



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 071 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 7 mars 2013

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le jeudi 7 mars 2013

• (1105)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Je déclare la séance ouverte.

Nous entendons aujourd'hui quelques témoins qui comparaissent en personne, alors que deux témoigneront par vidéoconférence.

J'aimerais aviser les témoins que nous serons malheureusement interrompus aujourd'hui en raison d'un vote à la Chambre des communes. La sonnerie d'appel devrait retentir au cours de vos exposés afin d'inviter les députés à se rendre à la Chambre.

Je propose de lever la séance quand la sonnerie commencera à résonner. J'espère que nous pourrions entendre vos exposés. Nous ne pourrions malheureusement revenir par la suite. J'ai l'intention de suspendre la séance du comité jusqu'à 12 h 15, soit après l'heure prévue pour votre exposé. Il faudra également écarter les témoignages du deuxième groupe de témoins.

Avec ces faits à l'esprit, nous espérons commencer le plus rapidement possible pour entendre vos exposés.

Nous commencerons donc les exposés des témoins ici présents, après quoi nous entendrons également ceux de l'Association canadienne pour l'emploi soutenu.

Nous commencerons par vous, madame Moreau. Vous représentez SPHERE-Québec.

Vous avez la parole.

[Français]

Mme Nancy Moreau (directrice générale, SPHERE-Québec (Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi au Québec)): Bonjour. Je remercie les membres du comité de nous avoir invitées à présenter notre point de vue sur l'emploi pour les personnes handicapées au Canada.

SPHERE-Québec, ou Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi, est un organisme à but non lucratif qui a pour mission de favoriser la participation à la vie économique et sociale d'un plus grand nombre de personnes handicapées. Notre mandat est de soutenir la création d'emplois adaptés de qualité en participant aux rencontres d'experts pour le transfert des connaissances et des pratiques et en collaborant avec de nombreux partenaires au développement d'initiatives favorisant l'émergence de nouveaux modèles d'intégration au travail.

Notre conseil d'administration est composé de représentants d'employeurs, de syndicats et de grands organismes ayant à cœur notre mission. SPHERE-Québec est principalement financé par le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, un programme du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences.

La clientèle soutenue par SPHERE-Québec a comme principale caractéristique d'être éloignée du marché du travail, c'est-à-dire qu'elle a peu ou pas de formation et d'expérience de travail. Par exemple en 2011-2012, 85 % de cette clientèle avait tout au plus un diplôme d'études secondaires et 55 % n'avait pas travaillé depuis cinq ans ou plus ou n'avait jamais travaillé. On peut donc dire que la clientèle est sous-représentée sur le marché du travail.

Pourtant, depuis 1997, plus de 5 000 personnes handicapées éloignées du marché du travail ont vécu une expérience de travail significative grâce à la philosophie d'intervention globale de SPHERE-Québec.

Ma collègue Lyne Vincent va maintenant vous donner quelques exemples de projets concrets et de résultats atteints dans le cadre de notre approche.

Mme Lyne Vincent (coordonnatrice au développement, SPHERE-Québec (Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi au Québec)): Bonjour.

Afin de répondre aux besoins de notre clientèle, SPHERE-Québec a su développer au fil des ans une approche novatrice permettant aux personnes handicapées admissibles à nos services d'intégrer le marché du travail.

J'aimerais vous parler de deux exemples concrets de projets qui font la différence pour notre clientèle.

Pour ce qui est du premier exemple, nous avons développé avec plusieurs partenaires des modèles de formation adaptés. Ce sont des adaptations de programmes de formation professionnelle disponibles dans nos institutions d'enseignement. Les adaptations se font au niveau du contenu, de la forme pédagogique utilisée et de la durée de la formation. Nous avons collaboré à ce type de projets dans des secteurs d'activité tels que le commerce de détail, avec des formations de commis en épicerie et d'aide en fleuristerie, ainsi que la restauration, avec des formations d'aide-cuisiniers.

Le modèle permet l'alternance stage-études. Les employeurs dont l'entreprise est ciblée en tant que milieu d'accueil pour les stagiaires s'engagent à maintenir en emploi le participant qui ira jusqu'au bout de sa démarche. Soixante-dix pourcent des participants inscrits terminent leur parcours et intègrent le marché du travail.

Nous travaillons actuellement avec d'autres partenaires à la mise en oeuvre de formations de ce type dans plusieurs régions. Nos principaux partenaires sont Emploi-Québec, les Centres de formation professionnelle et les commissions scolaires des régions concernées, les services spécialisés d'emploi pour les personnes handicapées et les centres de réadaptation.

Au besoin, à la fin de la formation, SPHERE-Québec demeurera présent lors de l'intégration en emploi des participants avec un plan d'action personnalisé comprenant des mesures de soutien telles que une subvention salariale, l'adaptation du poste de travail, l'achat d'équipement spécialisé, des frais d'interprétariat, des frais de déplacement, etc.

Un autre exemple de modèle qui fonctionne très bien est celui basé sur la présence dans le milieu de travail d'un compagnon ou d'un mentor. Par exemple, nous avons formé de nombreux travailleurs dans plusieurs pâtisseries St-Hubert du Québec. Une ressource externe à l'entreprise ou un employé dégagé pour un certain nombre d'heures par semaine accompagne les travailleurs dans leur apprentissage. Cet accompagnement personnalisé permet d'ajuster les méthodes d'apprentissage en fonction du besoin de chaque personne. L'employeur y trouve son compte, car en bout de piste, il maintient en emploi une personne qui est formée en fonction des besoins de son entreprise.

Nous vivons actuellement une situation économique où le phénomène de pénurie de main-d'oeuvre devient problématique dans plusieurs secteurs économiques. Des employeurs sont à la recherche de personnel compétent pour travailler dans leur entreprise. De notre côté, nous avons des personnes qui recherchent activement un travail rémunéré, qui sont motivées et qui ne demandent qu'à être formées.

Ces projets répondent aux besoins des employeurs aussi bien qu'à ceux des personnes handicapées.

Je vous remercie.

• (1110)

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup. Est-ce que cela conclut votre exposé?

[Français]

Mme Nancy Moreau: Il ne reste qu'à vous faire part de la conclusion.

Dans ces exemples, les résultats obtenus sont probants. Afin de permettre aux personnes handicapées d'être considérées comme l'une des solutions au problème de pénurie de main-d'oeuvre, nous aimerions recommander respectueusement au comité le maintien du programme Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, car ce programme permet de développer des projets qui répondent aux besoins des personnes et des employeurs.

Considérant qu'au fil des ans, SPHERE-Québec a construit un réseau de partenaires efficace, a conçu une panoplie d'outils qui facilitent l'intégration en emploi des personnes handicapées et connaît de façon particulière la clientèle, nous proposons la collaboration de SPHERE-Québec à l'exercice de renouvellement des modalités d'application du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées.

Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci.

Vous avez la parole, monsieur Dale.

M. Joseph Dale (directeur général, fondateur et directeur, Rotary at Work, Ontario Disability Employment Network): Bonjour.

Je vous remercie beaucoup de nous donner l'occasion de nous adresser au comité.

Je m'appelle Joe Dale, directeur général de l'Ontario Disability Employment Network, et fondateur et directeur de Rotary at Work, une initiative mise en oeuvre ici, en Ontario, pour agir de catalyseur pour un certain nombre d'initiatives et de stratégies de mobilisation des employeurs.

J'aimerais aborder trois grandes questions ce matin, soit l'offre de services et de soutien efficaces aux personnes ayant un handicap; la mobilisation et le soutien des employeurs; et l'emploi chez les jeunes ayant un handicap.

En ce qui concerne l'offre de services et de soutien efficaces, les personnes handicapées peuvent travailler et ont la capacité de faire une contribution notable au sein de la main-d'oeuvre. C'est un fait fondamental que nous devons comprendre et accepter. Sachez en outre que les gens qui n'ont pas de handicap, que ce soit au gouvernement ou parmi les professionnels qui s'occupent des handicaps, n'ont fait que commencer à comprendre comment on peut reconnaître cette capacité et l'exploiter le mieux possible.

Nous ne disposons aujourd'hui d'aucun outil ou instrument pour mesurer ou évaluer efficacement cette capacité ou pour nous aider à déterminer l'employabilité des gens ayant un handicap. Chaque fois que nous tentons de mesurer leur employabilité ou leur capacité à travailler, nous fixons invariablement la barre trop haute, faisant ainsi preuve de discrimination envers ceux que nous jugeons atteints d'un handicap trop grave pour travailler.

Cette réalité m'est clairement apparue récemment, quand j'ai eu le privilège de me rendre au Connecticut pour visiter un centre de distribution Walgreens, où 47 p. 100 des employés ont un handicap. Je crois que certains d'entre vous connaissez l'histoire de Walgreens.

J'ai été particulièrement frappé par un énoncé de Randy Lewis, vice-président exécutif. Ce dernier parlait des premiers employés que l'entreprise a embauchés quand elle a décidé d'engager des personnes handicapées. Il a notamment évoqué un jeune homme atteint d'autisme grave et éprouvant d'importants troubles du comportement, qui est le premier que l'entreprise a engagé. Quelqu'un lui a fait remarquer qu'il semblait embaucher intentionnellement des gens ayant d'importants défis à relever. M. Lewis a répondu que c'était effectivement le cas, car s'il pouvait réussir à employer ce premier employé difficile, alors le reste serait facile. Il a toutefois appris qu'il n'avait pas fixé la barre assez bas, car les gens ont une capacité de loin supérieure à ce qu'il aurait pu imaginer.

Voilà qui me semble profond, venant d'un chef d'entreprise.

En effet, nous considérons aujourd'hui que l'employabilité se mesure peut-être mieux à l'aune de la motivation d'une personne à travailler qu'à son ensemble de compétences.

Cela dit, il importe d'offrir les services et le soutien dont chaque personne a besoin et de le faire de manière cohérente. Nous devons assurer la facilité d'accès aux services et au soutien à l'emploi et veiller à ce que le processus soit cohérent, pour que lorsqu'ils s'adressent à ces services afin d'obtenir de l'aide, ils puissent en recevoir le plus rapidement possible et de manière harmonieuse. Rien n'est plus démotivant que de se faire renvoyer de service en service, de processus en processus, d'évaluation en évaluation, et tutti quanti. Si le chercheur d'emploi vient demander de l'aide et passe de porte en porte pour avoir une évaluation, une détermination d'admissibilité, un plan d'emploi ou une rencontre avec un gestionnaire de cas dont il ne savait même pas avoir besoin, non seulement le processus s'en trouve-t-il allongé et coûte-t-il très cher à offrir, mais l'intéressé risque fort de perdre sa motivation initiale et est moins susceptible de persévérer jusqu'à ce qu'il réussisse à trouver un emploi. Même ceux qui endurent tout ce processus se retrouvent souvent à la case de départ, là où ils sont adressés afin de demander de l'aide pour trouver un emploi.

Les services devraient être offerts dans le cadre d'un processus intégré. Il n'est guère utile qu'une panoplie d'organismes offrent chacun, de façon disparate, une partie du service. On devrait confier aux bureaux de placement la tâche d'offrir tout le soutien nécessaire pour aider les personnes à atteindre leurs objectifs de carrière et d'emploi. Si, au cours du processus d'examen de carrière, on détermine qu'une évaluation des compétences ou une formation spécialisée s'impose, le bureau de placement devrait offrir ou confier le service au nom du chercheur d'emploi pour assurer la continuité.

Les chercheurs d'emploi ayant un handicap doivent pouvoir accéder à toute la gamme de services et de soutien, et ce, avant et après le placement. Ceux qui possèdent une instruction, une formation et une expérience de travail limitées ont souvent besoin d'aide avant de pouvoir décrocher un emploi. Ils doivent notamment acquérir des habiletés fondamentales relatives à l'emploi, comprendre la culture et les responsabilités afférentes au milieu de travail, et apprendre à rédiger un curriculum vitae et à passer une entrevue. À cette fin, il faudrait recourir à des programmes ou à des modules de formation d'une durée limitée adaptés au parcours éducatif. Ces programmes aident également les bureaux de placement à évaluer la motivation du chercheur d'emploi, à déterminer ses compétences, habiletés et aspirations, et à bien comprendre le soutien nécessaire pour trouver l'emploi adéquat.

● (1115)

L'appui ne s'arrête pas avec le placement. Les employeurs ont, eux aussi, besoin de soutien, et c'est l'aide apportée en cours d'emploi qui a le plus d'incidence sur le maintien en poste et le développement de carrière. Les employeurs doivent considérer le bureau de placement comme un spécialiste ou un consultant en matière de handicap. Comme un employeur me l'a déjà indiqué: « Je suis un expert quand il s'agit de faire du café, pas de comprendre les handicaps. »

Les milieux de travail évoluent et les emplois changent. Il faut souvent se recycler et revoir les mesures d'adaptation. Les démarches préventives entreprises auprès des propriétaires d'entreprise en vertu des bonnes pratiques de service à la clientèle peuvent souvent éviter des mises à pied, étouffant les problèmes dans l'oeuf avant qu'ils ne prennent des proportions démesurées.

En ce qui concerne la mobilisation des employeurs, l'initiative Rotary at Work nous a permis de tirer deux leçons très importantes. Nous devons d'abord présenter des arguments solides en faveur de l'embauche de personnes handicapées. Nous ne pouvons plus nous contenter de dire que c'est la bonne chose à faire ou de faire appel à l'esprit charitable ou aux bons sentiments. En outre, nous avons

appris que le bouche-à-oreille entre pairs est la méthode qui donne les meilleurs résultats. Les gens respectent leurs pairs et les écoutent. De façon générale, c'est évident dans le cadre de l'approche interentreprise. Les exploitants se parlent entre eux en employant une langue commune et comprennent que ce qui les motive, c'est-à-dire l'attrait de la rentabilité.

À un autre échelon, la méthode d'échange entre pairs peut être utilisée dans les secteurs d'emploi, comme l'ont prouvé le maire de Sarnia quand il a mis ses collègues et ses homologues d'autres municipalités au défi d'embaucher des personnes handicapées dans l'effectif municipal, ou le chef de police de London, Brad Duncan, qui a fait de même pour les chefs de police de la province. Après ces défis, on fait le suivi en assurant la communication et le soutien en personne auprès des pairs.

Cette méthode est également applicable à plus petite échelle. Nous l'avons utilisée avec plusieurs sociétés canadiennes afin d'élaborer des stratégies qui leur sont propres, en vertu desquelles les gestionnaires de service parlent à leurs homologues et à leurs pairs des autres divisions, services et directions pour leur expliquer non seulement pourquoi ils devraient inclure des personnes handicapées dans leur effectif, mais aussi comment les intégrer avec succès.

Il reste encore beaucoup à faire pour mobiliser les employeurs dans de nombreux segments du commerce et de l'industrie, mais nous constatons que le vent tourne à cet égard. Pour bien des entreprises, la question ne consiste plus à savoir pourquoi elles engageraient des personnes handicapées, mais bien comment elles doivent s'y prendre pour le faire. À ce chapitre, nous recommanderions d'établir une association d'entreprises constituée d'employeurs expérimentés, similaire au forum sur les compétences mis sur pied au Royaume-Uni. Cette entité pourrait se charger de l'important travail de sensibilisation qui a commencé à convaincre les employeurs d'embaucher des personnes ayant un handicap, tout en offrant du soutien sous la forme de services de conseils et de consultation pour aider ceux qui éprouvent de la difficulté à mettre en oeuvre les stratégies de recrutement et à intégrer les employés ayant un handicap.

Le recours aux subventions salariales comme stratégie pour favoriser l'embauche de personnes ayant un handicap est très contesté au pays. L'Ontario Disability Employment Network et ses membres n'appuient pas ces subventions dans le cadre d'une stratégie d'emploi, ayant trop souvent vu des employeurs abuser de ce mécanisme alors qu'ils n'avaient pas l'intention de garder l'employé une fois la période de subvention terminée.

Les subventions salariales nuisent également à l'aura favorable que nous créons autour de l'embauche des personnes handicapées, et ces dernières se retrouvent souvent dans une situation où elles sont traitées différemment de leur collègues.

Les employeurs qui comprennent les atouts des personnes handicapées en milieu de travail reçoivent rarement, voire jamais, de subventions. Les employeurs avisés nous indiquent qu'ils considèrent le salaire comme un investissement dans l'employé et que cela les incite encore plus à réussir. Si c'est gratuit ou subventionné, la relation n'est pas la même.

● (1120)

Le président: Monsieur Dale, je vous demanderais de bien vouloir conclure votre exposé.

M. Joseph Dale: Oui.

En ce qui concerne les emplois pour étudiants, il faut accorder beaucoup plus d'importance et de ressources aux jeunes qui ont un handicap, pour qui les portes du marché du travail restent closes. Ils obtiennent leurs diplômes d'études secondaires, collégiales ou universitaires sans la moindre expérience de travail. Nous devons aider les jeunes de 15 et 16 ans à décrocher des emplois d'été et des emplois à temps partiel après l'école pour qu'ils acquièrent la précieuse expérience de travail dont ils ont besoin pour apprivoiser la culture du milieu de travail, acquérir les compétences fondamentales, et établir des objectifs et un cheminement de carrière. Une étude menée en 2012 aux États-Unis a indiqué que le principal facteur permettant aux personnes ayant un handicap grave à intégrer le marché du travail après avoir obtenu leur diplôme est le fait d'avoir occupé un emploi rémunéré quand elles fréquentaient l'école.

C'est un fait que nous avons nous-mêmes observé dans le cadre de l'initiative Rotary at Work. En 2010, un jeune homme prénommé Adam s'est adressé à nous parce qu'il n'avait jamais travaillé en raison de son handicap. Il avait été reçu au Barreau en 2004 à titre d'avocat pleinement qualifié, mais il n'avait jamais travaillé, non seulement dans son domaine, mais dans n'importe quel métier, et il était prêt à servir du café s'il le fallait.

Nous avons eu la chance de le mettre en rapport avec Deloitte, qui l'a finalement engagé dans l'un de ses services juridiques. Son gestionnaire a toutefois clairement indiqué que l'entreprise prenait un risque en engageant Adam, puisqu'il manquait cruellement de compétences générales et qu'il comprenait mal la culture du milieu de travail.

Le président: Monsieur Dale, je vais devoir vous interrompre. La sonnerie d'appel retentit.

Est-ce que les membres du comité souhaitent entendre les témoins qui comparaissent par vidéoconférence? Nous pourrions peut-être continuer cinq minutes. Le comité consent-il à l'unanimité à les entendre pour cinq minutes?

Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD): Nous sommes sur la rue Queen.

Le président: Je sais que nous sommes sur la rue Queen, mais en poursuivant la séance pendant cinq minutes, nous aurions probablement le temps d'y aller quand même. Y a-t-il des objections? Non. Bien.

Je sais que nous devons écouter vos interventions. Je vous donne cinq minutes, après quoi nous devons vous interrompre. Je vous accorde donc deux minutes et demie chacun. Faites vos exposés de votre mieux.

Nous commencerons par Tracy Williams, de Brandon. Votre député, Merv Tweed, a indiqué que vous pourriez être légèrement nerveuse, mais nous ne vous poserons pas de question aujourd'hui.

Je vous accorderai deux minutes et demie, puis nous conclurons avec l'exposé de M. Wiltshire.

Vous disposez de deux minutes et demie, et je surveillerai l'heure de très près.

Mme Tracy Williams (présidente, Association canadienne pour l'emploi soutenu): Je m'appelle Tracy Williams et je suis directrice générale de la Westman Coalition for Employment Opportunities, à Brandon, au Manitoba. Je fais partie de la direction du Manitoba Supported Employment Network et suis actuellement présidente de l'Association canadienne pour l'emploi soutenu, appelée ACES.

L'ACES est un réseau national constitué de spécialistes de l'emploi soutenu et de citoyens concernés, comme des employeurs, qui cherchent à favoriser la pleine participation des personnes handicapées au sein de la main-d'oeuvre canadienne.

Cette année, l'ACES accorde beaucoup d'importance à l'établissement d'un cadre de pratiques exemplaires afin d'appuyer les organismes d'emploi assisté. Actuellement, il n'existe pas de tel cadre au Canada. Nous empruntons nos pratiques exemplaires d'autres pays, comme le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Écosse et l'Australie. Pourtant, quand on compare les pratiques utilisées au Canada, on constate qu'elles sont souvent supérieures à celles des pays étrangers. Il est temps que le Canada fasse la promotion des pratiques exemplaires en matière d'emploi assisté et veille à ce qu'elles soient reconnues et adoptées à l'échelle nationale.

Le groupe de travail sur les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées a dénombré 795 000 personnes ayant un handicap, dont 340 000 ont fait des études postsecondaires et ont un handicap qui ne les empêche pas de travailler; pourtant, elles ne travaillent toujours pas. Comme l'indique le rapport, c'est un important bassin de talent actuellement sous-utilisé.

Un grand nombre des organismes membres de l'ACES servent des clients ayant des besoins très complexes et les appuient avec succès en leur permettant de s'intégrer pleinement au sein de leur communauté. Cela dit, si ces organismes peuvent aider les personnes ayant des besoins complexes, ils n'en sont que plus capables d'aider celles dont le handicap n'est pas un obstacle à l'emploi. Ils peuvent ainsi pallier certaines pénuries de compétences qui sévissent dans l'économie canadienne.

À l'automne 2012, l'ACES a mené un sondage auprès d'un large éventail de répondants au Canada afin de connaître leur avis sur les pratiques exemplaires au chapitre de l'emploi assisté. Dans le mémoire que j'ai préparé à votre intention aujourd'hui et qui devrait avoir été remis à tous, je vous fais part des résultats. Essentiellement, la majorité des Canadiens interrogés considèrent que toute personne peut travailler si elle trouve l'emploi qui lui convient et qu'elle bénéficie du soutien nécessaire.

Nous espérons mettre en oeuvre un site Web d'information cette année; il s'agirait d'un tutoriel interactif sur les pratiques exemplaires qui aiderait les personnes concernées et leurs réseaux de soutien à comprendre les processus et les défis associés au maintien d'un emploi rémunéré dans le domaine de leur choix.

Puisque nous ne recevons aucun financement et ne comptons que sur les recettes tirées des conférences données par le passé, nous allons examiner des possibilités de financement afin de concevoir ce tutoriel.

Êtes-vous prêt à m'interrompre maintenant?

• (1125)

Le président: Je vais devoir m'y résoudre. Je m'en excuse, mais nous y sommes malheureusement obligés. Nous avons votre mémoire et nous le distribuerons.

Nous passons maintenant à M. Wiltshire, qui dispose de deux minutes et demie. Nous devons l'interrompre ensuite, car nous devons partir.

Vous avez la parole.

M. Sean Wiltshire (membre du Conseil, Association canadienne pour l'emploi soutenu): Merci beaucoup. Je tiens à exprimer toute ma gratitude au comité pour le temps qu'il nous accorde.

Je m'appelle Sean Wiltshire. Je suis président-directeur général d'Avalon Employment et président-fondateur de l'Association canadienne pour l'emploi soutenu. Je veux remercier les membres du comité de prendre le temps d'examiner une question qui peut avoir une incidence sur la productivité du Canada tout entier.

Je veux commencer et probablement finir, parce que je n'ai pas beaucoup de temps, par un passage tiré de votre propre rapport. Le Comité permanent des ressources humaines et du développement des compétences indique qu'en 2013, il faut faire appel aux groupes sous-représentés, comme les personnes handicapées, pour pallier certaines des pénuries de compétences au sein de l'économie canadienne.

Je vous demanderais maintenant de replacer la citation suivante:

Le gouvernement doit accorder une grande priorité à l'élargissement des possibilités d'emploi pour les personnes ayant un handicap. La société ne peut plus tolérer le gaspillage massif de ressources humaines inhérent au fait que la vaste majorité des personnes handicapées est sans emploi.

Cette citation, mesdames et messieurs, est tirée du rapport intitulé *Obstacles*, publié en 1980. Nous tenions exactement les mêmes propos il y a 33 ans.

J'aimerais faire écho aux observations de mon collègue et ami, Joe Dale. Il a parlé des subventions et j'aimerais appuyer ses dires. Ces subventions ne fonctionnent pas toujours dans les régions urbaines et rurales. Les employeurs ont des besoins très différents; il faut donc pouvoir faire preuve de souplesse.

J'aimerais également traiter des jeunes. Bien des personnes n'effectuent pas la transition après leurs études et dépendent des programmes de soutien du revenu pendant de nombreuses années avant de se frayer un chemin sur le marché du travail. Comme Joe l'a indiqué, c'est en travaillant quand on fréquente l'école qu'on réussit à trouver un emploi après ses études.

Si vous voulez vous informer sur les manières de dénicher d'autres emplois, consultez. Que ce soit l'Association canadienne pour l'emploi soutenu, la Société canadienne du syndrome de Down ou de simples citoyens, tout le monde a une idée de la manière dont on peut améliorer les systèmes, mais les consultations que vous entamez aujourd'hui et que vous entreprendrez demain seront d'une importance capitale pour l'élaboration des programmes.

Même si les ententes sur le développement du marché du travail ont été laissées aux mains des provinces, il est crucial que le gouvernement fédéral continue de s'intéresser de très près à leur formulation, aux critères utilisés et à la manière dont on évalue les gens en vue d'assurer leur réussite. La définition de réussite diffère pour chaque Canadien, mais nous savons que pour s'intégrer à la société, les gens doivent occuper un véritable emploi rémunéré dans une vraie communauté.

Le président: Merci de votre exposé. Nous examinerons vos documents, mais nous devons partir.

Je suspends la séance jusqu'à 12 h 15.

• (1125) _____ (Pause) _____

• (1215)

Le président: Je déclare la séance ouverte.

Je remercie tout le monde d'être revenu à temps après le vote à la Chambre. Comme vous le savez, nous avons dû interrompre la

séance ce matin en raison d'un vote, ce qui n'a pas manqué de perturber quelque peu notre horaire.

Nous entendrons maintenant notre deuxième groupe de témoins, dont certains comparaissent par vidéoconférence.

Je constate que Lisa Tara Hooper, de L. Tara Hooper and Associates Inc., est présente. Nous vous entendrons un peu plus tard.

Nous accueillons également Debbie Hagel, de ma ville natale d'Estevan, en Saskatchewan, ainsi que Nancy Zeleny et James Noble. Nous entendrons vos témoignages également.

Nous entendrons aussi David Lepofsky, président de l'Accessibility for Ontarians with Disabilities Act Alliance.

Nous vous entendrons tous. Nous devons suspendre la séance environ 10 minutes avant 13 heures pour étudier les travaux du comité. Nous ne pourrons pas nécessairement poser toutes nos questions, mais nous espérons que tous les témoins pourront au moins faire un exposé et que nous pourrons peut-être effectuer un tour de questions. Nous verrons comment les choses progressent.

Nous commencerons par les témoins qui comparaissent de Regina, en Saskatchewan, soit Debbie Hagel, Nancy Zeleny et James Noble, d'Estevan. Nous vous entendrons en premier, après quoi ce sera le tour de M. Lepofsky.

Vous avez la parole, Debbie.

Mme Debbie Hagel (directrice générale, Community Advocates for Employment (CAFÉ), Southeast Advocates for Employment): Bonjour.

J'aimerais saluer notre président, monsieur Komarnicki, et ses collègues, membres du comité permanent. Bonjour, mesdames et messieurs.

Ici, il fait un doux moins 20 degrés avec le facteur éolien. J'espère donc qu'il fait plus chaud où vous vous trouvez.

Le président: Il fait effectivement plus chaud.

Mme Debbie Hagel: Sachez d'abord que Southeast Advocates for Employment est un service de carrière et d'emploi qui offre, dans la région d'Estevan et de Weyburn, des services spécialisés aux personnes en butte à de nombreux obstacles à l'emploi. Ces personnes sont soumises à une présélection avant que la direction des services relatifs au marché du travail du ministère de l'Économie ne nous les confie. Grâce aux services spécialisés qu'offre notre organisme, nous dotons ces personnes des outils nécessaires pour établir un plan d'emploi renforcé afin de comprendre leurs capacités et de s'intégrer à leurs marchés locaux de l'emploi.

C'est avec satisfaction, accomplissement et dévouement que le conseil d'administration et les employés actuels de l'organisme s'efforcent de servir l'organisme et chaque personne qu'ils aident.

La nature particulière de notre service nous permet d'adopter une approche novatrice. Nous nous sommes associés à de nombreux services de notre région afin de continuer de promouvoir et d'élargir notre service.

L'une de nos initiatives s'adresse aux jeunes fréquentant actuellement l'école secondaire qui ont un handicap et qui ont besoin d'aide pour passer de l'école au monde qui les attend par la suite. Nous croyons que la même méthode de transition pourrait et devrait être élargie aux jeunes qui risquent de décrocher au cours de leurs études secondaires. À l'heure actuelle, la demande est élevée, mais les possibilités de financement sont limitées. Le passage de l'adolescence à l'âge adulte est une période difficile. Les jeunes et les jeunes adultes prennent des décisions complexes au sujet de l'éducation, du travail, des finances et des relations personnelles. Une grande partie des moyens d'accommodement et des méthodes d'apprentissage offerts en milieu scolaire seront différents ou absents en milieu de travail.

Les jeunes ayant un handicap ou qui sont fragiles ne performant souvent pas aussi bien que leurs pairs en classe, en milieu de travail et en situation sociale. À ces défis s'ajoute le fait qu'ils souffrent souvent d'isolement social et ont peu d'attentes envers eux-mêmes.

S'ils bénéficient de soutien, ces jeunes sont capables de réussir dans n'importe quel contexte, qu'il soit scolaire, professionnel ou social. Les services destinés aux jeunes jouent un rôle crucial en permettant d'orienter et de représenter les jeunes pour qu'ils soient en mesure de réaliser leur potentiel à l'école et par la suite.

Southeast Advocates for Employment, dans le cadre du programme de transition entre le milieu scolaire et le milieu de travail, veille à ce que les jeunes d'aujourd'hui soient mieux équipés pour relever les défis qui les attendent. En adoptant une approche axée sur l'étudiant et en mobilisant l'équipe qui entoure formellement et informellement le jeune, non seulement on établit une meilleure communication entre les ressources, mais on accorde du pouvoir à l'étudiant en prenant des décisions éclairées fondées sur les besoins et les aspirations qui lui sont propres.

J'aimerais maintenant vous présenter Nancy Zeleny, qui continuera l'exposé.

• (1220)

Mlle Nancy Zeleny (coordonnatrice de la transition, Community Advocates for Employment (CAFÉ), Southeast Advocates for Employment): J'aimerais traiter un peu plus de notre programme de transition et des services particuliers que nous offrons.

Nous entretenons une relation de collaboration et de partenariat toute particulière avec la South-East Cornerstone Public School Division. Les jeunes qui nous consultent nous sont directement envoyés par les enseignants de cette direction, qui considèrent que le programme est bénéfique pour les élèves avec lesquels ils travaillent.

Quand un élève nous est confié, nous commençons par le processus d'accueil. Nous prenons le temps d'en apprendre davantage sur l'élève et de fixer des objectifs en vue de la transition. Ainsi, les plans d'action peuvent comprendre l'obtention d'un diplôme ou d'un permis de conduire, la poursuite d'études postsecondaires ou divers buts concernant le monde professionnel.

Nous effectuons également des recherches d'emplois axées sur la communauté, une démarche qui s'est révélée bénéfique. Nous prenons sous notre aile un élève et, une fois qu'il a maîtrisé les techniques et les compétences d'entrevue et de recherche d'emploi et qu'il a préparé un curriculum vitae, nous postulons des emplois rémunérés dans sa communauté, offrant le soutien et les encouragements nécessaires.

Notre soutien ne prend pas fin quand le jeune occupe un emploi. Notre organisme fournira tout le soutien nécessaire pour qu'il réussisse en milieu de travail, en collaboration avec l'employeur.

Notre organisme assure également de l'aide concernant les études postsecondaires. Nous pouvons offrir aux élèves une panoplie de services, allant d'une rencontre d'information avec des conseillers de l'établissement postsecondaire de leur choix jusqu'à la possibilité d'assister à un cours ou d'effectuer une visite. Une fois que l'élève a décidé de poursuivre des études postsecondaires, nous l'aiderons à gérer les demandes d'admission, de prêts étudiants, de résidence, de financement ou de bourse d'études.

Enfin, j'aimerais traiter d'un des outils les plus efficaces que notre organisme utilise, qui s'appelle PATH, pour « planning alternative tomorrows with hope ». Cette activité très visuelle et festive, dirigée par deux animateurs, permet de concevoir un plan d'action cohésif très visuel.

Nous avons ainsi créé d'innombrables plans d'action, et le pouvoir que recèle cette activité ne cesse de m'étonner. Quand on confère le pouvoir aux élèves et leur montre ce qu'ils sont capables d'accomplir, la motivation est instantanée et les résultats perdurent à jamais.

Le parcours de James a commencé avec PATH; je le laisserai donc vous raconter une partie de son histoire et vous parler de sa collaboration avec notre organisme.

M. James Noble (client, Southeast Advocates for Employment): Je dirai comment ils m'ont aidé.

Nous avions initialement prévu de faire de la recherche d'emploi, mais cela n'a pas fonctionné, parce que j'étais sous-qualifié pour les tâches que j'aurais pu accomplir. Ils m'ont alors aidé à examiner toutes les possibilités qui s'offraient à moi au chapitre des études postsecondaires.

Après avoir déterminé quelle université me conviendrait le mieux, nous avons mis en oeuvre un plan d'action qui m'a vraiment aidé à comprendre que ce que je désirais, c'était aller à l'école. J'hésitais un peu avant d'établir ce plan, mais après l'avoir élaboré, j'ai su sans l'ombre d'un doute que c'était la meilleure voie à suivre.

Une fois cette décision prise, ils m'ont aidé tout au long du chemin, pour faire la demande d'inscription, demander des prêts étudiants, trouver un endroit où loger et même m'inscrire aux cours. Ils n'ont été d'un grand secours tout au long du processus.

Je ne crois pas que j'y serais arrivé sans leur aide, ou alors, le parcours aurait été bien plus difficile.

• (1225)

Mme Debbie Hagel: Juste que pour vous sachiez ce qu'il en est, James suit actuellement le deuxième semestre de sa première année à l'Université de Regina, en préjournalisme.

Si nous ne pouvons éveiller l'espoir des jeunes avant qu'ils ne risquent de décrocher du système dont ils font actuellement partie, notre société aura échoué. Non seulement aurons-nous laissé en plan des gens qui auraient pu avoir une incidence positive et constructive au sein de notre société, mais nous serons un échec face à nous-même.

Les efforts déployés pour avoir une influence sur l'avenir de ceux qui sont confrontés à des obstacles au chapitre de l'emploi ou de l'éducation seraient et pourrait être moins intrusifs si nous nous penchions sur les méthodes de financement et les obstacles systémiques qui existent actuellement entre les systèmes. En assouplissant la gestion des programmes, on permettrait aux fournisseurs de services de les appliquer de manière plus inventive. Si les décideurs et les professionnels collaboraient, plus de jeunes pourraient devenir des adultes autosuffisants qui réussiraient sur les plans personnels et professionnels.

Je vous remercie beaucoup de nous avoir donné l'occasion de vous présenter notre mémoire aujourd'hui.

Le président: Nous sommes certainement heureux de vous avoir entendue et d'avoir écouté votre récit, James. C'est très encourageant à entendre.

Nous espérons pouvoir vous revenir afin d'échanger avec vous.

Nous passerons maintenant à M. Lepofsky.

Vous avez la parole.

M. David Lepofsky (président, Accessibility for Ontarians with Disabilities Act Alliance): Merci. Je me réjouis d'avoir l'occasion de m'adresser à vous ce matin.

J'ai le privilège d'agir à titre de président bénévole de l'Accessibility for Ontarians with Disabilities Act Alliance, une coalition provinciale non partisane qui préconise la pleine accessibilité des personnes ayant un handicap physique, mental ou sensoriel en Ontario.

Nous encourageons la Chambre des communes et le gouvernement fédéral à s'inspirer de notre expérience en Ontario. Par suite d'une campagne d'une décennie, menée de 1994 à 2005, notre communauté a réussi à faire adopter la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, une loi sans précédent au Canada. Elle exige que l'Ontario devienne entièrement accessible à toutes les personnes handicapées. Elle prévoit un délai, fixé en 2025, soit 20 ans après son adoption, ainsi que les mécanismes qui nous permettront d'établir, de mettre en oeuvre et d'appliquer des normes d'accessibilité qui nous mèneront à destination.

Nous encourageons le gouvernement fédéral à honorer l'engagement pris en 2007 quand il a promis d'adopter une loi canadienne sur les personnes handicapées. Nous sommes ravis que le gouvernement du Manitoba ait annoncé qu'il allait adopter une telle loi. Nous inciterions le gouvernement fédéral à établir des normes nationales pour qu'il ne soit pas nécessaire de réinventer la roue dans chaque province, et que tous les milieux de travail et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale satisfassent à ces normes d'accessibilité.

Pourquoi cette loi s'impose-t-elle et que pouvez-vous apprendre de notre expérience? Nous avons besoin de cette loi non pas parce que nous ne jouissons pas du droit à l'égalité; ce droit est le nôtre. Il existe au pays de solides codes sur l'égalité des droits et les droits de la personne en vertu du régime fédéral et de la Charte des droits. L'ennui, c'est que pour les appliquer, les personnes ayant un handicap doivent entamer des poursuites pour chaque obstacle. Le processus s'avère très coûteux, lourd et épuisant à la longue. Nous devons toujours nous résoudre à recourir à ce processus, mais nous avons besoin d'une loi proactive qui nous donnerait une accessibilité pleine et entière sans que nous n'ayons à entamer des poursuites pour chaque organisation et chaque obstacle.

Voilà ce que l'Ontario cherche à accomplir avec sa loi sur les personnes handicapées. Vous pouvez maintenant vous inspirer des

réalisations de l'Ontario et déterminer ce qu'on peut faire mieux, mais voici les principaux ingrédients.

D'abord, le gouvernement fédéral devrait inscrire dans la loi un délai pour que les organisations sous réglementation fédérale, y compris le gouvernement fédéral lui-même, deviennent des milieux de travail sans obstacle qui offrent des services et des installations adéquats au public.

En outre, le gouvernement fédéral devrait établir des normes d'accessibilité nationales, qui n'auraient pas préséance sur la charte ou le code des droits de la personne, mais qui permettraient le mieux possible d'honorer les engagements en matière d'égalité et qui seraient adaptées aux besoins des diverses organisations. Nous vous encourageons également à instaurer un mécanisme pour que les provinces qui n'ont pas de loi sur les personnes handicapées puissent adopter les normes fédérales, et ce, afin que les entreprises présentes dans plusieurs provinces n'aient pas à se préoccuper de satisfaire à un amalgame disparate d'exigences en matière d'accessibilité et n'aient qu'à respecter les exigences les plus strictes à l'échelle du pays.

À cette fin, nous pourrions vous faire quelques suggestions d'ordre pratique. Je vous proposerais un principe auquel je crois que les gens adhèreraient, quelle que soit leur allégeance politique. Pas le moindre denier public ne devrait servir à créer, perpétuer ou aggraver des obstacles qui nuisent aux personnes handicapées. Pourquoi le gouvernement fédéral, non seulement en énonçant une politique, mais également en promulguant une loi, n'exigerait-il pas maintenant qu'aucun fonds fédéral ne devrait servir à empirer la situation des personnes handicapées?

Vous examinez les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. Dans le monde tel qu'il est aujourd'hui, les personnes qui cherchent un emploi ou qui en ont un et veulent le conserver font face à des obstacles. Soit elles demandent à leur employeur de se conformer volontairement, soit elles entreprennent des poursuites pour chaque obstacle. Les milieux de travail de l'avenir de ne deviendront pas entièrement accessibles en obligeant simplement les personnes handicapées à abattre un obstacle après l'autre. Ils ne le deviendront que si nous les obligeons à se préparer aujourd'hui [*Note de la rédaction: difficultés techniques*] ...pour l'avenir, en prévoyant maintenant, de manière ordonnée, l'élimination des obstacles qu'ils comprennent dans un délai raisonnable et en veillant à ce qu'ils n'en créent jamais de nouveaux.

Nous avons une idée de ce qui donne de bons résultats et de ce qui pourrait, à dire vrai, être mieux fait en Ontario. Nous serions heureux de vous en faire part.

● (1230)

Permettez-moi de conclure en vous donnant deux idées pour que vous y réfléchissiez.

On fait fausse route en examinant de façon distincte l'accessibilité et l'emploi ou l'égalité des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. On ne peut obtenir d'emploi si on est incapable de se rendre sur le lieu de travail. Le gouvernement fédéral dépense des sommes considérables pour aider les provinces et les municipalités à financer les infrastructures. Que diriez-vous d'inscrire dans les conditions des ententes conclues avec les provinces et les municipalités qui reçoivent le financement pour construire des infrastructures de transport en commun, par exemple, que pas un cent ne servira à créer un réseau de transport en commun inaccessible? N'empirons pas les choses.

Lorsque le gouvernement fédéral finance des établissements scolaires des provinces, pourquoi n'exigerait-il pas que les possibilités d'éducation y soient égales pour les jeunes ayant un handicap? Si on ne peut s'instruire, on ne peut acquérir les compétences pour trouver un bon emploi.

N'envisagez pas l'emploi isolément. Il faut s'attaquer aux obstacles sur tous les fronts. Il faut aborder le transport, l'éducation et l'emploi de façon globale. Les mêmes obstacles posent des problèmes dans tous les contextes.

Je conclurai en vous faisant part de mon dernier point. Pendant que je vous parle, vous vous demandez peut-être à combien s'élèvera la facture. De fait, les démarches prises pour assurer l'accessibilité pleine et entière dans l'avenir ne se traduiront pas par des dépenses, mais par des économies. En permettant à un nombre croissant de personnes handicapées d'intégrer le marché du travail et ainsi de payer des impôts et de ne plus dépendre de l'aide sociale, nous remplissons les coffres de l'État. En permettant à davantage de personnes handicapées d'occuper un emploi, nos milieux de travail deviendront plus concurrentiels. En demandant à un plus grand nombre d'organisations d'offrir des services accessibles, nous élargissons leur clientèle et leur permettons d'augmenter leurs revenus.

L'accessibilité est une solution gagnante pour tous, tant les personnes handicapées que le gouvernement et les entreprises. Si on ne rend pas l'accessibilité obligatoire et ne met pas en place des mécanismes à cette fin, on risque de faire monter les coûts pour le public, des coûts que nous voudrions éviter.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous. Si le temps le permet, je répondrai à vos questions avec plaisir.

Le président: Merci pour cet exposé, monsieur Lepofsky, et pour votre suggestion de ne pas utiliser l'argent pour empirer les choses. C'est un bon point.

Nous allons maintenant entendre Mme Lisa Tara Hooper, après quoi nous amorcerons la première série de questions. Madame, vous avez la parole.

• (1235)

Mme Lisa Tara Hooper (présidente, L. Tara Hooper and Associates Inc.): Je remercie le comité de me donner l'occasion de lui faire part de mes réflexions, de mes expériences et de mes points de vue.

Par l'entremise de ma propre entreprise, je travaille depuis 15 ans avec des personnes ayant une incapacité. Notre objectif est d'aider nos clients à trouver un emploi ou à explorer leurs possibilités de travail autonome. Nous travaillons avec des personnes présentant tous types d'incapacités.

Je reconnais que des mesures positives ont été prises dans le domaine de l'emploi de personnes ayant une incapacité. Le Fonds d'intégration est un atout énorme qui permet de financer des programmes comme le nôtre et d'offrir une aide financière à des personnes ayant une incapacité pour qu'elles puissent atteindre leurs objectifs. Il est important de miser sur les acquis. Examinons les programmes qui existent au pays et qui recèlent une foule d'idées créatives. Une idée qui permet à une collectivité d'obtenir beaucoup de succès pourrait être transmise avantageusement à une autre.

Cette question comporte essentiellement deux éléments: les personnes ayant une incapacité qui se cherchent un emploi et l'employeur. Je vais vous faire quelques suggestions et soulever quelques inquiétudes.

Il y a d'abord l'admissibilité aux programmes. Le Fonds d'intégration nous permet d'offrir des services améliorés de développement de l'emploi aux personnes ayant une incapacité. Actuellement, les personnes admissibles ou de nouveau admissibles à l'AE ne peuvent pas participer à notre programme. C'est un obstacle pour certaines qui n'avaient peut-être pas une incapacité lorsqu'ils travaillaient, mais qui en ont une depuis leur dernier emploi. Ils ont besoin du soutien offert par des programmes comme le nôtre. Parfois, des exceptions sont faites et des personnes sont autorisées à participer au programme, mais ce n'est pas toujours possible.

Nous suggérons de supprimer cet obstacle pour toutes personnes ayant une incapacité, même si elles ont déjà fait partie de la population active. Les personnes ayant une incapacité sont parfois découragées dans leur recherche d'emploi en raison du manque de soutien disponible. Tous les services ne sont pas conçus pour résoudre les problèmes expressément liés à une incapacité.

Les personnes ayant une incapacité ont une expérience limitée ou aucune expérience professionnelle. Nous avons travaillé avec de nombreuses personnes qui possèdent le niveau d'instruction requis pour occuper un emploi, mais pas l'expérience professionnelle recherchée. Pour toutes sortes de raisons, elles n'ont pas eu l'occasion de travailler et, bien souvent, leur candidature n'est même pas considérée, parce qu'elles n'ont pas d'expérience de travail ou possèdent une expérience limitée. Dans certains cas, une subvention salariale pour un travail de courte durée peut être avantageuse. Par exemple, un employeur peut créer un poste pour une durée déterminée afin de donner une expérience de travail à une personne. Cela peut augmenter l'estime de soi de la personne concernée ainsi que sa confiance en elle, et elle peut ensuite obtenir une référence de cet employeur. La question qui semble sans réponse est la suivante: comment ces personnes peuvent-elles acquérir de l'expérience si aucun employeur n'est disposé à leur en donner la chance?

Il faudrait promouvoir davantage les personnes ayant une incapacité dans la population active. Un des obstacles majeurs à l'emploi est l'attitude des gens à l'égard des personnes ayant une incapacité. Je sais par expérience que les gens craignent ce qu'ils ne comprennent pas et que de nombreuses personnes ne comprennent pas ce qu'est une incapacité lorsqu'elles ne connaissent personne qui en a une. Les idées préconçues sur les capacités des personnes handicapées sont monnaie courante et elles sont fondées uniquement sur l'incapacité. Une façon de changer cette mentalité est d'établir le profil de personnes ayant une incapacité dans la population active. Ce peut être au moyen d'un article hebdomadaire ou mensuel dans un journal qui comprendrait également le profil de l'employeur, d'une brochure, de bulletins qui décrivent des cas de réussite, de l'utilisation de la télévision locale ou nationale au moyen de nouvelles et de publicités. On peut aussi élaborer des modèles, établir le profil de modèles de personnes ayant une incapacité. Les articles qui relatent le succès de personnes ayant une incapacité peuvent aider grandement les personnes à croire en elles-mêmes.

Sous le titre général « Obstacles comportementaux » se trouvent l'intimidation et le harcèlement. Ils sont bien réels dans les milieux de travail et les établissements d'enseignement. Il s'agit d'un obstacle énorme pour les personnes ayant une incapacité. J'ai entendu de nombreuses histoires d'horreur de harcèlement et d'intimidation poussant même des personnes ayant une incapacité à ne pas terminer leurs études et à redouter que leur expérience professionnelle ressemble à ce qu'elles ont vécu dans le milieu scolaire. J'ai moi-même été victime de harcèlement et d'intimidation en milieu de travail à cause de mon incapacité physique. Je me souviens qu'on m'a déjà suggéré d'obtenir de l'aide psychologique pour résoudre mon problème en milieu de travail. Il ne faut jamais sous-estimer les répercussions négatives de l'intimidation sur une personne ayant une incapacité. L'intimidation marque profondément et pour toujours. Tous ceux qui ont été victimes d'intimidation savent exactement ce que je veux dire.

Il faut accorder plus d'attention aux jeunes ayant une incapacité. L'intimidation, par exemple, est très répandue chez les jeunes. Elle a des conséquences sur leur estime de soi, leur confiance et leur opinion sur leur valeur en tant qu'êtres humains. Tous ces facteurs ont des conséquences sur leur décision d'aller de l'avant à la fin de leurs études secondaires.

● (1240)

Une façon d'amener les employeurs du secteur privé à embaucher des personnes ayant une incapacité est de décerner un prix à ceux qui le font. Cela crée une situation où tout le monde trouve son compte. L'employeur qui a embauché des personnes ayant une incapacité est reconnu et d'autres employeurs qui n'en ont pas encore embauché entendent parler des expériences de leurs collègues, ce qui les amène à étudier la possibilité d'élargir leur propre main-d'œuvre pour y inclure des personnes ayant une incapacité. Un effet d'entraînement est ainsi créé.

On peut faire valoir les avantages liés à l'embauche de personnes ayant une incapacité de nombreuses façons, y compris en décernant le prix dont je viens de parler. Il s'agit que les employeurs parlent de leur expérience à d'autres employeurs, d'une entreprise à une autre. Des tables rondes d'employeurs peuvent être organisées à cette fin dans les collectivités locales. Des ateliers peuvent être organisés à l'occasion desquels des employeurs champions peuvent venir parler de leur expérience, répondre ensuite aux questions, exposer les prochaines étapes, etc.

On pourrait inciter les employeurs à embaucher des personnes ayant une incapacité grâce à des subventions salariales. Nous avons découvert que c'est un outil utile, notamment avec les employeurs sceptiques. Dans bien des cas, après que la personne a été embauchée et qu'elle a eu l'occasion de faire ses preuves, l'employeur se rend compte de sa capacité et de son potentiel.

En ce qui a trait à une aide financière pour des mesures d'adaptation en milieu de travail, nous savons que la plupart des mesures d'adaptation coûtent moins de 500 \$, mais la plupart des employeurs sont convaincus qu'elles sont plus onéreuses. Ils ne songent qu'au coût. Il est crucial de mieux faire connaître la vérité au sujet des mesures d'adaptation en milieu de travail. Il est nécessaire de dissiper les opinions erronées sur cette question.

Concernant une aide financière pour l'accessibilité physique, il s'agit d'offrir des incitatifs fiscaux ou d'autres mesures incitatives financières pour que les employeurs rendent leur milieu de travail plus accessible. Combien de fois des employeurs nous ont-ils dit « qu'il n'y a que quelques marches à monter pour entrer dans l'immeuble et qu'une fois à l'intérieur, les services sont

accessibles... ». Il vaut mieux faire connaître ce qu'est l'accessibilité. Elle n'entraîne pas nécessairement des dépenses élevées. C'est une question de perception et nous devons chercher à changer celle des employeurs.

Les employeurs nous disent souvent qu'ils ne savent pas exactement par où commencer ou ce qu'il faut faire. Les employeurs apprécient les services que nous offrons: vérifications préalables à l'emploi, appui pendant les entrevues ou services d'encadrement professionnel fournis aux clients. Ils ont constaté que c'est extrêmement utile, notamment en ce qui concerne la formation et le soutien additionnel dont une personne ayant une incapacité pourrait avoir besoin. Les employeurs doivent savoir comment obtenir du financement ou des services gouvernementaux pour instaurer des mesures d'adaptation. Un encart dans un envoi postal peut inclure de l'information sur l'embauche de personnes ayant une incapacité, l'accessibilité ou les mesures d'adaptation.

Bon nombre des suggestions que je vous ai faites aujourd'hui peuvent être retenues sans entraîner de dépenses faramineuses. Je suis réaliste et je sais que, si nous nous engageons à accroître le nombre de personnes ayant une incapacité dans la population active, il faudra affecter des sommes et prendre des mesures pour y parvenir.

Vous avez entrepris une tâche importante avec l'élaboration de ce rapport. L'information contenue dans celui-ci et les mesures prises à la suite de son dépôt auront des répercussions sur la vie de tous les Canadiens ayant une incapacité, notamment ceux qui rêvent de faire partie de notre population active. J'espère que leur rêve deviendra réalité.

Merci.

Le président: Merci, madame Hooper.

Nous vous sommes reconnaissants pour cet exposé. Vos suggestions et commentaires sont perspicaces et réfléchis, et nous allons certainement en tenir compte.

Nous allons amorcer la première série de questions. M. Julian sera notre premier intervenant et nous terminerons par M. McColeman.

Monsieur Julian, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Peter Julian (Burnaby—New Westminster, NPD): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins. Vous nous aidez à mieux comprendre et c'est très important.

Monsieur Noble, vous me semblez être un homme très intelligent. Je suis convaincu que vous serez un atout pour quiconque vous embauchera à la fin de vos études. Je vous souhaite bonne chance.

Nous savons tous à quel point la situation est désastreuse. Environ 50 p. 100 des sans-abris au pays ont une incapacité, et environ la moitié de ceux qui font la file aux banques d'alimentation ont une incapacité. Donc, il ne fait aucun doute que pour ces gens, la situation est désastreuse, et c'est en partie un problème de négligence. Évidemment, comme vous l'avez tous souligné, la solution serait de créer des réseaux de soutien pour aider les Canadiens ayant une incapacité à trouver l'emploi rémunérateur dont ils ont besoin. Cela les aiderait certainement à participer pleinement au succès de notre pays.

Le problème semble être un manque de soutien en milieu de travail. J'ai participé à la création du réseau d'emploi pour les personnes ayant une incapacité en Colombie-Britannique. Ce que nous avons remarqué, comme vous, madame Hooper, c'est que lorsque ces personnes se rendaient à un édifice soi-disant accessible, ils ne pouvaient même pas y entrer, parce qu'il y avait des marches à franchir. Dans d'autres cas, un édifice non accessible offrait des toilettes faciles d'accès ou un édifice était facile d'accès au premier étage, mais n'offrait pas de toilettes faciles d'accès. Les sourds n'avaient pas accès à un service d'interprétation pour les aider lors de leur entrevue. Donc, nous avons mis en place diverses mesures de soutien et nous avons connu beaucoup de succès.

C'était il y a 10 ans. Beaucoup de ces programmes se sont dégradés depuis. Il n'y a tout simplement pas de financement.

Ma question s'adresse à vous trois, en commençant par Mme Hooper. Quelle est l'importance de mettre en place ces mesures de soutien pour les personnes ayant une incapacité, ces mesures d'adaptation en milieu de travail financées par le gouvernement fédéral, afin de permettre aux employeurs de voir à quel point l'embauche de personnes ayant une incapacité peut être intéressante et stimulante? Nous savons que les personnes ayant une incapacité sont beaucoup plus fidèles à leur employeur et que le taux de roulement chez ces gens est beaucoup moins élevé que chez les autres travailleurs. Quelle est l'importance de ces mesures de soutien, que le gouvernement fédéral a négligé de mettre en place, pour aider les personnes ayant une incapacité à trouver un emploi?

•(1245)

Mme Lisa Tara Hooper: Ces mesures sont essentielles. Mais, il ne faut pas oublier aussi l'éducation des employeurs sur ce que l'on entend par mesures d'adaptation. Nous remarquons qu'ils sont nombreux à ne pas savoir ce que c'est, alors ils adoptent des mesures en s'appuyant sur leur perception de ce que c'est. Donc, il faut aussi éduquer les employeurs, mais il faut absolument qu'il y ait du financement si l'on veut que la situation change.

M. Peter Julian: Avez-vous remarqué, vous aussi, une dégradation de ces programmes et de ce genre de mesures d'adaptation au cours des 10 dernières années? C'est ce que nous avons remarqué en Colombie-Britannique.

Mme Lisa Tara Hooper: Dans une certaine mesure...

M. Peter Julian: Merci.

Monsieur Lepofsky.

M. David Lepofsky: *[Note de la rédaction: inaudible]* ont tous applaudi, en mai 2005, lorsqu'une loi rendant obligatoire l'accessibilité en milieu de travail a été adoptée à l'unanimité. Les mesures d'adaptation, l'éducation et l'encouragement sont tous des éléments importants. Il faut adopter des normes en matière d'accessibilité détaillées, exécutoires, rigoureuses et efficaces, ainsi qu'une échéance — celle-ci est fixée pour 2025 —, sinon tous ces autres outils seront inutiles.

Pendant un certain temps, des discussions ont eu lieu sur la question de savoir si l'on pourrait atteindre cet objectif par l'entremise de mesures volontaires. Le vote unanime en 2005 a clos ce débat. La loi sur l'accessibilité obligatoire doit être rigoureuse et efficace. Si vous voulez en apprendre davantage sur le sujet, je serai heureux de vous en parler plus en détail lors d'une autre séance, mais si vous visitez notre site Web, au www.aodaalliance.org, vous pourrez lire nos recommandations sur la façon de mettre en oeuvre la loi et ces mesures de soutien qui tiennent compte du fait que nous traversons une période difficile financièrement.

Le président: Il vous reste environ 35 secondes. Si vous voulez avoir une réponse de Mme Hagel et de son groupe, il faudrait vous dépêcher.

M. Peter Julian: Absolument, monsieur le président. C'est exactement ce que j'allais faire.

Madame Hagel et madame Zeleny, s'il vous plaît.

Mme Debbie Hagel: Une des choses que nous encourageons, et vous l'aurez sûrement remarqué, c'est de donner aux gens les outils pour s'exprimer et faire part aux employeurs potentiels de leurs besoins d'adaptation. Je crois que James pourra vous le confirmer.

Il est parfois beaucoup plus intimidant de rencontrer un employeur potentiel que de changer sa façon de penser. Dans le cadre d'une entrevue, si l'employeur demande à notre client quels sont ses besoins d'adaptation, nous l'encourageons à le lui dire et lui enseignons comment le faire. Parfois, l'employeur se sent beaucoup moins intimidé par la situation. C'est ce que nous avons remarqué.

James, voudrais-tu ajouter quelque chose?

M. James Noble: Certainement. Si vous changez la perception de l'employeur, il vous considérera beaucoup moins comme un problème et fera peut-être preuve de plus d'ouverture envers le prochain candidat ayant une incapacité. Il faut permettre à tous les travailleurs d'atteindre leur plein potentiel. Ainsi, la société atteindra son plein potentiel.

•(1250)

Le président: Nous allons passer à M. McColeman qui sera notre dernier intervenant.

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

Je remercie les témoins de leur présence. Je remercie particulièrement Lisa et James, qui vivent cela et qui démontrent aux autres que bien des choses sont possibles alors qu'on ne le croyait pas dans le passé.

Comme vous le savez, le gouvernement a reçu un rapport intitulé « Repenser l'inCapacité dans le secteur privé ». Ce rapport est axé sur les besoins. L'un des points soulevés aujourd'hui est la nécessité pour les employeurs de reconnaître pleinement les capacités des gens. Ce matin, Joseph Dale nous a parlé du programme qu'il a lancé et qui s'appelle Rotary at Work. C'est exactement ce que vous avez dit, Lisa: le modèle d'échange entre pairs est le meilleur, d'après son expérience, comme quand Brantford Volkswagen en parle à quelqu'un d'autre dans la collectivité. Il est aussi question de la nécessité pour les employeurs d'investir en tenant compte du fait que c'est une décision sensée qui fait d'eux une meilleure entreprise, plus profitable, etc. Elles sont nombreuses, les motivations à faire valoir auprès des employeurs.

Lisa, je vous connais personnellement depuis un certain temps, et votre agence fait la liaison entre les personnes handicapées et les employeurs. Pouvez-vous décrire les circonstances qui ont été pour vous les plus propices, au moment d'établir des liens entre les gens, et nous dire comment les employeurs ont réagi par la suite?

Mme Lisa Tara Hooper: Habituellement, nous constatons que les employeurs sont très ouverts à l'embauche de personnes handicapées et à ce qui peut en découler. Une fois que la personne handicapée se retrouve dans le milieu de travail, elle se met à s'épanouir sur le plan de ses capacités et de sa confiance en soi. Toute sa vie prend un tournant positif parce que sa confiance en soi est en hausse, de même que son estime de soi. Vous avez mentionné Brantford Volkswagen. C'est l'exemple idéal. Ils ont jugé qu'il serait avantageux d'embaucher une personne qui tenait à travailler, qui était déterminée et loyale, et tout cela. Ils ont vu cela quand ils ont embauché Norman. Cela démontre l'effet véritablement positif sur l'ensemble de l'organisation.

M. Phil McColeman: Bien. J'ai parlé avec les propriétaires de Brantford Volkswagen, vendredi dernier. Ils disent que c'est toute une amélioration et qu'il est très positif pour eux de relater leur histoire à d'autres employeurs, qu'il s'agisse de petites, moyennes ou grandes entreprises. Nous avons entendu ce matin qu'aux États-Unis, l'effectif de Walgreen est composé à 47 p. 100 de personnes handicapées.

M. Julian a soulevé la question du financement en baisse. Les provinces canadiennes assument en grande partie l'aide aux personnes handicapées. Est-ce bien le cas?

Mme Lisa Tara Hooper: C'est ce que je crois.

M. Phil McColeman: Les provinces offrent du soutien aux personnes handicapées. J'en ai l'expérience. Mon fils de 26 ans a une déficience intellectuelle, et je sais, en tant que parent, que les provinces assument une importante part de la responsabilité du soutien offert. Le gouvernement fédéral a aussi des responsabilités, mais je pense qu'il est totalement faux de dire que le gouvernement fédéral a laissé tomber les personnes handicapées. Je pense que les gouvernements provinciaux ont restructuré les procédés et, dans certaines provinces peut-être — en Ontario, en tout cas —, c'est plus grave qu'ailleurs, mais comme je l'ai dit, il est totalement faux de dire que c'est un problème de portée nationale.

Vous êtes une entrepreneure exceptionnelle. Au fait, Lisa a obtenu le tout premier prix décerné à la femme de l'année dans notre collectivité, il y a deux ans, en raison de ses réalisations exceptionnelles. Lisa, vous êtes une entrepreneure à la tête d'une entreprise qui relie des gens, plus ou moins comme une agence de

placement. Cela correspond exactement à ce que M. Dale disait ce matin: que les agences comme la vôtre sont essentielles aux personnes handicapées qui veulent trouver un employeur et aux employeurs qui souhaitent un processus simplifié.

• (1255)

Mme Lisa Tara Hooper: Tout à fait.

Le président: Nous allons terminer sur votre réponse à cela.

Allez-y, madame Hooper.

Mme Lisa Tara Hooper: Oui, les employeurs ont besoin d'aide pour établir ce lien. Les services comme le nôtre sont essentiels à la liaison entre l'employeur et la personne handicapée. Il n'existe pas beaucoup de services qui font cela précisément pour les personnes handicapées. Il y a eu un déclin.

Le président: Merci beaucoup. Je suis désolé de devoir réduire le temps que nous consacrons aux questions et réponses. Les membres du comité qui souhaitent poser des questions précises à nos actuels témoins ou à ceux que nous avons entendus précédemment peuvent le faire par l'intermédiaire de la greffière. La greffière transmettra vos questions, mais vous devez préciser à qui elles s'adressent.

C'est intéressant, car grâce à la vidéoconférence, nous avons pu avoir des témoins de Brandon, St. John's, Toronto et Regina. Malheureusement, nous n'avons pas eu tout le temps que nous aurions souhaité.

Je vais suspendre la séance très brièvement, car nous allons nous occuper des affaires du comité. Merci beaucoup de vos exposés et de votre présence.

Bon, on propose que nous poursuivions à huis clos pour discuter des deux motions touchant les affaires du comité. Nous allons mettre cette motion aux voix.

Une voix: Un vote par appel nominal, s'il vous plaît.

Le président: Nous allons tenir un vote par appel nominal.

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

Le président: Nous allons donc poursuivre à huis clos pour les questions liées aux affaires du comité.

[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>