



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 027 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 26 octobre 2006

—
Président

M. Dean Allison

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

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

Le jeudi 26 octobre 2006

• (1305)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Le maillet est tombé et nous pouvons commencer.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur l'employabilité au Canada. Je vous souhaite la bienvenue à l'occasion de cette étude et je vous remercie d'avoir trouvé le temps, dans un horaire très chargé, de vous rendre à notre invitation.

Comme vous le savez peut-être, notre comité est en déplacement cette semaine et, après être passé par St. John's et Halifax, puis par Montréal hier, nous serons à Toronto demain et après-demain avant de nous diriger vers l'Ouest d'ici deux à trois semaines, soit en novembre.

Nous tenons à vous remercier de vous être déplacés, car nous sommes conscients que vous êtes tous très occupés.

Je commencerai par deux ou trois questions de cuisine interne. Vous avez devant vous un récepteur pour l'interprétation: canal un pour l'anglais et canal deux pour le français. Chacun ou chaque organisation disposera de sept minutes et nous enchaînerons sur des questions et réponses d'une durée de sept minutes également dans un premier temps, puis de cinq minutes par député. Donc, si vous ne parvenez pas à dire tout ce que vous voulez dire dans vos exposés, sachez vous pourrez vous rattraper à l'étape des questions.

Nous allons débiter par Mme Barron. Si vous voulez bien commencer, madame, c'est à vous.

Mme Carole Barron (présidente et chef exécutive, Conseil canadien de la réhabilitation et du Travail): Merci beaucoup.

Le Conseil Canadien de la Réhabilitation et du Travail se réjouit d'avoir l'occasion de vous présenter ce mémoire et sachez que nous apprécions beaucoup l'occasion que vous nous donnez.

Je vais tout de suite passer à la page 4 de notre mémoire pour entrer dans le vif du sujet.

Le président: Je dois préciser que les mémoires nous ont effectivement été envoyés, mais qu'ils ont été laissés par accident à Ottawa. On est en train de nous les acheminer. Nous les recevrons avant la fin de vos exposés. Vous pouvez donc nous parler de la page 4, mais je vous invite à nous lire le contenu, puisque, comme je le disais, nous recevrons vos mémoires sous peu.

Mme Carole Barron: Eh bien, je vais vous faire la lecture de notre mémoire de 9 pages à partir de la page 4 et je vais soumettre huit questions clés à votre attention.

Pour vous résumer rapidement ce dont il s'agit, sachez que, sur la base de ses 30 années d'expérience dans les questions d'emploi et sur la foi des résultats de ses recherches, et plus important encore,

d'après son étude réalisée en 2005 sur la planification de la diversité en vue de l'intégration au marché du travail, le CCRT estime qu'il va falloir élaborer des politiques et des stratégies destinées à garantir un statut équitable à toutes les Canadiennes et à tous les Canadiens souffrant d'un handicap. Il est très important de mobiliser non seulement les instances gouvernementales compétentes, mais aussi l'ensemble des intervenants, des personnes handicapées, des employeurs et des organismes communautaires autour d'un programme inclusif qu'il faut adopter et promouvoir.

Le CCRT soumet les aspects suivants à votre examen, aspects qui ne sont pas cités par ordre de priorité.

Premièrement, il est essentiel de comprendre que cette question touche chaque secteur des quatre groupes visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les problèmes des groupes marginaux, des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles souffrant de handicaps se situent dans le contexte plus vaste des incapacités. Il faut encourager les divers groupes marginalisés à établir des plans d'action précis faisant ressortir leurs difficultés dans le cadre des différentes politiques et stratégies sociales, en vue d'appliquer les principaux facteurs qui contribueront à améliorer leur qualité de vie. Pourquoi certains gouvernements offrent-ils un meilleur soutien que d'autres à cet égard? Comment les structures gouvernementales actuelles permettent-elles d'obtenir un tel soutien? En quoi les gouvernements peuvent-ils s'inspirer des stratégies des organismes communautaires pour faire progresser la cause des handicapés?

Deuxièmement, il faut prendre en compte les trois principales catégories d'intéressés, soit les organismes communautaires qui assurent et/ou profitent des services, les personnes handicapées elles-mêmes, et les employeurs. Cette reconnaissance aiderait le gouvernement à élaborer une stratégie nationale d'emploi pour les handicapés en âge de travailler. Il serait souhaitable de compléter la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par un ensemble cohérent et intégré de politiques et de programmes en faveur des personnes handicapées de façon à appuyer la Stratégie nationale d'emploi. Les organismes qui se prévalent des services et les employeurs ont besoin d'instruments, de renseignements et de ressources d'assistance à l'emploi comme ceux qu'offrent le programme d'accommodation au travail du CCRT, le programme coopératif pour l'intégration des compétences essentielles au marché du travail, les partenariats aux fins de formation professionnelle et le site internet *WORKink* portant sur l'emploi. Il est indispensable que les personnes handicapées puissent obtenir les informations nécessaires concernant le marché du travail, acquérir une formation et se perfectionner. Des moyens additionnels pour apprendre entre autres à faire une recherche d'emploi, à préparer un curriculum vitae et à évaluer les emplois qui conviennent, ainsi que des conseils et d'autres mesures d'assistance, aideront les personnes handicapées à chercher, trouver et conserver un emploi véritable et équitable. Les employeurs ont besoin d'aide pour arriver à recruter des candidats handicapés compétents, et pour savoir comment adapter les conditions d'emploi et quels sont les moyens d'assistance disponibles.

Troisièmement, pour que l'établissement de normes nationales soit profitable, au plan stratégique il importe d'assurer la transférabilité des moyens de soutien. Le gouvernement doit admettre qu'il est nécessaire d'accorder aux handicapés un accès égal à tous les types de soutien offerts dans l'ensemble du pays, en guise de premier pas pour qu'ils puissent travailler, y compris en dehors de leur lieu de résidence actuel. Les possibilités de travail doivent être transférables d'une province à l'autre.

Quatrièmement, en mettant au point des solutions pour faciliter l'emploi, il faut miser d'abord sur les principaux organismes communautaires d'envergure nationale qui ont prouvé leur aptitude à établir des partenariats, à faire progresser la cause des handicapés et à atteindre des résultats concrets. Ce programme d'action dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ferait en sorte que les vérificateurs puissent collaborer avec les organismes communautaires reconnus qui mettent en relation les employeurs avec les organismes disposant des ressources et des outils indispensables à leurs besoins.

• (1310)

Il ne serait pas nécessaire alors d'augmenter le nombre de fonctionnaires chargés de vérifier si les 1 400 employeurs et plus assujettis à cette loi la respectent effectivement; il suffirait de coopérer avec les organismes communautaires qui assurent la liaison avec les employeurs. Cette façon de faire augmenterait aussi la « crédibilité » des agences communautaires auprès des employeurs.

Cinquièmement, bien qu'il ait cessé de financer la formation, le gouvernement fédéral devrait assumer un dirigeant sur ce plan. Les personnes handicapées ont besoin d'obtenir une formation et un soutien aux fins d'emploi, par le biais d'organismes communautaires possédant de l'expérience et une expertise bien établies. Les responsables au gouvernement doivent connaître de façon approfondie les organismes en question, leur capacité d'offrir de tels services et les façons éventuelles de leur prêter assistance.

Il nous paraît par ailleurs discutable d'établir encore des mécanismes de surveillance exerçant uniquement une autorité

morale alors que, de toute évidence, à peine 52 p. 100 des employeurs soumis à la loi avaient fait l'objet d'une vérification en 2004, et qu'il en restait encore 309 à examiner, dont 247 comptant un effectif de 100 à 500 employés. Comment peut-on faire respecter la loi ou suggérer des façons de mieux l'appliquer s'il est impossible de collaborer avec les employeurs pour satisfaire leurs besoins? Il faudrait adopter des mesures plus strictes pour « obliger » les autorités à indiquer si les organisations respectent ou non les dispositions de la loi.

Un avant-dernier point. Des forums nationaux sur les problèmes des personnes handicapées, tout en aidant les employeurs, donneraient en même temps l'occasion aux organismes communautaires d'entrer en contact avec eux. Pour accroître les possibilités dans ce cas — un aspect peu reconnu —, il serait souhaitable de créer un conseil sectoriel sur les problèmes d'incapacités. Cette démarche sectorielle contribuerait à répondre aux besoins relatifs des enfants et des familles, des personnes handicapées et des autres groupes de gens vulnérables, menacés ou exclus, et donc à faire progresser les stratégies et les initiatives gouvernementales. La mise en relation des représentants de tous les groupes de développement social pour trouver pistes de solution aux problèmes primordiaux favoriserait les échanges d'idées et de contacts et permettrait aux gouvernements de mieux atteindre leurs objectifs sociaux.

Je passe à mon dernier point, monsieur le président.

Il est primordial de reconnaître la valeur et l'utilité des organisations non gouvernementales d'envergure nationale. Il faudrait financer le développement des capacités dans le cas des organismes qui obtiennent de bons résultats et réussissent à atteindre des objectifs précis, tout en faisant preuve d'innovation et de leadership pour promouvoir la participation, l'égalité des droits et les possibilités d'accès aux Canadiens et Canadiennes souffrant d'incapacités. Le gouvernement pourrait se baser entre autres critères sur la représentativité, la capacité d'action réceptivité, les contacts et les résultats enregistrés pour évaluer l'efficacité d'un modèle axé sur le rendement; toutefois, il conviendrait de financer également les organismes communautaires afin d'améliorer les perspectives.

• (1315)

Le président: Merci beaucoup, madame Barron.

Nous allons passer aux témoins suivants.

Monsieur Wilson, c'est vous qui allez prendre la parole? Vous avez sept minutes.

M. Bob Wilson (directeur, Travail indépendant, DSIE (Développement social et d'innovation d'entreprises)): Je m'appelle Bob Wilson et je représente Peter Nares, directeur exécutif de Développement social et d'innovation d'entreprises, ou DSIE.

DSIE est un organisme caritatif national qui s'est donné pour mission d'aider les Canadiens sans emploi à devenir autosuffisants grâce à des initiatives portant sur le travail autonome et sur l'utilisation des avoires et des économies. Nous allons donc vous exposer la situation des Canadiens handicapés qui ont de plus en plus besoin de l'appui du gouvernement pour se créer des emplois autonomes.

Comme les membres du comité le savent, le taux de participation des personnes handicapées au marché du travail est nettement inférieur à celui de la population en général. Comme les programmes de soutien à l'emploi les plus efficaces du gouvernement fédéral sont liés à la participation au marché du travail et à la contribution à la caisse de l'AE, beaucoup de personnes handicapées n'ont droit à aucune prestation et sont donc mal servies.

Le travail autonome représente une partie importante du marché du travail au Canada, puisque près d'un travailleur sur six est à son compte. À l'instar de ce qu'on constate pour la population en général, les Canadiens handicapés optent de plus en plus pour des emplois autonomes.

Le gouvernement fédéral appuie principalement le travail autonome par le truchement de l'AE. Comme il est avéré que les travailleurs indépendants sont autosuffisants, ils permettent donc à la caisse d'assurance-emploi de réaliser des économies.

Le Programme de prestation pour activité indépendante a permis de mettre sur pied un réseau d'organisations communautaires en conseil d'entreprises qui est en mesure d'offrir aux entrepreneurs non handicapés une formation et des conseils sur le travail autonome. D'un autre côté, 4 p. 100 seulement des bénéficiaires de la prestation pour activité indépendante sont des personnes handicapées et les nombreux organismes spécialisés n'ont pas les compétences requises pour s'occuper d'eux efficacement.

Bien que le travail autonome ne convienne pas à tout le monde, beaucoup de personnes handicapées ont l'esprit d'entreprise nécessaire pour se lancer à leur compte. Le travail autonome est de plus en plus reconnu comme une option d'emploi synonyme de souplesse et d'acquisition de compétences utiles pour les personnes handicapées.

Le gouvernement, les entreprises et les organismes s'occupant des personnes handicapées reconnaissent de plus en plus que le travail autonome est une option viable pour les handicapés. Grâce à un financement fédéral et provincial, des organismes comme le nôtre parviennent à offrir des programmes novateurs bien que relativement isolés du reste. Par exemple, DSIE est en train de mettre sur pied un réseau du travail indépendant constitué d'organisations de personnes handicapées et d'organismes de gens d'affaires servant la population handicapée, et comportant un site Internet sur l'accessibilité destiné à informer les petites entreprises ontariennes au sujet de la nouvelle loi concernant les personnes handicapées. Malgré tout ce qui a été fait grâce à ces projets et aux réseaux de prestations de service à la population en général, il n'existe pas de programme pancanadien destiné à soutenir les personnes handicapées qui veulent devenir travailleurs autonomes.

Pour permettre aux personnes handicapées d'avoir le même accès aux services de soutien que les autres Canadiens, nous pensons que le comité et le gouvernement fédéral devraient adopter une série de mesures. Ainsi, nous recommandons que le comité considère que les emplois autonomes sont une façon, pour les personnes handicapées, de participer au marché du travail. Nous recommandons que le gouvernement fédéral prenne acte du fait que l'absence de programmes de soutien nationaux et de plan pancanadien destiné à aider les personnes handicapées à créer leur emploi sont deux problèmes qu'il faut régler pour remédier à la situation. Par ailleurs, le comité devrait aller jusqu'à recommander que l'emploi autonome pour les personnes handicapées fasse l'objet d'un programme reconnu et suivi offert en vertu des ententes fédérales-provinciales sur le marché du travail.

Enfin, le comité devrait recommander au gouvernement fédéral d'entamer des consultations auprès des organisations qui offrent des services de soutien à l'emploi autonome aux personnes handicapées et de collaborer avec elles afin de dégager des pratiques exemplaires et d'élaborer une base de données à l'intention des organisations qui ont pour vocation d'aider les personnes handicapées à bénéficier d'un meilleur accès au travail autonome. Il serait question d'établir un programme offrant des services semblables à ceux dont profitent les

bénéficiaires du Programme de prestation pour travail indépendant, si ce n'est qu'on s'adresserait, dans ce cas, à des personnes handicapées.

Merci de nous avoir offert la possibilité de vous rencontrer et de nous donner de votre temps.

• (1320)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Wilson.

Nous allons passer à M. MacGregor.

M. David MacGregor (professeur de sociologie, Collège universitaire King's de l'Université de Western Ontario, à titre personnel): Merci de me donner l'occasion de vous entretenir d'une question de plus en plus importante pour les Canadiennes et les Canadiens, je veux parler de la fin de la retraite obligatoire.

Sachez que j'ai collaboré à l'édition d'un livre intitulé « Time's Up! Mandatory Retirement in Canada » et que j'ai également écrit sur le sujet. L'année dernière, j'ai participé à la formulation des recommandations adressées au gouvernement de l'Ontario, recommandations à la suite desquelles celui-ci a décidé de mettre un terme à la retraite obligatoire.

Le 12 décembre 2006, soit dans moins de deux mois, le gouvernement de l'Ontario interdira donc la retraite obligatoire. Il s'agit-là d'une mesure de très grande importance, mais qui devrait être imitée partout ailleurs au Canada, dans les provinces et dans les secteurs d'activité qui relèvent de la compétence fédérale.

Les membres du comité permanent savent que la retraite obligatoire à 65 ans est encore la règle au Canada, sauf au Québec, en Ontario et au Manitoba. D'ailleurs, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* renferme une disposition particulière qui permet aux employeurs de congédier des travailleurs à cause de leur âge.

Or, le congédiement à 65 ans en relation avec les dispositions concernant le départ obligatoire à la retraite n'a jamais été justifié. La *Charte canadiennes des droits et libertés* interdit la discrimination sur la base de l'âge, ce qui n'empêche que cette forme de discrimination a prévalu dans certaines des institutions les plus puissantes au Canada, notamment les gouvernements, les tribunaux, les syndicats et le secteur privé, ce qui veut dire que les efforts déployés au cours de 20 dernières années pour mettre un terme à la retraite obligatoire n'ont pas abouti, du moins pas jusqu'à ce que le gouvernement de l'Ontario prenne cette décision historique.

La retraite contrainte à 65 ans a pris fin aux États-Unis il y a près de 30 ans. La Nouvelle-Zélande et l'Australie ont aboli cette pratique dans les années 90 et, le gouvernement du Canada lui-même, a même cessé d'obliger ses fonctionnaires à prendre une retraite obligatoire en 1986, il y a 20 ans.

La popularité croissante de l'abolition du départ obligatoire à la retraite au Canada devrait, prochainement, sonner le glas de cette pratique. Je vais vous expliquer pourquoi.

Les baby-boomers arrivant dans la soixantaine, un nombre sans précédent de Canadiens et de Canadiennes seront bientôt visés par cette règle sur la retraite obligatoire. Avant, le nombre de travailleurs arrivant à 65 ans représentait une petite minorité sans pouvoir. Nous allons, je pense, constater que ce groupe de Canadiens âgés, qui va croître en importance, va exercer de plus en plus de pressions pour que l'on mette un terme à cette pratique.

Les travailleurs âgés de 65 ans vont prendre leur retraite alors que le pays va être confronté à d'énormes pénuries de main-d'oeuvre. La plupart des Canadiens vivent de plus en plus vieux et de plus en plus en santé. Beaucoup d'entre eux possèdent des connaissances et des capacités qui sont supérieures à celles des jeunes travailleurs. Il est, selon moi, totalement illogique de les exclure de la population active.

Les membres du comité, comme beaucoup d'autres d'ailleurs, savent que les régimes de pension et de retraite au Canada sont énormément sollicités et qu'un grand nombre de Canadiens n'ont pas les ressources financières nécessaires pour s'offrir une retraite de longue durée. Le fait de les contraindre à abandonner leur emploi revient à leur imposer un avenir absurde et cruel.

Les Canadiens âgés rejettent les stéréotypes du vieillissement. Ils sont en train d'inventer un mode de vie qui passe par une participation au marché du travail. Les gouvernements se doivent d'encourager cette évolution tout à fait passionnante en abattant tout ce qui s'oppose à la pleine participation des travailleurs âgés.

Je conclurai ma présentation en demandant au comité de recommander que le gouvernement fédéral donne l'exemple en mettant un terme à ce qui constitue, disons-le, une pratique honteuse, celle de contraindre les gens à prendre leur retraite.

Dans un premier temps, il faut modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour exclure la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi. Le gouvernement fédéral devrait se fixer pour priorité d'adopter un programme proactif visant à encourager les gens à continuer de travailler plus tard dans leur vie.

• (1325)

Les droits de la personne des Canadiens âgés doivent être pleinement reconnus. Les gens de plus de 65 ans ne devraient plus être traités comme des citoyens de seconde zone.

Merci de votre attention.

Le président: Merci beaucoup. Si vous aviez eu la chance d'entendre notre dernier groupe de témoins, vous auriez pu constater que nous avons tenu une discussion complète sur le même sujet. Cela étant, nous avons hâte d'entendre votre point de vue d'expert.

Nous aurons deux séries de questions et je vais commencer par donner la parole à M. D'Amours pour sept minutes.

Mr. Jean-Claude D'Amours (Madawaska—Restigouche, Lib.): Merci, monsieur le président.

Si vous avez besoin de l'interprétation, servez-vous des écouteurs, car je vais poser ma question en français.

[Français]

Ma question s'adresse à M. Wilson.

Vous avez mentionné tout à l'heure que compte tenu que les personnes handicapées avaient certaines difficultés à s'intégrer au marché du travail, elles optaient davantage, peut-être par obligation, pour un travail autonome. J'aimerais que vous développiez ce sujet.

Cette question a retenu mon attention à tel point que je me suis demandé pourquoi il était plus facile d'être travailleur autonome que de travailler dans une industrie ou une entreprise.

Quelles sont les différentes barrières qui peuvent exister? Est-ce seulement une question de perception, ou est-ce tout simplement plus facile pour les gens de travailler dans leur milieu, avec leurs choses? Pourriez-vous développer davantage ce sujet, afin que je puisse bien comprendre la problématique ou la différence?

[Traduction]

M. Bob Wilson: Il y a certes des obstacles qui s'opposent aux personnes handicapées désireuses de travailler à leur compte, mais le travail autonome permet une certaine souplesse qu'on ne trouve généralement pas dans les emplois réguliers. Cette souplesse s'exprime notamment dans le nombre d'heures de travail et dans les horaires de travail.

Il arrive souvent que les personnes handicapées aient besoin d'être guidées pour analyser leurs idées d'entrepreneur, pas uniquement du point de vue du marché — comme doit le faire toute personne qui s'installe à son compte ou qui lance une entreprise plus importante — mais pour recenser les problèmes auxquels elle risque d'être confrontée sur le plan commercial et sur celui de l'accommodement, à cause de son incapacité. Les personnes handicapées peuvent effectivement s'installer à leur compte, mais elles doivent examiner la situation avec réalisme, sous l'angle des affaires.

Je ne dirai pas qu'il est facile pour une personne handicapée de s'installer à son compte. Dans certains cas, les défis à surmonter sont énormes mais il n'empêche que les possibilités demeurent étant donné la souplesse que leur permet cette formule et l'occasion qu'elles ont de travailler dans leur milieu et sur un marché très particulier.

Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question.

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours: Oui, mais je vais peut-être aller un peu plus loin.

Votre organisation va-t-elle aider aussi financièrement?

[Traduction]

M. Bob Wilson: Non, nous n'offrons pas de financement.

Notre organisation a publié toute une batterie de documents destinés aux organismes de conseil d'entreprise et d'aide aux personnes handicapées pour leur indiquer comment accompagner les personnes handicapées désireuses de s'installer à leur compte. C'est une des premières choses que nous avons faite. Nous avons pris le temps de nous entretenir avec des particuliers et des organisations qui possèdent une vaste expérience tant sur le plan de l'aide à l'emploi autonome que sur celui de l'incapacité.

Il y a déjà plusieurs années que notre organisation essaie de rassembler les organismes d'aide aux personnes handicapées et les organismes d'aide au travail indépendant. Plutôt que de travailler chacun de leur côté à réinventer la roue, nous leur proposons de s'appuyer mutuellement. Il est possible d'appliquer des approches très efficaces dans le cas des personnes handicapées en ce qui concerne la formation, les démarches mises en oeuvre et la prestation de conseils. Il arrive que les organismes spécialisés dans l'aide aux entreprises ne soient pas au courant de ces approches.

D'un autre côté, il faut aider les personnes handicapées à entretenir des attentes très réalistes face à leur idée d'entreprise et il faut travailler avec elles, comme avec n'importe qui, pour les aider à élaborer des concepts d'entreprise susceptibles de porter fruit. C'est une des choses que nous avons apprises.

Nous sommes intimement convaincus par les bienfaits de cette approche parce qu'elle est novatrice et qu'il est possible de réaliser bien des choses en passant par les organisations présentes à l'échelle du pays. Nous estimons que le moment est venu, pour le gouvernement fédéral, de faire preuve de leadership dans le domaine de la recherche et de favoriser le rapprochement entre les organisations qui, souvent, travaillent un peu en vase clos.

Nous pensons qu'il existe un besoin en matière d'échange d'informations et qu'il faut débloquent les ressources — je songe surtout à des données de recherche sur des pratiques exemplaires et à ce genre de choses — pour que davantage de personnes handicapées disposent d'informations qui leur permettront de réussir en tant qu'entrepreneurs... et que les organisations qu'ils desservent bénéficient aussi de ces informations.

• (1330)

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours: Vous avez raison de dire que les agences de développement économique sont plus ou moins informées des différentes formes d'aide qui peuvent être apportées aux personnes handicapées.

Avant d'être député, je travaillais dans le domaine du développement économique. Chez nous, au Nouveau-Brunswick, dans toute ma région, jamais on ne nous a présenté la possibilité de fournir de l'aide additionnelle ou des liens nécessaires entre les personnes handicapées et leur travail ou leur projet d'entreprise.

Mon prochain commentaire sera le dernier, parce que le temps s'écoule rapidement.

Vous avez mentionné plus tôt qu'un des obstacles était la question du nombre d'heures ou la flexibilité quant à l'horaire de travail. C'est un peu la même chose qui se produit à d'autres niveaux. Par exemple, les personnes âgées vivent la même problématique. Dans le cas des personnes handicapées, c'est à cause d'une limite, et dans le cas des personnes âgées, c'est parce qu'elles veulent avoir un équilibre entre l'après-carrière et leur participation au marché du travail. Dans le cas des gens que vous aidez, c'est par obligation, parce qu'ils ont un problème physique ou de santé.

[Traduction]

M. Bob Wilson: Deux choses: dans un avenir prévisible, nous allons constater l'apparition d'un lien de plus en plus étroit entre le vieillissement de la population et le handicap. Il y a certainement des gens ici qui connaissent mieux la question que moi, mais il se trouve qu'à l'heure actuelle un Canadien sur sept est atteint d'un handicap à un degré ou à un autre, et que nous passerons sans doute à un sur cinq dans les 20 prochaines années. C'est logique, étant donné l'effet du vieillissement de la population. Ce lien va donc se poursuivre et s'intensifier.

Le travail indépendant permet notamment aux personnes handicapées d'avoir plus de souplesse. La réussite des personnes handicapées dans un emploi autonome ne ressemble pas forcément à celle à laquelle on est habitué dans le monde des affaires. Dans bien des cas, ces personnes parviennent tout simplement à retirer des gains raisonnables de plusieurs sources.

Il est possible d'occuper un travail à temps partiel fondé sur ses compétences et ses aptitudes. Il est également possible d'avoir un travail autonome ou un emploi à temps partiel. D'un autre côté, les gens peuvent retirer un petit revenu d'un régime de pension ou d'invalidité, par exemple.

Nous nous sommes fait dire qu'il faut offrir le maximum de possibilités aux personnes handicapées. Le travail autonome peut ne pas être leur seul emploi et constituer plutôt une activité supplémentaire leur permettant d'obtenir un revenu d'emploi raisonnable.

Nous avons organisé les groupes de discussion auxquels ont participé quelque 175 organisations. Nous avons rassemblée des personnes handicapées, des gens d'affaires et des représentants d'organisations d'handicapés. Tous ces gens-là nous ont clairement

dit qu'il faut viser la souplesse et offrir le maximum de possibilités aux handicapés, notamment sur le plan du travail autonome; les deux camps nous ont précisé qu'il leur fallait apprendre et travailler ensemble.

• (1335)

Le président: Merci, monsieur D'Amours.

Nous allons maintenant passer à Mme Bonsant pour sept minutes.

[Français]

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): Ma question s'adresse à M. MacGregor.

Tout à l'heure, un témoin est venu nous parler des gens de 50 ans et plus qui ne voulaient pas être dans l'obligation de prendre leur retraite.

Ce qui me dérange un peu, c'est qu'avec les changements technologiques et compte tenu que beaucoup d'industries n'offrent pas de formation continue, si vous ne voulez pas repousser la pension à 65 ans — ce n'est pas une obligation —, qui dit qu'il n'y aura pas des gens de 65 ans qui seront obligés de continuer à travailler, même s'ils ne connaissent pas les nouvelles technologies?

Est-ce que cela deviendra un couteau à double tranchant? Est-ce que les employeurs obligeront ces gens à continuer à travailler jusqu'à 70 ans malgré le fait qu'ils désirent prendre leur retraite à 60 ou 65 ans?

[Traduction]

M. David MacGregor: Je n'ai certainement pas voulu dire qu'il faut obliger les gens à travailler. J'estime que le travail doit demeurer un choix, que vous ayez moins ou plus de 65 ans. D'un autre côté, je pense qu'il ne faut pas imposer le cadeau de la retraite à qui que ce soit. Le départ à la retraite est une décision qui vous appartient à vous, et à personne d'autre.

Pour ce qui est des nouvelles technologies, il y a des données intéressantes. Par exemple, l'un des groupes d'utilisateurs les plus importants des services de rencontre en ligne est celui des plus de 65 ans. J'ai également été surpris de découvrir que ce sont les retraités qui jouent le plus aux jeux vidéo et aux jeux Internet.

Si l'on songe à la technologie en termes d'utilisation des ordinateurs ou de compréhension de la haute technologie, je ne suis pas certain que les plus âgés présentent un déficit cognitif quelconque à cet égard. C'était pourtant ce que l'on croyait autrefois quand on pensait que les personnes âgées étaient dépassées, mais je pense que ce n'est plus le cas. J'ai un adolescent à la maison et je reconnais volontiers qu'il est capable de faire certaines choses sur l'ordinateur que je ne comprends pas. D'un autre côté, j'ai des compétences qu'il ne possède pas, même s'il est préférable que je ne le lui fasse pas sentir.

C'est cela une personne âgée. Elle possède une véritable banque de savoir qui n'est pas reconnue par notre société. Nous estimons que les personnes âgées sont dépassées quand, en fait, je crois que c'est elles qui sont en avance sur les jeunes grâce à leurs connaissances et à leur expérience accumulée. On effectue de plus en plus de recherches pour permettre aux personnes âgées de ne pas perdre la mémoire. La mémoire peut même se renforcer avec l'âge. Par ailleurs, étant donné leurs longs états de service, les personnes âgées ont accès à des choses qui appartiennent au passé, mais qui ont gardé leur pertinence. Malheureusement, les jeunes ne s'en rendent pas compte.

Je ne veux pas prendre trop de temps pour en venir à ce qui vous intéresse, mais je suis évidemment contre le fait que l'on contraigne qui que ce soit à travailler. Ce n'est pas ce que je défends. D'un autre côté, dans le cas de la retraite — comme je l'ai dit plus tôt —, il ne faudrait pas obliger les gens à se prévaloir de ce cadeau.

[Français]

Mme France Bonsant: Si les gens ne veulent pas prendre leur retraite par peur de manquer d'argent, c'est une chose; mais dans le cas où il s'agit d'un excellent professeur de 65 ans qui veut continuer à travailler pour faire bénéficier les plus jeunes de son expérience, c'est autre chose.

Tout le monde sait que l'expérience ne s'achète pas, ça s'acquiert. Si on garde une personne plus longtemps sur le marché du travail, c'est la relève qui ne suit plus. C'est une question d'équilibre. Une personne qui demeure en poste jusqu'à 72 ans ou 75 ans prive un jeune de 22 ans ou 23 ans de 10 années d'expérience. Or, plusieurs organisations non gouvernementales ont besoin de bénévoles, de la riche expérience que possèdent les personnes du troisième âge.

Je donne cela comme exemple, car j'ai travaillé 30 ans à Bell Canada. Cela fait deux ans que je n'y suis plus, et la technologie dans le domaine des télécommunications change tous les trois mois. Si j'y retournais, je serais complètement perdue. Je ne serais utile que pour faire des photocopies. Il y a eu trop de changements.

Si je prenais ma retraite, je ne voudrais pas retourner travailler. Cependant, je ferais du bénévolat, soit dans le domaine de l'alphabétisation ou pour accompagner des personnes âgées. Ce qui me pose un problème, c'est lorsqu'on dit qu'une personne peut vouloir travailler jusqu'à 72 ans. Elle pourrait faire autre chose.

J'aimerais connaître votre opinion là-dessus.

• (1340)

[Traduction]

M. David MacGregor: Il se trouve que je suis moi-même un vieux professeur. J'ai 63 ans et, si l'Ontario n'avait pas modifié la loi, je me serais retrouvé sans travail dans un an et demi environ. C'est donc quelque chose qui me touche de près.

Nous sommes effectivement confrontés à un gros problème de pénurie de professeurs d'université. Il y aura donc des emplois et des débouchés pour les jeunes dans ce domaine. Ce ne fut pas le cas pendant longtemps parce que la population estudiantine avait diminué. Tout ça a changé et il y a beaucoup de débouchés.

Et puis, ce phénomène ne se vérifie pas uniquement dans le secteur universitaire. Dans le gouvernement et dans les entreprises privées, c'est la même chose. Et cette situation se poursuivra. Je ne prendrai certainement pas une retraite à 65 ans, mais beaucoup de collègues de ma classe d'âge le feront et libéreront donc de nombreux emplois. Tout ce que je dis, c'est que ceux d'entre nous qui voudraient continuer de travailler devraient avoir la possibilité de le faire.

J'ai oublié ce dont vous vouliez parler en deuxième lieu. Pourriez-vous me rappeler votre dernière question?

[Français]

Mme France Bonsant: J'ai proposé que les gens de 60 à 65 ans fassent un petit peu de bénévolat.

Ma question était la suivante: si on oblige une personne à prendre sa retraite, mais qu'elle refuse, est-ce à cause d'un manque d'argent?

[Traduction]

M. David MacGregor: Merci d'avoir rafraîchi ma mémoire. Excusez-moi, j'avais oublié.

[Français]

Mme France Bonsant: C'est l'âge!

[Traduction]

M. David MacGregor: C'est bien de cela dont il s'agit: l'âge.

L'une des choses les plus intéressantes que j'ai constatée à propos du bénévolat, c'est que la plupart des bénévoles sont des jeunes. Les organismes de bénévolat dépendent souvent de très jeunes gens plutôt que des personnes âgées. Nous avons l'impression que les bénévoles viennent essentiellement de la tranche la plus âgée de la population, mais quand on voit ce que font les organisations de bénévoles en général, on se rend compte que la plupart de ceux qui donnent de leur temps travaillent par ailleurs.

Je vais vous donner un exemple. Ma fille de 11 ans joue dans une équipe de hockey. Elle joue pour les Dauphins d'Etobicoke — je tenais à glisser cela aujourd'hui. Beaucoup de ses entraîneurs sont très jeunes — beaucoup plus jeunes que moi qui suis un parent âgé. Il s'agit de bénévoles. Ils ont tous des emplois, mais cela ne les empêche pas de faire du bénévolat. Cela pourrait encore être le cas pour les plus de 65 ans qui voudraient continuer de travailler.

Mme France Bonsant: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Albrecht, pour sept minutes.

M. Harold Albrecht (Kitchener—Conestoga, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à notre groupe de témoins.

Je vais brièvement revenir sur la question de la retraite obligatoire. J'ai eu la chance de voyager dans de nombreux pays et j'ai constaté, même si c'est de façon non scientifique, que dans de nombreuses cultures de par le monde, on respecte les personnes âgées et on les admire beaucoup plus qu'en Amérique du Nord. Je me dis depuis toujours qu'on minimise l'apport potentiel des personnes âgées et je suis bien sûr d'accord avec votre initiative.

J'ai une question à vous poser. Pourriez-vous m'aider à comprendre le genre de processus qui a permis de convaincre le gouvernement de l'Ontario qu'il fallait mettre un terme à la retraite obligatoire?

• (1345)

M. David MacGregor: Je ne suis pas certain de connaître toute la réponse à votre question. Le point tournant, en Ontario, est intervenu en 2000, quand la Commission ontarienne des droits de la personne, alors dirigée par M. Norton, a produit un rapport et livré un réquisitoire contre la retraite obligatoire. Cela étant, le rapport et l'initiative de la Commission des droits de la personne remontent à l'an 2000. Je crois que cela, c'est très important.

Toutefois, en 2003, à la veille d'une élection, le gouvernement de l'époque a pensé qu'il pourrait récupérer quelques voix en déclarant la fin de la retraite obligatoire. C'est absolument fabuleux ce que ce gouvernement a fait alors en déclarant ainsi, à la veille d'une élection, qu'il mettrait un terme à la retraite obligatoire. Malheureusement, il a été chassé du pouvoir, mais la proposition était là et le gouvernement libéral qui a suivi, sous la gouverne de M. McGuinty, a repris la balle au bond l'année suivante. Bien qu'il ne se soit pas montré intéressé par cette proposition au début, il allait plus tard changer d'avis. Comme je le disais, c'est environ un an après son arrivée au pouvoir que le gouvernement libéral a décidé de reprendre cette initiative des Conservateurs.

J'ai l'impression, comme je le disais, que tout cela a été déclenché par la Commission ontarienne des droits de la personne, mais aussi par le fait que les gouvernements, libéral et conservateur, se sont rendu compte qu'un grand nombre d'Ontariens voulaient se débarrasser de cette disposition.

M. Harold Albrecht: Merci. J'aimerais que le gouvernement libéral de l'Ontario fasse preuve de la même sagesse à propos de quelques initiatives qu'avait proposées le gouvernement précédent, mais je n'en dirai pas plus à ce sujet.

Le président: Vous cherchez des noises, Harold?

Des voix: Oh, oh!

M. Harold Albrecht: J'ai une autre remarque à faire ainsi qu'une question à poser à mesdames Barron et Ricker. Au septième point, mais c'est peut-être au huitième, vous parlez de reconnaître la valeur des ONG... ce avec quoi je suis tout à fait d'accord. Je me demandais si vous ne pourriez pas nous donner des exemples où c'est déjà le cas et nous dire comment on pourrait étendre cette expérience, s'en servir de modèle. Je suis convaincu que nous devons nous appuyer sur la compétence et les connaissances de ceux et de celles qui ont déjà réalisé ce genre de travail, plutôt que de réinventer la roue.

Mme Carole Barron: Merci beaucoup pour cette question très ouverte. Si nous pouvions y passer le restant de la journée, j'en profiterais pour vous donner une réponse détaillée.

Je me limiterai, toutefois, à vous parler de la position du Conseil Canadien de la Réhabilitation et du Travail pour vous dire que notre organisation a déjà 30 ans cette année. Nous sommes le produit de l'amalgame d'un certain nombre d'organismes communautaires qui, dans les années 60, estimaient que l'emploi était très important. Au fil du temps, le CCRT a continué d'évoluer. De nos jours, notre mandat consiste à promouvoir, à l'échelle internationale, mais surtout au Canada, le concept d'emploi véritable et équitable pour les personnes handicapées. Notre programme d'emploi est donné comme un modèle de pratique exemplaire au Canada dans les rapports « À l'unisson 2001 » et « À l'unisson 2002 ».

Il existe un programme très documenté, le Programme associatif pour l'acquisition des compétences, qui est le résultat du rapport Obstacles et du travail du CCRT dans les années 90.

Notre premier programme du genre remonte à 1995 et, dans notre bureau, nous avons d'ailleurs donné à la collaboratrice qui m'accompagne aujourd'hui, le surnom de « reine du Programme associatif pour l'acquisition des compétences ». En cinq ans, plus de 400 personnes handicapées sont passées par notre programme modèle dont le taux de réussite est encore de 83 p. 100. Tous ceux et toutes celles qui sont passés par notre programme ont encore un emploi au Canada.

À partir de ce programme... comme le gouvernement du Canada a transféré la responsabilité du financement aux provinces, nous

n'avons plus le droit de parler de « formation » quand nous faisons une demande de financement au gouvernement. C'est pour cela que notre Programme associatif pour l'acquisition des compétences, le PAC, est devenu le Programme de partenariats pour l'intégration au marché du travail qui, comme vous le savez, est à l'ordre du jour heure pour ce gouvernement.

Nous lui en sommes très reconnaissants, parce que ce programme a donné d'excellents résultats. Le CCRT a modelé son Programme de partenariats pour l'intégration au marché du travail sur le PAC. Nous sommes financés par Service Canada de la Région du Grand Toronto. Nous avons également reçu des fonds de Service Canada à Surrey, en Colombie-Britannique. Nous avons collaboré avec d'autres organismes communautaires pour les aider à utiliser notre programme afin qu'ils puissent travailler à partir de leurs bases de clients dans les régions moins peuplées du Canada.

De plus, nous avons travaillé avec d'autres organismes communautaires pour appréhender les éléments fondamentaux et faire en sorte que les personnes handicapées puissent trouver un emploi leur convenant. Convaincus qu'il est justifié d'aider les personnes handicapées à trouver un emploi et qu'il existe une méthode à appliquer pour cela, nous avons collaboré avec un certain nombre de groupes et d'organismes nationaux. Cela n'a donc rien d'anecdotique. Le travail accompli grâce aux ONG au Canada et la valeur de la collaboration de ces ONG avec les ministères fédéraux, sur le plan de l'emploi des personnes handicapées, sont avérés.

• (1350)

M. Harold Albrecht: Merci.

Me reste-t-il du temps ou est-ce que je dois m'arrêter?

Le président: Trente secondes.

M. Harold Albrecht: Monsieur Wilson, je sais que vous cherchez, par-dessus tout, à aider les personnes handicapées à se lancer à leur compte et je ne veux donc pas vous mettre au chômage. Toutefois, ne pensez-vous pas que le gouvernement fédéral devrait encourager les employeurs à engager des personnes handicapées?

Vous risquez de vous attirer des ennuis en...

M. Bob Wilson: J'ai des doutes à propos de ce genre de mesures d'encouragement. Je ne pense pas en savoir assez pour vous parler de mesures en particulier.

Je sais, pour avoir parlé et travaillé avec un certain nombre d'organisations spécialisées dans l'intervention auprès des personnes handicapées qu'il existe énormément d'information à l'intention des employeurs, bien que ceux-ci puissent ne pas être au courant. Une première étape pourrait consister à faire connaître à un plus grand nombre d'employeurs toutes les informations et toute l'assistance dont ils peuvent se prévaloir — assistance allant de la conception des locaux aux renseignements sur des applications informatiques.

M. Harold Albrecht: Je pensais davantage aux obstacles physiques, par exemple à ceux qui empêchent d'accéder à un bâtiment ou à un poste de travail. Existe-t-il des mesures d'encouragement à cet égard? Je ne sais pas.

M. Bob Wilson: Je crois savoir que des incitatifs fiscaux sont offerts en Ontario, région que je connais le mieux. Ici, la nouvelle loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario va imposer à toutes les entreprises des normes relativement strictes, et il faut s'attendre à ce que le milieu des affaires réclame à corps et à cri l'adoption d'incitatifs et de mesures d'accompagnement pour les aider à répondre à ces normes en matière d'accessibilité, de service à la clientèle et de communication.

Le président: Les députés savent comment transformer 30 secondes en trois minutes.

Mme Barron aura peut-être la possibilité de vous répondre au prochain tour.

M. D'Amours va entamer la deuxième série de cinq minutes par intervenant.

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours: Merci, monsieur le président.

Madame Barron, j'aurais quelques brèves questions à vous poser. Je comprends bien que l'objectif de votre organisme, entre autres, est de fournir du *training*. Vous m'excuserez, je viens du Nouveau-Brunswick, où on utilise parfois des mots anglais parce qu'on ne trouve pas le bon mot en français. La formation est importante pour votre organisation, en ce qui touche les personnes handicapées. Ai-je raison?

[Traduction]

Mme Carole Barron: C'est effectivement une partie de ce que nous faisons.

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours: Si c'est important, croyez-vous que le fait d'offrir de la formation aux gens en lecture et en écriture est important aussi pour leur permettre d'avancer dans leur milieu de travail?

[Traduction]

Mme Carole Barron: Au CCRT, tout tourne autour de l'acquisition des compétences. Les neuf compétences essentielles définies par le gouvernement du Canada se retrouvent dans nos programmes de formation destinés aux personnes handicapées. Nous administrons en outre un programme de gestion de cas très pointu en vertu duquel nous commençons par évaluer les handicapés qui se présentent chez nous. À cette étape, nous essayons de cerner les besoins de la personne en vue de l'inscrire à un cursus et de faire en sorte que sa formation fasse partie d'un tout. La formation ne doit pas se faire en vase clos. Ce plan de gestion des cas nous permet de déterminer ce que veut la personne dans le cadre de son perfectionnement professionnel, et c'est pour cela que nous disons qu'il s'agit d'un plan de perfectionnement professionnel personnalisé.

Nous pouvons être amenés à constater que la compétence en informatique fait défaut surtout si l'intéressé veut devenir technicien en informatique. Il n'est en effet pas possible d'être technicien si l'on ne possède aucune compétence en informatique.

L'alphabétisation est souvent l'élément qui fait défaut chez les personnes handicapées.

• (1355)

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours: Je suis content que vous utilisiez le mot « alphabétisation ». En fin de compte, vous dites que le gouvernement fédéral devrait s'assurer de fournir davantage d'aide pour la formation aux personnes handicapées. Je ne veux pas mettre

des mots dans votre bouche, mais je comprends aussi, sans faire de politique, que si on fait des coupes dans l'alphabétisation, cela limite justement l'accès à la formation pour des gens qui peuvent en avoir besoin. Pour certains, cette formation est même essentielle. En fin de compte, c'est comme si on les laissait de côté. En plus de vivre des situations particulières à cause de leur handicap, ces gens se font dire qu'on veut s'assurer qu'ils demeurent dans l'ignorance la plus profonde. Mais au bout du compte, on n'aide pas à l'avancement de la population de cette façon. Ce n'est pas ainsi qu'on est en mesure de défendre les gens les plus vulnérables de notre société.

Ai-je raison?

[Traduction]

Mme Carole Barron: Ce sont là des remarques très importantes que vous venez de faire, monsieur D'Amours et je ferais preuve de négligence si je laissais entendre qu'elles ne sont pas importantes pour tous les Canadiens handicapés de même que pour les Canadiens en général. Il serait très important, surtout dans le cas des personnes handicapées, de reconnaître notre contribution en fonction du nombre de personnes qui ont suivi nos programmes. Je vais d'ailleurs vous en donner un exemple.

Les partenariats pour l'intégration des compétences au marché du travail sont présents en cinq endroits au Canada, notamment à Saint John, au Nouveau-Brunswick. Comme ma collaboratrice vient du Nouveau-Brunswick et qu'il s'agit d'un des emplacements où le programme est offert, nous allons donc prendre cette province comme exemple. D'après nos statistiques, nous avons constaté que la majorité des personnes handicapées que nous avons pu aider à trouver un emploi à Saint John avaient une sixième année ou moins, qu'elles étaient au chômage depuis au moins sept ans et qu'elles n'avaient pas vraiment fait partie de la population active après l'obtention de leur diplôme du secondaire. « Obtention du diplôme du secondaire » ne veut pas dire que ces personnes sont sorties avec un certificat d'études secondaires en main ni même qu'elles ont terminé toutes leurs études secondaires, parce qu'elles appartenaient à des classes de groupes spéciaux.

Nous avons donc recueilli ces statistiques pour l'ensemble du pays et nous les avons soumises aux administrateurs du Fonds d'intégration pour notre programme de partenariats pour l'intégration des compétences essentielles au marché.

M. Jean-Claude D'Amours: Merci beaucoup.

Le président: C'est au tour de Mme Bonsant, pour cinq minutes.

[Français]

Mme France Bonsant: Madame Barron, je vais vous poser toutes mes questions d'abord. Je vous donnerai la chance d'y répondre ensuite.

Vous avez émis un commentaire concernant l'alphabétisation. Le gouvernement pense-t-il que seules les personnes âgées sont handicapées, et non les jeunes?

J'aimerais savoir également si vous avez un problème de transport en raison de certains handicaps?

Est-ce que tous vos gens ont accès à Internet? Vous savez qu'on peut donner beaucoup de formation en direct sur Internet.

[Traduction]

Mme Carole Barron: Merci beaucoup.

Le CCRT administre un centre virtuel de ressources d'emploi appelé *WORKink*. Notre site *WORKink* a été conçu pour transcender les réalités provinciales. Il est accessible par tous, dans toutes les provinces et il permet d'accéder au site autochtone ainsi qu'au site des entrepreneurs handicapés. Tout cela s'adresse aux personnes handicapées de même qu'aux employeurs.

Nous avons conclu que les personnes handicapées ont accès à la technologie, puisque plus de 4,5 millions d'entre elles visitent notre site *WORKink* chaque année. Elles ne le font pas forcément depuis leur domicile, mais elles ont au moins accès à un ordinateur dans leur collectivité... vous vous souviendrez qu'il y a quelques années de cela, il avait été décidé d'installer des ordinateurs dans toutes les bibliothèques au Canada afin de permettre aux Canadiens d'accéder à Internet. Nous pensons donc que les gens peuvent se brancher et avoir accès à notre site.

• (1400)

[Français]

Mme France Bonsant: Il y a des gens qui reçoivent de la formation sur Internet, que ce soit en informatique, en littérature, en architecture ou dans une autre discipline. On sait qu'on n'a pas besoin de monter dans des échelles pour dessiner un bâtiment.

Les programmes que vous donnez sont-ils reconnus par le ministère de l'Éducation?

[Traduction]

Mme Carole Barron: Cela dépend essentiellement de la province. Chaque province applique ses propres règles en ce qui concerne la reconnaissance des programmes dispensés sur Internet. Je pourrais vous parler de ce qui se passe en Ontario, mais les règles ne sont pas les mêmes à Terre-Neuve-et-Labrador ou à l'Île-du-Prince-Édouard. Nous devons appliquer des règles différentes d'une province à l'autre.

[Français]

Mme France Bonsant: Je vais être comique. La raison pour laquelle on a besoin des gens de 65 ans et plus, c'est pour aider bénévolement ces jeunes.

[Traduction]

Le président: Eh bien, nous allons passer à M. Albrecht pour cinq minutes.

M. Harold Albrecht: Je renoncerais à deux de mes cinq minutes pour m'en tenir à trois minutes.

J'ai remarqué que DSIE est une organisation nationale, mais qu'elle est établie à Toronto. De plus, je crois vous avoir entendu dire, dans votre exposé, que vous vous êtes un groupe novateur, mais isolé. Existe-t-il de nombreuses organisations du même type que la vôtre au Canada? Quel genre de réseau envisagez-vous? Combien d'organismes font ce genre de travail?

M. Bob Wilson: Je dirais que nous sommes unique, parce que nous avons, depuis toujours, vocation à coordonner des programmes provinciaux et nationaux. L'un de nos programmes les plus importants, dont Simon pourrait vous parler, est le LearnSave. Il porte sur l'utilisation des avoirs et des économies, il est financé par RHCC et il est offert dans l'ensemble du pays.

Ce que j'ai dit en fait, c'est que nos programmes sont isolés du reste. Ce que je voulais dire, c'est qu'on fait beaucoup du côté du développement des services pour le travail autonome et de l'assistance aux personnes handicapées désireuses de travailler à leur compte. En revanche, nous affirmons qu'il est temps que le gouvernement fédéral adopte un plan d'ensemble pour aider les

personnes handicapées à se créer des emplois autonomes. Ce plan devra s'appuyer sur l'expérience acquise ici et là; dégager des pratiques exemplaires et, comme je le disais plus tôt, contribuer à réunir des organisations spécialisées en intervention auprès des personnes handicapées et des organisations de développement des entreprises.

Nous nous rapprochons de la masse critique et c'est là où nous en étions peut-être avec le Programme de prestation pour activité indépendante, il y a 10 ou 12 ans de cela. Nous sommes arrivés à un point où le gouvernement fédéral doit se montrer visionnaire plutôt que de pratiquer un financement opportuniste — du genre une petite initiative par-ci, une petite initiative par-là ou proposition de technologies d'apprentissage — pour financer le type de projet que nous pouvons faire. Nous devons regrouper toutes ces informations pour que davantage d'organisations disposent des instruments et des renseignements nécessaires pour aider les personnes handicapées à devenir des travailleurs autonomes.

• (1405)

M. Harold Albrecht: J'ai l'impression, monsieur le président, que l'organisation de M. Wilson dispose déjà de la structure de base dont le gouvernement canadien pourrait se servir pour produire —

M. Bob Wilson: Il est vrai que nous sommes en train de le bâtir tout doucement. Nous travaillons de façon assez suivie sur ce projet depuis cinq ou six ans. Ce qui nous encourage le plus, c'est l'incroyable innovation et tout le talent que l'on trouve autour de nous, mais comme je l'ai dit, nous progressons projet par projet et nous allons vite en arriver au stade où il faudra fournir de meilleures informations aux personnes handicapées et aux organisations qui font tout leur possible pour les servir. Le moment est maintenant venu de rassembler les pratiques exemplaires, d'effectuer une recherche sérieuse et de faire circuler l'information.

Le président: Merci, monsieur Albrecht. J'espère que vous ne venez pas d'engager le gouvernement à débloquer des fonds.

M. Harold Albrecht: Pas du tout.

Le président: Comme il nous reste un peu de temps, je vais poser quelques questions moi-même.

Monsieur MacGregor, j'ai apprécié vos réflexions sur le départ obligatoire à la retraite et je suis on ne peut plus d'accord avec vous. J'estime que c'est un sujet très important qui mérite qu'on s'y attarde.

J'ai deux questions à vous poser. La première va me permettre d'obtenir des précisions. Vous avez dit que les employés du gouvernement fédéral ne sont pas obligés — cette disposition a été supprimée, mais vous ne laissez sûrement pas entendre que le départ obligatoire à la retraite fait problème dans les secteurs où la sécurité est préoccupante. Tous les secteurs ne se ressemblent pas. Je voulais que vous m'apportiez une précision à ce sujet.

Je vous poserai ma seconde question ensuite.

M. David MacGregor: C'est une question très intéressante que vous venez de poser — et je vous en remercie —, soit celle des problèmes de santé dans certains secteurs d'activité où la sécurité au travail est très importante.

Vous savez peut-être qu'aux États-Unis, les pilotes les plus âgés se battent pour pouvoir travailler après 60 ans. J'imagine que ce sera la même chose au Canada un jour. La United States Pilots Association est revenue à l'attaque à plusieurs reprises à ce sujet en affirmant qu'il n'est pas médicalement prouvé qu'à 65 ou 70 ans un pilote est véritablement dangereux. Ce qu'il y a de plus intéressant dans tout ça, c'est que les crises cardiaques, par exemple, sont beaucoup plus courantes chez les 40 à 50 ans que chez les plus de 65 ans. De plus, les pilotes sont soumis à des examens médicaux poussés. Je ne suis pas spécialiste du domaine, je le reconnais, mais ce sont des choses que j'ai lues et qui donnent à penser que l'âge de départ à la retraite obligatoire des pilotes pourrait fort bien passer à 65 ans et même plus.

Certaines des choses que je vous ai dites plus tôt s'appliquent aussi aux pilotes, en ce sens qu'on ne veut pas vraiment se débarrasser des pilotes les plus expérimentés, de ceux qui ont accumulé beaucoup de milles aériens au lieu de milles dans les airs.

Excusez-moi, je pensais aux milles aériens parce que je viens juste de rentrer d'Italie et que je veux y retourner.

J'ai l'impression que, quand ces gens-là prennent leur retraite, on perd le bénéfice de toute leur expérience.

De façon générale, je ne pense pas qu'il soit prouvé, dans quelque secteur d'activité que ce soit, que les gens de plus de 65 ans sont victimes de graves problèmes médicaux les obligeant à quitter leur emploi.

Le président: Je me rends compte que nous sommes en train de parler de choses qui relèvent des compétences provinciales et qui semblent poser problème parfois. Vous avez parlé du leadership qui devrait assumer le gouvernement fédéral, puisque que deux ou trois provinces seulement ont pris ce genre d'initiative. Pensez-vous que le gouvernement fédéral serait en mesure de nos inviter, partout au Canada, à envisager l'élimination de l'âge minimum de départ de départ à la retraite qui est actuellement de 65 ans?

Par ailleurs, vous ne recommandez pas de limite supérieure, n'est-ce pas? Tout ce que vous dites, c'est qu'on ne devrait pas obliger les gens à prendre leur retraite à 65 ans, mais vous laissez à chacun le choix de décider de l'âge de son départ à la retraite, n'est-ce pas? Ou alors, recommandez-vous un âge butoir? Vous avez parlé de 75 ans, mais je ne pense pas que cela correspondait à un âge limite. Dites-nous ce que vous pensez de tout cela.

M. David MacGregor: Eh bien, j'ai été déçu par le fait que le gouvernement fédéral ne prenne pas plus fermement position sur ces questions-là. Je sais que beaucoup de députés partagent votre point de vue et celui de M. Albrecht, autrement dit que ce n'est probablement pas une bonne idée que d'imposer aux gens de prendre leur retraite à 65 ans.

Ce qui m'a beaucoup intéressé en tant que chercheur, c'est que les spécialistes de la question — les démographes et les autres, surtout ceux du gouvernement du Canada qui, soit dit en passant, ont fait un travail formidable dans ce domaine — ont soudainement changé d'opinion vers 2003. Avant cela, ils disaient que l'âge obligatoire de la retraite n'était pas très important.

Toutefois, à la lecture de la documentation produite par le gouvernement fédéral au sujet des questions relatives au milieu du travail, à la qualité de la vie et ainsi de suite, on se rend compte que ces gens-là ont radicalement changé d'avis, puisqu'ils vont maintenant jusqu'à suggérer que l'on se débarrasse de l'âge obligatoire du départ à la retraite. Ce qui est très intéressant, c'est qu'ils marchent dans les pas des Européens qui ont opéré le même revirement. Comme je le disais, ce changement d'humeur s'est

produit entre 2001 et 2003. De nos jours, les experts du marché du travail et les autres sont résolument en faveur de l'élimination de l'âge obligatoire du départ à la retraite. Ainsi, si le gouvernement fédéral décidait de s'engager dans cette brèche, il pourrait s'appuyer sur de nombreuses études.

J'espère que je ne suis pas en train d'exagérer, mais j'ai l'impression que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* renferme cette partie honteuse qui permet aux employeurs de se débarrasser de quelqu'un sur la base de l'âge, sans toutefois indiquer d'âge précis, puisqu'on indique simplement que cela dépend de ce qui prévaut dans le milieu de travail. Tout cela est triste. J'estime que la première chose à faire serait de se débarrasser de cette permission que confère la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Par ailleurs, comme je l'ai indiqué dans mon exposé, j'estime que le gouvernement fédéral devrait se montrer davantage proactif en encourageant les travailleurs à rester plus longtemps et en leur permettant de le faire.

● (1410)

Le président: Merci beaucoup.

J'ai une dernière question qui s'adresse à Mme Barron — en fait j'en ai peut-être deux.

Qui vous finance? Quelle organisation vous donne des fonds? Recevez-vous des fonds du gouvernement? Est-ce que vous êtes financièrement autonome?

Mme Carole Barron: Le CCRT reçoit 405 000 \$ du Bureau de la condition des personnes handicapées. Tout nos autres programmes et services qui emploient du personnel, en majorité des personnes handicapées, sont financés projet par projet.

Nous recevons également les frais d'adhésion des sociétés, des particuliers et des organismes de même que les frais que nous prélevons pour nos services d'accommodement de l'emploi et de formation à la sensibilisation au handicap. Notre service d'accommodement de l'emploi est le seul au Canada qui rappelle la nécessité d'accommoder les travailleurs handicapés et qui, à ce titre, peut aider à la fois les employés et les employeurs à mieux comprendre les exigences de ce devoir d'accommodement.

Le président: Merci.

Au fait, la question que je voulais vous poser en premier, mais que je vous pose à présent, c'est que les gens, un peu partout au pays, nous ont parlé des priorités à respecter pour les compressions budgétaires et certains de mes collègues eux aussi en ont parlé... Un programme qui est encensé et dont le financement n'a pas beaucoup changé ces dernières années, est le Fonds d'intégration dont vous avez je crois parlé.

Parlez-nous des autres fonds ou possibilités. Que recommanderiez-vous? Quels sont les deux ou trois fonds qui permettent de réaliser de grandes choses et pour lesquels il faudrait augmenter le financement? Je soulève la question du Fonds d'intégration seulement parce qu'on nous en a parlé. Est-ce un très bon fonds?

D'après ce qu'on nous a dit, j'ai l'impression que ce fonds est très rentable et que son budget a été considérablement augmenté ces dernières années. Auriez-vous quelque chose à nous dire à ce sujet? Je me rends compte que nous devons faire un choix parmi 100 programmes, mais je pensais qu'il y en aurait peut-être un ou deux auxquels nous devrions nous intéresser plus particulièrement.

Mme Carole Barron: Eh bien, je viens mentalement de descendre toute la liste des programmes, comme si j'avais actionné une roulette, en me demandant sur lequel il fallait s'arrêter.

J'abonde dans votre sens en ce qui concerne le Fonds d'intégration. Il est très intéressant pour les organisations non gouvernementales et les organismes communautaires. Le niveau de financement est cependant insuffisant pour permettre d'apporter le type de soutien dont les organismes communautaires au Canada ont besoin afin d'aider les personnes handicapées.

Je suis sûre que d'autres vous en auront parlé, mais il faut dire que le Fonds d'intégration est très intéressant pour les coordonnateurs communautaires, les SAE, de même que pour les initiatives de création d'entreprise et d'acquisition des compétences qui sont administrées grâce à ce fonds.

Comme vous le savez sans doute, le mandat du Fonds d'intégration devrait arriver à terme le 31 mars 2007 et ceux d'entre nous qui administrent des organisations, des ministères et des programmes importants d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées ont parfois des papillons dans l'estomac en se demandant où ils iront chercher l'argent ensuite.

Nous avons fait la preuve de la valeur de nos programmes et des résultats atteints. Les personnes handicapées bénéficient d'une formation et reçoivent des fonds. Quant à la formation, qu'il s'agisse de perfectionnement des compétences, d'initiatives concernant les compétences essentielles ou autres, peu importe, le dictionnaire parle de formation dans tous les cas de figure. J'estime, personnellement, que le Fonds d'intégration est celui que le gouvernement du Canada devrait maintenir entre tous.

Deuxièmement, il faudrait aussi s'intéresser non pas à un fonds cette fois, mais au Bureau de la condition des personnes handicapées qui relève du Programme de partenariats pour le développement social — branche qui se consacre aux personnes handicapées et qui joue un rôle stratégique très important parce qu'il permet aux organisations partout au Canada de chercher des fonds pour appuyer les personnes handicapées.

Voilà, selon moi, les deux principaux programmes qu'il faudrait protéger, étant donné que nous travaillons avec eux depuis un certain temps déjà. Dans tous les cas, il faut privilégier Service Canada et le genre de programme de soutien ou d'initiative mené en vertu du Fonds d'intégration à l'échelle du pays.

• (1415)

Le président: Je comprends bien, et nous allons examiner ces recommandations quand nous passerons au rapport, et il est possible que tous les partis seront d'accord. L'échéance fixée pour la production du rapport est parfaite, puisque celui-ci doit être produit au plus tard en mars prochain. Je vous remercie beaucoup.

Nous allons passer à M. D'Amours pour une question, puis à Mme Bonsant.

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours: Merci, monsieur le président.

Je tiens aussi à vous remercier de nous avoir fait remarquer qu'on devra vérifier la situation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées le 31 mars 2007.

Je veux poser une question à M. MacGregor ou, peut-être, faire un commentaire.

Les questions que vous avez posées étaient tellement bonnes qu'elles ont presque toutes obtenu une réponse. Par contre, il y a peut-être une petite chose que j'aimerais savoir, monsieur MacGregor.

Aujourd'hui, on fait face à une pénurie de main-d'oeuvre, de sorte qu'il faut aller chercher des immigrants pour être en mesure de

comblent certains postes. Je vais vous avouer que c'est peut-être à cause de mon âge — j'ai 33 ans, donc, c'est certain que je suis encore un peu loin de la retraite —, mais je n'étais absolument pas conscient, il y a quelques mois, que l'âge de la retraite obligatoire était 65 ans.

Il y avait peut-être une raison à cela il y a 30 ans, mais croyez-vous que l'évolution a fait en sorte qu'on ne peut plus se le permettre et qu'on a besoin de toutes les forces actives pour combler les emplois au Canada? Pensez-vous que telle est la réalité d'aujourd'hui, ou est-ce que cela aurait dû être fait dans le passé, tout simplement pour une question d'équité envers les gens, peu importe leur âge?

[Traduction]

M. David MacGregor: Merci pour votre question.

Je ne pense pas que l'âge de 65 ans ait jamais été justifié. En un sens, je crois que cela a toujours été contraire aux droits de la personne âgée.

D'un autre côté, il est indéniable que notre pays a besoin des travailleurs plus âgés, aujourd'hui beaucoup plus que jamais dans son histoire. C'est sans doute parce qu'il n'y a jamais eu autant de travailleurs âgés dans le passé, et qu'il y avait beaucoup plus de jeunes travailleurs jadis. Aujourd'hui, la situation est inversée et nous comptons beaucoup de travailleurs âgés. La question est devenue plus importante.

Vous avez indiqué que beaucoup ne reconnaissent même pas que le départ obligatoire à la retraite existe. D'ailleurs, tant qu'on n'atteint pas un certain âge, ce n'est pas le genre de chose auquel on pense. Je ne me rappelle pas avoir réfléchi à ma retraite avant les deux ou trois dernières années, parce que pour moi ce n'était qu'un chiffre. Ça, c'est l'autre phénomène. La plupart des gens ne se rendent compte de l'existence de ces obstacles que lorsqu'ils atteignent cet âge-là.

Il est intéressant de constater, par exemple, que la Commission des droits de la personne au Nouveau-Brunswick a justifié la retraite obligatoire pendant de nombreuses années. Elle estimait que c'était une bonne idée, étant donné qu'il y avait des pensions et ainsi de suite. Puis, soudainement, tout a basculé. Je ne sais si vous êtes au courant, mais en 2004, la Commission des droits de la personne a conseillé au gouvernement provincial du Nouveau-Brunswick de se débarrasser de la retraite obligatoire.

C'est une nouvelle équipe qui vient d'arriver au pouvoir, mais j'espère qu'elle va donner suite à cette recommandation, parce que c'est un droit important que le droit au travail. Il faut être conscient de l'importance de ce droit que l'on risque de retirer.

• (1420)

Le président: Merci, monsieur D'Amours.

Madame Bonsant.

[Français]

Mme France Bonsant: Madame Barron, vous dites que les fonds se terminent le 31 mars 2007. Vous êtes chanceuse, car il y a beaucoup d'organismes de Condition féminine Canada qui ont déjà fermé leurs portes, faute de fonds.

Demandez-vous des fonds au gouvernement tous les ans?

[Traduction]

Mme Carole Barron: Je tiens à préciser que le CCRT reçoit l'essentiel de son financement du Bureau de la condition des personnes handicapées. Quant à nos autres programmes et services, je vais devoir vous répondre en deux temps. D'abord, nous recevons des fonds du Bureau de la coordination des personnes handicapées pour nos services de base. Avant, nous recevions 2,8 millions de dollars par an à ce titre et, de nos jours, nous en recevons 405 000.

Mme France Bonsant: Annuellement... Cela veut-il dire que chaque fois que vous voulez de l'argent vous devez faire une demande annuelle?

Mme Carole Barron: Oui.

Mme France Bonsant: Ne serait-il pas logique de demander des fonds triennaux, plutôt que de passer six mois à remplir des documents stupides pour obtenir cet argent?

Mme Carole Barron: Vous ne voudriez pas travailler au CCRT?

Mme France Bonsant: Non, merci. J'ai déjà donné.

Mme Carole Barron: Je suis sur le point de prendre ma retraite et je rejoins M. MacGregor sur ce plan.

Il est très important de signaler ici que, tout récemment, l'ancien gouvernement a autorisé le financement de 18 grosses organisations au Canada jusqu'au 31 mars 2008, par l'intermédiaire du Bureau de la condition des personnes handicapées. Ainsi, cette année, je n'aurai pas à remplir de document ou de formulaire pour obtenir mon budget de base.

Il demeure que pour tous les autres projets actuellement financés, nous devons soumettre des propositions et des demandes de fonds pour poursuivre notre action. Ainsi, nous ne savons pas d'une année sur l'autre si nous allons pouvoir respecter notre fiche de route vis-à-vis des personnes handicapées.

Mme France Bonsant: Je vous pose cette question parce que, pour le programme pour étudiants Placement carrière-été, nous avons recommandé une période de financement triennale plutôt qu'annuelle. On se heurte à de sérieuses contraintes quand on travaille avec des personnes handicapées et qu'on n'a pas les fonds nécessaires pour engager un employé qui travaillera uniquement à la préparation des documents de demande. C'est très coûteux et c'est également très frustrant, parce qu'on ne sait jamais, d'une année à l'autre, si la porte ne va pas soudainement se refermer. C'est pour cela que... trois ans.

Mme Carole Barron: Tout à fait et je suis parfaitement d'accord avec ce que vous dites au sujet d'un financement de trois ans, notamment dans le cas des ressources humaines.

Pour en revenir à l'exemple du Programme de partenariats pour l'intégration des compétences essentielles au marché du travail, le Fonds d'intégration nous verse un financement annuel. Même si nous avons fait la preuve de nos résultats, même si nous dépassons nos objectifs, même si nous prouvons que nous respectons tous les indicateurs du Fonds d'intégration, nous devons, chaque année, soumettre une lettre d'intention. Il va falloir revoir cela. Nous en sommes au stade où nous attendons qu'on nous invite à soumettre une proposition pour continuer notre travail. Nous connaissons donc très bien ce sentiment d'anxiété qui nous envahit tous les ans et qui nous amène à nous demander si nous allons pouvoir poursuivre.

Par ailleurs, quand on parle de paperasserie et de personnel, il se trouve que nous avons cinq sites au Canada où l'on emploie 10 personnes seulement en tout, ce qui n'empêche que nous parvenons à obtenir des résultats extraordinaires et à prouver au gouvernement du Canada que nous parvenons à trouver des emplois pour les personnes handicapées.

Je vais donc tout à fait dans le sens de vos remarques.

Mme France Bonsant: Message reçu!

Le président: Merci, madame Bonsant.

Je vais remercier tous nos témoins de s'être déplacés. Je pense que Mme Barron nous a bien fait comprendre que nous pourrions passer toute l'après-midi et même toute la journée sur ce dossier. Nous sommes conscients que toutes ces questions d'employabilité concernent toutes les provinces et territoires et tous les ministères, et c'est d'ailleurs pour cette raison que notre comité a unanimement décidé de se pencher sur ce dossier. Comme je le disais, nous avons commencé avec un objectif relativement limité, mais nous débordons maintenant sur le cas des travailleurs âgés et des personnes handicapées, puisqu'il faut bien reconnaître que l'employabilité touche un grand nombre de personnes.

Encore une fois, merci. Nous avons beaucoup apprécié votre contribution et vos idées que nous avons trouvées très valables. Merci beaucoup de nous avoir consacré un peu de votre temps.

La séance est levée.

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

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

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:

<http://www.parl.gc.ca>

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.