



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 115 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 18 octobre 2018**

—  
**Président**

**M. Bryan May**



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

Le jeudi 18 octobre 2018

• (0850)

[Traduction]

**Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)):** Bonjour à tous. Bienvenue à la réunion d'aujourd'hui sur le projet de loi C-81, Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles. L'objectif de la réunion d'aujourd'hui est de poursuivre l'examen approfondi du projet de loi par le Comité.

Dans un premier temps, j'aimerais vous parler de choses importantes, donc je vous demande votre indulgence.

Je prends un moment pour rappeler à ceux qui participent aux délibérations du Comité ainsi qu'à ceux qui les observent en personne et par vidéo que le Comité a adopté, le 18 septembre, une motion qui donnait à la greffière des instructions sur des options possibles pour permettre la participation complète de tous les témoins et membres du public à cette étude. Par conséquent, le Comité a pris des dispositions pour faire en sorte que toutes les réunions liées à l'étude du projet de loi C-81 soient aussi accessibles que possible, et ce, de diverses façons. Cela comprend la fourniture d'une interprétation gestuelle et le sous-titrage en temps quasi réel dans la salle.

Veillez noter que l'interprétation en langue des signes américaine et en langue des signes québécoise est offerte aux gens du public. Ceux qui aimeraient observer l'interprétation en langue des signes américaine devraient s'asseoir sur les bancs à ma gauche. Si vous souhaitez observer l'interprétation en langue des signes québécoise, veuillez vous asseoir sur les bancs à ma droite. De plus, veuillez noter que les deux premières rangées de bancs ont été réservées à ceux qui souhaitent se prévaloir de ces services d'interprétation.

On a aussi installé des écrans affichant le sous-titrage en temps quasi réel, et, encore une fois, le texte anglais se trouve à ma gauche, et le texte français, à ma droite. On filme en outre les interprètes gestuels dans la salle en vue de la diffusion éventuelle de la réunion sur ParlVu, sur le site Web du Comité.

À la lumière de ces dispositions, le Comité vous demande, si vous devez quitter la salle durant la réunion, de ne pas marcher devant les interprètes gestuels. Utilisez plutôt les extrémités de la salle. De plus, nous demandons à ceux qui se trouvent dans la salle de rester assis le plus possible durant la réunion, de sorte que tous les membres du public puissent voir clairement l'interprétation gestuelle.

Enfin, si à tout moment, un membre du public a besoin d'aide, nous vous prions de bien vouloir aviser un membre du personnel ou la greffière du Comité.

J'aimerais juste vérifier avec les interprètes si ma vitesse et ma cadence sont bonnes. Si c'est le cas, pourraient-ils lever le pouce vers le haut? Génial.

Je pose la question, car durant les réunions précédentes, nous sommes allés un peu vite, que ce soit avec les déclarations liminaires ou les questions et les réponses. Je vais m'excuser à l'avance. Si les interprètes me font signe, je vais vous ralentir. Ne vous en faites pas avec le temps. Nous sommes très conscients du fait que tout le monde veut transmettre son message et que le temps est limité, mais nous avons été un peu libéraux — sans jeu de mots — par rapport au temps et nous avons donné quelques instants de plus à des personnes pour leur permettre de conclure leurs déclarations et de poursuivre à un rythme plus lent.

Si je crois que j'ai besoin de vous ralentir, je vous l'indiquerai de cette façon.

J'aimerais présenter les gens qui comparaissent aujourd'hui, tant en personne que par vidéoconférence.

À titre personnel, nous recevons Jutta Treviranus, professeure et directrice à l'Inclusive Design Research Centre, de l'Université de l'EADO, qui comparait par vidéoconférence depuis la France. Bienvenue.

Nous recevons également par vidéoconférence Donna Jodhan, fondatrice et présidente de Canada sans Barrières. Bienvenue.

Nous accueillons Michael Prince, professeur en politique sociale, Faculté de développement social et humain, de l'Université de Victoria. Bienvenue.

Nous souhaitons la bienvenue à Kory Earle, président, et à Shelley Fletcher, directrice exécutive, de Personnes d'abord du Canada.

Nous recevons Marianne Hladun, vice-présidente exécutive régionale de la région des Prairies, et Seema Lamba, agente au programme des droits de la personne, Direction des négociations et des programmes de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Prière de m'excuser si j'ai massacré vos noms.

Chaque groupe aura sept minutes pour ses déclarations liminaires. Nous allons commencer par Jutta Treviranus, qui se joint à nous depuis la France.

Les sept prochaines minutes sont à vous.

• (0855)

**Mme Jutta Treviranus (professeure et directrice, Inclusive Design Research Centre, OCAD University, à titre personnel):** Merci.

Je suis directrice de quelque chose qui s'appelle l'Inclusive Design Research Centre, dont la mission est d'assurer proactivement la conception inclusive des nouvelles technologies. Notre conception inclusive est axée sur notre société transformée par le numérique et connectée de façon complexe. Nous avons célébré notre 25<sup>e</sup> anniversaire cette année et nous participons à de nombreux projets collaboratifs et internationaux.

Dans ma déclaration, j'aimerais me concentrer sur notre domaine d'expertise le plus unique, c'est-à-dire les répercussions du domaine des sociétés transformées par le numérique et connectées de façon complexe sur les gens qui vivent avec un handicap. Je me positionne aussi de façon générale par rapport au but de l'accessibilité pour les gens handicapés afin de réagir non seulement aux symptômes de l'exclusion, mais aux causes systémiques sous-jacentes.

Je devrais d'abord vous dire comment nous définissons le handicap dans le domaine de la conception et celui des données. Du point de vue de la conception, nous voyons le handicap comme un décalage entre les besoins de la personne et ceux de l'environnement, le produit ou le service offert, pas comme une caractéristique personnelle précise. Du point de vue des données, le handicap se trouve à la limite périphérique de l'étoile qui est la distribution normale, suffisamment éloigné du regroupement central pour lequel la plupart des choses sont conçues; ainsi, les choses ne sont pas conçues pour vous, et vous avez du mal avec les conceptions actuelles ou ne pouvez pas les utiliser.

Les gens handicapés représentent les exceptions. La principale caractéristique qui définit le handicap, c'est la différence, la différence par rapport à la norme, et si on pense à cette étoile, les gens handicapés sont beaucoup plus différents les uns des autres que les gens qui se regroupent autour de la moyenne. À mesure que vous vous éloignez du centre, les points sont plus éloignés.

Cela veut dire que les gens en situation de handicap sont servis par des systèmes et des processus qui sont conçus pour la variabilité et la complexité. Toutes les données probantes concernant des personnes handicapées seront dispersées et diffuses. Il n'y a pas de chiffres importants de représentation homogène, et, par conséquent, il n'y a pas de signification statistique. Il convient aussi de noter que la règle de « la majorité l'emporte » ne sert pas les gens qui ont un handicap.

En quoi un domaine connecté par le numérique diffère-t-il des autres domaines dont vous pourriez entendre parler au chapitre de l'accessibilité?

L'interopérabilité est la question la plus difficile et pernicieuse dans le domaine numérique. Une fois l'adoption commencée, les obstacles se propagent, se transforment à un rythme effréné et sont presque impossibles à contenir. Les conventions inaccessibles se bloquent et sont impossibles à renverser — essayez d'éliminer le clavier QWERTY. Ainsi, la mise à niveau, qui est possible, mais coûteuse dans d'autres domaines, est presque impossible dans le domaine numérique. Le moment pour faire les choses est aussi extrêmement important et ne suit pas un calendrier prédéterminé. Il n'y a pas aucun avantage à prévoir un examen quinquennal.

Les personnes en situation de handicap sont les plus vulnérables à des menaces causées par la transformation numérique, mais elles fournissent aussi les avantages les plus convaincants en ce qui concerne les nouvelles technologies. Les systèmes techniques peuvent être conçus de manière universelle; ils peuvent présenter un point d'entrée différent ou une expérience d'utilisateur différente pour chaque personne.

Quelles sont les lacunes et les faiblesses des cadres législatifs actuels? Les règlements techniques ne peuvent garder le rythme. Ils

deviennent désuets, puis l'accessibilité est considérée comme un obstacle à l'innovation et au progrès. La plupart des règlements traitent les symptômes, pas la cause. Nous avons des règlements concernant des documents inaccessibles plutôt que les outils d'édition qui les produisent. Nous nous concentrons sur les produits, pas sur le processus.

L'accessibilité joue aussi habituellement un rôle de gardien, ce qui entraîne du ressentiment, et ce n'est pas dans le cadre de la conception initiale, moment où nous devrions penser à l'accessibilité et au domaine numérique. Nous mettons l'accent sur l'accessibilité comme une obligation, pas comme un avantage. Nous devrions la voir comme un élan à l'innovation, à la réduction des coûts à long terme et à la longévité de la conception. Nous devons fournir la modélisation économique nécessaire pour souligner l'important rendement de l'investissement. Nous avons recueilli des données probantes à cet égard.

De plus, toutes les mesures de soutien disponibles, les outils, la formation et l'expertise qui sont fournis à l'appui des règlements sont souvent fragmentés, contradictoires, confus et produits de façon redondante. La liste de contrôle trop courante exige une réduction-nisme et augmente les obstacles pour tous ceux qui ne figurent pas sur la liste de contrôle ou ne sont pas servis par elle.

● (0900)

Nous avons également fait la promotion, en ce qui concerne l'accessibilité et l'accès informatique, d'une stratégie d'accès informatique intégrée, non pas isolée. La promotion d'une industrie technologique d'assistance comme technologie non intégrée distincte n'est pas viable. Cela augmente les coûts et réduit l'interopérabilité. C'est devenu un obstacle à l'équité numérique lorsque c'était considéré au départ comme une solution.

Parmi les nouvelles menaces et possibilités auxquelles nous devons prêter attention, mentionnons l'accent mis sur la gouvernance fondée sur les données probantes. La forme sous laquelle se présentent les données probantes nécessite de grands groupes homogènes. Les gens handicapés ne sont pas homogènes et ne franchiront aucun seuil relativement aux données probantes.

L'intelligence artificielle et les décisions fondées sur les données démographiques, par exemple les véhicules automatisés et les exceptions, ne tiennent pas compte des gens qui sont des exceptions, et les gens handicapés sont des exceptions. Les décisions guidées par les données perpétuent les exclusions passées, puisqu'elles utilisent les données du passé. Si vous n'avez jamais occupé d'emploi, il n'y a aucune donnée probante à l'égard de votre capacité de vous acquitter de vos fonctions dans le cadre de cet emploi, et vous ne serez jamais choisi pour l'emploi.

En ce qui concerne la protection des renseignements personnels, la désidentification des personnes handicapées ne fonctionne pas. Les personnes handicapées sont les plus faciles à réidentifier et les plus vulnérables devant l'usage abusif et la mauvaise utilisation des données. Les chaînes de blocs et d'autres systèmes désintermédiés rendent difficile le fait de savoir qui vous réglemez. Il n'y a pas de fournisseurs de services à qui vous pouvez demander de créer des systèmes accessibles. La planification actuelle des projets ainsi que les processus de surveillance et d'évaluation imposent des hypothèses dans des domaines variables imprévisibles dont les personnes handicapées font l'expérience.

Ces choses ont de bons côtés. Les plateformes ouvertes offrent une possibilité. Elles peuvent permettre l'agrégation et la communication de ressources, d'outils et de connaissances, le jumelage de besoins personnels non comblés et l'établissement de liens entre des demandes à la fine pointe et des producteurs à la fine pointe. Elles peuvent diversifier la demande et l'offre pour atteindre les limites où se trouvent les personnes handicapées.

J'ai cinq recommandations.

La première, c'est soutenir la recherche et l'innovation inclusives. En ce moment, il y a un biais systémique contre la recherche dans ce domaine, parce qu'il n'y a pas de signification statistique et pas assez de pairs pour examiner la recherche. Nous devrions intégrer l'accessibilité dans tous les soutiens à la recherche tout au long du processus, dans l'appel de propositions et la détermination des critères de réussite ainsi que dans l'examen par les pairs.

La deuxième, c'est mettre l'accent sur les processus systémiques, pour assurer des changements à long terme et encourager la diversification, non pas la compétition; trouver une solution de rechange gagnante; intégrer des perspectives diversifiées et éclairées dans nos processus décisionnels, et intégrer une formation de conception inclusive pour tous les rôles pertinents.

Ma troisième recommandation, c'est de faire des interventions opportunes et proactives. Nous devrions désigner et habiliter un rôle de surveillance vigilante, pour que les personnes détenant le pouvoir interviennent dans de nouveaux processus technologiques, ou jouent un rôle de chien de garde pour les nouvelles technologies et pratiques. Au sein de ce domaine, c'est la seule façon pour nous de cesser de nous rattraper et d'être en mesure de participer équitablement.

La quatrième recommandation, c'est que nous devons produire et fournir des outils d'édition et d'élaboration qui produisent des programmes et des services de contenu accessibles grâce à l'approvisionnement. Vous économiserez d'innombrables heures et efforts pour ce qui est d'essayer de remédier à du contenu inaccessible si vous le concevez d'emblée de manière accessible et que c'est soutenu par les outils d'édition et d'élaboration.

Enfin, je recommande l'établissement d'un portail communautaire qui met en commun les ressources, les outils, la recherche et la rétroaction constructive du public et d'autres personnes qui innovent dans ce domaine, ce qui réduira la fragmentation.

Ça ne veut pas dire que le gouvernement doit appuyer une solution en particulier; il s'agit d'une mise en commun des ressources pour que le public et les gens qui possèdent l'expertise, particulièrement les personnes handicapées, puissent examiner et soutenir les systèmes.

● (0905)

**Le président:** Nous recevons maintenant, pour sept minutes, Donna Jodhan, fondatrice et présidente de Canada sans Barrières, qui se joint à nous par vidéoconférence depuis Toronto, en Ontario.

Les sept prochaines minutes sont à vous.

**Mme Donna Jodhan (fondatrice et présidente, Canada sans Barrières):** Bonjour. Je m'appelle Donna Jodhan, et je suis présidente de Canada sans Barrières. Nous sommes une organisation de base non partisane. Notre fondation remonte à la fin 2014, et nous avons joué un rôle important pour lancer la campagne du gouvernement canadien afin de faire adopter une législation qui se répercuterait sur la Loi sur les Canadiens handicapés en vue d'un Canada sans barrières.

À l'heure actuelle, plus de 25 organisations nationales de partout au Canada nous appuient, et nous avons reçu l'appui des villes de Toronto et de Halifax. Le soutien individuel continue d'augmenter de façon stable, et notre base actuelle est formée d'environ 2 000 personnes de partout au pays.

Parmi nos organisations fondatrices, mentionnons l'INCA, la Société de la sclérose en plaques, la Marche des dix sous, Accessible Media Inc. et la Société canadienne de l'ouïe. Nous continuons de faire la promotion d'une législation visant à faire du Canada un pays sans barrières. Dans le cadre de notre initiative, nous avons élaboré 14 principes qui pourraient, à notre avis, constituer le fondement de cette législation.

Vous pouvez en apprendre davantage sur nos principes en vous rendant à l'adresse [www.barrierfreecanada.org](http://www.barrierfreecanada.org). Dans notre annexe A, que nous avons soumise, nous présentons la liste des 14 principes, ainsi qu'une comparaison par rapport à ce qui, à notre avis, n'a pas été inclus dans la législation proposée. Par souci de concision, je vais présenter ce que la législation n'inclut pas dans chacun de nos principes.

Canada sans Barrières est reconnaissant d'avoir l'occasion de faire entendre sa voix. Nous croyons que, lorsque la loi sera adoptée, elle passera à l'histoire comme un des textes législatifs les plus importants en ce qui a trait aux droits des Canadiens handicapés, de leurs amis et de leur famille. Nous sommes impatients de collaborer de façon continue avec le gouvernement canadien sur ce texte législatif très important.

Je vais maintenant parler des comparaisons qui se rattachent à chacun des principes de Canada sans Barrières.

Par rapport au premier principe, à notre humble avis, il n'a pas été appuyé. La législation ne précise aucun échéancier ni aucun horizon temporel important. Même si un échéancier était établi dans un règlement, rien dans la législation ne prescrit une sanction pour le non-respect d'un tel échéancier.

En ce qui concerne le deuxième principe, celui-ci a été appuyé en partie. La législation semble couvrir toutes les personnes handicapées, tenir compte de l'éventail des obstacles prévus dans ce principe et s'appliquer au gouvernement fédéral ainsi qu'aux entités et aux organisations réglementées. Toutefois, la législation ne semble pas élargir les obligations à des organisations qui reçoivent des subventions fédérales, des bourses, des prêts ou d'autres fonds. La législation ne semble pas appliquer les obligations à des organisations qui fournissent des biens et des services au gouvernement fédéral.

Pour ce qui est du troisième principe, en théorie, la législation est rédigée et elle ne vise pas à annuler ou à supplanter l'ensemble des protections ou des mécanismes d'application de la loi existants qui sont offerts aux personnes handicapées. Étant donné que les règlements n'ont pas encore été élaborés, il n'est pas possible d'évaluer à l'heure actuelle si la loi est plus forte ou plus faible que les dispositions existantes.

● (0910)

Par rapport au quatrième principe, la loi ne vise pas vraiment l'accessibilité ou l'inclusion complète. Elle vise à parvenir « par la transformation graduelle... en un pays exempt d'obstacles ». La transformation graduelle ne suppose pas d'échéancier particulier ni d'aune à laquelle mesurer les progrès.

Pour le cinquième principe, dans la mesure où des entités réglementées fournissent des biens et des services de cette façon, la législation exige que des plans de mise en oeuvre soient établis afin qu'on puisse cerner et éliminer les obstacles. Il n'est pas clair que la législation pourrait favoriser l'élaboration de produits et des critères d'accessibilité, par exemple les services en technologie de l'information de Services partagés.

Pour ce qui est du sixième principe, il n'y a actuellement aucun échéancier prescrit, mais c'est par ailleurs compris dans la loi.

En ce qui concerne le septième principe, la législation ne démontre pas clairement comment le Canada adoptera un rôle de chef de file sur le plan de la mise en oeuvre. Ce rôle pourrait commencer aujourd'hui. Le Canada ne devrait pas attendre l'achèvement de la législation ou des règlements pour prendre des mesures proactives en vue de la mise en oeuvre au sein de ses propres ministères. Le Canada devrait être considéré comme un chef de file.

Pour le huitième principe, la loi prévoit un autre processus de règlement des plaintes à l'extérieur des lieux judiciaires classiques; toutefois, la loi ne semble pas renfermer de dispositions d'application de la loi obligatoires. Le commissaire à l'accessibilité a de vastes pouvoirs d'application de la loi, mais ces pouvoirs « peuvent » — et non pas « doivent » — être utilisés.

Concernant le neuvième principe, la loi ne prévoit pas de séparations par secteur, du moins en ce qui a trait à quelques secteurs désignés. Il n'est pas clair comment les commentaires des organisations et des groupes visés seront recueillis ou regroupés. Il y a dans la loi une suggestion, mais pas une règle ferme, selon laquelle la majorité des membres du conseil d'administration chargés d'établir les normes seront des personnes handicapées, mais absolument aucune obligation que les personnes handicapées soient majoritaires dans les comités techniques et consultatifs.

Par rapport au dixième principe, ces questions ne semblent pas du tout abordées dans le projet de loi.

En ce qui concerne le onzième principe, ces questions ne semblent pas du tout abordées dans le cadre du projet de loi. Il n'y a assurément aucune mention dans la législation de l'application d'une perspective des handicapés à l'élaboration stratégique et législative.

Pour ce qui est du douzième principe, ces questions ne semblent pas du tout abordées dans la législation.

Pour le treizième principe, cela pourrait être fait du point de vue politique, mais cela n'est pas directement pris en considération dans la législation fédérale.

Enfin, en ce qui concerne le quatorzième principe, la mesure dans laquelle la loi est permissive, mais pas obligatoire, mine son potentiel d'avoir une force réelle, des effets et du mordant.

Merci beaucoup.

**Le président:** Merci beaucoup.

À titre personnel, nous accueillons maintenant Michael Prince, professeur en politique sociale à la Faculté de développement social et humain de l'Université de Victoria.

Bienvenue, monsieur. Les sept prochaines minutes sont toutes à vous.

• (0915)

**M. Michael Prince (professeur en politique sociale, Faculté de développement social et humain, University of Victoria, à titre personnel):** Merci, monsieur le président. Je suis ravi d'être ici.

Permettez-moi de lire quelques remarques liminaires.

Les membres du comité permanent entendront une diversité de témoins s'exprimer sur un vaste éventail d'enjeux concernant le projet de loi et la vision d'un Canada exempt d'obstacles. On a beaucoup de choses à saluer dans ce projet de loi historique, qui cherche à faire avancer les principes de la participation pleine et égale des Canadiens handicapés dans tous les domaines de la société, peu importe les capacités et les handicaps d'une personne.

Ce projet de loi soulève aussi des sujets de préoccupation. Comme Donna vient de l'exposer, ceux-ci comprennent l'absence de cibles mesurables associées à des échéanciers particuliers; le libellé permissif dans de nombreux articles du projet de loi; l'ampleur des exemptions, l'absence d'une perspective des handicapés; l'absence de fonctions imposées au gouvernement du Canada pour promouvoir l'accès à plus de 600 collectivités des Premières Nations de partout au pays; le statut des langues ASL et LSQ et les droits à la communication; le modèle complexe des entités fédérales qui participent à l'application de la loi et à l'arbitrage; et le statut du dirigeant principal de l'accessibilité proposé comme personne nommée par le gouverneur en conseil plutôt que comme fonctionnaire du Parlement.

Je serai heureux de parler de ces sujets plus tard au cours de la discussion. Ce matin, je m'intéresserai surtout à ce que Donna a désigné comme le deuxième principe dans la liste des principes de Canada sans Barrières. J'aimerais mettre l'accent sur la portée de l'application de la loi proposée, c'est-à-dire les entités pour lesquelles la loi sera pertinente et qu'elle cherchera à influencer et à soutenir pour faire avancer l'inclusion et la participation des Canadiens handicapés.

L'application de la loi est définie à l'article 7 du projet de loi. Elle définit divers types d'entités liées à la fonction publique fédérale, les Forces canadiennes et d'autres parties connexes de l'administration publique fédérale.

La question que je souhaite poser aux membres du Comité en vue de leur examen est la suivante: s'agit-il de la pleine portée de l'application prévue et nécessaire afin d'atteindre l'objectif fondamental de la loi?

Je crois que les Canadiens ont des attentes élevées pour ce qui est d'assurer une société exempte d'obstacles. On le voit certainement aux consultations élargies sur la législation prévue qui se sont tenues partout au pays entre juillet 2016 et février 2017.

Je souhaite recommander que le projet de loi et ses objectifs voulus au chapitre de l'exemption d'obstacles s'applique à des employeurs non réglementés par le gouvernement fédéral et à d'autres organisations: à des entrepreneurs fédéraux, à ces organisations, qu'elles soient réglementées par le gouvernement fédéral ou provincial, qui souhaitent traiter avec le gouvernement du Canada, que ce soit pour produire et fournir des biens et des services au nom du Parlement et du gouvernement du Canada, et aux organisations qui reçoivent des subventions, des subsides et des prêts importants.

Je propose que l'on modifie le paragraphe 7(1) par adjonction d'un nouvel élément, qui dirait ceci: « Toute entité, entreprise ou organisation comptant au moins 100 employés et recevant des contrats de biens et de services évalués à 200 000 \$ du gouvernement du Canada. »

Cette recommandation reconnaît le rôle important et stratégique du gouvernement du Canada comme bailleur de fonds et entrepreneur. C'est un rôle qui s'inscrit bien dans le pouvoir constitutionnel du Parlement et c'est une pratique de longue date dans les politiques publiques fédérales et les arrangements financiers. Il renvoie à ce que certains pourraient appeler le pouvoir fédéral de dépenser.

L'idée de cet amendement proposé est guidée non seulement par le travail de Canada sans Barrières, mais aussi, en pratique, par le Programme de contrats fédéraux, établi en 1986 pour accélérer la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comme plateforme établie, le Programme de contrats fédéraux a le réel potentiel d'encourager des changements positifs dans les politiques touchant les ressources humaines, de sensibiliser les gens et de changer les attitudes, donnant ainsi du pouvoir aux personnes handicapées.

Le Programme de contrats fédéraux pourrait être mis à jour, afin qu'on puisse ajouter, à côté du but de longue date que représente la promotion de la diversité des effectifs, celui d'assurer l'accessibilité des milieux de travail, tant comme environnements bâtis que comme lieux de relations et d'attitudes humaines, ainsi que de promouvoir l'accessibilité des services et de la prestation des programmes dans ces lieux.

Je crois que cette recommandation est également compatible avec l'application de certains pouvoirs à l'Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité proposée. En vertu de l'alinéa 19a) du projet de loi, cette organisation peut « conclure avec toute personne ou toute entité, notamment tout gouvernement, des contrats, ententes ou autres accords ».

● (0920)

En vertu de l'article 20, l'Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité serait autorisée à élaborer des normes d'accessibilité pour toute personne ou toute entité, notamment tout gouvernement au Canada ou à l'étranger.

Pour appuyer cette recommandation, un nouvel ensemble d'articles devrait être ajouté à la partie 4 du projet de loi, en suivant principalement le format et le contenu des articles qui apparaissent déjà pour les entités réglementées dans la radiodiffusion, les télécommunications et le transport. Je suppose que certains de ces articles pourraient bien eux aussi faire l'objet d'amendements.

On pourrait modifier la partie 4 en ajoutant de nouveaux articles, provisoirement, les articles 73 à 79, qui décriraient les exigences pour les entités dont j'ai suggéré l'ajout au paragraphe 7(1). Ces entités seraient obligées de mettre en place des plans et des mesures d'accessibilité.

On pourrait appeler cette nouvelle partie 4 « entités réglementées qui reçoivent des contrats fédéraux ou des prêts ou des subventions pour des biens et des services et autres ». Ces nouveaux articles tiendraient donc compte des obligations, pour les organisations qui reçoivent du financement ou des contrats fédéraux, d'avoir en place un plan d'accessibilité initial, l'établissement d'un processus, etc.

Pour terminer, dans mon mémoire, je désigne deux amendements recommandés pour le projet de loi. Je serai heureux de parler davantage de l'application ou de nombreux autres aspects de ce texte législatif historique.

Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous accueillons maintenant Kory Earle, président, et Shelley Fletcher, directrice exécutive, de Personnes d'abord du Canada.

Merci à vous deux d'être ici. Les sept prochaines minutes sont à vous.

**M. Kory Earle (président, Personnes d'abord du Canada):**  
Bonjour, monsieur le président, mesdames et messieurs.

Pour ceux d'entre vous qui ne nous connaissent pas, Personnes d'abord du Canada est la voix nationale des personnes étiquetées comme ayant une déficience intellectuelle. Nous voulons vous remercier de nous donner l'occasion d'être ici aujourd'hui et de faire entendre notre voix.

Pour commencer, nous aimerions dire que nous sommes très heureux que le Canada ait décidé d'aller de l'avant avec une loi fédérale sur l'accessibilité qui va aider à éliminer et à prévenir les obstacles à l'inclusion auxquels les personnes handicapées font face chaque jour au pays.

Depuis le début de l'élaboration de la loi, Personnes d'abord du Canada a participé au travail qui s'est fait et aux consultations qui se sont tenues partout au pays. Nous avons travaillé avec l'ensemble des personnes handicapées à l'échelle nationale et le gouvernement fédéral pour amener le plus grand nombre de personnes handicapées possible à fournir leurs commentaires sur cette loi pendant sa création. Nous avons aussi déployé beaucoup d'efforts pour nous assurer que la voix des personnes ayant une déficience intellectuelle était représentée dans les consultations de partout au pays.

Avoir un handicap, ça ne coûte pas rien. De nombreuses personnes handicapées ne peuvent se payer tout le soutien dont elles ont besoin pour participer pleinement à la société. De façon générale, les personnes handicapées vivent plus pauvrement que la plupart des autres groupes de la société. Dans l'ensemble des personnes handicapées, les personnes ayant une déficience intellectuelle vivent davantage dans la pauvreté que d'autres personnes handicapées.

Dans les principaux articles de la loi, il est indiqué ceci aux alinéas 6b), c) et d): « le droit de toute personne à l'égalité des chances d'épanouissement », « le droit de toute personne à un accès exempt d'obstacles et à une participation pleine et égale dans la société » et « le droit de toute personne d'avoir concrètement la possibilité de prendre des décisions pour elle-même, avec ou sans aide, quels que soient ses capacités ou handicaps ». Toutefois, sans mesures de soutien pour les personnes handicapées, de nombreuses personnes ayant une déficience intellectuelle n'auront pas les chances d'épanouissement, l'accès, ni, concrètement, la possibilité, parce qu'elles n'ont pas les mesures de soutien nécessaires pour y prendre part. Les mesures de soutien pour les personnes handicapées sont une partie importante de la participation pleine et égale dans la société et devraient être prises en considération dans cette loi.

Le langage clair est depuis longtemps une préoccupation pour les gens qui ont une déficience intellectuelle. C'est un droit lié à des mesures d'adaptation: recevoir des renseignements dans un format qui est accessible à nos membres.

Depuis le début des travaux sur la loi, Personnes d'abord du Canada a insisté pour que les documents et les renseignements soient présentés en langage clair, mais ses demandes ont rarement été accueillies. En fait, la plupart des documents au sujet de la loi qui sont en langage clair ont été ou bien demandés ou bien produits par Personnes d'abord du Canada.

Nous avons vu quelques règlements qui mentionnent le langage clair, mais ils ne sont pas rédigés comme tels. Nous nous inquiétons du fait que d'autres documents au sujet de la loi ne seront pas accessibles aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Nous demandons que le gouvernement produise des documents en langage clair au sujet de la loi. Cela va permettre de tenir compte des personnes qui ont une déficience intellectuelle en plus de rendre l'information plus accessible à de nombreuses autres personnes, comme celles qui ont un faible niveau d'alphabétisation ou une déficience de lecture des imprimés, en plus des aînés et des nouveaux Canadiens.

• (0925)

**Mme Shelley Fletcher (directrice exécutive, Personnes d'abord du Canada):** Nous avons l'impression que la loi doit énumérer des échéanciers et des délais pour les changements exigés, ainsi qu'en ce qui concerne la reddition de comptes, à l'égard de ces changements. Sans délais, les organisations pourraient ne pas faire ce qu'on exige d'elles afin d'augmenter l'accessibilité et d'éliminer les obstacles.

Qui plus est, il doit y avoir des échéanciers pour ce qui est de la mise en place des règlements. Sans échéanciers et délais dans la loi, comment pouvons-nous vérifier que la loi fonctionne? Nous demandons de changer le projet de loi afin qu'il renferme des échéanciers et des délais à l'égard des changements et de la reddition de comptes.

Personnes d'abord du Canada croit fermement que toutes les plaintes concernant le non-respect de la loi doivent être adressées au commissaire à l'accessibilité. En ce moment, la loi prévoit différents moyens pour formuler des plaintes, qui reposent sur la plainte dont l'organisation fait l'objet. C'est déroutant et, pour tout résultat, il sera plus difficile pour les personnes ayant une déficience intellectuelle de formuler des plaintes quand une organisation ne respecte pas la loi.

Nous croyons aussi fermement que la loi doit être appliquée par le commissaire à l'accessibilité et non pas par des organisations ou des organismes individuels. Nous croyons que la loi doit être la même dans tous les domaines et que certaines organisations ne devraient pas pouvoir établir leurs propres règles. Nous demandons de changer le projet de loi pour qu'il renferme un processus de plaintes et que celui-ci relève du commissaire à l'accessibilité.

Nous nous préoccupons des normes dans la nouvelle Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité, l'OCENA. Cette nouvelle organisation de normalisation va élaborer les normes qui deviendront les règlements à respecter.

Nous estimons que cette organisation doit intégrer dans son conseil et dans le cadre de son travail des personnes ayant une déficience intellectuelle. Cette organisation a besoin d'être représentée par des gens qui ont une expérience vécue afin de pouvoir faire son travail de détermination, d'élimination et de prévention des obstacles au moyen de la création de normes d'accessibilité. Nous estimons aussi que les personnes ayant une déficience intellectuelle doivent être incluses dans la surveillance de la loi pour qu'on s'assure que le gouvernement apporte des changements fondés sur ce que les Nations unies disent qu'il doit faire pour les personnes handicapées.

Nous croyons que l'examen de la loi est trop éloigné pour qu'on voie si elle fonctionne. Nous croyons qu'on devrait l'examiner beaucoup plus tôt que ce qui est affirmé dans le projet de loi, c'est-à-dire cinq ans après l'adoption du premier règlement en vertu de la loi.

**M. Kory Earle:** La déficience intellectuelle est complexe lorsqu'il s'agit de mesures d'adaptation. Dans le passé, nous n'avons pas fait un bon travail pour ce qui est d'inclure et de soutenir les gens qui ont

une déficience intellectuelle dans notre société. Par le passé, notre groupe a été dévalué de certaines des pires façons: au moyen de l'institutionnalisation, de la stérilisation forcée, de la violence et du meurtre.

Nous étions probablement le dernier groupe à être invité aux tables lorsque des décisions à notre sujet étaient prises. À ce jour, au sein de la grande communauté des personnes handicapées, les personnes ayant une déficience intellectuelle continuent d'être désignées comme les « laissées pour compte des laissés pour compte ».

Pour nous, cette loi est une mesure très positive pour assurer un Canada inclusif et accessible qui valorise tout le monde. Grâce aux changements qu'il faut apporter au projet de loi, nous croyons qu'il est possible pour nous d'avoir un pays plus accessible où nous sommes vraiment valorisés, présents et inclus.

Merci.

• (0930)

**Le président:** Merci beaucoup à vous deux.

Enfin, nous accueillons Marianne Hladun, vice-présidente exécutive régionale de la région des Prairies, et Seema Lamba, agente au programme des droits de la personne, Direction des négociations et des programmes, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Merci à vous deux de vous joindre à nous. Vous avez sept minutes.

**Mme Marianne Hladun (vice-présidente exécutive régionale, Région des Prairies, Alliance de la Fonction publique du Canada):** Merci.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada croit fermement que les personnes handicapées devraient être en mesure de participer pleinement et équitablement à tous les aspects de la société canadienne.

Notre syndicat représente des milliers de travailleurs de la fonction publique fédérale, donc j'insisterai sur l'accessibilité dans l'emploi et les répercussions pour les employés handicapés dans le secteur fédéral.

Le projet de loi C-81 et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui existe depuis 20 ans, prévoient tous deux que les employeurs fédéraux doivent créer des plans pour éliminer les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées. Bien que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit imparfaite, elle fournit un cadre établi en vertu duquel les employeurs et les syndicats travaillent depuis de nombreuses années.

Nous recommandons l'amélioration de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le renvoi des aspects touchant l'emploi du projet de loi C-81 aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et ce, pour plusieurs raisons.

Le projet de loi C-81 ne mentionne que deux fois la Loi sur l'équité en matière d'emploi et ne fait aucune mention de la façon dont les deux textes législatifs travailleront ensemble. Ce chevauchement et cette absence de clarté vont créer de la confusion pour les employeurs, les employés handicapés et les syndicats.

Afin de pouvoir se conformer aux deux textes législatifs, les employeurs devront créer deux plans qui feront, du moins en partie, la même chose. Qu'arrivera-t-il si les deux plans entrent en conflit? Un plan va-t-il supplanter l'autre?

D'après la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs doivent consulter des agents négociateurs et collaborer avec eux pour élaborer, mettre en oeuvre et réviser leurs plans d'équité en matière d'emploi. Le projet de loi C-81 n'exige des employeurs qu'ils consultent des personnes handicapées qu'au moment de créer des plans sur l'accessibilité.

Le projet de loi C-81 est vague par rapport à ce qui devrait être inclus dans ces plans sur l'accessibilité, tandis que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est très précise par rapport à ce qui devrait être inclus dans les plans d'équité en matière d'emploi.

Nous recommandons fortement la modification de l'alinéa 5a) du projet de loi C-81 afin de clarifier que l'accessibilité dans l'emploi doit être traitée en vertu des dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et que toutes les entités réglementées sont responsables de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées. Toutes les autres mentions de l'emploi dans le projet de loi devraient ensuite être modifiées afin de tenir compte de ce changement.

Le projet de loi C-81 n'aborde pas l'embauche et le soutien des employés handicapés ni ne mentionne le rôle du Conseil du Trésor comme employeur pour la fonction publique fédérale, pas plus que le rôle de la Commission de la fonction publique, qui supervise la dotation dans la fonction publique fédérale. La Loi sur l'équité en matière d'emploi inclut ces responsabilités.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans le milieu de travail est aussi un aspect important de l'accessibilité dans l'emploi. Malgré la protection offerte par la Loi canadienne sur les droits de la personne, les travailleurs de la fonction publique continuent de se voir quotidiennement refuser des mesures d'adaptation au travail.

La Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales du Conseil du Trésor créent effectivement une discrimination à l'endroit de nombreux employés handicapés qui sont en congé de maladie à long terme en les forçant bel et bien à prendre leur retraite de la fonction publique après deux ans. Il faut souvent deux ans avant de pouvoir régler des griefs liés aux mesures d'adaptation et des plaintes concernant les droits de la personne.

Le Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion de la fonction publique a recommandé l'élaboration d'une approche centralisée et systématique concernant l'accessibilité et les mesures d'adaptation, y compris un financement centralisé pour les mesures d'adaptation.

En ce moment, les responsabilités sont dévolues aux ministères, ce qui entraîne une mosaïque d'approches et d'applications par rapport à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation de l'employeur. Pour régler cela, le projet de loi C-81 devrait être modifié de manière à exiger du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique qu'ils produisent des rapports d'étape publics annuels à l'intention du commissaire à l'accessibilité; d'exiger des ministères et des organismes du noyau de la fonction publique qu'ils fournissent des rapports d'étape au Conseil du Trésor; d'exiger du Conseil du Trésor qu'il mette sur pied un Fonds central pour les mesures d'adaptation à l'échelle de la fonction publique; et d'exiger que toutes les politiques du gouvernement fédéral soient examinées pour qu'on évalue et élimine les obstacles touchant les personnes handicapées.

Nous recommandons également que des amendements corrélatifs soient apportés à la Loi sur la gestion des finances publiques et à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique afin de centraliser les enjeux liés au handicap et à l'accessibilité dans la fonction publique et de faire en sorte que le Conseil du Trésor et la Commission de la

fonction publique soient responsables de ces enjeux et ne puissent déléguer cette responsabilité.

Le projet de loi C-81 prévoit que les personnes peuvent déposer des plaintes concernant une contravention des règlements, mais il n'y a pas de façon de déposer une plainte au sujet de la violation de la loi. Cela limite injustement la teneur des plaintes. Par exemple, une personne ne peut déposer de plainte si une organisation n'a même pas de plan sur l'accessibilité.

● (0935)

Les dispositions touchant les plaintes sont aussi inégalement appliquées aux employés syndiqués dans la fonction publique fédérale. Le projet de loi C-81 autorise des travailleurs visés par toutes les lois du travail de la fonction publique fédérale à déposer leurs plaintes par l'intermédiaire du processus de griefs. Toutefois, ils ne prévoient pas la même chose pour les travailleurs de la fonction publique fédérale et ceux du secteur privé visés par le Code canadien du travail. Tous les travailleurs qui ont un recours dans le cadre d'une convention collective devraient être autorisés à faire entendre leurs plaintes dans le cadre du processus de griefs, et l'arbitre devrait avoir le pouvoir d'interpréter et d'appliquer la Loi canadienne sur l'accessibilité proposée.

Le processus de griefs comporte un droit d'appel et d'examen des décisions. Il permet aux travailleurs de soumettre un grief qui traite de plusieurs problèmes en milieu de travail, y compris l'accessibilité, sans avoir à suivre plusieurs processus de plaintes parallèles.

Nous recommandons la modification du paragraphe 94(1) afin de permettre le dépôt d'une plainte liée à une contravention par une entité réglementée de toute disposition de la loi ou de tout règlement prévu au paragraphe 117(1). Nous recommandons aussi l'inclusion d'une exception additionnelle, semblable à celles figurant aux paragraphes 94(2), 94(3) et 94(4), qui s'applique à tous les employés syndiqués en vertu du Code canadien du travail et qui fera en sorte que ces travailleurs puissent avoir accès au processus de griefs et d'arbitrage.

Enfin, nous recommandons l'affectation de fonds adéquats au commissaire à l'accessibilité proposé, à l'Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité et à la Commission canadienne des droits de la personne pour faire en sorte que ces organisations puissent remplir leur mandat en vertu de la nouvelle loi.

Merci.

Mme Lamba et moi aurons le plaisir de répondre à vos questions.

**Le président:** Merci beaucoup.

Merci à vous tous.

Nous allons commencer les questions en donnant la parole à M. Barlow. Allez-y, s'il vous plaît.

**M. John Barlow (Foothills, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci aux témoins de leur excellente contribution. Il est certainement bénéfique que vous présentiez des suggestions et des solutions potentielles. Cela nous aide beaucoup lorsque nous essayons de comprendre les enjeux.

Plusieurs d'entre vous ont évoqué des préoccupations que nous avons également soulevées concernant l'absence d'échéanciers et de délais sérieux pour l'établissement de normes quant aux objectifs précis de ce projet de loi.

Je commencerai par Mme Jodhan. Vous avez été la première à souligner que ce projet de loi ne prévoit aucun échéancier ni délai valable. À votre avis, ou selon l'avis de Canada sans Barrières, si vous aviez déjà travaillé sur ce sujet, que souhaiteriez-vous voir dans le cadre de ce projet de loi concernant des délais et un échéancier pour la mise en place de normes? Qu'est-ce que Canada sans Barrières aimerait voir dans ce projet de loi?

**Mme Donna Jodhan:** Canada sans Barrières estime très important que des échéanciers et des délais soient fermement établis. À notre humble avis, il pourrait peut-être exister un échéancier ou un délai de deux ans après l'adoption de cette loi afin que nous puissions juger de ce qui s'est passé, de ce qui doit être mis en place ou de ce sur quoi il faut travailler.

**M. John Barlow:** Merci.

Monsieur Prince, vous avez également soulevé cette question. Partagez-vous cette opinion relativement à un échéancier de deux ans au moins? Je pense qu'elle a raison de dire que ce projet de loi ne contient aucun indicateur permettant de comprendre ce que nous essayons de réaliser et quel est l'objectif.

**M. Michael Prince:** C'est exact.

**M. John Barlow:** Quel genre d'échéancier recommanderiez-vous?

**M. Michael Prince:** La notion de transformation graduelle, mentionnée plus tôt comme l'un des principes directeurs du projet de loi, reflète certainement la pratique internationale existant aux Nations unies, et, je pense, dans d'autres administrations. Je pense que ce que nous devons faire, c'est préciser ce que cela signifie réellement.

J'appartiens à l'école de pensée selon laquelle, comme nous l'avons vu dans certaines lois provinciales sur l'accessibilité — qu'il s'agisse de l'Ontario, du Manitoba ou de la Nouvelle-Écosse à présent —, il doit y avoir une déclaration présentant un idéal. Par exemple, en 2005, la loi ontarienne fixait un horizon de 20 ans pour un Ontario exempt d'obstacles, ce qui nous amène vers 2025, avec des mises à jour et des examens quinquennaux.

Une autre caractéristique de certaines lois est ce que l'on pourrait appeler « mettez d'abord de l'ordre dans votre propre maison ». C'est l'idée selon laquelle le gouvernement du Canada, le Parlement du Canada et l'ensemble de la fonction publique fédérale sont des employeurs et des organisations modèles, de sorte que les obligations peuvent être introduites progressivement dans les échéanciers et les délais propres à l'administration publique fédérale.

Je suggère que certains des secteurs soient inclus plus tard, comme les organismes sans but lucratif, les fondations, même ma propre université; ce serait peut-être la deuxième phase. Du côté du secteur privé, il y aurait un ensemble de délais et d'échéanciers échelonnés pour différents secteurs, une approche en cascade. Ce serait une autre façon de faire. Vous le voyez dans beaucoup de pays et d'autres administrations.

Il serait alors plus opportun de procéder à un examen à ce moment-là plutôt que d'attendre les premiers règlements, puis cinq ans plus tard. Selon cette hypothèse, notre premier examen n'aurait pas lieu avant 2025 ou 2026 environ. C'est très troublant à une époque de reddition de comptes et de transparence.

J'espère que cela aide.

• (0940)

**M. John Barlow:** Oui. C'est excellent.

Vous avez également abordé brièvement ma prochaine question dans votre réponse.

Je pense que nous sommes tous d'accord pour dire qu'il s'agit d'un pas en avant très important. C'est quelque chose dont nous avons besoin et qui est certainement bien accueilli, mais nous voulons également nous assurer que tout est fait correctement. Il ne sert à rien d'expédier quelque chose de ce genre afin que nous puissions apposer une étiquette ou cocher une case, sans avoir vraiment de quoi étoffer cette loi.

Un des autres aspects de ce projet de loi me préoccupe, et c'est son libellé actuel, qui contient beaucoup de « faites ce que je dis, mais ne faites pas ce que je fais ». Avec le nombre d'exemptions prévues dans cette loi, presque tous les ministères fédéraux peuvent demander une exemption. Toutefois, les industries du secteur privé sous réglementation fédérale ne le peuvent pas.

C'est mon opinion, et j'aimerais connaître la vôtre. Ce problème devrait-il être traité équitablement entre toutes ces différentes organisations?

À mes yeux, cela envoie un très mauvais message: nous voulons que les industries régies par le gouvernement fédéral agissent de la sorte, mais les ministères ne le feront probablement pas. Quelle est votre opinion à ce sujet?

**M. Michael Prince:** J'enseignais à Carleton, à l'école d'administration publique. J'ai vécu ici pendant de nombreuses années. Mes deux filles sont nées ici. Je vis maintenant sur la côte Ouest, à Victoria.

Sauf votre respect, ce projet de loi montre qu'il a été rédigé dans la bulle d'Ottawa. Il est rédigé du point de vue de la gestion traditionnelle, de l'organisation. Il n'est pas centré sur les personnes. Cela permet aux ministères de s'assurer d'obtenir des exemptions et des accords lors des négociations et de la rédaction de ce projet de loi.

Je comprends que chaque loi est le fruit de nombreux compromis. Ce projet de loi en est truffé dans le domaine de la radiodiffusion, des transports et autres, et des secteurs qui devraient y figurer brillent par leur absence. Faisons-le correctement et de manière réfléchie.

Le fait que presque toutes les pages des parties 4 et 5 contiennent des exemptions et des exceptions est un message terrible lorsque l'on parle des droits fondamentaux de la personne. Je ne sais pas si nous faisons cela avec d'autres groupes, mais nous avons signé la convention des Nations unies, donc je trouve cela déroutant. Je pense qu'il devrait y avoir des règles du jeu équitables.

Il s'agit essentiellement d'un projet de loi relatif à l'appareil gouvernemental. Ce projet de loi ne contient pas beaucoup de politiques sociales ou publiques. Il devrait porter sur les gens avant tout. Je comprends que nous devons prévoir la mise en application administrative et la conformité, et à ce sujet, j'aimerais en voir bien davantage en ce qui concerne les mesures incitatives et l'éducation.

La ministre a parlé assez éloquemment au cours de la dernière année, et lorsqu'elle était ministre auparavant — il y a quelques années — au sujet de l'éducation. Si nous voulons que cette mise en oeuvre soit efficace, il faut que l'éducation se fasse en même temps. Nous devons préparer les Canadiens à accepter de remédier à certains obstacles comportementaux systémiques et, comme l'a évoqué Jutta, à certaines pratiques systémiques dans le domaine numérique, entre autres.

Il faudra de l'éducation. J'aimerais voir plus d'éléments positifs à cet égard, et non pas une kyrielle de mesures punitives réelles ou implicites.

**M. John Barlow:** Merci beaucoup.

**M. Michael Prince:** Je crois en l'application de la loi. Nous avons besoin d'une loi forte, mais nous devons également envoyer un message de soutien, d'éducation et de persuasion.

• (0945)

**Le président:** Merci beaucoup.

La parole est à M. Long. Allez-y, s'il vous plaît.

**M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Bonjour à nos témoins. Merci de vos exposés.

Dans ma circonscription, Saint John—Rothesay, le projet de loi C-81 a certainement suscité beaucoup d'enthousiasme, d'anticipation et d'espoir. Je travaille directement avec des organisations comme le CCRT, des industries clés et d'autres organisations qui voient enfin que les choses ne sont peut-être pas parfaites, mais que la lumière brille au bout du tunnel: nous sommes en train de faire évoluer la culture en tant que gouvernement. C'est une occasion non pas seulement pour les personnes handicapées, mais pour tous les Canadiens.

J'ai beaucoup de questions à poser. Je vais commencer par la composition du conseil d'administration de l'OCENA. Je sais que la partie 2 du projet de loi propose que 50 % des sièges, plus un, du conseil d'administration de cette organisation soient attribués à des personnes handicapées. Nous avons certainement entendu des préoccupations autour de la table concernant la composition de ce conseil.

Ma première question s'adresse à Mme Jodhan. Selon vous, comment cet article pourrait-il être remanié afin que l'on puisse dissiper vos préoccupations concernant la mesure dans laquelle ces nominations doivent être prises en compte?

**Mme Donna Jodhan:** Ces nominations devraient être utiles à la loi. Je crois que les nominations devraient être faites de manière à ce que les personnes handicapées aient voix au chapitre et que les personnes nommées ne soient influencées par aucune force externe ou interne. Il est très important que les personnes vivant avec un handicap — comme moi, qui a une déficience visuelle — sentent vraiment qu'elles sont entendues et comprises, car, comme l'a dit M. Prince il y a un petit moment, nous sommes confrontés à de très nombreux obstacles, non pas seulement des obstacles artificiels, mais des obstacles comportementaux, tangibles et intangibles. Pour revenir à votre question, monsieur, je pense que les nominations devraient être examinées de près et tenir compte d'un grand nombre de facteurs qui établiraient qu'il s'agit de nominations légitimes et non pas d'une façade.

Je vous remercie.

**M. Wayne Long:** Merci de votre point de vue.

Kory et Shelley, aimeriez-vous que des sièges soient explicitement attribués à des gens de chaque collectivité de personnes handicapées?

**M. Kory Earle:** Oui, absolument. Nous aimerions y avoir une place et faire entendre nos voix.

**M. Wayne Long:** D'accord.

Avez-vous des idées, Shelley?

**Mme Shelley Fletcher:** Au sujet de sièges précis représentant des groupes de personnes handicapées spécifiques? C'est votre question?

**M. Wayne Long:** Oui.

**Mme Shelley Fletcher:** Oui, nous le souhaiterions. Nous pensons qu'il est important que chaque groupe de personnes handicapées soit représenté en tant qu'expert des problèmes propres à un handicap en particulier.

**M. Wayne Long:** D'accord.

La fonction publique a-t-elle une influence sur la composition du conseil?

**Mme Marianne Hladun:** Comme pour toute autre chose, il faut que cela vienne des membres de la collectivité de personnes handicapées, car...

**M. Wayne Long:** Exclusivement?

**Mme Marianne Hladun:** Eh bien, dans la mesure du possible... Le libellé de la loi dit « la majorité des », mais vous devez aller au-delà de cette limite. Ce n'est pas parce qu'il est mentionné « la majorité des » que cela signifie 50,1 %, autant que possible. Les personnes handicapées étant très diversifiées, il faudrait en tenir compte.

**M. Wayne Long:** D'accord.

Michael, avez-vous quoi que ce soit à dire à ce sujet? Oui ou non?

**M. Michael Prince:** Dans quelques pays... Je pense que c'est au Pérou que la législation énumère les handicaps ou les types de déficience. Ils ont de grandes catégories, mais ils le font.

Une autre chose que vous voudrez peut-être envisager de préciser dans le projet de loi est que le vice-président ou le président soit nommé ou qu'ils siègent en alternance. Les Américains font ça. Certains autres pays le font. Donc, vous les nommez à des postes. Vous intégrez non seulement un nombre plancher, comme un minimum de 50 % plus un, mais vous déterminez certains rôles clés.

• (0950)

**Mme Jutta Treviranus:** Je travaille dans un grand nombre de pays au chapitre de la réglementation. Là où il y a une représentation des groupes de personnes handicapées très nombreux et des groupes spécifiques qui disposent de services de défense des intérêts bien organisés, une tendance se dégage: il y a toujours des personnes handicapées qui sont laissées pour compte.

Je suis tout à fait d'accord pour dire que nous avons besoin de la représentation des personnes vivant avec un handicap, mais nous devons aussi continuellement demander qui sont les personnes absentes et qui n'a pas pu se faire entendre à cette table. Assez souvent, par exemple, les personnes qui ne parlent pas, qui sont peu représentées et qui appartiennent à de très petites minorités n'ont pas la possibilité de s'exprimer.

De plus, les groupes habituels vont souvent d'une consultation à l'autre, ce qui entraîne une lassitude de la consultation et la répétition d'opinions spécifiques. Je pense que nous devons être inclusifs dans la manière dont nous intégrons les personnes handicapées.

**M. Wayne Long:** Merci.

**Le président:** Madame Hardcastle, la parole est à vous.

**Mme Cheryl Hardcastle (Windsor—Tecumseh, NPD):** Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup de vos exposés, tout le monde. La discussion a été vraiment stimulante, et j'en suis heureuse.

Je vais essayer d'utiliser un langage clair autant que possible, monsieur Earle. Merci de cette réponse.

Je veux revenir aux échéanciers et aux dates limites, car j'estime que nous avons commencé à en parler et que nous nous sommes éloignés du sujet réel.

Le jour où ce projet de loi est adopté, rien ne doit arriver. Revenons à cela. C'est là le problème, n'est-ce pas?

Quels sont certains des moyens pratiques...? Ce ne sont peut-être pas des solutions globales, mais il existe des moyens pratiques pour nous de résoudre ce problème actuellement, n'est-ce pas? Peut-être que vous pouvez tous parler de ce que vous envisagez. En ce moment, le jour où ce projet de loi est adopté, de quoi devrions-nous être avisés? Je ne tente pas de faire allusion à un amendement, mais je vais vous donner un exemple de ce dont il pourrait s'agir.

Nous reviendrons à ces amendements et à cette question par la suite, Marianne.

Il se peut que, à compter du jour où ce projet de loi est adopté, chaque intervenant dispose de 18 mois pour présenter un plan, ou de 6 mois pour élaborer le comité consultatif... Selon vous, quels types de dates limites sont les plus pratiques pour notre rôle dans le peu de temps dont nous disposons pour étudier cela? Sur quoi pensez-vous que nous devrions nous concentrer?

Qui veut prendre la parole en premier? Il semble que quelques personnes réfléchissent.

**Le président:** Allez-y, Donna.

**Mme Donna Jodhan:** Je pense qu'il est important pour nous de fixer un échéancier pour la mise en place de ce comité consultatif. Je pense que c'est très important.

L'autre élément qui, à mon avis, est important est que nous fixions un échéancier ou une date limite afin que les personnes déposent leur plan. Si nous ne le faisons pas, ce sera un processus ouvert, et les gens continueront tout simplement à le remettre à plus tard. Les ministères seront informés qu'ils ont un an pour le faire, et ils attendront à la dernière minute pour le faire. N'importe quelle entité agirait de même, si on ne lui donnait pas d'échéancier. Je crois aux échéanciers et aux délais.

Je pense que ces deux éléments, le comité consultatif et le délai pour le dépôt des plans, sont importants. Si ceux-ci ne sont pas mis en place, et si, par exemple, on ne dit pas aux gens qu'ils ont, mettons, 18 mois, pour déposer un plan, ils continueront à le reporter et, finalement, il sera simplement mis en veilleuse.

Je vous remercie.

● (0955)

**Mme Cheryl Hardcastle:** Je ne sais pas si l'un d'entre vous a quelque chose à ajouter, mais nous pouvons peut-être passer à un autre point.

Mesdames Lamba et Hladun, votre exposé m'a beaucoup intéressée.

À l'heure actuelle, nous sommes confrontés à un décalage et à un conflit potentiel. Ce n'est pas simplement un décalage: il y a aussi un conflit potentiel.

J'aimerais en entendre un peu plus sur la façon dont vous pensez que nous devrions aborder cet aspect. Vous avez parlé de certains articles de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comment pouvons-nous nous assurer d'inclure ces dispositions tout au long... ou avez-vous une approche précise que nous devrions adopter, comme le Conseil du Trésor? Y a-t-il un exemple de quelque chose que nous devrions suivre?

**Mme Seema Lamba (agente au programme des droits de la personne, Direction des négociations et des programmes, Alliance de la Fonction publique du Canada):** Je vais commencer, puis Marianne pourra ajouter quelque chose.

On a fait référence à l'Ontario, à la Nouvelle-Écosse et au Manitoba. Ces provinces n'ont pas de loi sur l'équité en matière d'emploi, alors le plan sur l'accessibilité est logique. Cela n'a aucun sens au niveau fédéral, car nous avons la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui prévoit des exigences et des échéanciers très concrets en ce qui concerne le contenu d'un plan d'équité en matière d'emploi.

Pour être claire, l'équité en matière d'emploi a trait à la représentation, à l'avancement et au maintien en poste. Il s'agit de recruter des gens, mais aussi d'éliminer les obstacles sur le lieu de travail. Parfois, les gens confondent cela. Ils pensent qu'il s'agit de chiffres, mais ce n'est pas le cas. Il s'agit d'un changement de culture.

Notre idée est de renforcer et de modifier la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle n'a pas été modifiée depuis 2002, nous avons donc des recommandations sur la façon d'améliorer la reddition de comptes. L'application de la loi est un enjeu très important, et je pense que cela s'applique également à cette nouvelle loi.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi doit tout simplement être renforcée dans le domaine de l'emploi. Je ferais remarquer que, en vertu de cette loi, le Programme de contrats fédéraux existe également. Il couvre aussi ce groupe élargi, les contrats qui concernent des services et des biens destinés à la fonction publique fédérale.

Pour ce qui est du conflit, la Commission canadienne des droits de la personne est également tenue de réaliser des vérifications de l'équité en emploi. Vous avez ce groupe qui surveille déjà les plans d'équité en matière d'emploi et d'autres éléments du même genre, puis vous avez... Il y a ce genre de conflit, malgré l'existence du commissaire à l'accessibilité et toutes ces autres choses.

Le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique sont des organismes centraux et, dans un monde idéal, ils seraient responsables, en tant qu'employeurs de la fonction publique fédérale, de l'équité en matière d'emploi. Ils présentent au Parlement des rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi. Il faut renforcer davantage les mécanismes.

Je tiens à souligner que le Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion, auquel j'ai siégé, fait remarquer que l'équité en matière d'emploi est toujours très importante. C'est toujours une priorité.

Avec ce projet de loi, nous craignons qu'on pense que nous ne devrions plus nous préoccuper de l'équité en matière d'emploi et que nous devrions simplement faire cela. Cela occasionnera des tensions.

Comme nous l'avions suggéré au début, l'amendement consiste à renforcer le volet emploi dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à réviser la loi et à renforcer les domaines connexes.

**Le président:** Merci beaucoup.

La parole va maintenant à M. Hogg, Allez-y, s'il vous plaît.

**M. Gordie Hogg (Surrey-Sud—White Rock, Lib.):** Merci beaucoup.

Madame Treviranus, je pense que vous aviez quelques commentaires à faire, et je serais heureux de vous accorder quelques minutes pour les formuler.

**Mme Jutta Treviranus:** C'était juste un très bref commentaire sur la question d'un délai idéal.

Je pense que cela donne une impression inexacte, car cela suppose que, à un moment donné, l'accessibilité ou l'inclusion est complète, que nous pouvons savoir et saurons tout ce qui doit être fait pour rendre le Canada accessible. Il s'agit d'une cible mouvante — je ne veux pas dire que c'est difficile —, mais je pense que nous devons nous concentrer davantage sur les délais pour les étapes spécifiques du processus puis sur des délais supplémentaires au fur et à mesure que nous progressons, que nous prenons conscience de ce qui doit être fait.

Nous sommes en train de réviser la LAPHO, et si vous nous demandiez exactement tout ce que nous devons faire d'ici 2025 pour rendre l'Ontario accessible, vous obtiendrez des opinions très, très différentes. En outre, il est impossible d'anticiper tous les obstacles qui se présenteront d'ici 2025.

• (1000)

**M. Gordie Hogg:** Merci. Je partagerai un peu de mon temps avec Mme Sidhu.

Dans le contexte, nous avons beaucoup parlé de culture. Lorsque la ministre a présenté cela et a comparé devant nous, elle a fait valoir que nous devons agir maintenant et faire quelque chose en tant que pays pour faire avancer ce projet de loi. Elle a parlé de la nécessité de mettre en place une législation. Nous entendons un certain nombre de questions et de préoccupations qui, à mon avis, sont toutes valables et importantes dans ce contexte. Ce sont des questions relatives au changement de culture efficace et à la manière dont nous réalisons un tel changement, ce qui est essentiel pour garantir un reflet fidèle de la personnalité de la législation et de notre pays.

Je suis intéressé à savoir où nous nous situons actuellement par rapport à d'autres pays de l'OCDE et d'autres instances qui se penchent sur l'accessibilité. Où se situerait le Canada dans ce cadre? D'autres administrations ont-elles des mesures législatives qui pourraient nous informer, voire nous guider, ce qui pourrait nous aider?

Si quelqu'un ou tout le monde aimerait répondre à la question, je serais ravi de l'entendre.

Après, j'aimerais passer à certaines des questions touchant la reddition de comptes.

**M. Michael Prince:** Les remarques sur le plan d'équité en matière d'emploi sont un rappel très important de ce que nous avons déjà au Canada à l'échelle nationale, tout comme le Programme de contestation judiciaire, lié à la Charte des droits. Lorsque la Charte a été adoptée, il y a eu un débat. Il y a eu le fameux rapport « Obstacles » en 1980-1981, sur les personnes handicapées. À l'époque, le débat était de savoir si nous devrions instaurer quelque chose comme l'Americans with Disabilities Act, qui n'a suivi que plus tard. Aux États-Unis, il y avait une loi sur la réadaptation, et les gens pensaient que, puisque nous avons la Charte et la Loi canadienne sur les droits de la personne, nous n'en avons pas besoin. Nous avons également la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous voici une génération plus tard, et nous présentons un projet de loi pour remédier à ce problème, ce qui met en lumière le besoin à cet égard.

Le Canada rattrapera, pour dire les choses poliment, l'Australie, le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Irlande et plusieurs pays européens qui sont dotés de diverses formes de droits des personnes handicapées ou de lois sur l'accessibilité. Les États-Unis ont peut-être investi le plus lourdement, mais encore une fois, différentes fédérations évoluent dans des contextes sociaux et politiques

différents, et nous devons nous assurer que cela fonctionne dans notre contexte et selon nos expériences.

Nous devons faire vite. Je sens ce désir de la ministre elle-même, mais vous avez raison; sans présumer de la façon dont le Parlement pourrait finir par trouver ce à quoi ce projet de loi ressemblera, j'espère que des plans sont en cours pour la mise en oeuvre, comme des comités consultatifs, la création d'un organisme de conception ou des variantes de ces éléments.

Le dirigeant principal de l'accessibilité... Je pense, en fait, que les noms sont à l'envers. La personne qui, à mon avis, devrait être responsable de l'administration, de l'application et du respect des règles devrait être appelée le haut fonctionnaire. Celle qui devrait être responsable du changement de culture devrait être le commissaire. Les titres sont un peu déroutants.

La collectivité des personnes handicapées demande depuis longtemps un commissaire qui serait comme le vérificateur général; un haut fonctionnaire du Parlement qui jouerait ce rôle culturel et s'engagerait dès le premier jour dans les domaines de l'éducation, de l'information et de la sensibilisation du public dans un langage simple et selon divers médias substitués. Cela pourrait commencer dès le premier jour. Vous pourriez annoncer la personne qui représente un nouveau départ, et, avec cette personne, il existe déjà de nombreuses autres organisations et lois. Vous pouvez dire que c'est un parcours que nous sommes sur le point d'entreprendre, et voici les échanciers.

J'ai dit que c'était l'idéal, et je le crois toujours. Je comprends ce que vous venez de dire, mais nous avons également besoin de solutions progressives et par étapes également à la troisième, cinquième, septième, dixième, douzième années, ou qu'importe, pour la reddition de comptes.

Ce qu'on appelle actuellement le dirigeant principal de l'accessibilité... je proposerais respectueusement qu'on lui donne un autre titre. Changer les titres pour ce qui devrait être le commissaire, et cela devrait être un haut fonctionnaire du Parlement. Il existe un réel potentiel en tant que promoteur et éducateur du changement dans le cadre du dialogue qui a cours au pays.

• (1005)

**M. Gordie Hogg:** Combien de temps me reste-t-il?

**Le président:** Vous avez littéralement neuf secondes.

Ramesh, vous êtes le suivant. Si vous avez suffisamment de temps pour pouvoir le partager, vous pourriez peut-être le partager avec Sonia.

Sonia, vous n'avez pas le temps de poser une question, j'en ai bien peur.

Monsieur Sangha, allez-y.

**M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.):** Merci, monsieur le président. Je tiens aussi à remercier tous les témoins de s'être déplacés aujourd'hui et d'avoir fait part d'excellents commentaires au Comité.

Dans Brampton-Centre, j'ai consulté de nombreuses personnes concernant des études sur l'accessibilité qu'elles menaient. Harvinder Bajwa est en fauteuil roulant, dirige une ONG et fait un excellent travail.

Jeevans Bains est aveugle. C'est ma nièce. J'ai longuement discuté avec elle pour être bien renseigné. Elle a soulevé d'excellents points. Elle m'a dit qu'elle était heureuse de prendre part au processus de consultation et qu'elle est fière du fait que son oncle participera à cet examen avec le comité des ressources humaines. Je suis moi-même très heureux de faire partie de ce comité. Sa principale préoccupation, c'était de voir le Canada devenir véritablement un pays exempt d'obstacles pour tous.

Monsieur Prince, vous avez soulevé la question de l'amendement de l'article 7, qui porte sur le champ d'application de la loi, et avez dit que la loi devrait s'appliquer non pas à certaines entités, mais plutôt à toutes les organisations et institutions du Canada, dans leur entièreté. J'ai été étonné par votre commentaire à cet égard et par le fait que vous souhaitez que le Comité fasse progresser les choses en ce sens.

Pouvez-vous nous expliquer dans quelle mesure l'amendement que vous proposez améliorerait les choses?

**M. Michael Prince:** Je commencerai par dire que mon université d'attache possède un plan d'équité en matière d'emploi. Elle n'en aurait probablement pas si ce n'était des lois fédérales en vigueur. Nous avons eu des lois sur l'équité en matière d'emploi pendant une courte période en Colombie-Britannique et en Ontario. Ces deux provinces ont connu des gouvernements qui ont abrogé ces lois.

À mon avis, à l'université où je travaille, des règles sur l'équité en matière d'emploi n'existent qu'en raison du Programme de contrats fédéraux. Nous devons présenter des demandes pour obtenir de l'argent du fédéral. Nous souhaitons obtenir du financement du Conseil de recherches en sciences humaines et d'autres conseils.

En raison du pouvoir fédéral de dépenser, un grand nombre d'organisations au Canada ont pris des engagements et instauré des règles sur l'équité en matière d'emploi et, ce faisant, ont atteint ou dépassé de beaucoup les exigences constitutionnelles ou la répartition des pouvoirs prévues par la Constitution. Cela est intégré depuis environ 30 ans maintenant.

Je crois que la communauté des personnes handicapées s'attend à ce que nous adoptions une approche similaire et à ce que nous intervenions et mettions en place ces pratiques. Ces gens s'attendent à ce que ces mesures soient fondées sur l'équité et qu'elles en soient le complément. L'accessibilité découle de ces principes de diversité, d'équité et d'inclusion.

**M. Ramesh Sangha:** Croyez-vous que, à long terme, des questions liées à la Charte pourraient être soulevées? Si certaines personnes obtiennent un droit et que d'autres ne l'obtiennent pas, croyez-vous qu'il y aura des problèmes relevant de la Charte?

**M. Michael Prince:** Il y a toujours la possibilité que quelqu'un invoque la Charte.

Il y a longtemps, en Colombie-Britannique — M. Hogg s'en souviendra —, il y a eu une affaire devant les tribunaux qui concernait le droit d'avoir des interprètes dans les hôpitaux. C'est devenu une affaire relevant de la Charte. Peut-être que la décision n'a pas été mise en oeuvre aussi bien qu'elle aurait dû l'être, mais différents groupes l'ont invoquée... C'est une partie du problème. Différents groupes de personnes, touchés par différents handicaps et par différents problèmes de santé, font appel aux tribunaux et plaident pour le respect des droits des membres de leur groupe en particulier, en fonction de leur état de santé précis. Il s'agit d'un processus très fragmenté, morcelé, lent et difficile pour arriver à faire valoir les droits de tous les Canadiens qui ont des handicaps et qui font face à des obstacles.

Ce projet de loi, s'il est bien conçu, pourrait permettre d'adopter une approche beaucoup plus générale et universelle qui ferait en sorte que des familles, des parents et des groupes de personnes handicapées, comme les gens de Personne d'abord, n'aient pas à dépenser le peu d'argent dont ils disposent pour engager des procédures judiciaires très coûteuses afin de faire valoir les droits de chaque groupe concerné. C'est le constat troublant que je fais actuellement. Les groupes de personnes handicapées sont fragmentés. Il existe un sentiment de frustration très compréhensible chez un grand nombre de parents, qu'il s'agisse de cas d'autisme ou de diabète; tout le monde veut voir l'adoption d'une stratégie nationale pour son groupe et son problème de santé. En tout respect, ce n'est pas la voie à suivre.

● (1010)

**M. Ramesh Sangha:** Merci beaucoup.

Monsieur le président, je peux céder le reste de mon temps à Mme Sidhu.

**Le président:** Vous avez 40 secondes. Allez-y.

**Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins de leur présence.

Je suis heureuse de constater qu'il y a un interprète en langue des signes à la séance du Comité aujourd'hui. J'ai rencontré des Canadiens malentendants qui m'ont dit que, aux États-Unis, il y a de l'interprétation en langue des signes lors des diffusions d'alerte en cas de situation d'urgence, comme des catastrophes naturelles, mais que le même service n'est pas offert au Canada. Cela est préoccupant.

S'agit-il d'une question soulevée par les personnes atteintes d'un handicap?

**Le président:** Veuillez donner une réponse très brève, s'il vous plaît.

**Mme Shelley Fletcher:** Je ne représente pas la communauté des personnes malentendantes. Toutefois, nous sommes membres d'un comité qui compte des personnes de cette communauté. Assurément, cela a été cerné comme étant un problème au Canada.

**Le président:** Merci.

Nous reviendrons à Sonia au cours de la prochaine série de questions.

Le député Diotte est le prochain à avoir la parole pendant six minutes. Allez-y.

**M. Kerry Diotte (Edmonton Griesbach, PCC):** Bienvenue, monsieur Prince. Je sais que vous avez tenu des propos assez durs concernant le projet de loi dans sa forme actuelle. Vous avez dit qu'il semble être rédigé pour l'appareil gouvernemental. Il devrait être axé sur les gens. C'est troublant. Je vous remercie de votre franchise.

Pouvez-vous nous donner des exemples précis de la façon dont ce projet de loi ne vient pas en aide aux personnes atteintes d'un handicap?

**M. Michael Prince:** Il y a une limite à ce qui peut être inclus dans une loi. Je crois que ce que j'entends de la part de mes collègues, en particulier des gens de l'organisme Personnes d'abord, c'est... Par ailleurs, je sais que la ministre en a parlé brièvement déjà. Encore une fois, dès que ce projet de loi sera adopté et aura obtenu la sanction royale, je suis d'avis que les Canadiens atteints d'un handicap souhaiteront savoir, de façon globale, qu'il existe une feuille de route quant à l'accessibilité et à l'inclusion qui se reflétera par des programmes, des services et des investissements. Ces points figurent dans un budget, bien entendu, ainsi que l'établissement de programmes, et ne font pas nécessairement partie du projet de loi C-81.

Il y a des limites à ce qu'on peut mettre dans le projet de loi, mais il faut tenir compte de l'idée d'effectuer des investissements à l'égard du soutien et des services liés aux handicaps, que ce soit pour des personnes sourdes, malentendantes, ou ayant une déficience auditive... Il existe d'autres types d'investissements dans des services et dans des ententes relatives au marché du travail qui ont récemment fait l'objet de modifications en vue de créer des occasions d'emploi.

La réussite de ce projet de loi tient aux investissements qui seront effectués de façon plus large dans d'autres politiques et programmes, dont bon nombre relèvent des gouvernements provinciaux, et non du gouvernement fédéral. De quelle façon le gouvernement fédéral peut-il jouer un rôle, que ce soit par l'entremise du Fonds pour l'accessibilité, qui constituerait une façon très importante de...?

Quand je demande d'amender l'article 7 pour ajouter d'autres entités, et quand je parle de mesures incitatives... Il pourrait s'agir de subventions ou de contributions, ou encore de la création de crédits d'impôt ou de mesures fiscales qui constitueraient de nouvelles mesures jamais prises auparavant visant à inciter les employeurs à accroître concernant l'accessibilité. Nous avons touché quelque peu cet aspect en ce qui concerne la modification de résidences d'ainés et de personnes handicapées. En ce sens, nous avons mis certaines choses en place, mais pourquoi ne pouvons-nous pas faire des choses semblables pour d'autres mesures incitatives?

C'est quand on tient compte du Fonds pour l'accessibilité, du Fonds d'intégration, du crédit d'impôt pour personne handicapée et du REEI, soit le régime enregistré d'épargne-invalidité — qui est un fantastique programme public dans notre pays et, en plus, nous sommes le premier pays à avoir mis sur pied un tel programme —, qu'on perçoit bien le contexte plus large.

Je suis peut-être critique de certaines parties de ce projet de loi. Il y a beaucoup de place à l'amélioration. Toutefois, je demande quand même avec insistance au Comité d'en faire une mesure législative à caractère populaire et axée sur les politiques sociales, dont certaines pourraient figurer dans les dispositions, mais il faudra beaucoup de mesures parallèles en complément. Ce comité est le bon pour faire ce travail.

**M. Kerry Diotte:** Pour aider les personnes qui ne sont pas handicapées, pouvez-vous cerner des choses qui devront être modifiées dans les lieux de travail?

Cette question s'adresse à M. Prince ou à quiconque a des renseignements à cet égard.

Que doit-on changer? Nous avons tous vu des toilettes accessibles et des rampes pour fauteuil roulant, mais quelles sont les autres choses auxquelles les personnes qui ne sont pas handicapées ne penseraient même pas?

●(1015)

**Mme Shelley Fletcher:** Je souhaite formuler un bref commentaire sur un point que Michael vient de soulever. Le REEI, par exemple, est formidable. Nous avons beaucoup de chance au Canada d'avoir ce programme.

Dans notre monde, le nombre de personnes ayant des déficiences intellectuelles qui ont profité du REEI est minime, parce que ces personnes n'y ont pas accès. Elles ne comprennent pas ce régime. Une personne avec une déficience intellectuelle ne peut pas entrer dans une banque et dire « J'aimerais avoir accès au REEI. » Il y a une tonne de problèmes en ce qui concerne les banques. Aucun document relatif à ce régime n'est rédigé dans un langage qu'une personne atteinte de déficience intellectuelle peut comprendre. Cela constitue une excellente occasion. Nous ne pouvons y avoir accès.

**M. Kerry Diotte:** Y a-t-il quelqu'un d'autre qui souhaite ajouter quelque chose?

**Mme Shelley Fletcher:** Votre question portait spécifiquement sur l'emploi.

Voulez-vous que je m'arrête?

**M. Kerry Diotte:** Je souhaite simplement donner un peu de temps à Mme Treviranus pour qu'elle s'exprime.

**Mme Jutta Treviranus:** Parmi les points sur lesquels je souhaite formuler un commentaire, il y a le fait que nous avons participé à un certain nombre de discussions sur l'avenir du marché du travail. On parle des changements qui surviendront dans le monde du travail, de la façon dont l'automatisation et nombre d'innovations qui émergent créeront pas mal de bouleversements dans le travail de chacun. Je propose qu'au moment de tenir ces discussions, nous réfléchissions à l'accessibilité et à la façon d'accroître l'équité pour les personnes handicapées.

Certaines des choses qui changeront dans notre monde du travail offriront des avantages à tout le monde, mais elles en offriront assurément aux personnes handicapées. De fait, si nous avons la volonté d'accroître l'accessibilité... Par exemple, dans nos pratiques en matière de ressources humaines, nous voyons les personnes comme des travailleurs qui occupent un emploi particulier et qui peuvent être remplacés, plutôt que comme une équipe d'employés. Nous tentons de trouver la personne qui convient à un emploi, au lieu d'adapter l'emploi à la personne. Le fait de réfléchir davantage à l'inclusion en matière d'emploi apporte toutes sortes d'avantages qui permettront d'améliorer le rendement du Canada en ce qui concerne l'avenir du marché du travail et les transformations qui offriront aussi des avantages aux personnes handicapées.

Dans chaque domaine où nous discutons de nouvelles politiques, de modifications de politiques, d'innovations ou de changements touchant nos pratiques, nous devrions tenir compte des intérêts des personnes handicapées.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous cédon maintenant la parole au député Long.

**M. Wayne Long:** Ma question s'adresse à tous les témoins.

Parfois, mes amis conservateurs de l'autre côté de la Chambre ne sont préoccupés que par les coûts qu'entraînera le projet de loi C-81. Ils posent des questions comme: « Combien cela coûtera-t-il? Pouvons-nous nous permettre ces coûts? »

Devrait-il y avoir un coût lié au fait de créer un Canada accessible?

Monsieur Prince.

**M. Michael Prince:** Eh bien, tout a un coût. Il y a les coûts de renonciation associés à la perte, au cours des années, de tout le talent et de toute l'énergie des personnes qui n'ont pas pu participer.

Nous devons reconnaître que si des obstacles systémiques et des barrières existent toujours, c'est en partie en raison de préoccupations légitimes... La responsabilité juridique constitue parfois une des réticences qui créent des obstacles à l'emploi. Il y a aussi les coûts liés à des rénovations ou des mesures pour rendre les installations et les services plus accessibles.

C'est ce que je veux dire quand je parle de mécanismes d'intervention plus larges qui touchent les mesures fiscales, les subventions ou les contributions, et qui sont liés à des investissements. Nous devons tenir une discussion franche et honnête sur le fait que des coûts sont liés aux mesures d'adaptation. Il existe d'énormes bénéfices et beaucoup d'occasions, mais nous devons examiner les deux côtés de la médaille et tenir des discussions équilibrées quant à ces éléments.

Encore une fois, l'intention n'est pas de nier des droits fondamentaux ou de retarder la prise de mesures à cet égard parce qu'il faut réaliser une analyse coûts-bénéfices qui entraînerait des retards additionnels et le maintien d'obstacles pour des Canadiens qui sont laissés pour compte depuis trop longtemps.

• (1020)

**M. Wayne Long:** Jutta, allez-y.

**Mme Jutta Treviranus:** J'aimerais mentionner un certain nombre d'études économiques qui ont été réalisées sur l'accessibilité et sur les coûts relatifs à cette dernière.

C'est un mythe qui veut que cela coûte plus à long terme; en fait, ce sera moins coûteux à long terme.

En comparant les services qui sont conçus pour tout le monde à ceux conçus pour un groupe moyen et ceux pour un groupe distinct et isolé... ou après réflexion sur les handicaps, vous constaterez que, si vous incluez les personnes handicapées dès le début de l'élaboration d'un service, il se peut que le coût soit un peu plus élevé et que cela prenne un peu plus de temps, mais, après une période de cinq ans, cela coûtera moins. Parce qu'un service qui n'est pas conçu pour les personnes handicapées posera constamment des problèmes supplémentaires ou exigera l'ajout de diverses fonctionnalités; et il deviendra instable et arrivera beaucoup plus rapidement en fin de vie. Les coûts à long terme seront beaucoup plus élevés.

Il y a aussi la notion des coûts sociaux. Je vous renvoie à une étude qui a été réalisée par le Martin Prosperity Institute, intitulée *Releasing Constraints*, qui montre qu'il y a, en fait, beaucoup de gains à faire en termes de PIB et d'autres retombées économiques.

**M. Wayne Long:** Je suis d'accord.

Je le répète, je suis pour ainsi dire nouveau au comité des ressources humaines et je suis peu familier avec cette manière de réfléchir. Je vous donnerai l'exemple d'un centre communautaire dans ma circonscription; j'ai stationné ma voiture dans le garage souterrain, je suis arrivé devant la porte d'entrée, et j'ai aperçu une dame en fauteuil roulant à l'extérieur. Elle ne pouvait pas entrer à moins qu'une personne entre ou sorte par cette porte et la voie. Je lui ai demandé depuis combien de temps cela durait, et elle m'a répondu: « Depuis toujours. »

Pour en revenir à ce que vous disiez, les personnes en fauteuil roulant ont cessé d'y aller, d'y faire leurs achats et d'y manger; il y a donc un coût économique à ne pas le faire.

Shelley et Kory, voulez-vous ajouter quelque chose à cela?

**M. Kory Earle:** Merci pour cette question.

Tout d'abord, un coût ne devrait pas être associé à un obstacle... C'est une chose d'avoir à supporter des coûts, mais à long terme, il est question des droits fondamentaux des personnes handicapées. Mettons les coûts de côté, et examinons la situation économique des personnes qui participent à part entière.

Tous les jours, nous nous battons pour être acceptés; nous ne nous réveillons pas en pensant à combien tout cela va nous coûter. Nous pensons à la manière dont nous allons être intégrés à la société d'aujourd'hui. Cessons de nous concentrer sur les coûts. Concentrons-nous plutôt sur les personnes qui intègrent à la vie de tous les jours.

Nous avons parlé des soutiens. Dans le cadre de cette loi, si je me plains, que se passe-t-il si je ne dispose pas des soutiens nécessaires pour cela? Cette question doit être sérieusement traitée.

Merci.

**Mme Shelley Fletcher:** Pourrais-je ajouter brièvement quelque chose?

**M. Wayne Long:** Bien sûr.

**Mme Shelley Fletcher:** Sur le plan économique, parmi les personnes ayant une déficience intellectuelle, il y a ce monsieur qui s'appelle Mark Wafer, qui est le propriétaire d'un grand nombre de Tim Hortons...

**M. Wayne Long:** Nous l'avons déjà entendu.

**Mme Shelley Fletcher:** Pardon?

**M. Wayne Long:** Nous l'avons déjà entendu dans le cadre d'une précédente étude sur Tim Hortons.

**Mme Shelley Fletcher:** Vous avez rencontré Mark? Celui qui raconte cette si belle histoire sur les avantages qu'il a tirés d'un point de vue commercial de l'embauche d'une personne handicapée? Vous voulez examiner les chiffres, n'est-ce pas?

**M. Wayne Long:** Oui. Randy Lewis de Walgreens est un autre exemple de parfait leader.

**Mme Shelley Fletcher:** Vous y êtes.

**Le président:** Merci beaucoup.

**Mme Seema Lamba:** Puis-je ajouter quelque chose?

**Le président:** Très brièvement, s'il vous plaît.

**Mme Seema Lamba:** J'allais simplement dire que, du point de vue de l'emploi, les coûts ne sont pas vraiment pertinents, car cela coûte généralement 500 \$ ou moins pour mettre en place des installations adaptées aux personnes handicapées. Ce sont plutôt les comportements qui font obstacle, et on entendra des gens dire: « Oh non, cela va nous coûter cher. » Si vous examinez la question, il peut y avoir des choses très efficaces et peu coûteuses.

C'est tout simplement un mythe. C'est ce que j'essaie de dire.

**M. Wayne Long:** Merci beaucoup.

**Le président:** La prochaine intervenante est la députée Falk; s'il vous plaît, vous avez cinq minutes.

**Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC):** Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, j'aimerais remercier tous les témoins de nous avoir raconté leurs histoires aujourd'hui.

J'aimerais mentionner une chose. Je sais que notre collègue d'en face essaie de faire croire que notre seule préoccupation concerne les coûts. Aucune évaluation des coûts n'a été faite encore pour cette mesure législative; il faut donc faire preuve de prudence et attendre de savoir ce que donnera l'analyse des coûts pour ne pas faire de chèque en blanc au bout du compte, n'est-ce pas? Nous devons en reparler, encore, simplement en faisant preuve d'une certaine prudence dans l'établissement des coûts.

Cela étant dit, je ne me rappelle plus qui a dit... Je pense que c'est M. Earle qui a demandé si tout le monde ici présent avait pu prendre la parole. J'aime vraiment cela, car je pense que cela peut être utilisé quand on parle d'autres choses que de la loi. Je pense que cela peut être utilisé tous les jours, n'est-ce pas?

Je pense que nous avons déjà vu cela également, dans le dernier budget du gouvernement actuel. On pourrait dire que le gouvernement a bel et bien une approche basée sur l'équité entre les sexes, dans son budget, mais s'il tenait compte de la perspective des personnes handicapées et s'il prévoyait la possibilité d'inclure le point de vue des personnes handicapées sur les lois, pour commencer... Lorsqu'une loi est en cours de rédaction, peu importe sur quoi elle porte, il s'agit d'avoir la capacité de voir les choses du point de vue des personnes handicapées.

J'ai vraiment apprécié ces mots et les réflexions qu'ils ont suscitées. Merci.

Madame Jodhan, je crois que vous avez mentionné le rôle de chef de file que le Canada ou le gouvernement pourrait jouer maintenant. Comme l'a mentionné Mme Hardcastle, vu la manière dont la loi est écrite actuellement, le jour où elle recevra la sanction royale, techniquement, il ne se passera rien. Nous ne verrons pas de changement concret entrer en vigueur. Je me demandais si vous ne pourriez pas nous donner certains exemples sur des rôles de chef de file que les ministères pourraient jouer et comment ils réaliseraient tout cela maintenant, avant l'adoption de la loi.

• (1025)

**Mme Donna Jodhan:** Merci beaucoup.

Un des rôles que le gouvernement pourrait jouer..., bien qu'un grand nombre de sites Web externes, de sites Web gouvernementaux, aient été améliorés ces dernières années, un grand nombre de sites internes n'ont pas suivi. Une des choses que le gouvernement peut faire, à mon avis, est de passer de la parole aux actes en faisant en sorte que les sites Web internes suivent l'exemple. D'après ce qu'on m'a dit, et je ne travaille pas pour le gouvernement, un bon nombre de mes collègues ont dit que, à l'heure actuelle, beaucoup de ces sites Web des ministères étaient inaccessibles ou inutilisables et qu'il était difficile d'y naviguer.

Je me demande si cela fait partie des choses sur lesquelles nous pouvons travailler. Et cessons de penser aux coûts. Tout coûte quelque chose.

J'aimerais faire un rapide commentaire, et je m'arrêterai là. Je pense que, lorsqu'il est question des personnes handicapées, il est toujours question de coûts. Pourquoi? Pourquoi nous dit-on toujours d'évaluer les coûts lorsqu'il s'agit de faire des choses pour les personnes handicapées?

Quand il s'agit de faire des choses pour d'autres types de personnes, les personnes voyantes ou autres, la question des coûts n'est pas aussi fréquemment et régulièrement soulevée.

Merci.

**Mme Rosemarie Falk:** D'accord, merci.

Je crois que ma prochaine question sera encore pour M. Earle et Mme Fletcher.

Vous avez mentionné les mesures de soutien pour les personnes handicapées. Je me demandais dans quel contexte vous y faisiez référence, et j'aimerais que vous me donniez certains exemples de mesures de soutien pour les personnes handicapées.

**Le président:** Répondez brièvement, s'il vous plaît.

**Mme Shelley Fletcher:** Je suis ici avec Kory, c'est un exemple de soutien pour les personnes handicapées.

Pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, le droit aux mesures d'adaptation, comme il l'a dit, est complexe. Il s'agit de la capacité qu'une personne — pour utiliser notre vocabulaire —, une personne non étiquetée, qui n'a pas de déficience intellectuelle, accompagne une personne handicapée pour lui traduire les choses dans un langage simple et clair, quand elle en a besoin.

C'est un exemple.

**Mme Rosemarie Falk:** Dans différentes parties de la communauté des personnes handicapées, cela pourrait signifier différentes choses.

**Mme Shelley Fletcher:** Absolument, et il y a un prix à cela. Nous sommes deux personnes, ce qui signifie qu'à chaque fois que j'accompagne Kory quelque part, le coût est multiplié par deux.

**Mme Rosemarie Falk:** Merci.

**Le président:** La prochaine à prendre la parole est la députée Hardcastle; vous avez trois minutes, s'il vous plaît.

**Mme Cheryl Hardcastle:** Trois minutes.

Rapidement, Donna, si vous pouvez m'entendre, quand la question sur la façon dont les choses se passent dans le milieu de travail a été posée, je pense que c'est seulement sur mon écran qu'on a vu que vous avez levé la main. Je veux vous donner l'occasion de parler davantage de cette question.

Si vous pouviez répondre brièvement, ensuite, j'ai une autre minute... Je n'ai pas beaucoup de temps à ce comité.

Merci.

• (1030)

**Mme Donna Jodhan:** Merci beaucoup.

Je suis une personne malvoyante. Nous devons régler le problème des obstacles comportementaux et des obstacles artificiels. Il s'agit de sensibiliser et d'éduquer davantage les gens.

De nombreux employeurs qui rencontrent une personne comme moi ne voient pas tout ce qu'elle peut apporter à leur entreprise. Ils voient ce qu'elle ne peut pas apporter. Ils me considèrent comme une personne qui ne peut pas contribuer économiquement à leur entreprise.

C'est l'un des obstacles dans le milieu de travail. Merci.

**Mme Cheryl Hardcastle:** Merci.

Mesdames, pour revenir sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi et sur les aspects sur lesquels le projet de loi C-81 est vague, très rapidement, y a-t-il une question simple dont vous voulez discuter?

**Mme Marianne Hladun:** Je ne suis pas très sûre...

**Mme Cheryl Hardcastle:** Sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation...

**Mme Marianne Hladun:** Je pense qu'il y a deux choses dont nous entendons parler en tant que syndicat qui représente les travailleurs du secteur public fédéral. Les employeurs ne se conforment pas aux exigences en matière d'obligation d'adaptation. Le nombre de griefs et de plaintes que nous sommes tenus de déposer, même s'il y a une loi selon laquelle les employeurs sont tenus de respecter l'obligation d'adaptation dans la fonction publique fédérale; mais il ne se passe rien.

Prenez le rapport du groupe de travail sur la diversité que Mme Lamba a mentionné tout à l'heure; l'autre problème auquel nous sommes confrontés concerne la dotation en personnel. Je vous dirai que, en tant que représentante syndicale, des membres viennent me voir pour me dire qu'ils font partie d'un bassin de candidats. Ils se sont auto-identifiés comme étant des personnes handicapées ou des membres d'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. C'étaient les dernières personnes à rester dans le bassin, et devinez quoi, le bassin de candidats a été fermé, car il n'y avait pas assez de personnes. Voilà la réalité pour un membre visé en matière d'équité d'emploi dans le secteur public fédéral. C'est la réalité des personnes handicapées, à cause de la perception selon laquelle mettre en place des mesures d'adaptation pour une personne handicapée coûtera des milliers de dollars, alors que cela peut être aussi simple que d'installer un logiciel pour lui permettre de convertir la voix en texte.

J'aimerais dire rapidement quelque chose. Nous parlions de la représentation au conseil. Oui, nous avons besoin de représentants des personnes handicapées. Nous avons besoin d'avoir des représentants comme le professeur Prince, qui a toute cette formation universitaire. En tant qu'agents négociateurs dans la fonction publique fédérale, nous passons beaucoup de temps à représenter nos membres et nous avons l'expertise. Je crois aussi que nous devons prendre part aux discussions, comme nous le faisons pour la Loi sur l'équité en matière d'emploi, où l'employeur n'est pas juste obligé de nous consulter, mais doit collaborer avec nous, ce qui va bien au-delà de la consultation.

**Le président:** Merci beaucoup. Je crains que nous soyons arrivés à la fin de cette séance.

Nous allons devoir suspendre la séance pour passer à huis clos et nous occuper des affaires du Comité.

Avant de faire cela, j'aimerais remercier toutes les personnes qui ont témoigné en personne ou par vidéoconférence de s'être jointes à nous ce matin, et d'avoir contribué à ce que je pense être un bon projet de loi. J'espère que nous pourrions améliorer les choses grâce à ce processus.

Merci beaucoup à vous tous.

Nous allons brièvement suspendre la séance.

*[La séance se poursuit à huis clos.]*

---







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 de la Chambre des communes  
à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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 House of Commons website at the  
following address: <http://www.ourcommons.ca>