle s'inscrit dans un partenariat avec la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Nous considérons que ce genre de partenariat est très important, car en collaborant avec les entreprises et en pouvant verser des subventions salariales, nous espérons inciter certaines entreprises qui hésitent un peu à travailler avec les personnes handicapées à se lancer et à mieux comprendre de quoi ces personnes sont capables.

Le président: Vous avez la parole, madame St-Denis.

[Français]

Mme Lise St-Denis (Saint-Maurice—Champlain, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, madame Gunn, de votre intervention.

Je ne connaissais pas le programme Moving Forward, mais je sais que le même type d'organisme existe. À Montréal, au Québec, il y a notamment ce que fait le père « Pops ». C'est pratiquement similaire à ce que vous avez décrit.

Y a-t-il des liens entre les organismes du même type d'une province à l'autre? Ma question porte précisément sur le financement. Serait-il avantageux que tous les organismes poursuivant les mêmes objectifs d'une province à l'autre s'unissent pour faire une demande commune au gouvernement fédéral?

[Traduction]

Mme Marilyn Gunn: Madame St-Denis, merci beaucoup de cette observation. Il est, selon moi, essentiel que la communication soit ouverte entre les diverses organisations qui font la même chose. Comme je l'ai indiqué précédemment, on ne peut agir en vase clos. Il faut le faire en groupe et travailler ensemble pour corriger les problèmes. Je serais donc très réceptive à cet égard. J'ai effectué quelques recherches à Calgary, mais je n'ai pas trouvé d'agences qui font exactement la même chose que nous. Je serais enchanté de travailler avec elles si j'en connaissais.

Merci.

[Français]

Mme Lise St-Denis: Vous avez parlé des programmes, qu'ils s'adressent aux personnes handicapées ou à celles souffrant de problèmes de santé mentale. Les gens qui travaillent au sein de votre organisme sont-ils des bénévoles ou reçoivent-ils une rémunération, par exemple de la part du système de santé?

• (1155)

[Traduction]

Mme Marilyn Gunn: La plupart des gens qui travaillent pour nous sont des employés rémunérés. Il faut des personnes possédant des compétences très particulières pour travailler avec des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale et d'anciens sans-abri. Bien des gens ont peur de travailler dans ce domaine, mais nous pouvons compter sur des bénévoles très qualifiés. Notre cohorte compte actuellement 18 personnes, aux côtés desquelles travaillent quelque 8 bénévoles. C'est très important. Nous ne pouvons travailler sans bénévoles. Chaque année, il y a 1 800 heures de travail bénévole pour l'ensemble de notre organisation. La plupart des gens sont toutefois des employés.

[Français]

Mme Lise St-Denis: D'accord.

Les employés dépendent-ils d'une subvention annuelle? Autrement dit, attendez-vous chaque année de savoir si on va vous accorder une subvention ou est-ce que ce problème est réglé dans votre cas?

[Traduction]

Mme Marilyn Gunn: Non, nous devons attendre de savoir si le financement est accordé. C'est un obstacle de taille pour nous. Un financement pour trois ou cinq années consécutives conviendrait vraiment bien, mais nous devons attendre, alors nos employés travaillent à contrat. Tous nos employés sont des travailleurs sociaux enregistrés, formés pour montrer aux gens comment se servir de l'équipement.

[Français]

Mme Lise St-Denis: Ma question s'adresse à Mme Quillin ou à M. Lucas.

Est-ce que l'attitude des employeurs à l'égard de l'intégration des personnes handicapées dans la société varie, par exemple, d'une province à l'autre? Je crois savoir en effet que votre organisme est présent dans toutes les provinces.

[Traduction]

Mme Judy Quillin: Je ne sais pas si je peux répondre avec justesse à cette question. Je n'observe pas de différence d'attitude entre les provinces. Je crois que toutes nos communautés sont réceptives et qu'il n'y a pas plus d'employeurs intéressés dans une région ou une autre. Je dirais donc que non.

[Français]

Mme Lise St-Denis: D'accord.

Merci.

[Traduction]

Le président: Nous avons certainement eu vent des problèmes relatifs au financement qu'il faut attendre d'une année à l'autre, mais d'un autre côté, ceux qui pourraient vouloir offrir un service souhaitent eux aussi avoir l'occasion de le faire.

Nous vous remercions de nous avoir fait part de vos précieuses suggestions, de vos réflexions et de vos observations dans le domaine. Nous vous en sommes gré.

Je rappellerais au comité que le prochain groupe de témoins est le dernier que nous entendrons; gardez donc ce fait à l'esprit. Nous entendrons ce dernier groupe, et la prochaine séance du comité portera sur les instructions de rédaction de l'étude, la préparation de notre rapport et diverses questions. Souvenez-vous que le délai pour proposer des témoins dans le cadre de la prochaine étude est jeudi. Nous en discuterons peut-être un peu plus.

Voulez-vous faire un commentaire maintenant, madame Charlton?

Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD): Monsieur le président, j'aimerais éclaircir un point. Lors de la prochaine séance, nous ne rédigeons pas le rapport de la présente étude, mais terminons le dernier rapport, n'est-ce pas?

Le président: Oui, et nous donnons des instructions pour la rédaction du présent rapport.

Mme Chris Charlton: D'accord. Merci.

Le président: D'accord. Nous remercions une fois de plus les témoins d'avoir comparu devant le comité.

Nous suspendrons la séance quelques instants pour le prochain groupe de témoins.

• (1155)

_____ (Pause) _____

• (1205)

Le président: Nous reprenons la séance.

Avant de commencer, je veux répéter qu'il n'y aura pas de groupe ou de témoin lors de la prochaine séance. Nous concluons le rapport sur l'apprentissage et donnerons des instructions sur la rédaction du rapport de la présente étude. Nous devons également examiner une motion sur la flamme du centenaire. C'est aussi l'échéance pour soumettre des noms de témoins pour notre prochaine étude. Gardez ce fait à l'esprit si vous n'en avez pas encore présenté à la greffière, qui vous serait reconnaissante de bien vouloir le faire.

J'indiquerais à nos témoins qu'ils forment le dernier groupe que nous entendons avant que nous ne donnions les instructions en vue de la rédaction de notre rapport. Merci de témoigner devant notre comité et, dans certains cas, de nous faire part de vos expériences personnelles. Nous vous en remercions.

Nous souhaitons donc la bienvenue à Alex Masek, du Club des garçons et filles d'Ottawa; Meenu Sikand, qui nous fera part de ses expériences personnelles; et Linda Soulliere, de la Coalition for Persons with Disabilities. Nous sommes impatients de vous entendre.

Nous commencerons par vous, monsieur Masek. Allez-y.

M. Alex Masek (intervenant principal auprès des jeunes, Club des garçons et filles d'Ottawa): Je m'appelle Alex Masek et j'ai 22 ans. Je suis né à Ottawa et j'ai grandi dans les quartiers d'Overbrook et de Vanier. Je suis né avec un bras, amputé à partir du coude.

Je travaille au Club des garçons et filles d'Ottawa depuis quatre ans. J'y travaille auprès des jeunes. Je suis également à la tête d'un conseil de jeunes. Je parle au nom du Club des garçons et filles.

J'ai également travaillé pour le cinéma Rideau, un établissement du centre-ville. Je m'occupais des billets des gens, servait de la nourriture, et ouvrais et fermais le cinéma.

J'ai également travaillé comme caissier chez Food Basics. Dans le cadre de mes fonctions, en raison de mon handicap, j'avais de la difficulté à rester debout au même endroit à cause du poids sur chacun de mes bras. C'est très inconfortable de travailler debout pendant neuf heures. J'en ai touché un mot à mes employeurs et je leur ai demandé si je pouvais faire quelque chose différemment pour être plus confortable afin de mieux accomplir mon travail pour que tout le monde en bénéficie. Ils m'ont essentiellement répondu d'endurer et de faire le travail, et j'ai démissionné. Je suis allé au Club des garçons et filles, où je suis devenu le modèle que je voulais être afin de montrer aux jeunes qui ils sont, comment exploiter leurs compétences pour être exactement ce qu'ils souhaitent être et de les aider à devenir ce qu'ils veulent être.

Ce que j'adore dans mon travail, c'est que je peux leur montrer que j'ai peut-être un handicap, mais que je peux faire ce que je veux. Ils prennent vraiment exemple sur moi. La moitié du temps, les gens ne sont pas conscients de mon handicap parce que c'est naturel pour moi. Je crois qu'il faut adopter ce genre d'attitude, particulièrement quand on travaille avec les jeunes. Ces derniers aiment voir qu'on ne se laisse pas arrêter par un handicap.

Selon moi, chaque organisation, qu'elle travaille avec les jeunes ou d'autres personnes, devrait compter dans ses rangs quelqu'un qui représente les personnes handicapées afin de disposer des connaissances et de l'expérience qu'il faut pour constater que le fait qu'une personne ait un handicap n'a pas d'importance, puisqu'elle peut quand même accomplir le travail ou le faire d'une manière quelconque.

Je compte aller à l'école en septembre pour faire des études sur les enfants et les jeunes et, par la suite, faire profiter les foyers de groupe de mes compétences pour travailler avec les enfants qui ont des problèmes de comportement et peut-être des handicaps afin de les informer et de les aider à devenir ce qu'ils veulent devenir.

On peut devenir ce que l'on veut, sans égard au handicap.

C'est essentiellement ce que je voulais dire. Merci de m'avoir écouté.

• (1210)

Le président: Merci beaucoup d'avoir pris le temps de comparaître devant le comité pour nous faire part de certaines de vos expériences personnelles, monsieur.

Nous entendrons maintenant Mme Sikand.

Mme Meenu Sikand (à titre personnel): Merci.

Je m'appelle Meenu Sikand et je possède 25 ans d'expérience de travail, ayant notamment occupé des emplois rémunérés dans les secteurs privés, publics, sans but lucratif et universitaires. Je suis actuellement présidente de l'Independent Living Centre de Toronto et je travaille dans la région de Peel.

Mes propos d'aujourd'hui s'appuient sur mon vécu et mon travail de bénévole au sein du mouvement de vie indépendante du Canada. La présente consultation est également un indice que les personnes handicapées et leurs taux de chômage élevés au Canada gagnent en visibilité dans les programmes politiques et stratégiques du pays. Par l'entremise du président, j'applaudis cette initiative — qui ne s'est que trop fait attendre — et remercie le comité de m'avoir donné l'occasion de lui faire part de mes points de vue pragmatiques sur la manière dont on peut améliorer la situation d'emploi des Canadiens ayant un handicap.

Selon mon expérience, je considère que toute entente de travail est le fruit d'un contrat mutuellement convenu entre un employeur et un employé. Je crois fermement que les employeurs ont une responsabilité; ils doivent créer un milieu de travail dénué d'obstacle et de discrimination pour que les personnes handicapées puissent y travailler. Je suis également convaincue qu'aucun employeur ne peut se permettre d'embaucher un employé qui ne peut lui garantir qu'il arrivera chaque jour au travail à l'heure, habillé convenablement, et qu'il peut partir plus tard ou arriver plus tôt en cas de besoin. C'est la réalité des entreprises d'aujourd'hui; l'employé a donc la responsabilité de se présenter au travail, et je peux vous affirmer que la plupart des Canadiens ayant un handicap ne peuvent garantir de s'acquitter de cette responsabilité simple et élémentaire pour obtenir un emploi.

Si on ne peut permettre aux Canadiens ayant un handicap de bénéficier d'une plus grande liberté au chapitre de la mobilité dans les transports, leurs taux de chômage resteront élevés. Les employeurs canadiens aux prises avec des pénuries de main-d'oeuvre ne pourront recourir à ce bassin inexploité composé de personnes ayant la capacité et la volonté de travailler.

Des 800 000 Canadiens ayant un handicap qui cherchent un emploi et qui ont participé à une enquête menée récemment, 340 000 ont un diplôme d'études postsecondaires. Ils possèdent de l'instruction et des qualifications. Malheureusement, nombre d'entre eux sont encore sans emploi, ce qui est symptomatique d'un problème.

Vous avez entendu de nombreux témoins; je ne vous parlerai donc pas des problèmes.

Parlant à titre de présidente du CILT, une organisation dirigée par et pour des personnes handicapées, j'aimerais formuler aujourd'hui trois recommandations pour que vous les étudiez. La mise en oeuvre de ces recommandations aidera tous les adultes qui vieillissent avec un handicap et qui deviennent handicapés à mesure qu'elles vieillissent. C'est là un autre problème qui se pose sur le plan de la main-d'oeuvre auquel il faut porter attention et qu'il faut résoudre si on veut que l'économie canadienne garde son erre d'aller.

L'incapacité des Canadiens à avoir accès aux services de soutien aux personnes handicapées dont elles ont besoin constitue un obstacle majeur.

Vient ensuite le manque de moyens de transport accessibles dont les personnes handicapées ont besoin pour se rendre au travail. Je fais ici référence à un réseau de transport fiable, souple, abordable et disponible quand on en a besoin, puisque, comme je l'ai souligné, les employeurs ont besoin d'une main-d'oeuvre souple. Il faut modifier le réseau de transport.

L'accès adéquat au soutien dont les personnes handicapées ont besoin assure l'égalité des chances pour les chercheurs d'emploi ayant un handicap. C'est essentiel pour travailler de nos jours; ces personnes peuvent ainsi conclure un contrat de travail avec l'employeur qu'ils cherchent.

Ma première recommandation consiste à permettre aux chercheurs d'emploi ayant un handicap d'avoir accès aux occasions d'emploi des quatre coins du pays en leur fournissant directement des fonds pour qu'ils puissent engager leurs propres accompagnateurs ou obtenir les autres services dont ils ont besoin, et en leur permettant de gérer eux-mêmes ces services dans la collectivité canadienne de leur choix. Je vous donnerai quelques exemples qui vous montreront que ce n'est pas le cas aujourd'hui.

● (1215)

Par exemple, si une personne a besoin de services auxiliaires et de services de transports accessibles, elle est confinée en grande partie à la collectivité locale où elle habite, car les transports accessibles sont offerts sur un territoire donné. Elle ne peut donc pas avoir un emploi à l'extérieur de la zone. Le territoire en question est très, très petit. Il peut s'agir d'un petit comté, ou comme là où j'habite, il est possible de se déplacer dans Peel, ou dans Toronto ou York, alors les possibilités d'emploi sont très, très limitées. De plus, les services offerts aux personnes handicapées sont rattachés à leur lieu de résidence ou à la province où elles habitent.

J'ai la très grande chance de participer à un programme de financement direct, qui est offert en Ontario. Je peux donc embaucher des gens qui vont m'aider à me lever le matin, qui vont m'accompagner au travail et qui vont me raccompagner tard au besoin. C'est un programme très populaire, mais encore une fois, il n'est offert qu'en Ontario. Et même s'il est populaire, il n'y a que 700 personnes qui peuvent y participer. Cela vous donne une idée de la portée limitée des programmes même lorsqu'ils sont populaires. Les gens ont donc plus de contrôle sur leurs services auxiliaires, qui sont souples et transférables.

Je recommande donc premièrement qu'on examine la possibilité d'en faire un programme fédéral ou offert dans toutes les provinces, afin que les gens comme moi puissent avoir accès aux emplois offerts partout au Canada, et pas seulement ceux offerts à Peel, ou pire, seulement à Toronto. Nous savons que la situation économique change constamment d'une province à l'autre. L'Alberta cherche des employés. Les Ontariens cherchent du travail, mais nous ne pouvons pas déménager. Ma famille ne peut pas déménager non plus parce que j'ai besoin de services auxiliaires qui ne sont financés qu'en Ontario. Il y a deux ans, mon mari a été licencié, et toute la famille a dû rester en Ontario. Il ne pouvait pas aller travailler en Saskatchewan, en Alberta, ou dans d'autres provinces où l'économie est florissante. Il y a donc beaucoup de freins et d'obstacles à surmonter.

Deuxièmement, je recommande qu'on élimine les inégalités ou les obstacles financiers pour les personnes handicapées qui souhaitent travailler en leur offrant un crédit d'impôt qui couvre la totalité des coûts liés à l'adaptation de leur véhicule ou, pour celles qui ne conduisent pas, à l'utilisation d'un véhicule accessible.

L'absence de transports accessibles représente un désavantage important pour les personnes handicapées qui se cherchent un emploi dans un marché du travail concurrentiel. Pour y remédier et pouvoir conserver un emploi, les personnes handicapées vont parfois s'acheter un véhicule personnel et le rendre accessible; cela coûte très cher, toutefois. Pour apporter les modifications de base à une fourgonnette pour accommoder un conducteur en fauteuil roulant,

cela peut coûter entre 10 000 et 45 000 \$, sans compter le coût d'achat du véhicule.

Le gouvernement n'offre aucune subvention aux personnes handicapées qui travaillent et qui peuvent conduire un véhicule accessible, ou en utiliser un, même lorsqu'elles n'ont pas les moyens de le faire. Pour nombre d'entre elles, leur revenu net après impôt et de telles dépenses crée vraiment des inégalités et n'est pas un incitatif à l'emploi.

Encore une fois, il faut tenir compte de la réalité. Les employeurs ne sont pas tous situés au centre-ville. Les possibilités d'emploi se trouvent dans différentes régions, dans différentes localités. Si une personne handicapée ne peut pas se rendre à pied au travail, qu'elle ne peut pas se rendre au travail ou aux réunions, comment peut-on s'attendre à ce qu'elles trouvent un emploi? Nul employeur ne peut être forcé de les employer, alors cela représente un frein à l'emploi.

De plus, les personnes handicapées qui ont un véhicule accessible et peuvent se déplacer de manière indépendante sont doublement pénalisées. Si j'ai le temps, je vous expliquerai pourquoi un peu plus tard.

● (1220)

Je vous demande également de créer une catégorie séparée pour l'embauche de soignants formés expressément pour aider les adultes ayant un handicap, des soignants formés à l'étranger, car, encore une fois, il est très difficile de nos jours de trouver des soignants qui peuvent comprendre les directives d'une personne handicapée.

En terminant, je demanderais au gouvernement fédéral de coordonner les programmes de financement direct offerts aux personnes handicapées et de permettre que les fonds puissent être utilisés peu importe l'endroit où elles vont travailler au pays.

Merci.

Le président: Merci.

Madame Soulliere, allez-y.

Mme Linda Soulliere (directrice exécutive, Peel Halton Dufferin, Coalition for Persons with Disabilities): Je tiens tout d'abord à vous remercier de nous permettre de prendre la parole aujourd'hui pour discuter de cet important sujet. J'espère avoir le temps d'aborder trois questions.

Premièrement, je vais faire un bref historique de la Coalition for Persons with Disabilities et de ce que nous faisons pour aider les personnes handicapées à se trouver des emplois intéressants. Je vais vous parler ensuite des programmes utiles pour notre clientèle, et enfin, des lacunes que nous constatons dans les services offerts et de ce qui fonctionne moins bien.

La coalition a été créée en 1985, et depuis 1990, elle gère le programme Accès-emploi, un service à l'emploi multi-services pour les personnes handicapées. Pendant les 16 premières années, nous avons reçu des fonds dans le cadre de plusieurs programmes offerts par Service Canada, soit jusqu'à ce que les services d'emploi soient transférés aux provinces en vertu des ententes sur le marché du travail, et je vous donnerai mon opinion à ce sujet. À ce moment, nous sommes devenus un service en attente, ce que nous sommes toujours. À ce titre, nous n'avons pas accès aux subventions salariales ciblées ou aux fonds d'aide à la clientèle, à moins de passer par les services réguliers et de les prier de nous aider.

Nous travaillons avec des personnes plurihandicapées et des clients qui auraient grandement besoin de cette aide. Au début, je pense que le gouvernement provincial voulait intégrer les personnes handicapées avec le reste de la population, mais il se rend compte maintenant qu'il est difficile de le faire en raison du manque d'expertise sur les handicaps et les aménagements au sein des services réguliers.

Pendant la transformation à Emploi Ontario, j'ai assisté à une conférence des gestionnaires et une fonctionnaire provinciale m'a dit, en me précisant bien que c'était sous le sceau de la confidentialité, « que l'aide devait être accordée à ceux qui en avaient le plus besoin, mais aussi qui avaient le plus de chances de réussir ». J'ai tenté de savoir qui décide qui a le plus de chances de réussir, car nos clients ne seront jamais considérés comme en faisant partie dans un marché du travail concurrentiel. Toutefois, avec le bon soutien et les bonnes mesures d'adaptation, ils peuvent très bien réussir. Plus de 50 p. 100 de nos clients trouvent un emploi et beaucoup d'autres qui ne travaillent pas à temps plein retournent aux études ou font du bénévolat dans leur collectivité.

Au cours des années, nous avons utilisé de nombreux programmes offerts par Service Canada pour tenter de combler les lacunes pour nos clients. Nous nous occupons des demandes de financement liées aux compétences dans le cadre du Fonds d'intégration pour nos clients qui ne sont pas admissibles au programme Deuxième carrière, ainsi que des demandes de subventions salariales pour nos clients qui sont admissibles au financement du Fonds d'intégration, et nous nous sommes occupés avec succès du contrat Connexions compétences et de plusieurs initiatives de coordonnateurs communautaires. Nous venons de terminer deux activités d'appréciation des employeurs — une est toujours en cours — grâce à des fonds de Service Canada.

Je constate qu'il y a des différences importantes dans les fonds offerts à nos clients handicapés dans le cadre du Fonds d'intégration et ceux offerts dans le cadre du programme provincial Deuxième carrière. Le plafond est de 7 000 \$ dans le premier cas, et de 28 000 \$ dans le second, ce qui limite le type d'études secondaires que nombre de nos clients handicapés peuvent poursuivre.

En ce qui a trait aux programmes jeunesse, les programmes Connexions compétences sont conçus pour les jeunes et, de ce fait, ils donnent d'assez bons résultats, sauf pour les jeunes qui ont de multiples obstacles à surmonter. La plupart des jeunes qui viennent nous voir se sont vu refuser l'accès à un service régulier parce qu'ils avaient peu de chances de réussir et étaient trop difficiles à servir.

Dans un groupe de 15 jeunes, on retrouvait les handicaps suivants: albinisme et basse vision; déficience visuelle; capacités limitées en littératie et numératie; autisme; syndrome d'Asperger; syndrome de la Tourette; troubles d'apprentissage; troubles de la parole; personne non verbale; trouble déficitaire de l'attention et THADA; schizophrénie; trouble schizo-affectif; bipolarité; et dépression. Certains clients étaient monoparentaux ou avaient des démêlés avec la justice.

Parmi ces 15 participants, 14 ont terminé le programme et un a dû quitter en raison d'un problème urgent de santé mentale. Sept ont commencé à travailler sur-le-champ, et d'autres un peu plus tard. Six ont trouvé des emplois à temps plein et trois sont retournés aux études. Notre équipe offre encore des services aux autres. Tous les clients qui ont participé au programme ont acquis des compétences et de l'expérience très utiles et sont maintenant beaucoup plus aptes à se trouver un emploi.

Les responsables de Service Canada nous ont dit que pour améliorer nos résultats, nous devons être plus sélectifs — encore

une fois cette expression — en choisissant seulement ceux qui, selon nous, ont des chances de réussir.

● (1225)

C'est ce que maints services font pour atteindre leurs objectifs, et ce faisant, les clients qui ont plus d'obstacles à surmonter sont simplement laissés pour compte. Toute personne qui veut travailler a droit à des services. Nous ne faisons pas de tri en fonction de la gravité de leurs problèmes. Nous avons beaucoup de clients qui sont victimes de discrimination simplement parce qu'ils ne peuvent pas parler ou être compris. Bien souvent, ce sont les processus d'embauche qui les empêchent d'atteindre leurs objectifs.

Les demandes d'emploi en ligne, même pour des emplois au salaire minimum, sont longues et difficiles à remplir, et de nombreux clients sont dépassés par la situation. Les entrevues téléphoniques sont souvent compliquées pour un grand nombre de nos clients qui ont de la difficulté à parler. Il faut investir davantage dans des programmes pour sensibiliser les employeurs aux mesures d'adaptation et aux normes d'accessibilité à l'emploi. Il faut aussi accroître les ressources et le temps consacrés à l'amélioration des compétences générales des personnes handicapées pour leur donner plus de chances de réussir.

Je vais maintenant vous parler un peu des lacunes dans les services.

Il y a un groupe entre autres qui reçoit très peu de services, et ce sont les jeunes artistes qui finissent leurs études secondaires. Nous venons tout juste de terminer un essai de deux ans dans les écoles secondaires en agissant comme ressources auprès des conseillers en orientation dans 26 écoles, si je me souviens bien, de même qu'auprès des enseignants coop, des parents et des élèves pour préparer des stratégies pour les élèves handicapés.

La réponse consiste sans doute — et c'est ce que nous avons constaté en essayant d'amener les entreprises vers les coops — à avoir plus d'entreprises sociales qui peuvent offrir un environnement sécuritaire et inclusif et renforcer les capacités pour répondre aux exigences d'un marché de l'emploi concurrentiel. Les entreprises et le financement peuvent ensemble combler le vide et offrir des ressources aux parents qui craignent pour l'avenir de leur enfant lorsqu'il aura terminé l'école.

Parmi les autres ressources utiles, mentionnons les entreprises d'entraînement, un service offert à l'origine par le gouvernement de l'Ontario. Nous avons géré la seule entièrement consacrée aux personnes handicapées. Il existe plus de 6 000 entreprises d'entraînement dans le monde, et en dépit du fait que d'autres provinces continuent de financer ce service très utile, l'Ontario a fermé toutes les siennes.

Les entreprises d'entraînement fournissaient à nos clients qui n'avaient jamais travaillé des expériences de travail pratique et leur permettaient d'acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour réussir. Ils pouvaient ainsi apprendre à mieux connaître l'univers du numérique, de même que l'équipement de bureau et les programmes d'ordinateur, et développer des compétences recherchées par les employeurs. La décision de ne plus financer ces programmes a créé un autre vide pour nos clients.

Comme un grand nombre de personnes handicapées n'ont jamais travaillé ou n'ont pas travaillé depuis longtemps, les subventions salariales sont un outil qui nous aide à promouvoir leur embauche et à leur ouvrir des portes, mais si nous ne leur permettons pas d'acquérir les compétences de base, elles ne pourront pas continuer à travailler.

Ce qui est difficile pour nos jeunes, ce n'est pas seulement de trouver un emploi, mais aussi de trouver une carrière intéressante. Une carrière au sein d'une entreprise sociale qui se spécialise dans l'énergie verte, dans l'installation de panneaux solaires ou dans la technologie serait très emballante et gratifiante pour un grand nombre de nos jeunes qui méritent mieux que de penser ne pouvoir obtenir que des emplois au salaire minimum.

Me reste-t-il du temps?

• (1230)

Le président: Vous avez atteint votre limite de temps. Si vous pouviez conclure, ce serait bien.

Mme Linda Soulliere: Les employeurs sont encore nombreux à avoir des préjugés. Il faut donc continuer à organiser des activités comme celle sur les partenariats inspirants qui a réuni 289 employeurs. Nous avons reçu beaucoup de commentaires extraordinaires. Les employeurs nous ont demandé de les aider à modifier leurs processus d'embauche pour les rendre plus inclusifs. Il faut tenir des activités similaires partout au pays; on pourrait notamment organiser une tournée dans toutes les collectivités pour mobiliser les employeurs et les guider. Il faut entamer le dialogue avec eux.

Le dernier point que je veux soulever en terminant est celui de l'administration des programmes. Nous utilisons beaucoup les programmes de Service Canada. Ce qui nous complique le plus la vie, c'est la courte durée des contrats, qui doivent être renouvelés tous les ans ou tous les six mois. De plus, la durée des contrats ne coïncide jamais avec notre année financière ou avec la durée des contrats de notre personnel. Cela peut être 42 semaines, ou 38 semaines. Il y a donc toujours un vide entre la fin d'une initiative et le début de la suivante, ce qui rend difficile le maintien en poste de nos employés expérimentés.

Le président: Je suis heureux que vous le mentionniez, car c'est un commentaire que nous avons entendu à d'autres occasions.

Madame Charlton, allez-y.

Mme Chris Charlton: Merci beaucoup.

Alex et Meenu, je tiens à vous remercier tout d'abord de nous avoir fait part de votre expérience personnelle. Vos expériences et celles d'autres témoins qui sont venus nous rencontrer ont certainement contribué à enrichir notre étude et à la rendre plus concrète.

Linda, je suis très heureuse que vous nous ayez fait part de votre point de vue, en particulier votre dernier commentaire — j'aimerais beaucoup approfondir la question — au sujet des problèmes liés à la durée des contrats et à leur prolongation et aux coûts administratifs que cela engendre. Je vais commencer par aborder une autre question, toutefois.

Nous avons entendu dire à quelques reprises que les subventions salariales sont utiles au départ pour permettre aux personnes handicapées d'entrer sur le marché du travail. Je pense honnêtement qu'il y a de nombreux autres obstacles au recrutement également, notamment la façon d'annoncer, la diffusion de l'information, les mesures d'adaptation en place.

Mais laissons le recrutement de côté un instant pour parler plutôt du maintien en poste, parce que ce que vous nous avez dit, Alex, c'est que vous n'avez pas eu de difficulté à trouver un emploi. Vous aviez un emploi à Food Basics. Le problème a été — si j'ai bien compris ce que vous avez dit — que l'employeur ne voulait absolument pas mettre en place des mesures d'adaptation pour garder un employé qui faisait évidemment son travail. On ne vous a pas mis à la porte; vous êtes parti de votre plein gré.

Linda, vous avez parlé de l'importance du développement des compétences, de la formation continue, afin qu'après avoir trouvé un emploi, vous puissiez vous perfectionner et viser une carrière et pas seulement un emploi.

J'aimerais que tous les trois vous nous en disiez un peu plus à ce sujet. Nous avons souvent entendu dire que les subventions aux employeurs se transforment en portes tournantes pour les employés. Les programmes prennent fin, les gens perdent leur emploi, et rien de concret n'a vraiment été fait pour accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail.

Je ne sais pas qui aimerait commencer.

• (1235)

Mme Linda Soulliere: Je peux commencer. Nous offrons des subventions salariales, mais nous offrons aussi du soutien après-emploi. Nous avons quelqu'un qui va rencontrer l'employeur et règle les problèmes d'adaptation au fur et à mesure que l'emploi avance. Je pense que le soutien après-emploi compte pour beaucoup dans notre succès dans les jumelages à long terme.

Vous avez raison, toutefois. Les employeurs utilisent les subventions salariales, et il faut être en mesure de déterminer s'il y a un engagement sincère de leur part.

Mme Chris Charlton: Selon votre expérience, y a-t-il des employeurs qui utilisent les subventions salariales pour pourvoir le même poste, essentiellement, à répétition?

Mme Linda Soulliere: C'est arrivé, oui. Lorsque cela se produit, nous cessons de traiter avec l'employeur parce qu'il ne fait que profiter des subventions sans avoir un intérêt sincère. La plupart des employeurs sont de bons employeurs. Nous avons de nombreux clients qui demeurent en poste par la suite.

Chez les jeunes, ce qui fait défaut, c'est leur manque total d'expérience, et ils ont moins besoin de subventions salariales que d'expérience de travail, même s'il n'y a pas de garantie d'emploi permanent. On veut simplement savoir comment ils se débrouillent. On veut savoir s'ils ont les compétences nécessaires et il faut pour cela leur trouver un employeur. Les objectifs pour les subventions salariales et l'expérience de travail sont les mêmes, alors il n'y a pas de différence. Chez les jeunes, ce qui est vraiment important, c'est l'expérience de travail.

Mme Chris Charlton: Merci.

Alex.

M. Alex Masek: J'ai une question à vous poser. Combien connaissez-vous de personnes qui vivent de prestations d'invalidité? Vous n'avez pas besoin de répondre. Il est possible que le jeune parte à la recherche d'un emploi, mais qu'il n'obtienne pas le soutien qu'il lui faut, ou encore qu'il n'utilise pas ses compétences au profit de l'entreprise. Il finit alors par démissionner de son emploi — la solution facile. Les prestations d'invalidité sont là pour lui.

Il faut plus de soutien pour les jeunes handicapés, de sorte qu'ils soient motivés à exceller, à progresser dans leur vie et à avoir plus de succès. Il faudrait beaucoup plus d'aide pour ceux qui commencent dans un emploi, plutôt que pour ceux qui travaillent depuis un moment.

Le président: Madame Sikand, si vous avez une réponse à cela, il ne reste plus de temps, je pense, mais allez-y quand même.

Mme Meenu Sikand: La loi joue un grand rôle, quand il s'agit de veiller à ce que les employés aient en place des politiques visant les mesures d'adaptation et à ce qu'ils les appliquent. En Ontario, nous avons la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, et c'est... on cherche par les normes d'emploi à faire disparaître cette pratique...

Mais, je suis d'accord avec Alex. Les expériences de travail sont très importantes. Même quand j'ai parlé de lier les services aux personnes handicapées, je dis qu'il ne faut pas les limiter au lieu de résidence, car ces services de soutien doivent être fournis au lieu de travail.

De plus, si le jeune gère ses propres services, je peux vous dire d'expérience qu'il acquiert des compétences, car il est l'employeur chargé de ses propres services et qu'il les gère. Les habiletés d'adaptation, de négociation et d'achat acquises sont des compétences générales précieuses qui permettent au jeune de devenir plus autonome au moment de négocier des mesures d'adaptation avec un employeur.

Si vous devez déposer une plainte concernant les droits de la personne en Ontario, faites-le, mais avant, il y a beaucoup d'étapes à franchir. La confiance en soi chez les jeunes, entre autres, peut être stimulée au moyen de certains des programmes et des initiatives que nous avons mentionnés.

• (1240)

Le président: Merci de votre réponse.

Nous passons à M. Butt.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bienvenue à vous trois. Je vous remercie de votre présence aujourd'hui.

Meenu, je vais commencer par vous. J'ai quelques questions à vous poser, car vous avez fait quelques recommandations bien précises. J'aimerais avoir une meilleure idée de ce que vous suggérez.

Je sais que, dans la région de Peel, nous avons un service appelé TransHelp, principalement utilisé par des personnes ayant une déficience physique pour se rendre au travail ou en revenir. C'est très rigide et structuré, et ce service n'est pas toujours des plus pratiques.

Vous et moi, nous nous sommes rencontrés. Je sais que vous avez votre propre véhicule, mais que vous avez consacré beaucoup d'argent à le faire modifier pour pouvoir le conduire avec vos mains.

Je sais que les gouvernements consacrent beaucoup d'argent à des services subventionnés comme TransHelp. Vous avez parlé d'un crédit d'impôt ou de quelque chose de cette nature, qui vous aiderait à payer la modification du véhicule personnel que vous utilisez jour après jour pour vous rendre au travail et en revenir. Avez-vous regardé les chiffres? Avez-vous une idée de ce que les gouvernements subventionnent en ce moment pour l'utilisateur qui prend l'autobus TransHelp tous les jours pour se rendre au travail et en revenir, dans la région de Peel?

Savez-vous ce qu'il en coûterait, pour une année, par rapport à ce que vous proposez, si le comité recommandait que le gouvernement se penche sur un genre de crédit qui couvrirait une partie des coûts de modification d'un véhicule personnel? Avez-vous fait une comparaison? Avez-vous une idée des chiffres dont il est question?

Mme Meenu Sikand: Je vous remercie de votre question. Oui, je l'ai fait.

Les chiffres de Peel sont assez semblables à ceux des autres services de transport à l'échelle du Canada. À Peel, ce qu'on m'a dit, c'est que 90 p. 100 du coût du passage est subventionné par le gouvernement. L'utilisateur ne paie que 10 p. 100 du coût. Si le coût moyen du passage dans un autobus de transport adapté est de 35 \$, et s'il utilise le service deux fois par jour, ce qui est très modéré, cela signifie que la subvention de cet usager est de l'ordre de 450 \$ par semaine. Sur 52 semaines, ça équivaut à une subvention de 23 660 \$. Si un véhicule a une durée de cinq ou six ans — disons cinq ans —, et que pendant ces cinq années, vous subventionnez une personne parce qu'elle n'utilise pas un tel véhicule, la subvention au transport adapté de cette personne est de 118 000 \$.

Je vous demande simplement de vous pencher là-dessus. Grâce à un crédit d'impôt, le remboursement du coût pour un an à une personne qui, pour pouvoir travailler et garder son emploi, est prête à acheter un véhicule et à le conduire, vous économiserez quand même près de 90 000 \$, même si le véhicule dure cinq ans. J'arrive à faire durer mon véhicule sept ou huit ans, autant que possible, et je l'entretiens. C'est une économie considérable. Vous faites aussi disparaître un désavantage, ou un facteur de dissuasion, car les gens, quand ils regardent leur revenu net, si faible par rapport à d'autres personnes qui n'ont pas besoin de tels services, sont nombreux à se demander pourquoi ils ne bénéficieraient pas plutôt des prestations du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées, ce qui leur éviterait de subir une telle inégalité de revenu.

Vous faites ainsi disparaître le facteur de dissuasion, mais je pense qu'à long terme, avec le vieillissement de la population, vous verrez de plus en plus de gens incapables de conduire, et il vous faudra répondre à leurs besoins au moyen du transport adapté. Quand une personne peut conduire elle-même ou engager quelqu'un pour conduire un véhicule personnel, au bout du compte, vous économisez de l'argent pour les personnes qui vieillissent et qui ont besoin du transport adapté.

Je ne dis pas que tout le monde pourra profiter de ce crédit d'impôt, mais pour les personnes qui le peuvent, cela représentera une économie pour le gouvernement, en plus de rendre ces personnes plus employables. De plus, ces personnes pourront gérer elles-mêmes leur mode de vie et celui de leur famille.

Je prends soin de ma mère qui a 78 ans. Je dois l'emmener en voiture. Je dois emmener mon fils de 12 ans aux matches de soccer et ailleurs. Vous faites donc de moi une adulte productive qui joue des rôles variés dans la société.

Est-ce que cela répond à votre question?

• (1245)

Le président: Il vous reste du temps pour une conclusion ou une question très brève.

M. Brad Butt: Oui. La raison pour laquelle j'ai soulevé la question du transport — et je vais maintenant parler brièvement de l'aspect du travailleur qui dispense des services personnels —, c'est que je pense que souvent, le comité se concentre sur la personne qui travaille de neuf à cinq, mais pas sur la façon dont la personne se rend au travail et en revient. C'est la raison pour laquelle votre perspective est si importante.

Je vais vous demander d'éclaircir vos recommandations concernant le travailleur qui offre des services personnels. De toute évidence, quelqu'un vous aide, à 7 heures du matin, à vous préparer de sorte que vous puissiez monter dans ce véhicule et vous rendre au travail, dans la région de Peel. Et quand vous revenez à la maison, il faut que quelqu'un soit là aussi. Quelles étaient vos idées précises de ce que le gouvernement fédéral pourrait faire pour rendre les services de ce travailleur plus accessibles, plus faciles ou plus abordables — des services qui vous sont essentiels pour vous préparer à vous rendre à votre travail chaque jour, dans la région de Peel ou peu importe le lieu de l'emploi? Quelle était cette recommandation, déjà? Après cela, ce sera tout.

Le président: Je vous saurais gré de répondre très brièvement.

Mme Meenu Sikand: Il y a deux volets. Je vous demande, premièrement, de me donner accès à ces fournisseurs de soins et, donc, de vous pencher sur la catégorie des fournisseurs de soins formés à l'étranger. En ce moment, il est très difficile de trouver des personnes prêtes à travailler le matin et le soir pour des adultes qui gèrent eux-mêmes les soins qu'ils reçoivent.

L'autre volet, tout aussi important, est de faire en sorte que les fonds me soient attribués à moi, personnellement. Aujourd'hui, on m'apprécie beaucoup dans la région de Peel, mais demain, il se présentera peut-être une occasion de mutation ou de promotion, et je pourrais saisir cette occasion et transporter mes fonds dans une autre province. Ce que je vous demande de faire, c'est de prendre les devants, de travailler avec les provinces, parce que vous allez aussi aider les provinces à combler la pénurie de travailleurs. Travaillez avec les provinces pour concevoir des ententes interprovinciales qui lieraient à la personne handicapée les mesures de soutien pour personnes handicapées et qui rendraient ces mesures transférables. Faites-en un programme de financement direct à l'échelle du Canada, et non un financement lié aux provinces.

Le président: Je vous remercie de votre réponse.

Nous passons à M. Lapointe.

[Français]

M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos trois témoins d'être parmi nous ce matin.

J'aimerais poser une question à chacun d'entre vous, mais l'un des aspects difficiles des membres du comité est que nous ne disposons que de cinq minutes pour interroger des gens très compétents et fort brillants. Par conséquent, si j'accélère un peu le débat, ce n'est pas par manque d'intérêt, mais parce que je suis limité à cinq minutes.

Monsieur Masek, lorsque vous occupiez votre emploi et que le problème relié au poste de travail est survenu, n'y a-t-il pas eu, à un moment ou un autre, une ouverture face à la possibilité qu'un ergothérapeute détermine si l'une des stations de travail pouvait être adaptée à vos besoins?

Aviez-vous facilement accès à ces services? Aviez-vous la possibilité de rencontrer l'employeur avec l'aide d'une personne compétente ou étiez-vous laissé seul avec votre problème?

[Traduction]

M. Alex Masek: En réalité, ils ne m'ont pas aidé du tout. Ils ont pratiquement ignoré la situation. J'ai parlé à quelques employeurs et à mon gestionnaire, parce qu'à ce moment-là, c'est au patron que je m'étais adressé. Ils se rangeaient du côté du patron.

[Français]

M. François Lapointe: Dans la fonction publique, personne ne vous a encouragé à ne pas rester seul devant ce problème? Personne ne vous a dit qu'un ergothérapeute pourrait, avec votre gestionnaire, vous aider et déterminer si quoi que ce soit pouvait être adapté en fonction de vos besoins? Si je comprends bien, aucun service ne vous a été offert spontanément pour tenter de vous aider à régler ce problème.

[Traduction]

M. Alex Masek: Ça n'aurait pas été éducatif pour moi. Je ne saurais où chercher. En grandissant, j'ai toujours trouvé les solutions par moi-même, alors je ne pouvais pas...

[Français]

M. François Lapointe: Merci beaucoup, Alex.

Madame Sikand, l'accès au transport adapté est une question qui revient souvent. Dans les centres-villes, je pense que la situation s'est améliorée depuis quelques décennies, mais c'est plus compliqué dans les milieux ruraux. Par exemple, sur une distance de 100 ou de 150 kilomètres, très peu de gens ont besoin du même service. Il est alors pratiquement impossible pour les autorités publiques d'atteindre la rentabilité. Je ne sais pas si vous avez des idées à ce sujet.

Je ne veux absolument pas diminuer l'importance du besoin en matière de transport adapté. Par contre, il existe de nouvelles technologies. Pour ma part, j'ai contribué un peu à la mise sur pied d'un principe d'évaluation par l'entremise de Skype. Cela permet notamment à des gens qui se trouvent à l'autre bout de la province de rencontrer un consultant pour faire évaluer leur maison, et ce, par l'intermédiaire de Skype. Je dois avouer que, dans le cadre de ce projet, nous n'avons jamais pensé au fait qu'il pourrait s'agir d'un poste parfait pour une personne handicapée. Ce genre de station de travail pourrait même être installée chez la personne. Or, je ne me souviens absolument pas que nous ayons eu l'intelligence de nous adresser à l'une ou l'autre des personnes de notre connaissance qui détenait un diplôme universitaire et qui se déplaçait en fauteuil roulant, par exemple. J'aimerais connaître vos réactions concernant ces deux questions.

Madame Soullière, s'il nous reste du temps, j'aimerais aborder la question de l'administration trop lourde au chapitre de l'action sociale. Je ne peux pas croire que je passais 35 à 40 % de mon temps à remplir des documents pour aider les analphabètes plutôt qu'à leur apprendre à lire. J'ai fait cela pendant deux ans.

On connaît le problème, mais avez-vous à l'esprit des éléments de solution? J'aimerais vraiment les entendre et que ce problème soit réglé, dans la mesure du possible.

• (1250)

[Traduction]

Mme Meenu Sikand: Je vais répondre rapidement à ce que vous avez soulevé.

Skype est un outil formidable pour se connecter, et j'en fais un usage social. Il est possible d'utiliser Skype pour le travail dans certains cas. Je pense que les personnes handicapées veulent des choix. La personne handicapée qui a la possibilité d'emplois comparables dans les installations de l'employeur devrait avoir des choix pour se déplacer et l'accès à des véhicules adaptés.

Dans les municipalités rurales, souvent, le service n'est offert qu'à certains moments, peut-être de 9 heures à 16 heures. Si la personne se trouve un emploi de soirée dans un centre d'appel? Elle ne peut pas se rendre à ce travail.

Dans les régions rurales, le crédit d'impôt pour le transport adapté serait encore plus utile. Bon nombre de municipalités renoncent à offrir du transport adapté en raison du coût.

Quel était le troisième point? Il y avait le transport adapté, Skype...

Je le répète, ce n'est pas tout le monde qui peut rester à la maison. Les emplois ne sont pas tous comme ça. Il serait vraiment formidable que les personnes handicapées aient des choix, tout comme les autres Canadiens, qui peuvent choisir leur emploi.

Le président: Je vous remercie de votre réponse.

Nous allons finir par la réponse de Mme Soullière.

Mme Linda Soullière: Je pense que la solution la plus simple est le recours à des marchés pluriannuels. Nous avions des marchés de trois ans, et c'était excellent. Ils nous donnaient la stabilité, et nous pouvions établir le système. Nous pouvions aussi avoir une certaine latitude concernant les participants, et le nombre de groupes.

Quand on se met à réduire cela à 42 semaines, ou 48 semaines — j'ai récemment eu deux marchés de six mois chacun —, il devient très difficile de résoudre les vrais problèmes. Une fois que le programme est sur pied et en fonction, sa fin est déjà proche.

Je pense que vous devez revenir aux marchés pluriannuels.

Le président: Je vous remercie de votre commentaire.

C'est le tour de Mme Leitch.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Merci à vous tous d'avoir pris le temps de venir nous faire part de vos idées et de vos histoires personnelles.

Nous sommes mis au fait de divers nouveaux programmes et de divers éléments qui, souvent, sont présentés par des employeurs ou des organismes différents. Quels sont, d'après vous, les principaux éléments qui font que ces nouvelles initiatives sont si efficaces? Vous en avez mentionné quelques-uns. Et il y aurait, par exemple, le Club des garçons et filles, ou la coalition, entre autres. Si nous envisageons de nouvelles initiatives, ou d'autres initiatives, quels sont les facteurs de succès d'un programme qui aide une personne handicapée à entrer sur le marché du travail? Quels sont les trois principaux éléments que nous devrions envisager?

Mme Linda Soullière: Je pense que l'un des principaux éléments est celui des compétences essentielles. Il faut ensuite avoir une période assez longue pour pouvoir préciser les mesures d'adaptation qu'il faudra dans le milieu de travail. Puis vient le perfectionnement professionnel efficace. La plupart de nos clients ne trouvent pas d'emploi par eux-mêmes. Nous devons intervenir directement. Il faut pouvoir compter sur des fonds suffisants pour le perfectionnement professionnel, et il faut un soutien très solide une fois que la personne a décroché un emploi. Quand il est question des jeunes, je pense qu'il faudrait le programme de compétences essentielles le plus long possible pour couvrir des choses comme les bons médicaments et l'hygiène. Nous avons beaucoup de clients très difficiles, et nous devons souvent traiter du bon comportement à l'école. C'est la raison pour laquelle les entreprises d'entraînement étaient si efficaces; l'intervention durait trois mois, dans un environnement de travail non menaçant où nous pouvions aborder tous les problèmes.

Je pense qu'il faudrait envisager une combinaison. Ces programmes fonctionnent bien pour nos clients. Je ne sais pas si c'est le cas pour tout le monde, mais quand les clients sont prêts à l'emploi, nous avons déjà un plan d'adaptation, nous savons ce qu'il leur faut, et nous pouvons alors négocier cela avec l'employeur.

• (1255)

Mme Kellie Leitch: Avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Meenu Sikand: Je suis d'accord avec tout ce que Linda a dit. J'aimerais ajouter qu'il faudrait lier l'aide à la personne. Si la personne veut faire appel à la coalition ou à quelque autre organisme, les mesures de soutien devraient être liées à la personne. En même temps, les organismes ont un rôle important à jouer, alors vous devez continuer de les financer. Nous avons Vie autonome Canada, à Ottawa. Nous mettons à l'essai 27 centres, car ils fourniront le soutien des pairs et les connaissances dont Alex dit ne pas avoir bénéficié alors qu'il subissait la discrimination de l'employeur. Financez ces organismes aussi, mais donnez du soutien — du soutien pertinent — aux personnes handicapées qui en ont besoin. C'est ce que je recommande. Il faut aussi appuyer les endroits comme Vie autonome Canada, qui offre du soutien des pairs et qui aide d'autres jeunes à acquérir la confiance que j'ai acquise pour évoluer dans le marché du travail.

Mme Kellie Leitch: Je vais vous arrêter, car j'aimerais aussi entendre Alex.

M. Alex Masek: Je suis assez certain d'avoir bien compris.

En plus de ce qu'elle a dit, je ne sais pas s'il existe un programme comme cela, ou un organisme qui parle aux personnes handicapées, qui cerne leurs compétences et qui fait ressortir les meilleures compétences, celles qui leur serviront à trouver un emploi, là où elles peuvent travailler et exceller. Je n'ai rien vu de tel en ligne, mais je pense qu'il est très important que tout le monde possède des compétences utiles. Pourquoi ne pas trouver ces compétences et les mettre à profit?

Mme Kellie Leitch: En ce qui concerne ce que vous disiez à propos des fonds visant les possibilités pour les personnes handicapées, les programmes qui existent servent à réaliser ce genre d'évaluation des compétences, alors c'est très juste.

Pour ce qui est de l'avenir, vous avez tous mentionné, à un moment donné, les partenariats avec d'autres organismes. Qu'est-ce que vous considérez comme l'élément le plus utile des partenariats que vous avez établis? De quelle façon arrivez-vous le mieux à créer des partenariats avec des employeurs pour faciliter aux personnes handicapées l'entrée sur le marché du travail? Quel est l'élément clé de votre partenariat avec les employeurs qui permet le transfert d'une compétence qu'une personne a acquise au moyen du programme que vous offrez, ou d'une compétence qu'une personne possède pour son entrée sur le marché du travail?

Le président: Le temps est écoulé, alors essayez de répondre brièvement pour permettre aux autres de répondre aussi s'ils le désirent.

Mme Linda Soullière: Je pense que le plus important, c'est d'établir la communication avec les employeurs. Nous travaillons auprès de petites et de grandes entreprises, mais nous offrons aussi de la formation sur les adaptations conformément à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, et sur ce qu'il faut faire pour se conformer à celle-ci. Je pense que plus les ressources permettent d'instaurer un dialogue avec les employeurs et de les sensibiliser, mieux ce sera pour tout le monde.

Le président: Merci.

Nous allons en rester là, puis je vais laisser la parole à M. Cuzner, qui terminera la séance.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais remercier les trois témoins d'être avec nous aujourd'hui.

Je conviens qu'il faut s'attarder davantage aux personnes handicapées qui obtiennent tout juste leur diplôme et veiller à ce qu'elles aient une première expérience professionnelle. C'est un âge déterminant et une occasion unique qui, si on la rate, a de moins en moins de chance de se représenter au fil du temps.

J'aimerais que vous m'en disiez un peu plus sur deux aspects. J'aurais cru que vos centres d'entraînement étaient une occasion formidable en matière de développement et un lieu propice à l'apprentissage. Pourriez-vous me dire d'où provenait le financement et à quel moment les fonds ont manqué? Voulez-vous en parler deux minutes? J'aurai ensuite une question sur le transport.

Mme Linda Soulliere: En ce qui concerne le financement, nous avons trois employés grâce à Emploi Ontario, un responsable des technologies de l'information pour aider ceux qui avaient des compétences en graphisme, en marketing et en TI, un responsable du service à la clientèle, ainsi que des postes en comptabilité, puisqu'il s'agissait d'une banque virtuelle.

• (1300)

M. Rodger Cuzner: Dans l'ensemble, s'agissait-il surtout d'un programme provincial?

Mme Linda Soulliere: C'était bel et bien une initiative provinciale. D'ailleurs, d'autres provinces canadiennes financent ce genre d'entreprises d'entraînement. Il y en a encore plusieurs en activité, y compris au Québec.

M. Rodger Cuzner: Il n'y avait donc aucune subvention d'équilibre fédérale?

Mme Linda Soulliere: Non.

M. Rodger Cuzner: Bien.

Mme Linda Soulliere: Le concept est des plus utiles, mais nous avons dû fermer nos portes lorsque les responsables ont décidé de mettre fin au financement.

M. Rodger Cuzner: C'est vraiment malheureux, car j'en reconnais tout à fait l'intérêt.

Mme Linda Soulliere: Ces centres sont d'une grande valeur, surtout aux yeux de nos clients sans compétences spécialisées. Les entreprises d'entraînement leur donnaient une chance.

M. Rodger Cuzner: Tout à fait.

J'aimerais aussi parler de transport. Tout à l'heure, deux ou trois de mes collègues ont posé des questions sur votre proposition d'aide ou de crédit quelconque pour l'adaptation d'un véhicule. Mon frère était atteint de paralysie cérébrale, et lorsqu'il a eu l'âge de conduire, mes parents lui ont procuré un véhicule adapté. Il s'est tout simplement épanoui. Il avait toujours été assez indépendant, mais il est devenu

dès lors une personne qui voulait contribuer à la société, à l'économie, et ainsi de suite. C'est une libération. Je vous suis donc très reconnaissant de votre proposition.

Examinons l'envers de la médaille. Je sais que certaines personnes sont souvent plus à l'aise et fonctionnent assurément mieux à la maison. Puisque notre agente chargée du cas avait deux jeunes enfants de neuf mois de différence, elle travaillait à partir de la maison les mardis et accomplissait plus ce jour-là que si elle devait emmitoufler les enfants et sortir. Y a-t-il une façon de savoir qui est à la maison? La technologie d'aujourd'hui lève bien des barrières. Y a-t-il un moyen officiel de trouver les occasions de télétravail et d'essayer de les jumeler aux travailleurs?

Le président: Nous allons terminer avec ces réponses, car une autre séance commencera sous peu dans la salle.

Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Meenu Sikand: Je pense qu'il y a de nouvelles possibilités. Le télétravail gagne en popularité même dans les emplois traditionnels.

Ce que je voulais dire au sujet de l'accessibilité des transports, c'est que nous aussi avons besoin d'un bon emploi et d'activités sociales, comme en témoigne l'exemple de votre jeune frère. Je suis persuadée qu'il voulait se faire une copine, sortir tard dans les bars, et ainsi de suite. On s'attaque ici à bon nombre de ces aspects, car on sait que les personnes handicapées peuvent être très isolées chez elles et dans leur milieu, ce qui entraîne des problèmes de santé mentale. Partout au Canada, les chiffres sont stupéfiants.

Vous avez donc raison de dire que la technologie et le télétravail offrent de nouvelles possibilités, et je pense que nous en tirons tous parti. Je travaille moi-même à la maison deux jours par semaine, mais il n'en demeure pas moins que nous devons nous déplacer, sortir de chez nous et interagir avec le reste de la collectivité, sans égard au handicap.

Le président: Je vous remercie de votre réponse.

Y a-t-il une dernière petite remarque?

Linda, vous pouvez y aller brièvement.

Mme Linda Soulliere: Il ne faut pas non plus oublier les préjugés répandus concernant les handicaps qui touchent la communication; on pense souvent que ces personnes sont moins intelligentes que les autres.

Il faut changer les mentalités et la philosophie concernant les handicaps, car tout le monde n'entrera jamais dans le même moule. La situation est vouée à l'échec si vous continuez à fixer des cibles de services inatteignables et à choisir les résultats que vous croyez adéquats; vous feriez mieux de collaborer avec nous.

Le président: Merci beaucoup pour cette remarque. Nous vous en sommes reconnaissants.

Cela étant dit, la séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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