



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 068 • 1<sup>re</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 26 février 2013**

—  
**Président**

**M. Ed Komarnicki**



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

Le mardi 26 février 2013

•(1105)

[Traduction]

**Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)):** Bonjour tout le monde. La séance est ouverte. Je vois que M. Cuzner n'est pas ici, mais nous commençons de toute façon et il arrivera probablement en temps voulu.

Les fonctionnaires du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences sont ici alors que nous explorons les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité. Nous avons hâte d'entendre vos déclarations. Nous accueillons Yves Gingras, directeur principal, Direction de la politique économique; Monika Bertrand, directrice, Jeunesse et programmes du marché du travail pour personnes handicapées et Sylvie Dubé, directrice des politiques, Bureau de la condition des personnes handicapées.

Je suis sûr que vous allez nous présenter des éléments essentiels à cette étude.

Je vous en prie Yves, allez-y.

[Français]

**M. Yves Gingras (directeur principal, Direction de la politique économique, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences):** Merci, monsieur le président.

Nous vous remercions d'avoir invité Ressources humaines et Développement des compétences Canada à participer à la séance d'aujourd'hui. Nous sommes très heureux d'être ici pour discuter des possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité.

Je présenterai d'abord la situation actuelle des personnes handicapées ainsi que les conditions actuelles du marché du travail au Canada. Je présenterai ensuite un survol des programmes de RHDC.

[Traduction]

On estime que plus de trois millions de Canadiens en âge de travailler ont une invalidité. L'invalidité est beaucoup plus répandue chez les personnes âgées. Comme la population du Canada vieillit, nous pouvons nous attendre à ce que le nombre de personnes handicapées dans les milieux de travail s'accroisse. Les changements démographiques continueront de ralentir la croissance de la main-d'oeuvre au cours des prochaines années. Par conséquent, les efforts investis pour aider les personnes handicapées à trouver et à conserver un emploi contribueront à pallier le manque de main-d'oeuvre et à soutenir la croissance économique.

Actuellement, environ un tiers des employeurs déclarent avoir de la difficulté à trouver des employés possédant les compétences voulues, et la pénurie de main-d'oeuvre dans certaines régions et certains secteurs est déjà une réalité. On comptait plus de 240 000 emplois vacants en novembre 2012. Leur nombre ne cesse d'augmenter depuis l'an dernier, car les employeurs ont déclaré

10 000 emplois vacants de plus en novembre 2012 par rapport à l'année précédente. Il n'est donc pas étonnant que la croissance des emplois qui demeurent vacants était plus élevée dans les Prairies.

Les personnes handicapées constituent une mine inexploitée de travailleurs qualifiés et, même si leur situation s'est améliorée au fil du temps, leur taux d'emplois demeure faible en comparaison avec le reste de la population canadienne. Par exemple, en 2010, ce taux se chiffrait à 51 % chez les personnes handicapées, alors qu'il s'élevait à 75 % chez les personnes non handicapées. Le Canada compte environ 800 000 personnes handicapées sans emploi et qui sont pourtant en mesure de travailler. Près de la moitié de ces personnes ont fait des études postsecondaires.

De surcroît, le revenu moyen total des personnes handicapées est de 27 000 \$ par rapport à presque 38 000 \$ pour les personnes non handicapées. Les femmes handicapées gagnent encore moins, soit environ 22 000 \$ par rapport à 31 000 \$ pour les hommes handicapés.

L'éducation a une énorme incidence sur l'équité des chances, mais bien que le pourcentage de personnes handicapées poursuivant des études soit en hausse, il reste encore inférieur à celui des personnes non handicapées. Environ 14 % des adultes handicapés en âge de travailler ont obtenu un diplôme universitaire comparativement à 24 % pour les adultes non handicapés.

L'amélioration des résultats sur le marché du travail des personnes handicapées est une priorité pour le gouvernement. Cependant, le gouvernement fédéral est seulement un joueur parmi de nombreux partenaires ayant une incidence sur les résultats du marché du travail. Les employeurs du secteur privé ont un important rôle à jouer en ce qui concerne l'embauche des Canadiennes et des Canadiens handicapés.

[Français]

Le récent rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées a permis de constater que même si plusieurs succès ont été constatés dans le secteur privé en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées, bon nombre d'entreprises ont des idées erronées sur la façon d'embaucher des personnes handicapées et sur le coût des mesures d'adaptation pour répondre à leurs besoins en milieu de travail.

Le groupe de travail a relevé des arguments valables pour embaucher des personnes handicapées. Bien souvent, le coût des mesures d'adaptation est faible. Le rendement de ces petits investissements peut donc être très élevé. Le rapport invite les employeurs à exercer un leadership de même qu'à créer des initiatives susceptibles d'améliorer les résultats sur le marché du travail.

[Traduction]

Notre ministère appuie aussi l'inclusion des personnes handicapées dans l'économie au moyen de divers programmes ciblés.

Les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées constituent la plus grande source unique du gouvernement visant à aider les personnes handicapées à entrer sur le marché sur travail et à y rester. Grâce à ces ententes, le gouvernement transfère 218 millions de dollars par an aux provinces et réalise près de 300 000 interventions annuellement.

Le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées fournit 30 millions de dollars chaque année pour aider les personnes qui ont peu ou pas d'expérience du marché du travail à se préparer à exercer un emploi, à obtenir un emploi et à le conserver ou à devenir travailleurs autonomes. En 2011-2012, environ 5 400 clients ont été servis, 1 400 ont trouvé un emploi, 300 sont retournés aux études et 3 300 ont amélioré leur niveau d'employabilité.

Dans le cadre du Plan d'action économique de 2012, le gouvernement a investi 30 millions de dollars supplémentaires sur une période de trois ans dans le fonds afin d'aider un nombre accru de personnes handicapées à acquérir de l'expérience de travail dans de petites et moyennes entreprises et de faire en sorte que les employeurs prennent conscience de la contribution inestimable que peuvent apporter les personnes handicapées.

En plus d'offrir ces programmes ciblés, nous aidons aussi les personnes handicapées à intégrer le marché du travail au moyen des ententes sur le marché du travail et de la Stratégie emploi jeunesse.

Par l'entremise des ententes sur le marché du travail, le gouvernement transfère annuellement 500 millions de dollars aux provinces et aux territoires, ce qui a permis d'effectuer environ 400 000 interventions en 2009-2010. Ces interventions aident les Canadiens sous-représentés au sein de la population active, dont font partie les personnes handicapées, à améliorer leur niveau d'employabilité et leurs compétences.

La Stratégie emploi jeunesse fournit par ailleurs plus de 300 millions de dollars par an et, en 2011-2012, ces fonds ont permis d'offrir du soutien à quelque 60 000 jeunes canadiens, y compris des jeunes handicapés. Plus particulièrement, le volet Connexion compétences cible les jeunes qui se heurtent à des obstacles pour trouver un emploi, notamment les jeunes handicapés.

Le Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (PPRPC) est le principal programme fédéral de la sécurité du revenu pour les personnes handicapées en âge de travailler appuyant le retour au travail en offrant aux bénéficiaires du PPRPC du soutien pour se trouver un emploi rémunéré au moyen de diverses mesures de programmes et de politiques.

•(1110)

[Français]

Le gouvernement a aussi déployé des efforts sur d'autres plans. Il y a, par exemple, la ratification, en 2010, de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, la mise en place du Programme canadien de bourses aux étudiants et d'autres mesures de soutien destinées aux étudiants ayant une invalidité chronique, le financement de la Commission de la santé mentale du Canada pour créer la première norme nationale du Canada en matière de santé et de sécurité psychologiques en milieu de travail, le financement d'initiatives de divers intervenants destinées à améliorer l'inclusion des Canadiennes et Canadiens handicapés au moyen du Programme de partenariats pour le développement social et le financement de

l'amélioration du milieu bâti grâce au Fonds pour l'accessibilité. Plus de 800 projets ont été financés à ce jour.

En conclusion, les personnes handicapées représentent une précieuse source de main-d'oeuvre et nous voulons leur offrir toutes les occasions possibles de bénéficier du perfectionnement et de la formation dont elles ont besoin pour se joindre à la population active. Notre ministère est très conscient de la nécessité de résoudre les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes handicapées sur le marché du travail. Nous sommes impatients de constater le fruit de vos efforts et de connaître vos recommandations éventuelles quant aux orientations stratégiques futures.

Merci.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Si personne d'autre ne va faire de déclaration, nous donnons la parole à Mme Perreault.

Bienvenue à nouveau au comité. C'est un plaisir de vous revoir ici.

[Français]

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

Je suis très heureuse que les représentants du ministère soient ici et je suis très heureuse de participer à cette discussion.

Avant de venir ici, j'ai lu sur toutes les études qui ont été faites. J'ai eu un peu de difficulté à savoir s'il y a eu un suivi en ce qui a trait à ces études. On peut quand même voir qu'il y a eu une légère amélioration. Je souhaite de tout coeur que ce qui va se passer ici va permettre de faire un grand pas.

Un peu plus tôt, vous avez parlé du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. Il s'agit d'un fonds qui permet à des employeurs ou à des organismes de créer un programme pour aider les personnes handicapées à intégrer le marché de l'emploi.

Y a-t-il un suivi auprès des personnes qui ont suivi le programme? Le but de tous ces programmes est de les aider. Cependant, après qu'ils ont terminé le programme, y a-t-il un suivi?

[Traduction]

**Mme Monika Bertrand (directrice, Jeunesse et programmes du marché du travail pour personnes handicapées, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences):** Merci pour la question.

Oui, dans le cadre du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, un suivi est effectué sur les personnes handicapées afin de faire un rapport régulier des données que vient de présenter Yves et portant sur le nombre des personnes qui ont trouvé un emploi et le nombre de celles qui ont repris des études. En 2011-2012, un suivi a été fait juste après l'intervention avec des fournisseurs de services et des particuliers, mais c'est l'évaluation qui est véritablement le grand suivi. Nos programmes sont évalués tous les cinq ans. Notre dernière évaluation a été faite en 2008. Nous sommes sur le point de faire une nouvelle évaluation. Elle donne vraiment une bonne idée des résultats obtenus par les personnes qui ont fait l'objet des diverses interventions.

Donc, effectivement, ils sont suivis et nous tirons des enseignements de ces suivis.

•(1115)

[Français]

**Mme Manon Perreault:** Est-ce qu'on peut avoir accès à ces indicateurs de rendement?

**Mme Monika Bertrand:** Oui, c'est public.

**Mme Manon Perreault:** D'accord.

On m'a dit également qu'il était difficile pour les gens souffrant d'une maladie épisodique d'avoir accès au Fonds d'intégration, étant donné qu'il ne s'agissait pas d'un handicap permanent.

Est-ce qu'il faudrait, pour ces cas, faire en sorte que le fonds soit plus flexible? Je pense aux gens qui ont la sclérose en plaques, par exemple.

[Traduction]

**Mme Monika Bertrand:** Le Fonds d'intégration vise une clientèle très particulière, soit les personnes handicapées n'ayant pas participé, ou très peu, au marché du travail. Les personnes ayant une incapacité épisodique font certainement partie de celles qui ont besoin d'aide pour intégrer le marché du travail. Elles sont considérées comme des personnes handicapées au même titre que les autres. Pour moi, il n'y a aucune différence entre une incapacité physique ou mentale ou un trouble d'apprentissage. La seule condition d'admissibilité, c'est que la personne s'identifie comme ayant une incapacité.

[Français]

**Mme Manon Perreault:** D'accord.

Si je comprends bien, il s'agit aussi de sensibiliser les employeurs et de faire en sorte qu'ils aient plus de soutien. Est-ce que je me trompe?

[Traduction]

**Mme Monika Bertrand:** Non, vous avez raison. Le Fonds d'intégration comporte un volet de sensibilisation de l'employeur qui a été ajouté après l'évaluation de 2008. L'évaluation nous a appris que les employeurs n'étaient pas très sensibilisés ni au programme, ni aux capacités des personnes ayant une incapacité. C'est pourquoi nous avons ajouté le volet de sensibilisation pour les employeurs aux modalités du programme.

[Français]

**Mme Manon Perreault:** Pour que le Fonds d'intégration fonctionne bien, il faut que des employeurs et des organismes y participent. Quand on parle de personnes handicapées, on dit souvent que les lieux de travail ont aussi besoin d'être adaptés.

Le Fonds d'intégration, s'il est relié aux employeurs, permet-il à ceux-ci d'obtenir de l'aide financière?

**Mme Monika Bertrand:** D'obtenir quoi? Pardonnez-moi, j'ai de la difficulté à vous entendre.

**Mme Manon Perreault:** Le Fonds d'intégration, s'il est relié aux employeurs, permet-il à ceux-ci d'obtenir de l'aide financière pour adapter le milieu de travail?

**Mme Monika Bertrand:** Oui, absolument.

**Mme Manon Perreault:** Et c'est dans le cadre du Fonds d'intégration?

**Mme Monika Bertrand:** Tout à fait.

[Traduction]

Certaines dépenses sont admissibles en vertu du Fonds d'intégration. Le fonds offre, par exemple, une subvention salariale qui permet aux personnes handicapées de démontrer aux employeurs leurs compétences. Il offre aussi du financement pour les aménagements spéciaux en milieu de travail. L'achat d'un logiciel spécialisé, l'adaptation du poste de travail ou la formation en milieu

de travail sont d'autres exemples de dépenses admissibles en vertu du Fonds d'intégration.

**Le président:** Votre temps est écoulé, madame Perreault.

Monsieur McColeman, vous avez la parole.

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

Merci aux témoins d'avoir accepté notre invitation.

C'est une journée importante pour moi, car, comme vous le savez peut-être, hier, dans le cadre des initiatives parlementaires, j'ai présenté une motion portant sur ce sujet. C'est un dossier important, non seulement pour la collectivité des personnes handicapées, mais aussi pour toutes les collectivités.

Comme vous l'avez souligné, c'est un secteur où il y a beaucoup de développement. Je crois aussi que ce secteur pourrait bénéficier d'un effort non partisan afin de passer au prochain niveau. Il faut, notamment, aider les sociétés à reconnaître les avantages que pourraient leur procurer les personnes handicapées. L'analyse de rentabilité comprise dans le rapport confirme: l'emploi des personnes handicapées constitue une option avantageuse pour les employeurs. Pour ceux qui n'auraient pas encore consulté le rapport, il offre de très bons exemples d'un peu partout au pays. Je voulais d'abord faire ce commentaire.

Afin que tous les députés puissent s'entendre, pourriez-vous nous dire, depuis que vous travaillez à ce dossier, ce que vous avez remarqué en matière d'innovation? Que se passe-t-il dans le secteur privé? Comme vous l'avez dit dans votre exposé, des progrès ont été réalisés, mais qu'avez-vous constaté personnellement?

• (1120)

**Mme Monika Bertrand:** Je vais d'abord parler de l'importance des employeurs du point de vue de la politique du programme. J'ai dit plus tôt que les activités de sensibilisation des employeurs étaient très importantes. Comme l'ont confirmé l'évaluation de 2008 et le groupe de travail, la sensibilisation de l'employeur est un élément très important. Le budget de 2012 proposait d'accroître le financement du Fonds d'intégration, mais impose aussi une exigence: les promoteurs des activités doivent posséder une certaine expérience auprès de petites et moyennes entreprises, et tout projet doit avoir une composante de sensibilisation des employeurs. Il était très important pour nous de démystifier l'emploi de personnes ayant une incapacité.

Donc, après l'évaluation de 2008, nous avons augmenté nos efforts de sensibilisation des employeurs. Il y a quelques années, nous avons lancé un appel national de propositions axé en priorité sur des activités de sensibilisation des employeurs. Le budget de 2012 met clairement l'accent sur l'expérience auprès de petites et moyennes entreprises. Cela joue un rôle important dans la sensibilisation des employeurs aux capacités des personnes ayant une incapacité, sans oublier les activités de sensibilisation et la mise en commun de pratiques exemplaires, entre autres.

**M. Yves Gingras:** J'ajouterais que, grâce à nos efforts et à ceux du dernier groupe de travail, nous avons appris de la part des employeurs qu'il existait de nouvelles technologies permettant de réduire les coûts d'accommodement, et qu'ils étaient plus ouverts à l'aménagement en milieu de travail pour les employés déjà en poste. Ce point a été fortement souligné lors des dernières consultations du groupe de travail. Malgré l'absence de politiques précises, les employeurs qui comptent déjà sur des personnes ayant des incapacités au sein de leur personnel trouvent souvent des moyens de les accommoder, même lorsqu'il s'agit d'une incapacité épisodique. Qu'elle soit formelle ou non, cette accommodation a lieu, et il existe toutes sortes de façons de procéder. La technologie permet de réduire les coûts d'accommodement, et c'est tout nouveau. Toutefois, l'intégration d'une personne ayant une incapacité dans le marché du travail reste difficile.

**M. Phil McColeman:** Si je comprends bien, le financement du gouvernement a permis de créer de nouvelles initiatives pour sensibiliser les Canadiens en général, mais aussi les propriétaires canadiens d'entreprises de toutes tailles d'un peu partout au pays.

J'ai été surpris d'apprendre que des champions nationaux mènent déjà la charge dans le secteur, si j'ose dire. Il y a beaucoup d'exemples d'initiatives d'entreprises, et j'aimerais connaître votre opinion sur le potentiel que cela représente. Je sais que je me répète en parlant de la prochaine étape, mais c'est l'intention de ma motion: sensibiliser le gouvernement au fait qu'il y a d'autres étapes à franchir et d'autres mesures normatives à adopter, mais aussi encourager le secteur privé à répondre à l'appel. Selon vous, quel est le potentiel de ces initiatives?

**Le président:** Votre temps est écoulé, monsieur McColeman, mais nous allons permettre aux témoins de répondre.

**Mme Monika Bertrand:** Je crois que c'est très prometteur. Encore une fois, je parle du point de vue de la politique du programme. Nous sommes, en quelque sorte, des concepteurs. Nous cherchons toujours des façons d'améliorer nos programmes, de les rendre plus efficaces et efficaces. Tout ce que nous avons appris nous confirme qu'il faut solliciter davantage la participation des employeurs. Et, vous avez raison, il y a déjà des champions sur le terrain.

Comme je l'ai dit, en décembre, nous avons lancé un appel de propositions pour les fonds supplémentaires proposés dans le Budget de 2012. Il sera intéressant de voir qui les fournisseurs de service choisiront comme partenaires. Il y avait des partenariats obligatoires en matière de sensibilisation des employés, et nous savons que des champions sont impatients de travailler avec les fournisseurs de services. Les possibilités sont nombreuses. Je ne peux pas vous donner des exemples concrets d'initiatives auxquelles nous travaillons, mais c'est certainement une des priorités dans l'élaboration de nos politiques.

• (1125)

**M. Yves Gingras:** Comme je l'ai dit dans mon exposé, de plus en plus de postes demeurent vacants. Les sociétés tentent de se développer et cette tendance se poursuivra au fur et à mesure que l'économie récupérera de la dernière récession. La disponibilité de centaines de milliers de personnes handicapées ayant fait des études postsecondaires et possédant la formation nécessaire pour occuper des emplois spécialisés offre donc beaucoup de possibilités aux employeurs. Nous connaissons les pratiques exemplaires. Si les résultats de l'analyse de rentabilité sur l'embauche de personnes handicapées instruites étaient connus, les employeurs seraient peut-

être plus enclins à se tourner vers cette main-d'oeuvre, ce qui encouragerait la croissance économique.

**Le président:** Merci.

Monsieur Sullivan, vous avez la parole.

**M. Mike Sullivan (York-Sud—Weston, NPD):** Merci, monsieur le président, et merci aux témoins d'avoir accepté notre invitation.

J'espère que cette étude sera profitable. Il y a déjà eu plusieurs études sur le sujet. Dans votre exposé, vous n'avez pas dit si les données avaient changé depuis 1981, soit depuis la première étude sur les personnes handicapées sur le marché du travail.

De nombreuses recommandations ont été faites au fil des ans. Y a-t-il eu un changement appréciable en matière de représentation? Nous avons atteint 51 %, ce qui, à mon avis, n'est pas très concluant. Comment ce résultat se compare-t-il avec ce que l'on retrouve aux États-Unis qui ont adopté la loi sur les citoyens américains handicapés?

**M. Yves Gingras:** Avant la récession de 2008, la situation des personnes handicapées s'était grandement améliorée sur le marché du travail canadien. Les tendances étaient positives, le taux d'emploi s'était amélioré et le nombre de personnes poursuivant des études postsecondaires avait augmenté. C'était positif: les travailleurs étaient plus compétents. Toutefois, avec la récession, ces gens ont été marginalisés. Ils ont été victimes de la récession.

Cela nous apprend que la croissance économique favorise l'intégration des personnes ayant une incapacité. Malheureusement, nous n'avons pas toujours les données les plus récentes, mais celles que nous avons montrent que la situation s'améliore. C'est plutôt encourageant. Nous avons connu une période difficile avec la récession, mais la tendance à long terme semble positive au Canada. Les diverses études réalisées le confirment: les personnes handicapées intègrent le marché du travail et leurs conditions de travail s'améliorent.

La même chose se produit chez nos voisins du Sud. Je n'ai pas de données précises à vous fournir à ce chapitre, mais nous notons dans les deux pays une amélioration de la situation pour les personnes ayant une incapacité.

**M. Mike Sullivan:** Mais vous ne nous avez fourni aucune donnée à cet égard.

Parlons des régimes de soutien du revenu, soit le Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada et l'assurance-emploi. Je sais que les personnes handicapées mettent plus de temps à réintégrer le marché du travail après une mise à pied, car, de façon générale, c'est plus difficile pour eux. C'est comme ça. Les nouvelles règles imposées par le ministre forçant les gens à accepter un emploi moins bien rémunéré et dans une autre région ne tiennent pas compte de la réalité des personnes ayant une incapacité. Est-ce une lacune de cette nouvelle réglementation?

**M. Yves Gingras:** J'aimerais vous signaler que le ministère fait des efforts pour améliorer la qualité des renseignements transmis aux personnes en chômage sur les emplois disponibles. Nous tentons d'établir ce lien avec les employeurs, y compris pour les personnes handicapées.

**M. Mike Sullivan:** Vous n'avez pas répondu à ma question. Les périodes d'attente de sept et de 18 semaines nuisent aux personnes ayant une incapacité. Si ces personnes mettent plus de temps à se trouver un nouvel emploi, elles seront plus susceptibles de devoir accepter un poste moins bien rémunéré et auront accès à moins d'emplois en dehors de leur domaine que les Canadiens qui n'ont pas d'incapacité. Est-ce un problème sur lequel il faudrait se pencher?

• (1130)

**M. Yves Gingras:** Je dirais que le ministère offre un soutien à ce chapitre, puisqu'il analyse la situation personnelle des chômeurs et tente de les jumeler aux emplois disponibles qui leur conviennent. Nous travaillons à améliorer notre système afin d'établir ce lien, y compris pour les personnes ayant une incapacité.

**M. Mike Sullivan:** Vous parlez dans votre mémoire de la convention de l'ONU ratifiée le 11 mars 2010 et dont le Canada est signataire. Nous savons tous que, le 11 mars 2012, le gouvernement devait déposer un rapport sur le rendement du Canada au cours des deux premières années de cette convention. Nous attendons toujours. Y a-t-il un problème? Que s'est-il passé? Où est le rapport? Qu'attend le gouvernement pour le présenter?

**Mme Sylvie Dubé (directrice des politiques, Bureau de la Condition des Personnes Handicapées, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences):** Le Bureau de la Condition des Personnes handicapées de RHDC coordonne la réponse du gouvernement fédéral et Patrimoine canadien coordonne la réponse de tout le pays. Si j'ai bien compris, le rapport est presque terminé, mais je ne saurais vous dire quand il sera terminé, ni à quelle date il sera présenté.

**M. Mike Sullivan:** Dans votre mémoire — et peut-être pourrez-vous apporter certaines précisions, car je ne comprends pas les chiffres —, vous dites que, grâce aux ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, le gouvernement transfère 218 millions de dollars aux provinces, mais à la page suivante, vous dites que par l'entremise des ententes sur le marché du travail, le gouvernement transfère 500 millions aux provinces. Est-ce que ce sont deux projets et deux montants différents? Pourquoi sont-ils tous les deux mentionnés dans votre document?

**Le président:** Votre temps est écoulé, mais je vais laisser le temps au témoin de répondre.

**Mme Monika Bertrand:** Oui, les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées et les ententes sur le marché du travail sont deux choses différentes. Les ententes visant les personnes handicapées concernent les transferts aux provinces pour les personnes handicapées. Les ententes sur le marché du travail offrent un soutien aux groupes sous-représentés, aux travailleurs peu spécialisés et aux chômeurs qui ne reçoivent pas de prestations d'assurance-emploi, mais elles ne visent pas les personnes handicapées. Ce sont deux transferts distincts.

**Le président:** Merci pour cette réponse.

Monsieur Daniel, vous avez la parole.

**M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC):** Merci, monsieur le président, et merci aux témoins d'être venus.

Vous me pardonnerez mon ignorance, mais existe-t-il une définition claire de ce qu'est une incapacité? C'est évident lorsqu'une personne a un handicap physique, mais dans ma circonscription, j'ai des personnes sourdes. Physiquement, elles semblent tout à fait normales, mais elles ont beaucoup de difficulté à se trouver un emploi. D'autres sont dyslexiques.

Comment définit-on une incapacité? Y a-t-il des lignes directrices à ce chapitre?

**Mme Sylvie Dubé:** Il existe plusieurs définitions de ce qu'est une incapacité. Habituellement, les gens s'appuient sur la définition fournie par l'ONU, soit des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Au fil des ans, nous sommes passés d'une définition médicale à une définition plus sociale. Aujourd'hui, la définition est plus large, si bien qu'une personne peut dire qu'elle a une incapacité en raison des obstacles qu'elle doit franchir en matière d'emploi ou pour mener ses activités quotidiennes. Les programmes, qu'ils soient fédéraux, provinciaux ou municipaux, s'appuient sur des critères différents pour définir une incapacité et donc sur une définition différente.

Bref, il y a plusieurs définitions de ce qu'est une incapacité.

**M. Joe Daniel:** Est-ce que les autres ont quelque chose à ajouter?

**Mme Monika Bertrand:** Du point de vue des programmes, nous avons certains critères, mais quand il est question d'incapacité, c'est la personne qui s'identifie elle-même comme étant handicapée.

• (1135)

**M. Joe Daniel:** Merci.

Quand nous parlons d'obstacles qui se dressent devant les personnes handicapées et de choses de ce genre, est-ce que vous pensez que des initiatives non pécuniaires additionnelles pourraient contribuer à faire tomber des obstacles?

**M. Yves Gingras:** Si nous regardons le rapport que le groupe de travail vient de déposer, je pense qu'il contient un message clair au sujet des leaders du domaine qui ont de bonnes pratiques. Nous avons déjà des programmes dont le but est d'informer et de sensibiliser les employeurs pour qu'ils comprennent les avantages d'embaucher des personnes handicapées et de prendre des mesures d'adaptation pour ces personnes. Les employeurs sont à la recherche des personnes qui ont les meilleures compétences. Ils cherchent des personnes compétentes, et elles sont là. Nous avons un potentiel énorme. La sensibilisation est déjà un élément de nos programmes. C'est certainement un aspect que le ministère peut explorer et resserrer.

**M. Joe Daniel:** Quel est le message que RHDC reçoit des parties prenantes concernant les principaux défis que les personnes handicapées doivent relever?

**M. Yves Gingras:** Nous faisons de la recherche dans ce domaine, mais le récent rapport du groupe de travail nous donne, je pense, un certain nombre de messages clairs. Nous pourrions parler des divers degrés d'incapacité et des problèmes de mobilité et de douleur, mais quand il s'agit d'obtenir l'emploi, c'est ce qui semble représenter la plus grande difficulté pour les personnes handicapées. Une fois qu'elles ont un emploi, leur employeur trouve souvent des façons de répondre à leurs besoins.

Pour une personne handicapée, trouver un emploi représente tout un défi au Canada. Le groupe de travail nous a appris que, bien que les employeurs aient de très bonnes raisons de trouver les personnes ayant les meilleures compétences, souvent, ils ne savent pas où aller pour puiser dans le bassin de personnes handicapées. Ils ne savent pas où trouver des partenaires, les partenaires de la communauté, par exemple. Ils sont nombreux à constater que leur processus de recrutement n'est pas adapté aux personnes handicapées. Souvent, les caractères sont trop petits, ou les images sont incompréhensibles pour certaines personnes. Le processus n'est pas adapté aux personnes handicapées qui voudraient y participer.

De nombreux employeurs nous ont aussi fait clairement savoir que la discussion entre le candidat et l'employeur est difficile de part et d'autre. Les personnes handicapées hésitent souvent à déclarer leur incapacité. Ce n'est pas toujours visible. Quand c'est un trouble mental, la crainte de faire l'objet de préjugés est encore plus grande. L'employeur aussi craint de poser les questions qui lui permettraient de préciser la situation et de comprendre les mesures d'adaptation à prendre. C'est donc la crainte de devoir s'engager dans des processus complexes ou de devoir payer cher les mesures d'adaptation qu'il faut pour un employé potentiel. Cette discussion difficile demeure un facteur de taille. On nous dit que c'est particulièrement le cas pour les personnes atteintes de troubles mentaux.

**Le président:** Merci, monsieur Daniel. Votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant à M. Cuzner.

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

Merci aux témoins de leur présence.

J'ai deux questions, et je devrais probablement connaître la réponse à la première, mais je ne la connais pas. Au sein d'un organisme fédéral ou, en réalité, à l'échelle de la fonction publique fédérale, est-ce qu'il y a un nombre cible d'employés — nous avons 350 000 fonctionnaires — ou un pourcentage cible d'employés déclarés comme étant handicapés?

**M. Yves Gingras:** Si je comprends bien, votre question porte sur un employeur important.

**M. Rodger Cuzner:** Oui, exactement.

**M. Yves Gingras:** Je ne suis au courant d'aucune cible, mais je pense que la Loi sur l'équité en matière d'emploi précise très clairement que tout employeur relevant de la compétence fédérale doit faire des efforts pour prendre des mesures d'adaptation. Ce n'est pas une cible qu'on impose. Je suis sûr que la Commission de la fonction publique ou le Conseil du Trésor auraient des statistiques sur le nombre de personnes handicapées à l'emploi de la fonction publique. Aucune cible n'est exigée.

**M. Rodger Cuzner:** Cette compétence fédérale ne prévoit aucun agent de défense interne pour les personnes handicapées. Il faudrait peut-être adresser la question à la Commission de la fonction publique, je pense. N'est-ce pas? Le savez-vous?

• (1140)

**Mme Sylvie Dubé:** C'est le Secrétariat du Conseil du Trésor qui établit les lignes directrices, mais aussi, en application du programme du travail, il y a le rapport sur l'équité en matière d'emploi qu'ils sortent presque annuellement. Malheureusement, je ne l'ai pas devant moi, alors je ne connais pas les chiffres exacts. Nous pourrions vous les envoyer, si vous le voulez.

**M. Rodger Cuzner:** D'accord. Ce serait utile. Parce que nous sommes le gouvernement fédéral, nous voulons être à l'avant-garde.

En ce qui concerne les EDMT, les ententes sur le développement du marché du travail, c'est une chose distincte. Est-ce qu'on mentionne les personnes handicapées dans les ententes bilatérales, ou est-ce un aspect qui est négocié séparément?

**Mme Monika Bertrand:** Les EDMT sont un transfert distinct de l'assurance-emploi relevant de la partie II. Le financement vient du compte de l'assurance-emploi et, non, il n'y a pas de financement réservé aux personnes handicapées. Il n'y a que des critères d'admissibilité généraux pour les clients.

**M. Rodger Cuzner:** Mais en ce qui concerne ce qui porte précisément sur le transfert relatif aux personnes handicapées, il y a des cibles, je dirais.

**Mme Monika Bertrand:** Non, il n'y a pas de cibles dans ces ententes. Les EMTPH, les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, donnent beaucoup de latitude aux provinces. Les provinces obtiennent leur part des fonds, et elles déterminent où elles souhaitent investir ces fonds pour les personnes handicapées.

Elles doivent respecter cinq aspects prioritaires, lesquels sont énoncés dans le cadre multilatéral qu'elles ont toutes signé en 2004, sauf le Québec. Mais il n'y a pas de cibles. Les provinces peuvent fixer des cibles, mais nous, au gouvernement fédéral, nous ne leur en imposons pas.

**M. Rodger Cuzner:** Est-ce que des provinces ont fixé des cibles?

**Mme Monika Bertrand:** Je ne le sais pas. Nous parlons de 300 programmes différents. C'est un genre de transfert qui touche plusieurs ministères, plusieurs ministres responsables, alors en ce qui concerne les cibles, je ne sais pas si...

**M. Rodger Cuzner:** Je reviens simplement au fait que, si vous voulez mesurer les effets, vous pouvez fixer des cibles. J'essaie de comprendre où se trouvent les possibilités de mesurer les effets, et s'il en existe dans les ententes bilatérales ou ailleurs, mais s'il n'est question que de respecter cinq principes, alors c'est plus difficile. J'imagine qu'il revient à chaque province de s'en charger une fois le transfert réalisé.

**Mme Monika Bertrand:** Tout à fait. Bien entendu, il y a les indicateurs en fonction desquels les provinces doivent produire des rapports publics. Elles ont des rapports annuels à publier pour leurs citoyens, alors cela dépend de ce qu'elles souhaitent faire savoir à leurs citoyens, ou de ce qu'elles estiment important de faire savoir à leurs citoyens sur la façon dont elles dépensent les fonds. C'est à peu près cela.

Nous avons ensuite les évaluations que nous menons sur l'efficacité de ces programmes.

**Le président:** Merci.

Merci, monsieur Cuzner.

C'est maintenant Mme Leitch qui a la parole.

**Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC):** Merci beaucoup d'avoir pris le temps de venir nous parler alors que nous amorçons cette étude importante.

On a entre autres parlé ce matin de la motion de M. McColeman. D'après moi, l'un des aspects essentiels, c'est l'examen réalisé par le groupe de travail spécial et les constatations relatives aux employeurs et aux avantages que les initiatives du secteur privé comportent. Vous avez parlé de quelques commentaires sur l'hésitation devant certaines des initiatives du secteur privé.

Je me demande si vous pourriez nous donner votre point de vue, compte tenu des programmes que vous avez mis en oeuvre, sur les efforts pour encourager les employeurs du secteur privé à donner aux personnes ayant des incapacités diverses l'occasion de participer. Quels sont les principaux défis que vous ont signalés les employeurs du secteur privé ou que vous avez constatés au moment de mettre en oeuvre vos programmes auprès des gens du secteur privé?

**Mme Monika Bertrand:** Il y a eu des consultations menées auprès des employeurs. Ce que confirme très clairement le rapport du groupe de travail, c'est l'impression selon laquelle les mesures d'adaptation sont très coûteuses. Nous savons que ce n'est pas le cas. La plupart du temps, les coûts des mesures d'adaptation se situent entre 500 \$ et 700 \$. Ce sont de petits montants. C'est une des très importantes préoccupations des employeurs. Nous avons entendu cela à répétition pendant les consultations.

L'autre préoccupation soulevée était liée au type de mesures législatives en place et à la façon dont elles pourraient s'appliquer en présence d'un employé handicapé. Les employeurs ont-ils soudainement des responsabilités qu'ils ne souhaitent pas envers l'employé? Bien des idées fausses circulent sur ce que signifie avoir un employé handicapé.

En ce qui concerne le programme, c'est ce que nous avons entendu, et c'est ce que nous cherchons à faire avec les diverses options de financement que nous offrons grâce au Fonds d'intégration.

Sylvie, vous pourriez en dire un peu plus sur les consultations.

• (1145)

**Mme Sylvie Dubé:** Le groupe de travail a consulté un vaste éventail d'employeurs: des entreprises de toutes les tailles à l'échelle du pays, et dans tous les secteurs. Mais nous pouvons certainement préciser les divers thèmes.

Il y avait des questions correspondant à ce que Monika a mentionné. Il y en avait d'autres, aussi. Que signifie l'intégration dans la culture de l'entreprise? Est-ce que la productivité de l'entreprise s'en trouvera ralentie? À qui faut-il s'adresser pour embaucher une personne handicapée? Quels sont les outils qui sont offerts pour aider la personne, que ce soit physiquement ou sur le plan de l'encadrement? Toutes ces questions ont été posées.

Ce qui est intéressant, c'est que les consultations ont révélé que la plupart des employeurs souhaitent en apprendre davantage et faire ce qu'il fallait en raison des pénuries au sein de leur entreprise ou de leur secteur d'activités. Ils voyaient aussi les avantages d'avoir des employés handicapés, d'en compter dans leur effectif et de les intégrer dans l'entreprise. Ce sont certaines des questions qui sont ressorties, et certaines des préoccupations auxquelles on a répondu.

Ils ont aussi pu faire ressortir les pratiques exemplaires de certaines entreprises. Certaines sont à l'avant-garde, et on a beaucoup discuté de l'entreprise et du leadership qui doit venir des dirigeants. Certaines des entreprises, dans le secteur privé, ont besoin d'un champion parmi les cadres supérieurs. Tout découle alors de là.

Il y a beaucoup d'obstacles, mais il y a aussi beaucoup de pratiques exemplaires.

**Mme Kellie Leitch:** L'un des autres éléments de la motion qui a été présentée à la Chambre est l'attention particulière à porter aux jeunes. Entre autres, M. McColeman parle, dans sa motion, des moyens de faire participer davantage les jeunes handicapés.

Quels sont les éléments de la Stratégie emploi jeunesse ou d'autres programmes qui sont offerts par l'intermédiaire de Ressources humaines? C'est peut-être indiqué dans le rapport.

Vous pourriez nous parler de cela, mais également compte tenu des partenariats que vous avez déjà et qui ont contribué à l'augmentation de l'emploi chez les jeunes qui sont handicapés.

**Le président:** Nous allons terminer avec la réponse.

**Mme Monika Bertrand:** La question des jeunes est d'une telle constance dans tous les aspects de notre recherche. Nous savons qu'intégrer tôt les gens sur le marché du travail a des effets très positifs plus tard, que ces personnes soient handicapées ou pas, mais c'est particulièrement vrai pour les personnes handicapées et pour les jeunes qui doivent surmonter des obstacles à l'emploi, peu importe les obstacles. Une incapacité n'est qu'un des obstacles à l'emploi. Nous nous penchons sérieusement sur la meilleure façon de les aider au moyen de notre Stratégie emploi jeunesse ou du Fonds d'intégration, lequel est conçu précisément pour cela.

Connexion compétences est un programme qui s'attaque à ce problème. Il fait partie de la Stratégie emploi jeunesse. C'est un programme de 100 millions de dollars qui aide les jeunes aux prises avec de multiples obstacles à l'emploi à faire leur entrée sur le marché du travail ou à retourner à l'école. Donc, oui, nous avons des expériences positives concernant ce programme. Nous avons de bons résultats. Les jeunes handicapés représentent environ 17 % des clients de Connexion compétences.

• (1150)

**Le président:** Merci.

Quelqu'un d'autre aimerait dire quelque chose? Sinon, nous allons laisser la parole à Mme Charlton.

**Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD):** Merci beaucoup, monsieur le président. Je vais partager mon temps avec Mme Boutin-Sweet.

Je remercie les témoins de leur présence.

J'ai deux questions brèves. Je vais les poser toutes les deux tout de suite, puis je vais vous laisser le temps d'y répondre.

Pour commencer, comme l'a dit mon collègue, nous étudions cela depuis 1981, officiellement, en tout cas. Sur cette question, tous les comités ont réussi, dans le passé, à laisser de côté la partisanerie. Ils ont fait de solides recommandations. Je pense qu'il serait dans notre intérêt de ne pas faire en sorte que le comité perde son temps à revenir sur du travail déjà accompli. Je me demande donc si vous pourriez nous faire part des résultats obtenus dans le sillage des recommandations qui ont été faites dans le passé et nous dire celles qui ont été mises en oeuvre, de sorte que nous ne revenions pas sur du travail déjà fait.

Deuxièmement... je suppose que c'est une question, mais je vais commencer par un commentaire. Si nous voulons vraiment nous doter d'une stratégie économique complète qui porterait sur les difficultés que les personnes handicapées rencontrent, je ne crois pas qu'il suffise de ne parler que de la formation et de l'aide que nous offrons. Il serait vraiment utile d'étendre la portée de la discussion aux obstacles systémiques à la participation. Je pense à des choses comme l'accès au logement, l'accès au transport, le soutien du revenu et tout l'éventail de facteurs qui, de toute évidence, produiraient des effets sur la participation d'une personne à l'économie et à la société. Je me demande s'il y a une personne, dans votre ministère ou à RHDCC, qui est désignée pour coordonner avec les autres ministères cette démarche complète et qui pourrait venir témoigner devant le comité.

Je m'arrête ici.

**M. Yves Gingras:** En réponse à votre première question sur les résultats liés aux recommandations faites dans le passé et au point où nous en sommes, c'est une chose que nous devons faire. Je serai heureux de voir ce que nous pouvons faire au ministère et de vous transmettre la réponse.

Pour ce qui est de la stratégie économique visant les obstacles systémiques, je dirais que nous avons certains programmes ciblés au sein du ministère, y compris des transferts qui visent précisément les besoins des personnes handicapées. Donc, nos programmes répondent à certains des besoins.

Les transferts aux provinces sont plutôt flexibles et leur laisse la latitude qui leur permet de concevoir une multitude de programmes gérés par les ministères chargés de la santé, de l'emploi et de l'éducation. Il existe de nombreuses démarches de soutien qui visent le logement, le transport et le revenu, entre autres. Ces aspects sont couverts par une gamme de programmes qui dépassent les compétences du gouvernement fédéral et qui relèvent des provinces. Nous répondons à divers besoins au moyen de programmes variés.

Je ne dis pas qu'il n'existe pas de lacunes, mais c'est un domaine complexe où les programmes sont très nombreux, notamment sur le plan de la subvention des salaires. La liste est très longue.

**Mme Chris Charlton:** En fait, si vous accordez un transfert, les fonds peuvent se retrouver dans tous ces programmes ou à aucun d'entre eux. Ils sont plutôt affectés à une initiative nébuleuse et parfois inefficace, ce qui vient appuyer les questions de M. Cuzner sur la reddition des comptes et l'optimalisation des investissements.

Quoi qu'il en soit, j'en resterai là.

**Le président:** Vous avez certainement empiété sur le temps de Mme Boutin-Sweet. C'est parce que vous avez parlé des initiatives nébuleuses.

**Mme Monika Bertrand:** [Note de la rédaction: inaudible]... un plan annuel au gouvernement canadien pour préciser l'utilisation des fonds accordés et l'obligation de s'en tenir aux cinq priorités établies. Nous avons une assez bonne idée de l'utilisation des fonds. De plus, nous pouvons obtenir un compte de dépenses qui nous permet de constater cette utilisation. Les provinces établissent leur plan, et nous savons où l'argent est dépensé. En outre, elles présentent un rapport public annuel. Il y a donc une reddition des comptes. Nous avons une idée de l'utilisation des fonds.

• (1155)

**Le président:** Madame Boutin-Sweet, il vous reste environ une minute.

[Français]

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

J'aimerais parler des programmes qui encouragent les employeurs à embaucher des gens.

Vous avez parlé du Fonds d'intégration et des ententes sur le marché du travail. La semaine dernière, dans ma circonscription, j'ai parlé à un père dont le fils adulte est handicapé à cause d'un traumatisme crânien. Le fils est allé travailler à un endroit où il y avait justement des fonds disponibles pour son intégration au travail. Par contre, après six mois, quand les fonds ont disparu, l'emploi a lui aussi disparu. C'est vraiment traumatisant pour un individu qui a dû se rebâtir. Tout à coup, cela s'effondre. Ce n'est pas le seul endroit où des fonds du gouvernement sont utilisés pour embaucher de la main-d'oeuvre à bon marché.

Que faites-vous dans votre ministère pour contrer ce genre d'abus?

**M. Yves Gingras:** Vous faites référence à des programmes de subventions salariales. Il en existe dans nos programmes. Les provinces et les territoires ont également des programmes comme ceux-ci pour aider les gens à intégrer ou réintégrer le marché du travail. Ce que vous soulevez est l'une des critiques de ce type de programmes. Cela a été mentionné par le groupe de travail dans son rapport. Nous sommes au courant de ces critiques et nous étudions le rapport. Je crois que cela a mis en lumière ce problème. Nous étudions ce rapport pour développer des options et faire des recommandations qui iront dans la bonne direction. Le ministère est mobilisé autour de cette question et nous allons faire nos recommandations à notre ministre.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Votre temps de parole est écoulé.

Je cède la parole à M. Mayes.

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

Avant de poser ma question, je voudrais revenir aux propos de Mme Charlton au sujet des études antérieures. Selon moi, la meilleure façon d'obtenir les recommandations des études antérieures, c'est de demander aux analystes de la Bibliothèque du Parlement de les regrouper.

**Mme Chris Charlton:** L'important, ce ne sont pas les recommandations comme telles, mais plutôt le nombre qui ont été mises en oeuvre, ce que, je pense, seul le ministère saurait.

**M. Colin Mayes:** Très bien. Vous voulez savoir uniquement celles qui ont été mises en oeuvre. Cependant, il serait intéressant d'avoir les recommandations des études antérieures. Vous pourriez les examiner pour essayer de trouver un fil conducteur.

Je voudrais poser une question aux représentants du ministère. Dans la déclaration préliminaire, vous avez indiqué que le Programme de prestations d'invalidité du RPC est le principal programme fédéral de la sécurité du revenu pour les personnes handicapées en âge de travailler.

Ce programme comporte-t-il un mécanisme de récupération des prestations si la personne handicapée suit un cours de perfectionnement tout en travaillant au salaire minimum? Dans un tel cas, y a-t-il récupération d'une partie de la prestation?

**M. Yves Gingras:** Votre question me pose problème. Je devrai consulter les spécialistes du ministère et vous donner une réponse ultérieurement.

En vertu du PPIRPC, la personne handicapée peut conserver le revenu total qu'elle touche, ce qui facilite son intégration au marché du travail. Elle le peut dans certains cas. Cependant, je devrai consulter les spécialistes du ministère sur les diverses modalités.

**M. Colin Mayes:** Cette question m'intéresse parce que ma soeur est handicapée depuis 25 ans. Elle ne peut gagner que 40 \$ par semaine, sinon le ministère récupérerait une partie de ses prestations. Elle travaille donc à un salaire horaire d'un dollar. Si elle gagnait davantage, une partie de ses prestations seraient récupérées. Existe-t-il une politique à cet égard? Le cas échéant, quelles en sont les modalités?

Autre problème, elle possédait un compte d'épargne. J'étais jeune à l'époque. Je me souviens qu'elle économisait en vue de s'acheter un téléviseur. Dès qu'il s'est aperçu de l'existence de son compte d'épargne, le ministère a cessé de lui verser ses prestations jusqu'à ce que son compte d'épargne soit vide. Cette politique est-elle toujours en vigueur?

À mon avis, ce sont là deux aspects très importants de l'utilisation des fonds. Le gouvernement s'est efforcé d'aider les gens à sortir de l'ornière de l'aide sociale en les autorisant à gagner un certain revenu tout en recevant des prestations. Il serait peut-être judicieux d'accorder cette possibilité aux personnes souffrant d'invalidités plus graves et ne pouvant pas intégrer le marché du travail pour toucher un revenu plus élevé. J'aimerais bien obtenir des renseignements à cet égard. Serait-ce possible?

• (1200)

**M. Yves Gingras:** Oui. Nous vous ferons parvenir les renseignements nécessaires. Il y a des mécanismes de récupération. Nous vous en donnerons les détails.

En fait, cela fait ressortir que les gens sont craintifs. Les personnes handicapées ont peur de perdre leurs prestations. Cela a un rapport avec votre question.

**M. Colin Mayes:** C'est exact.

**M. Yves Gingras:** Nous vous ferons parvenir les détails.

**M. Colin Mayes:** Je comprends qu'il faille tenir compte de l'intérêt d'une personne qui souhaite travailler. Il faut donc lui offrir, comme nous le faisons pour l'assurance-emploi, une mesure l'incitant à se chercher un emploi et à améliorer son sort. Par contre, nous devons nous assurer de ne pas laisser en plan les personnes ne pouvant pas se prévaloir de cet avantage. C'est ainsi avec l'assurance-emploi, et nous voulons probablement nous inspirer de ce modèle pour les personnes recevant des prestations d'invalidité du RPC.

**Mme Sylvie Dubé:** Je m'excuse, mais je n'ai pas tous les détails. Cependant, je sais qu'il n'existe aucune évaluation des actifs. Dans le cas de votre soeur, c'était peut-être un programme de soutien du revenu provincial.

**M. Colin Mayes:** Vous avez probablement raison, parce que je...

**Mme Sylvie Dubé:** Je ne crois pas que ce soit le PPIRPC.

**M. Colin Mayes:** Il y a longtemps de cela. Cela vient de me remonter à la mémoire.

**Mme Sylvie Dubé:** Nous vous ferons parvenir les renseignements pour répondre à votre question.

**M. Colin Mayes:** Merci beaucoup.

**Le président:** Il vous reste environ une minute.

**M. Colin Mayes:** Très bien.

Pourriez-vous indiquer au comité s'il y a des programmes qui offrent une partie de ce que nous cherchons à obtenir pour que les personnes handicapées intègrent le marché du travail?

**M. Yves Gingras:** En ma qualité de fonctionnaire, je peux vous dire que nous étudions attentivement le rapport du groupe de travail publié en janvier. Nous l'analysons et nous formulerons des recommandations.

J'outrepasserais mes attributions si je répondais à votre question, mais je peux vous assurer que nous surveillons le tout de près. Nous formulerons des recommandations stratégiques.

**M. Colin Mayes:** Merci.

**Le président:** Je vous remercie infiniment de votre exposé.

Je sais que, durant la période des questions, vous vous êtes engagé à nous fournir plusieurs explications. Généralement, il incombe au comité d'exiger la présentation de ces explications. N'ayant constaté aucune objection, vous nous les fournirez donc.

Lorsque nous les aurons examinées, nous déterminerons s'il est opportun de vous convoquer de nouveau. Ce ne sera peut-être le cas, mais nous devons examiner les renseignements que vous fournirez. C'est après leur examen que nous prendrons une décision.

**M. Yves Gingras:** Je sais que les analystes de la Bibliothèque du Parlement pourront être mis à contribution pour déterminer ce qui a été recommandé et ce qui a été mis en oeuvre au fil du temps. Nous mettrons l'accent sur les règles régissant la récupération des prestations du Programme de prestations d'invalidité et des autres programmes de prestations du RPC.

**Le président:** Je vous conseillerais donc de consulter le compte rendu pour savoir exactement ce qui a été convenu.

**M. Yves Gingras:** Oui.

**Le président:** Nous nous attendons à recevoir ces renseignements de votre part, puis nous prendrons une décision.

Y a-t-il d'autres questions avant que nous passions à l'autre point à l'ordre du jour?

**Mme Chris Charlton:** Non. Je tiens simplement à préciser une chose.

Il est pertinent, selon moi, que les analystes regroupent les recommandations. J'ignore s'ils sont en mesure de déterminer celles qui ont été mises en oeuvre. Par conséquent, je souhaiterais obtenir un peu la collaboration du ministère à cet égard.

**Le président:** Vous avez raison, il faudra un peu de collaboration, mais étant donné les compromis qui ont été consentis, j'estime que nous sommes en droit de nous attendre à obtenir ces renseignements, que nous examinerons avant de prendre une décision.

Sur ce, je vous remercie infiniment de votre témoignage.

Je vais suspendre la séance pendant quelques instants, puis nous reprendrons nos travaux pour examiner les travaux du comité.

Merci infiniment.

• (1200) \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (1210)

**Le président:** Nous reprenons nos travaux.

Je voudrais que nous examinions les quelques documents qui vous ont été distribués.

Tout d'abord, il y a le calendrier proposé relativement à l'étude. Vous constaterez que le 28 mars tombe un jeudi, mais ce jeudi sera en fait un vendredi en raison de la pause de Pâques. Voici les possibilités qui s'offrent à nous: la période des questions se tiendra à 11 heures, heure à laquelle commencerait la séance de notre comité. Nous pourrions annuler la séance ou la tenir de 8 h 45 à 10 h 45.

Nous avons éprouvé quelques difficultés par rapport au groupe de témoins, et nous avons essayé de les convoquer le 28. C'est le seul problème dont la greffière m'a fait part. Étant donné que ce jeudi sera considéré comme un vendredi, la période de questions se tiendra à 11 heures, et la Chambre s'ajournera à 14 h 30. Je ne pense pas que vous souhaitiez que notre séance ait lieu plus tard, mais nous pourrions la tenir plus tôt par contre. Nous pouvons également l'annuler et la reporter.

Qu'en pensez-vous?

**Mme Chris Charlton:** Si nous nous réunissons plus tôt, je vous signale que le Comité de l'examen de la réglementation se réunit également de 8 h 45 à 10 h 45. Je ne peux siéger aux deux comités, et je ne suis pas le seul dans ce cas.

**Le président:** Oui, Rodger.

**M. Rodger Cuzner:** Si je me fie à mon expérience passée à titre de whip, je peux vous dire que, lorsqu'un jeudi devient un vendredi, le mercredi devient alors un jeudi. Les députés voudront quitter la région mercredi soir. C'est ainsi.

Je ne vois aucun inconvénient à annuler la séance...

**Le président:** ... et la tenir un autre jour.

**M. Rodger Cuzner:** Ainsi, les analystes pourront mener à bien le travail qu'on leur a demandé.

**Le président:** C'est pertinent. Je ne vois aucun argument pour m'y opposer. Nous annulerons cette séance. Je sais que c'est un peu difficile, mais nous devons essayer de trouver une autre date.

Nous devons également nous pencher sur le budget du comité. Je ne sais pas si vous avez eu l'occasion de l'examiner.

Oui, monsieur Butt.

**M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC):** Je voudrais obtenir une précision sur le calendrier.

Notre semaine de relâche n'est-elle pas celle du 11 mars? Pourquoi est-il indiqué que des séances de comité se tiendront dans la semaine du 11 mars et non pas dans celle du 18 mars? Il faudrait modifier cela, n'est-ce pas?

**Le président:** Vous avez probablement le calendrier pour février.

**M. Brad Butt:** Oh! Je m'excuse. Je regardais le calendrier de février.

**Une voix:** Réveillez-vous!

**M. Brad Butt:** Je vais me réveiller, comme l'a dit M. Obhrai.

**Le président:** Très bien.

Avez-vous eu tous la chance de parcourir le budget? Pouvons-nous régler la question? Le cas échéant, je voudrais que quelqu'un propose l'adoption du budget pour cette étude. La motion serait ainsi libellée: « Qu'un budget proposé de 33 800 \$, pour l'étude de l'exploration des possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité, soit adopté. »

Secondé par M. Daniel, M. McColeman propose la motion.

(La motion est adoptée.)

**Le président:** Nous passons alors aux motions qui ont été présentées lors de la dernière séance. J'avais alors signalé qu'elles seraient examinées aujourd'hui.

Oui, monsieur Daniel.

• (1215)

**M. Joe Daniel:** Pouvons-nous poursuivre à huis clos?

**Le président:** C'est possible. C'est ce que vous proposez.

**Une voix:** Je voudrais un vote par appel nominal.

**Le président:** Nous en tiendrons un.

(La motion est adoptée par 6 voix contre 5.)

**Le président:** Nous ferons une courte pause et reprendrons à huis clos.

[La séance se poursuit à huis clos.]







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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