



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **EXPLORER LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI POUR LES PERSONNES AYANT UNE INCAPACITÉ**

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

**Le président**

**Ed Komarnicki**

**JUIN 2013**

**41<sup>e</sup> LÉGISLATURE, PREMIÈRE SESSION**

---

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>

# **EXPLORER LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI POUR LES PERSONNES AYANT UNE INCAPACITÉ**

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

**Le président**

**Ed Komarnicki**

**JUIN 2013**

**41<sup>e</sup> LÉGISLATURE, PREMIÈRE SESSION**



# **COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

## **PRÉSIDENT**

Ed Komarnicki

## **VICE-PRÉSIDENTS**

Chris Charlton

Rodger Cuzner

## **MEMBRES**

Marjolaine Boutin-Sweet

Brad Butt

Ryan Cleary

Joe Daniel

François Lapointe

Kellie Leitch

Colin Mayes

Phil McColeman

Devinder Shory

## **AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ**

Scott Andrews

Robert Aubin

Lysane Blanchette-Lamothe

Sean Casey

Alain Giguère

Russ Hiebert

Peter Julian

Ryan Leef

Ted Opitz

Manon Perreault

Kyle Seeback

Lise St-Denis

Mike Sullivan

Maurice Vellacott

Rodney Weston

**GREFFIÈRE DU COMITÉ**

Caroline Bosc

**BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

**Service d'information et de recherche parlementaires**

Chantal Collin, analyste

Sandra Gruescu, analyste

André Léonard, analyste

# **LE COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

a l'honneur de présenter son

## **DOUZIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité et a convenu de faire rapport de ce qui suit :





# TABLE DES MATIÈRES

---

EXPLORER LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI POUR LES PERSONNES AYANT UNE INCAPACITÉ .....	1
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE 1 — CONTEXTE.....	2
1. Situation .....	2
2. Statistiques .....	2
3. Définir le terme incapacité .....	5
CHAPITRE 2 — OBSTACLES À L'EMPLOI .....	6
1. Manque de compétences générales et de formation de base .....	7
2. Accès à l'éducation et difficultés éprouvées lors de la transition de l'enseignement secondaire à l'enseignement postsecondaire ou au marché du travail.....	8
3. Stigmatisation sociale et professionnelle .....	11
4. Attitude négative et conception erronée des employeurs .....	12
5. Différents types d'incapacités et de mesures d'adaptation.....	14
6. Accès et portabilité des mesures de soutien pour personnes handicapées ...	17
7. Logement et transport .....	18
8. Capacités communautaires .....	20
CHAPITRE 3 — PROMOUVOIR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES..	22
1. Programmes fédéraux .....	22
a. Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées .....	24
b. Ententes sur le marché du travail .....	24
c. Fonds d'intégration pour les personnes handicapées .....	25
d. Prestations d'emploi et mesures de soutien .....	27
(i) Débat sur les subventions salariales ciblées .....	27
e. Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada.....	29
f. Fonds pour l'accessibilité .....	30
g. Programme de partenariats pour le développement social — Volet Personnes handicapées.....	31
h. Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité .....	32
i. Continuer à innover .....	32

2. Initiatives des employeurs .....	33
CHAPITRE 4 — MESURES LÉGISLATIVES ET POLITIQUES DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ EN EMPLOI.....	35
1. Convention relative aux droits des personnes handicapées.....	35
2. Autres mesures législatives protégeant les personnes handicapées .....	36
CHAPITRE 5 — CITATIONS INSPIRANTES DES TÉMOINS.....	38
CONCLUSION.....	40
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	43
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	45
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES .....	49
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT .....	51
OPINION DISSIDENTE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA .....	53
OPINION SUPPLÉMENTAIRE DU PARTI LIBÉRAL DU CANADA .....	55

# EXPLORER LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI POUR LES PERSONNES AYANT UNE INCAPACITÉ

---

## INTRODUCTION

Le 31 janvier 2013, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (ci-après le Comité) a adopté la motion suivante : « Que le Comité entreprenne [...] une nouvelle étude intitulée “Explorer les possibilités d’emploi pour les personnes ayant une incapacité”; Que cette étude soit axée sur les possibilités d’emploi offertes aux adultes canadiens ayant une incapacité par l’intermédiaire des ressources existantes et proposées par le secteur privé, de même que par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux; Que le Comité entreprenne cette nouvelle étude [...] avec une séance d’information avec des responsables ministériels; Qu’au moins huit rencontres soient prévues pour cette étude avant l’ajournement de l’été<sup>1</sup>. »

Cette étude fait suite à la publication, au début de 2013, du rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d’emploi des personnes handicapées<sup>2</sup>. Ce rapport a constaté qu’il y a 795 000 personnes handicapées, dont 340 000 ayant fait des études postsecondaires, qui sont sans emploi, même si leur incapacité ne les empêche pas de travailler.

Il s’agit d’un précieux bassin d’employés talentueux qui attendent de participer pleinement à la société canadienne et de faire partie de sa population active. Pour eux, la pénurie actuelle de compétences et de travailleurs qui sévit dans certaines régions du pays et le vieillissement de la population constituent une occasion de trouver un emploi. Leur intégration au marché du travail contribuera par ailleurs à la croissance économique du Canada. Selon un rapport rédigé pour le Conseil canadien de la réadaptation et du travail, « on estime que les personnes handicapées représentent un pouvoir de dépenser d’environ 25 milliards de dollars au Canada seulement<sup>3</sup> ».

Conformément à la motion adoptée, le Comité a tenu huit réunions entre le 26 février et le 25 avril 2013. Il a ainsi pu entendre des organismes représentant des personnes handicapées, des représentants d’entreprises, du personnel de prestation de

---

1 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, *Procès-verbal*, réunion n° 63, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 31 janvier 2013.

2 Groupe de travail spécial sur les possibilités d’emploi des personnes handicapées, [\*Repenser l’incapacité dans le secteur privé – Rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d’emploi des personnes handicapées\*](#), 2013.

3 Erin Hall, Liam McGuinty et Thomas Vogl, *Barriers Faced by Small and Medium Sized Enterprises when Hiring Persons with Disabilities*, rapport du Conseil canadien de la réadaptation et du travail, École de politiques publiques et de gouvernance, Université de Toronto, 19 avril 2011, p. 1. [traduction]

service et de première ligne, des chercheurs et des personnes handicapées, entre autres. Il a également reçu de nombreux mémoires qui ont servi à la rédaction du présent rapport. Les membres du Comité tiennent à remercier sincèrement tous ceux qui ont contribué à cette étude. Nous vous avons écoutés et espérons que vous reconnaîtrez vos témoignages dans ce rapport.

Le rapport comprend un premier chapitre présentant des statistiques et des définitions du terme incapacité, suivi d'un chapitre sur les obstacles à l'emploi selon les témoins. Le troisième chapitre porte sur les moyens de promouvoir les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées qui sont pris par le gouvernement fédéral, ainsi que sur les initiatives de certains employeurs qui ont embauché des chercheurs d'emploi handicapés ou qui veulent le faire. Le quatrième chapitre analyse le cadre juridique et politique qui régit les programmes d'emploi. Enfin, le rapport présente quelques témoignages inspirants entendus par le Comité au cours de son étude. La conclusion souligne certains témoignages importants et mentionne la voie à suivre pour accroître l'emploi des personnes handicapées.

## **CHAPITRE 1 — CONTEXTE**

### **1. Situation**

De nos jours, au Canada, les adultes handicapés en âge de travailler sont moins susceptibles d'atteindre un niveau d'éducation élevé et de trouver un emploi et plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les Canadiens qui ne sont pas handicapés. Pourquoi? Les raisons sont complexes et varient selon les personnes, mais les obstacles à l'emploi dont il est question dans ce rapport sont certainement un facteur crucial.

L'accès aux infrastructures est une question primordiale qui gêne la liberté de mouvement des personnes handicapées. Cependant, l'accès ne se limite pas à l'accès physique. Des témoins ont fait valoir qu'il faut supprimer les obstacles sociaux, économiques, culturels et politiques qui empêchent les personnes handicapées de s'intégrer parfaitement à la société canadienne. Les personnes handicapées constituent un important bassin d'employés talentueux trop souvent oubliés par bon nombre d'employeurs. À l'instar des autres Canadiens, ils devraient avoir la possibilité de travailler pour gagner leur vie et recevoir un salaire juste.

### **2. Statistiques**

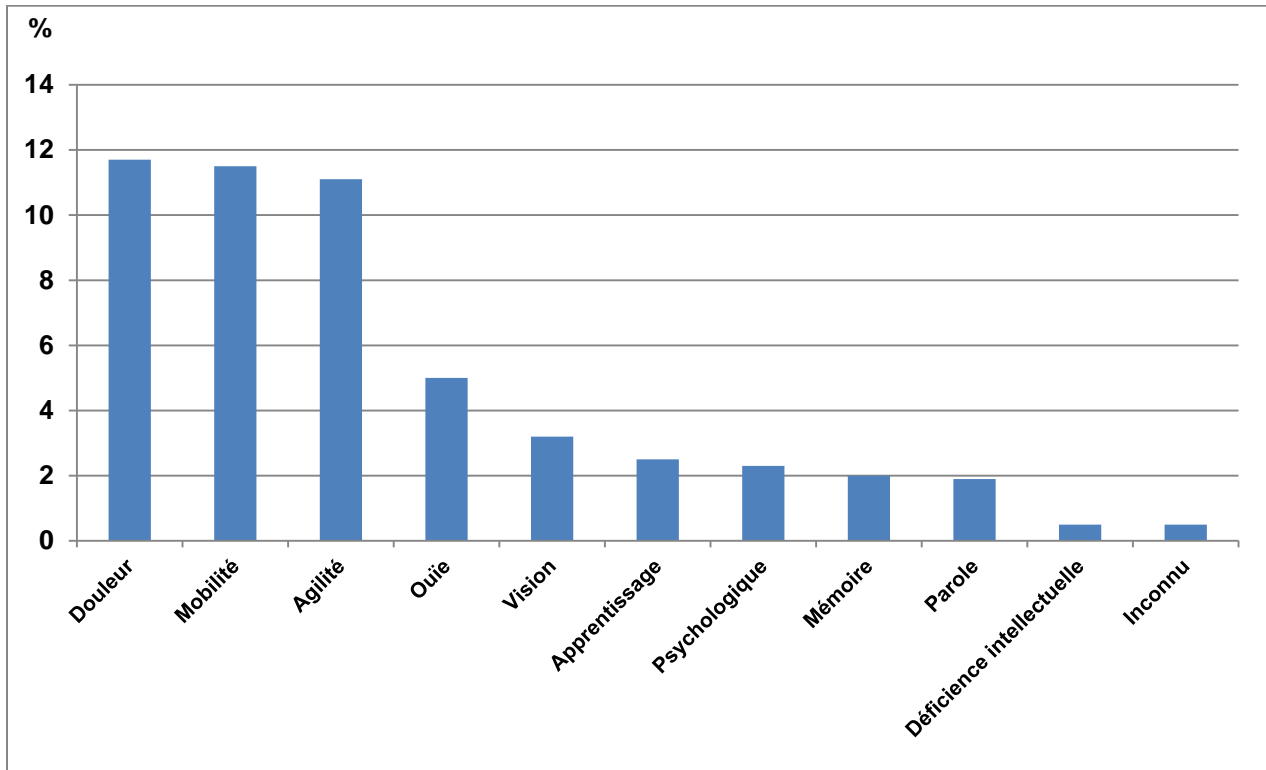
Selon l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités menée par Statistique Canada en 2001, environ deux millions de Canadiens (âgés de 15 à 64 ans) ont indiqué avoir certaines limitations d'activités, ce qui représentait un taux d'incapacité de 10 % par rapport à l'ensemble de la population en âge de travailler<sup>4</sup>. Les données les plus récentes de l'Enquête de 2006 précisent qu'environ 2,5 millions de Canadiens en âge

---

4 Statistique Canada, *Éducation, emploi et revenu des adultes handicapés et non handicapés – tableaux*, Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001, n° 89-587-XIF au catalogue, septembre 2003.

de travailler (âgés de 15 à 64 ans) ont mentionné avoir certaines limitations d'activités, soit un taux d'incapacité de 14,3 % de la population totale. Puisque la population canadienne vieillit, l'incidence des incapacités devrait continuer à croître<sup>5</sup>. La figure 1 présente les différents types de limitations mentionnées en 2006 par les adultes handicapés. Quant à la figure 2, elle indique la proportion d'adultes handicapés par sexe et par groupe d'âge.

**Figure 1 – Population adulte handicapée, par type d'incapacité, Canada, 2006, en %**

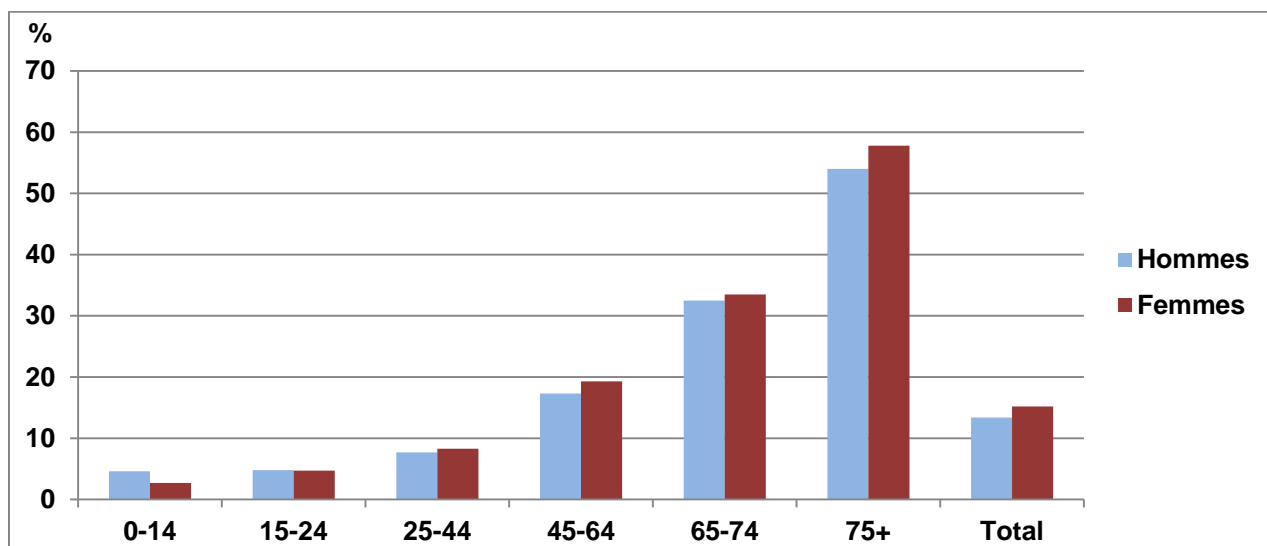


Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, Statistique Canada, n° 89-628-XIF au catalogue – n° 3.

Remarque : Le total pour le Canada exclut le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

5 Statistique Canada, [L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 : l'expérience de travail des personnes avec incapacité, au Canada](#), document analytique, n° 89-628-X au catalogue – n° 007, 2008.

**Figure 2 – Population adulte handicapée, par sexe et groupe d'âge, Canada, 2006, en %**



Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, Statistique Canada, n° 89-628-XIF au catalogue – n° 3.

Remarque : Le total pour le Canada inclut le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

Le taux d'incapacité est encore plus grand chez les Autochtones. Selon le Rapport fédéral de 2007 sur les personnes handicapées, environ 30 % des Autochtones auraient une incapacité quelconque<sup>6</sup>. Il s'avère que le taux d'incapacité dans la population autochtone est plus élevé que dans la population non autochtone et que ce taux dépasse probablement les 30 % à l'heure actuelle.

Selon l'Enquête de 2001, 44 % des personnes handicapées (âgées de 15 à 64 ans) occupaient un emploi comparativement à 78 % des personnes non handicapées. En 2006, ces taux étaient respectivement de 51 % et de 75 %. Le taux d'emploi varie considérablement selon le type d'incapacité. À titre d'exemple, l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) a mentionné que, selon l'Enquête de 2006 :

[...] il y a près de 450 000 Canadiens âgés de 15 à 64 ans qui sont atteints de cécité totale ou partielle. Leur taux d'emploi est de seulement 35 %, en comparaison à 56 % pour les personnes handicapées. Ce faible taux d'emploi coûte annuellement au gouvernement fédéral 886 millions de dollars au chapitre des transferts sociaux, des impôts sur le revenu non perçus et des pertes de productivité<sup>7</sup>.

6 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Rapport fédéral de 2007 sur les personnes handicapées, Vers l'intégration des personnes handicapées, p. 92.

7 INCA, « Accroître les perspectives d'emploi des Canadiens atteints de cécité totale ou partielle », mémoire présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 24 février 2013, p. 2.

Selon la recherche effectuée par un témoin, fondée sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), le taux d'emploi des personnes handicapées a chuté après la récession.

Selon la version la plus récente de l'enquête sur laquelle j'ai pu mettre la main, qui contient des données de 2010, l'EDTR montre qu'environ 47 p. 100 des personnes ayant une incapacité ont occupé un emploi à temps plein toute l'année 2010, comparativement à 67,2 p. 100 des personnes non handicapées. La proportion est toujours d'environ les trois quarts du taux d'emploi des personnes non handicapées.

Bien que la situation des personnes handicapées se soit un peu améliorée depuis quelques années, les toutes dernières années ont été dures, au sortir de la récession, puisque le taux d'emploi des personnes handicapées a chuté. C'est donc toujours une bataille<sup>8</sup>.

Cameron Crawford  
Institut de recherche et de développement sur l'intégration et la société

Il est bien établi que, comparativement aux personnes non handicapées, les personnes handicapées sont plus susceptibles de vivre dans des ménages à faible revenu. De plus, il existe une disparité salariale entre les femmes et les hommes. Un représentant de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) a déclaré que :

[...] 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<sup>9</sup>.

Yves Gingras  
Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences

### 3. Définir le terme incapacité

Il est difficile de définir le terme incapacité. De nos jours, beaucoup de gens se fient à la définition de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (Convention), ratifiée par le Canada le 11 mars 2010<sup>10</sup>. Le préambule reconnaît « que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres<sup>11</sup> ». La Convention indique également que les « personnes handicapées » sont notamment celles « qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou

---

8 *Témoignages*, réunion n° 74, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 16 avril 2013, 1105.

9 *Témoignages*, réunion n° 68, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 26 février 2013, 1105.

10 Nations Unies, [Convention relative aux droits des personnes handicapées](#).

11 *Ibid.*, préambule.

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<sup>12</sup> ».

Le Rapport fédéral de 2011 sur les personnes handicapées se fonde sur la définition d'incapacité établie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Le cadre de l'incapacité de l'OMS est « fourni par la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF). Ce cadre définit l'incapacité comme une déficience, une limitation d'activités ou une restriction à la participation découlant de l'interaction de facteurs contextuels (personnels et environnementaux) et de l'état de santé. La CIF est une classification multidimensionnelle qui tient compte à la fois du modèle social et du modèle médical de l'incapacité<sup>13</sup>. »

Dans le cas de ce rapport, la définition d'incapacité figurant à l'article 3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* semble convenir à l'étude sur les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées :

« personnes handicapées » Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;

b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail<sup>14</sup>.

## CHAPITRE 2 — OBSTACLES À L'EMPLOI

Le présent chapitre traite des obstacles à l'emploi mentionnés par des témoins et auxquels les personnes handicapées doivent faire face. Ces obstacles sont nombreux. Certains ont été signalés par la plupart des témoins et la documentation actuelle reconnaît qu'ils sont particulièrement difficiles à surmonter. Il s'agit notamment d'une attitude négative et d'une conception erronée de la part de certains employeurs à l'idée d'embaucher des personnes handicapées ainsi que du manque d'accès à la formation pratique, d'expérience de travail et de compétences générales (p. ex. communication, langage, habileté à interagir efficacement avec l'employeur, les collègues et les clients) des chercheurs d'emploi handicapés. Les obstacles que doivent surmonter les jeunes handicapés au moment crucial où ils passent de l'enseignement secondaire à l'enseignement postsecondaire ou au marché du travail ont aussi beaucoup retenu

---

12 *Ibid.*, article 1.

13 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Rapport fédéral sur les personnes handicapées](#), Aînés handicapés au Canada, 2011, section 1, p. 4.

14 [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), L.C. 1995, ch. 44, art. 3.



l'attention. Des témoins ont mentionné d'autres obstacles systémiques, comme l'accès au logement et au transport.

## **1. Manque de compétences générales et de formation de base**

Le Comité a largement entendu parler du manque de compétences générales et de formation de base des chercheurs d'emploi handicapés qui ont un diplôme d'études secondaires ou même postsecondaires, mais qui n'ont pas eu l'occasion d'acquérir une expérience de travail les préparant à la vie active. De nombreuses personnes handicapées en âge de travailler n'ont pas eu la possibilité d'occuper un emploi d'été ou un emploi à temps partiel pour acquérir ces compétences essentielles, ce qui devient un obstacle principal à l'emploi.

Selon ce que le Comité a entendu, l'acquisition des compétences générales est indispensable au succès des chercheurs d'emploi handicapés. Les fournisseurs de services d'aide à l'emploi doivent évaluer correctement les compétences des personnes handicapées et la formation dont elles ont besoin pour établir un plan d'action qui peut comprendre de l'aide avant et après l'emploi et l'acquisition d'une expérience de travail par la formation en emploi. Il est essentiel de pouvoir suivre la personne lorsqu'elle a trouvé un emploi afin de s'assurer que le jumelage employé-employeur est satisfaisant. Le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, dont il est question au chapitre 3, est l'exemple d'un programme réussi qui finance des bureaux de placement pour l'enseignement des compétences générales et la formation de base.

Le Fonds d'intégration, qui grimpera à 40 millions de dollars à partir de 2015, offre d'excellentes ressources aux entreprises qui veulent embaucher des personnes handicapées, mais il faut l'utiliser de manière plus constructive. Cet argent doit pouvoir servir à apprendre des mesures d'accommodement qui pourraient s'avérer coûteuses et à offrir de la formation supplémentaire, car comme on le sait, les personnes handicapées, même celles qui ont un doctorat, ont souvent des lacunes au niveau des compétences non techniques.

Il faut donc offrir de la formation supplémentaire et un encadrement plus serré. C'est une dépense de plus pour les entreprises, alors il faut délaissé le modèle subventionnaire et adopter des modes de financement plus constructifs pour le Fonds d'intégration et les autres fonds du genre<sup>15</sup>.

Mark Wafer  
Tim Hortons

Tous les jeunes doivent développer des compétences clés par l'éducation et la préparation à la carrière à travers l'expérience pratique en milieu de travail. Pour certains, ce développement des compétences se fait rapidement, pour d'autres, il s'agit d'un processus graduel qui peut prendre des années.

La nature de ce que les employeurs exigent dans le travail du 21<sup>e</sup> siècle est en train de changer. Les étudiants des collèges et institutions postsecondaires doivent non

---

15 *Témoignages*, réunion n° 74, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 16 avril 2013, 1120.

seulement maîtriser les compétences académiques de base, mais aussi maîtriser « compétences sociales » comme le travail d'équipe, la pensée critique et la communication<sup>16</sup>.

Southeast Advocates for Employment

## **2. Accès à l'éducation et difficultés éprouvées lors de la transition de l'enseignement secondaire à l'enseignement postsecondaire ou au marché du travail**

Le Comité a été informé que, selon le type d'incapacité, les enfants handicapés ne reçoivent pas la qualité d'éducation essentielle à la découverte de leurs habiletés et à leur préparation à la vie après l'école. Beaucoup d'attention a été portée aux jeunes handicapés et à la période de transition déterminante entre l'enseignement secondaire et l'enseignement postsecondaire ou le marché du travail.

C'est un fait que le taux d'emploi des personnes handicapées en âge de travailler s'améliore lorsqu'elles ont terminé des études postsecondaires, mais ce taux demeure inférieur à celui des personnes non handicapées. Les personnes handicapées ayant un diplôme d'études postsecondaires peuvent éprouver des difficultés à s'intégrer au marché du travail. Selon un représentant de RHDC, l'éducation peut rendre les choses plus équitables, mais le taux d'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires est beaucoup plus faible parmi les personnes handicapées. Il a déclaré au Comité qu'« [e]nviron 14 % des adultes handicapés en âge de travailler ont obtenu un diplôme universitaire comparativement à 24 % pour les adultes non handicapés<sup>17</sup> ».

Le Comité a entendu de nombreux témoins affirmer que, pour un jeune handicapé, le fait d'occuper un emploi d'été ou un emploi à temps partiel pendant ses études secondaires est un facteur important pour établir s'il sera en mesure de faire la transition vers un emploi rémunéré. Cependant, selon le type d'incapacité, seulement quelques jeunes ont la chance d'avoir un emploi pendant leurs études et d'acquérir cette expérience précieuse que seul le milieu de travail peut offrir. Il a été signalé au Comité que, pendant cette période de transition déterminante, les jeunes handicapés ont grandement besoin d'aide de la part de services efficaces pour les jeunes pour éviter qu'ils passent entre les mailles du filet et, comme bien trop de jeunes, qu'ils finissent par recevoir des prestations d'aide sociale plutôt que d'atteindre leur plein potentiel dans le milieu académique, sur le marché du travail et dans la société en général.

Nous avons besoin d'enseignants, de directeurs d'écoles, d'employeurs disposés à aider des jeunes à alterner entre les études et le travail et à occuper un emploi pendant l'été. Nous avons d'excellents exemples basés sur le recours au Programme canadien

---

16 Southeast Advocates for Employment, « Services de transition pour les jeunes », mémoire présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 7 mars 2013, p. 6.

17 *Témoignages*, réunion n° 68, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 26 février 2013, 1105.

d'emploi d'été pour aider les jeunes ayant des déficiences intellectuelles à obtenir des emplois à temps partiel<sup>18</sup>.

Michael Bach  
Association canadienne pour l'intégration communautaire

Selon nos recherches, jusqu'à 65 p. 100 des sourds peuvent être considérés comme étant illettrés. Ce n'est pas en raison d'un manque d'intelligence. C'est parce qu'ils tentent d'apprendre une langue qu'ils ne peuvent pas entendre.

Malheureusement, depuis un siècle au Canada, on tente d'enseigner aux sourds à « entendre » et à parler au lieu de leur enseigner des matières pratiques dans la seule langue qu'ils maîtrisent facilement : le langage gestuel.

Doit-on se surprendre si moins de 5 p. 100 des sourds au Canada font des études postsecondaires ou que jusqu'à 91 p. 100 d'entre eux ne terminent pas leurs études secondaires<sup>19</sup>?

James Roots  
Association des sourds du Canada

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<sup>20</sup>.

Debbie Hagel  
Southeast Advocates for Employment

Le gouvernement fédéral aide les jeunes handicapés grâce à certains programmes dont il est question au chapitre 3. Quant à l'éducation, elle relève de la compétence des provinces et territoires. Cependant, le gouvernement du Canada transférera 12,2 milliards de dollars aux provinces et territoires en 2013-2014 par l'intermédiaire du Transfert canadien en matière de programmes sociaux<sup>21</sup>. Ce transfert fédéral global sert à soutenir l'enseignement postsecondaire, l'aide sociale et les services sociaux, le développement de la petite enfance ainsi que l'apprentissage et la garde de jeunes enfants.

Le programme de bourses canadiennes pour étudiants permet également aux personnes handicapées d'accéder à l'enseignement postsecondaire, notamment grâce à des bourses aux étudiants de familles à revenu faible ou moyen, aux étudiants ayant

---

18 *Témoignages*, réunion n° 69, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 février 2013, 1240.

19 *Témoignages*, réunion n° 70, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 mars 2013, 1115.

20 *Témoignages*, réunion n° 71, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mars 2013, 1215.

21 Ministère des Finances du Canada, [Soutien fédéral aux provinces et aux territoires](#).

des personnes à charge, aux étudiants à temps partiel et aux étudiants qui ont une incapacité permanente.

Le Programme canadien de prêts aux étudiants aide notamment les personnes qui ont une incapacité permanente à rembourser leurs dettes d'études. Dans sa réponse, RHDCC a expliqué au Comité le fonctionnement du Programme d'aide au remboursement pour les emprunteurs ayant une invalidité permanente :

Pour ce qui est du remboursement, les étudiants ayant une incapacité grave et permanente peuvent être éligibles à l'annulation de leurs prêts d'études, selon la Disposition applicable aux étudiants ayant une invalidité grave et permanente. Les emprunteurs ayant une incapacité permanente et qui ont de la difficulté à rembourser leurs prêts peuvent être éligibles au Programme d'aide au remboursement pour les étudiants ayant une invalidité permanente (PAR-IP), s'assurant ainsi que le montant de leur remboursement est abordable, qu'il se fait sur une période maximale de 10 ans et que le tout est considéré comme des coûts liés à l'invalidité.

En 2010-2011, le PCPE a accordé près de 30 000 Bourses pour étudiants ayant une incapacité permanente et a approuvé 7 000 applications pour le PAR-IP. Près de 300 emprunteurs ont reçu 3,9 millions de dollars par l'entremise de la Disposition applicable aux étudiants ayant une invalidité grave et permanente<sup>22</sup>.

D'autres programmes de bourses d'études sont offerts partout au pays. Le Comité a été informé du programme national de bourses d'études offert par l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire, mieux connue sous l'acronyme anglais NEADS, et financé par le secteur privé. Selon le représentant de NEADS, le programme a « pu remettre 57 bourses de 3 000 \$ à des étudiants handicapés remarquables de niveau collégial et universitaire inscrits à des programmes de premier, de deuxième et de troisième cycle<sup>23</sup> ».

Par ailleurs, Connexion compétences, un élément de la Stratégie fédérale emploi jeunesse, permet également de créer des mesures d'emploi personnalisées pour aider les jeunes (de 15 à 30 ans inclusivement) à surmonter les obstacles à l'emploi. Il a été signalé au Comité que les « jeunes handicapés représentent environ 17 % des clients de Connexion compétences<sup>24</sup> ». Selon un représentant de RHDCC :

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

---

22 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Réponse de suivi à la comparution des représentants de RHDCC devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), *Explorer les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité*, 26 février 2013, p. 7.

23 *Témoignages*, réunion n° 74, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 16 avril 2013, 1225.

24 *Témoignages*, réunion n° 68, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 26 février 2013, 1145.

compétences cible les jeunes qui se heurtent à des obstacles pour trouver un emploi, notamment les jeunes handicapés<sup>25</sup>.

Yves Gingras  
Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences

Le Conseil des Canadiens avec déficiences (CCD) a réclamé plus d'investissement pour les jeunes handicapés qui passent de l'école au marché du travail. D'autres témoins étaient aussi d'avis que cette période de transition est déterminante et que le gouvernement devrait en faire une priorité lorsqu'il examinera ses dépenses en matière de programme d'emploi pour les personnes handicapées.

## RECOMMANDATION 1

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine les programmes offerts dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse pour s'assurer qu'ils s'adressent aussi aux jeunes handicapés, et évalue la nécessité d'avoir des programmes destinés particulièrement aux jeunes handicapés qui passent de l'école au marché du travail.**

### 3. Stigmatisation sociale et professionnelle

La question de la stigmatisation sociale est importante et a des répercussions graves et durables pour les personnes victimes de discrimination et traitées injustement. Il est bien connu que certaines incapacités suscitent plus de discrimination que d'autres. À titre d'exemple, des témoins ont affirmé au Comité que, comparativement aux personnes handicapées physiquement, celles qui ont une maladie mentale ou une déficience psychique ou intellectuelle sont plus susceptibles d'être victimes de stigmatisation sociale et professionnelle.

Le Comité a entendu de nombreux témoins parler de la stigmatisation sociale et professionnelle vécue par des personnes ayant une maladie mentale ou une déficience intellectuelle et des obstacles qu'elles doivent surmonter pour s'intégrer pleinement à la société canadienne. Il a aussi été informé de cas où la stigmatisation sociale a dégénéré en intimidation, une situation que condamne le Comité.

Les personnes qui sont atteintes d'une maladie mentale sont les plus exposées à une stigmatisation au travail et ce sont également celles qui se butent aux plus gros obstacles pour accéder au marché de l'emploi. De nombreux écueils jalonnent le chemin de l'emploi des adultes ayant une déficience psychique : lacunes dans les antécédents professionnels, expérience d'emploi limitée, manque de confiance en soi, peur et anxiété, discrimination et rigidité au travail, stigmates sociaux et manque de souplesse des régimes d'avantages sociaux et de soutien du revenu.

Le taux de chômage chez les personnes atteintes d'une maladie mentale reflète ces obstacles : il varie de 70 à 90 p. 100, selon la gravité de la déficience. Cette statistique

---

25 *Ibid.*, 1105.

est particulièrement troublante depuis qu'on admet qu'un travail productif favorise la santé mentale et contribue à une vie enrichissante et pleinement satisfaisante dans la collectivité. Sans cela, il est en effet très difficile d'avoir une bonne santé mentale<sup>26</sup>.

Jean Beckett  
Réseau national pour la santé mentale

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<sup>27</sup>.

Lisa Tara Hooper  
L. Tara Hooper and Associates Inc.

Le Comité a été heureux d'apprendre que la Commission de la santé mentale du Canada fait la promotion de programmes contre la stigmatisation en milieu de travail. Elle a aussi « créé la première norme au monde en santé et sécurité psychologiques en milieu de travail<sup>28</sup> ». Subventionnée par Santé Canada, la Commission sensibilise la population aux questions de santé mentale et réalise des recherches sur l'efficacité de la démarche sur la priorité au logement, dont il sera question plus loin.

#### **4. Attitude négative et conception erronée des employeurs**

Les progrès réalisés ces 30 dernières années pour améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées sont importants. Cependant, une conception erronée, certaines attitudes négatives et des obstacles systémiques font toujours en sorte que de nombreuses personnes handicapées peinent à trouver un emploi et à le conserver.

La plupart des témoins ont affirmé au Comité que, pour changer ces attitudes négatives, il faut une analyse de rentabilité démontrant les avantages d'embaucher des personnes handicapées (p. ex. loyauté, fiabilité, sérieux du travailleur, esprit novateur et meilleur moral dans le milieu de travail) et prouvant que le coût des mesures d'adaptation pour un employé handicapé est probablement beaucoup plus faible que l'employeur ne le pense, s'établissant souvent à moins de 500 \$.

---

26 *Témoignages*, réunion n° 70, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 mars 2013, 1210.

27 *Témoignages*, réunion n° 71, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mars 2013, 1235.

28 Commission de la santé mentale du Canada, mémoire présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), 18 avril 2013, p. 2.

Des témoins ont mentionné le fait que les employeurs doivent connaître les capacités des personnes handicapées qui cherchent un emploi. Certains d'entre eux peuvent avoir besoin d'aide depuis le processus d'embauche jusqu'à l'intégration de l'employé à son milieu de travail. Les fournisseurs de services qui aident les personnes handicapées à trouver un emploi pourraient aider à démythifier la conception erronée de certains employeurs au sujet de la productivité de ces personnes, qui serait inférieure à celle de leurs collègues non handicapés, ou de leur taux d'absentéisme plus élevé. Il existe des programmes financés par tous les ordres de gouvernement en ce sens.

Les employeurs ne sont pas toujours au courant des avantages liés à l'emploi de personnes handicapées. Un grand nombre d'entre eux soulèvent des préoccupations qui sont rarement fondées. Parmi ces mythes, on retrouve le coût élevé et la complexité des mesures d'adaptation du lieu de travail, les congés de maladie fréquents, les problèmes de sécurité et le faible rendement au travail. Le fait que les employeurs détestent courir des risques, qu'ils ressassent les mythes et ne reconnaissent pas les avantages réduit grandement les perspectives d'emploi pour les personnes atteintes d'une incapacité.

Pour résoudre ce problème, on peut, entre autres, faire valoir les avantages d'embaucher une personne handicapée par l'entremise d'organisations représentant des entreprises et des industries ou dans le cadre de discussion entre pairs, et solliciter le soutien de chefs d'entreprise d'expérience qui peuvent confirmer ce que dit la recherche<sup>29</sup>.

Judy Quillin  
La marche des dix sous du Canada

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<sup>30</sup>.

David Lepofsky  
Accessibility for Ontarians with Disabilities Act Alliance

Les membres du Comité croient qu'il faut en faire plus pour dissiper la conception erronée entourant l'embauche de personnes handicapées et pour mieux faire connaître les mesures d'adaptation et les services offerts par le gouvernement fédéral afin d'aider certaines entreprises tout au long du processus, y compris les mesures de soutien disponibles avant et après l'embauche.

---

29 *Témoignages*, réunion n° 76, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 23 avril 2013, 1105.

30 *Témoignages*, réunion n° 71, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mars 2013, 1230.

## RECOMMANDATION 2

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue à mieux faire connaître les avantages liés à l'embauche de personnes handicapées et la gamme des services offerts pour appuyer les entreprises.**

### 5. Différents types d'incapacités et de mesures d'adaptation

Comme il a été mentionné précédemment, il existe différents types d'incapacités et il est utile que les fournisseurs de services et les employeurs les connaissent et les comprennent pour établir, avec les chercheurs d'emploi, le genre de formation et les mesures d'adaptation nécessaires, s'il y a lieu, pour les embaucher. La tâche n'est pas facile. Pour qu'un employé puisse réaliser son plein potentiel, il faut trouver la combinaison parfaite de compétences du candidat, de mesures d'adaptation et d'attentes de l'employeur.

La bataille est particulièrement difficile pour les personnes atteintes de certains types d'incapacités. Je pense surtout aux incapacités des domaines cognitifs et émotionnels. Les personnes atteintes de déficience développementale, de troubles de la communication, de troubles d'apprentissage ou de problèmes de santé mentale ont un taux d'emploi très bas depuis de nombreuses années, mais beaucoup de gens voudraient pourtant travailler<sup>31</sup>.

Cameron Crawford  
Institut de recherche et de développement sur l'intégration et la société

Le Comité a entendu de nombreux témoignages sur les difficultés particulières que vivent les personnes ayant un problème de santé mentale, une incapacité épisodique ou une maladie chronique. Leur activité sur le marché du travail peut être plus sporadique et elles peuvent avoir besoin d'un horaire flexible pour conserver leur emploi. Dans certains cas, lorsque cela est réalisable, la possibilité de travailler à domicile peut constituer une mesure d'adaptation. Il a également été porté à l'attention du Comité que les prestations de maladie de l'assurance-emploi ne fournissent pas une aide suffisante aux personnes ayant une incapacité épisodique. Certains témoins estimaient que la durée des prestations de maladie était trop courte et que les règles d'admissibilité à ces prestations étaient trop rigides pour les personnes ayant une incapacité épisodique qui peuvent avoir besoin de prestations de maladie pendant un plus petit nombre de semaines à la fois, mais étalées sur une période plus longue.

Souvent les personnes atteintes de maladies épisodiques et chroniques manquent de temps pour être admissibles aux prestations. Les personnes souffrant de maladies chroniques qu'on ne considère pas suffisamment graves n'ont pas droit à des mesures de soutien assez flexibles. Très souvent, les gens peinent à garder leur emploi pendant qu'ils suivent des traitements pour le cancer ou qu'ils sont aux prises avec la sclérose en plaques. S'ils acceptent un horaire de travail réduit, leurs prestations d'invalidité sont

---

31 *Témoignages*, réunion n° 74, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 16 avril 2013, 1105.



réduites en conséquence. D'autres personnes rapportent avoir été considérées trop ou pas assez handicapées pour être admissibles à un programme<sup>32</sup>.

Carmela Hutchison  
Réseau d'action des femmes handicapées du Canada

C'est la même chose dans le cas de l'assurance-emploi. La situation est très difficile pour les gens qui souffrent de troubles intermittents, qui ont des problèmes de santé mentale ou sont atteints de sclérose en plaques. Ils sont en bonne santé pendant certaines périodes, mais sont incapables de travailler à d'autres moments. Ils ne peuvent pas établir leur admissibilité et n'ont donc pas accès aux prestations. Les prestations de maladie de l'assurance-emploi ne durent que 15 semaines. Nous croyons que la période devrait être plus longue dans le cas des personnes ayant des troubles intermittents et particulièrement des troubles mentaux qui les empêchent de travailler à certains moments<sup>33</sup>.

Laurie Beachell  
Conseil des Canadiens avec déficiences

Il serait possible de convertir les semaines de prestations de maladie en jours ou en heures. Dans le cas des prestations de travail partagé actuelles, les semaines sont déjà divisées en jours rémunérés par l'employeur et en jours admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi<sup>34</sup>. Ce cas est un peu plus simple cependant, puisque la division est faite conformément à un accord entre Service Canada et l'entreprise qui éprouve des difficultés financières temporaires. Quant aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, il faudrait examiner chaque situation. Il serait toutefois possible de le faire sans frais ou à peu de frais en convertissant le montant maximal de prestations de maladie (15 semaines) en jours (75) ou en heures (600), par exemple, ce qui ne devrait pas faire augmenter le montant des prestations versées.

### RECOMMANDATION 3

**Le Comité recommande que le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada réalise une étude de faisabilité et de coûts visant à permettre aux personnes ayant une maladie épisodique de convertir le nombre maximal de semaines admissibles au versement de prestations de maladie d'assurance-emploi, établi à 15 semaines, en nombre équivalent de jours ou d'heures en raison de cette maladie lorsque de telles prestations sont versées.**

Par ailleurs, des témoins ont indiqué au Comité que les employeurs avaient besoin d'aide pour trouver et embaucher des employés handicapés ainsi que pour trouver de l'information sur les mesures d'adaptation au travail. Ceux qui envisagent d'embaucher

---

32 *Témoignages*, réunion n° 74, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 16 avril 2013, 1215.

33 *Témoignages*, réunion n° 69, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 février 2013, 1250.

34 Service Canada, [Travail partagé](#).

une personne handicapée ont aussi besoin d'aide puisque le coût des mesures d'adaptation peut les préoccuper. Cependant, ils ont été nombreux à affirmer que les employeurs devaient investir très peu pour avoir un employé loyal et productif.

Les mesures d'adaptations peuvent comprendre, notamment, la redéfinition des tâches, l'accès physique, des aides fonctionnelles, des logiciels et du matériel informatique pour travailler à l'ordinateur. À titre d'exemple, des témoins ont parlé de l'importance de l'innovation dans les technologies de l'information et des communications. Ainsi, des personnes atteintes de cécité totale ou partielle ont plus facilement accès à l'information lorsqu'elles peuvent utiliser de nouvelles technologies, comme des tablettes pour lesquelles il existe de nombreuses applications fort utiles pour les aider. Pour celles atteintes de surdité totale ou partielle, le simple fait d'avoir un ordinateur doté d'un accès à Internet leur permet de travailler à l'extérieur de leur milieu, que ce soit comme travailleur autonome ou pour quelqu'un d'autre.

Le Web pourrait offrir les meilleurs débouchés qui soient aux travailleurs autonomes sourds. Il n'y a jamais eu un outil qui permette si bien aux sourds de travailler à l'extérieur de leur milieu, que ce soit pour un employeur ou à leur compte. C'est le moyen idéal d'éviter les barrières systémiques en milieu de travail, les attitudes et les gestes discriminatoires et la tyrannie de la téléphonie classique<sup>35</sup>.

James Roots  
Association des sourds du Canada

La technologie d'aujourd'hui est vraiment incroyable. Les gens handicapés font tellement de choses de nos jours. Je sais qu'aux États-Unis, une personne ayant une déficience visuelle exerce la profession de médecin et qu'au Canada, deux personnes atteintes de cécité partielle mènent des recherches sur le cancer. Il n'y a pas de limite à ce qu'une personne ayant une déficience visuelle peut faire si elle est appuyée par la technologie<sup>36</sup>.

Diane Bergeron  
Institut national canadien pour les aveugles

Selon des témoins, dans certains cas, le coût des mesures d'adaptation peut avoir un effet dissuasif sur les petites et moyennes entreprises (PME) qui voudraient embaucher une personne handicapée, mais qui ne peuvent payer un tel coût. La directrice nationale des Relations gouvernementales et de la Défense des intérêts de l'INCA a mentionné notamment que les employeurs « ont peu de temps et de ressources pour étudier les capacités professionnelles des personnes atteintes de cécité totale ou partielle<sup>37</sup> ». Elle a ajouté que « les employeurs et leurs employés potentiels disposent de très peu de soutien pour accéder aux mesures d'adaptation en milieu de travail qu'offre la technologie, comme les logiciels de lecture sonore-écran et d'agrandissement<sup>38</sup> ».

---

35 *Témoignages*, réunion n° 70, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 mars 2013, 1125.

36 *Ibid.*, 1240.

37 *Ibid.*, 1225.

38 *Ibid.*

Cependant, RHDCC a informé le Comité que, conformément au Plan d'action économique de 2012, une nouvelle source de financement, valide pendant trois ans dans le cadre du Fonds d'intégration, vient en aide aux PME et autorise des dépenses maximales de 2 000 \$ pour des mesures d'adaptation en milieu de travail. Le chapitre 3 sur les programmes fédéraux fournit plus de détails sur ce Fonds.

## **6. Accès et portabilité des mesures de soutien pour personnes handicapées**

Selon des témoins, le fait que les mesures de soutien pour personnes handicapées soient peu accessibles et peu mobiles constitue un obstacle majeur à l'emploi. Il faut dire que la question de l'accès aux mesures de soutien (aides à la mobilité, les appareils et accessoires et les technologies d'assistance ainsi que les programmes et services qui facilitent l'intégration des personnes handicapées à la société) relève essentiellement de la compétence des gouvernements provinciaux et territoriaux et fait partie de leur mandat en matière de soins de santé, d'éducation et de services communautaires. Cependant, les provinces et territoires ne prennent pas en charge l'ensemble des mesures de soutien. La disponibilité, la portabilité et la mobilité des mesures de soutien pour personnes handicapées sont aussi limitées puisque les services de soutien sont souvent liés à un endroit désigné ou à un revenu précis.

Le gouvernement du Canada fournit des ressources financières aux provinces et territoires par l'intermédiaire du Transfert canadien en matière de santé et du Transfert canadien en matière de programmes sociaux<sup>39</sup>, qui peuvent servir à financer les mesures de soutien. Il accorde aussi des allègements fiscaux aux personnes handicapées (p. ex. le crédit d'impôt pour personnes handicapées, la déduction pour produits et services de soutien aux personnes handicapées, les frais médicaux) et aux aidants naturels. Le gouvernement fédéral s'occupe également de régir les mesures de soutien pour les membres des Premières Nations et les Inuits, ainsi que pour les anciens combattants et les membres des Forces canadiennes.

Ce qui préoccupe principalement les témoins, c'est que les mesures de soutien sont très souvent liées à des programmes de la sécurité du revenu comme l'aide sociale, dont les prestations peuvent aussi comprendre des subventions au logement et au transport ainsi que le soutien médical nécessaire aux activités quotidiennes et aux capacités à travailler de la personne. Toutefois, ces mesures sont souvent réduites lorsque la personne trouve un emploi et gagne un certain revenu. Il est largement reconnu que, en raison du traitement accordé aux revenus et aux mesures de soutien établies en fonction du revenu et fournies par les gouvernements provinciaux et territoriaux, la perte combinée des avantages accordés selon le revenu et des mesures de soutien ne compense pas le revenu gagné et dissuade fortement certaines personnes handicapées de trouver un emploi ou de retourner au travail.

---

39 Pour l'exercice 2013-2014, les provinces et territoires recevront 30,3 milliards de dollars au titre du Transfert canadien en matière de santé et 12,2 milliards de dollars au titre du Transfert canadien en matière de programmes sociaux. Ministère des Finances du Canada, [Soutien fédéral aux provinces et aux territoires](#).

Le Comité croit que le gouvernement fédéral pourrait entamer un dialogue avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour discuter de projets pouvant éliminer les obstacles à l'emploi que rencontrent les personnes handicapées, principalement la question des mesures de soutien établies en fonction de programmes de la sécurité du revenu. Une telle collaboration pourrait se faire par l'intermédiaire du Comité consultatif fédéral-provincial-territorial sur les personnes handicapées.

Une discussion avec des organismes représentant des personnes handicapées pourrait avoir lieu à la suite du dialogue entre les gouvernements afin d'obtenir leur avis sur la manière de régler le problème. Il a été signalé au Comité que le Bureau de la condition des personnes handicapées de RHDCC avait organisé en 2012 une réunion avec des représentants des personnes handicapées pour connaître leur point de vue sur les obstacles à l'emploi. De telles discussions sont utiles et devraient être encouragées.

Le futur dialogue pourrait porter sur la question de l'efficacité de la prestation fiscale pour le revenu de travail, une mesure du gouvernement fédéral présentée dans le budget de 2007 afin de réduire le coût des mesures de soutien qui ne sont plus assurées par l'aide sociale et d'autres programmes de la sécurité du revenu et d'aider les travailleurs à faible revenu<sup>40</sup>. Cependant, les témoins entendus par le Comité n'ont pas mentionné cette mesure.

Les personnes handicapées admissibles au crédit d'impôt pour personnes handicapées et dont le revenu de travail est supérieur à 1 150 \$ sont admissibles à la prestation fiscale pour le revenu de travail et au supplément pour les personnes handicapées. Le montant maximal du supplément varie selon la province, le revenu et la situation de famille.

## **7. Logement et transport**

Le Comité a appris qu'un nombre assez important de personnes handicapées n'ont pas un logement accessible et abordable. Dans le cas de ces personnes, la question du logement devient prioritaire : il leur est difficile de consacrer le temps et l'énergie nécessaires à l'acquisition des compétences voulues pour être employables et à la recherche d'un emploi. D'après un rapport de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, « [e]n 2006, environ 34 000 personnes de 15 ans ou plus ayant une incapacité liée à la mobilité ou à l'agilité vivaient au sein de ménages éprouvant des besoins impérieux en matière de logement<sup>41</sup> ».

---

40 Agence du revenu du Canada, [Prestation fiscale pour le revenu de travail \(PFRT\)](#).

41 Société canadienne d'hypothèques et de logement, [L'Observateur du logement au Canada 2012](#), chapitre 6, Logements et collectivités durables – les logements polyvalents, Info-éclair, p. 6-1. « On dit d'un ménage qu'il éprouve des besoins impérieux en matière de logement si son habitation est non conforme à au moins un des trois critères ci-dessus [qualité convenable, taille convenable et prix abordable] et si le loyer médian (coût des services publics compris) des logements acceptables (c'est-à-dire satisfaisant à chacune des trois normes) sur le marché local équivaut à 30 % ou plus de son revenu avant impôt. » (p. 5-17)

Quelques témoins ont parlé des subventions au logement et du fait qu'elles sont liées à des paiements de sécurité du revenu tels que l'aide sociale, qui peuvent être retirés si une personne handicapée gagne plus qu'un certain montant par mois. Ces subventions ainsi que les gains mensuels autorisés relèvent de la compétence provinciale et territoriale.

Au niveau fédéral, le Comité a entendu des témoignages au sujet du nouvel investissement dans la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance annoncé dans le budget de 2013 : « 119 millions de dollars par année sur cinq ans pour la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, qui appliquera une approche donnant la priorité au logement<sup>42</sup>. » La Stratégie est mise en œuvre par RHDC en collaboration avec les collectivités, les intervenants, les provinces, les territoires et d'autres ministères. Ce programme communautaire destiné à réduire l'itinérance offre du financement à 61 collectivités désignées du pays<sup>43</sup>. Pour 2013-2014, son budget est de 134,4 millions de dollars<sup>44</sup>.

Les témoins qui ont abordé la question du logement ont accordé plus d'attention à l'itinérance parmi les personnes ayant des problèmes de santé mentale qu'à tout autre aspect. Ces participants ont bien accueilli le nouvel investissement relatif à l'approche donnant la priorité au logement, qui fait suite à un projet de recherche de cinq ans (de novembre 2009 à mars 2013) intitulé Chez Soi/At Home réalisé sous la supervision de la Commission de la santé mentale du Canada. Certains témoins ont fait l'éloge de ce projet qui permet de croire que, lorsque des sans-abris ayant des problèmes de santé mentale obtiennent un logement et le soutien dont ils ont besoin, ils peuvent réintégrer la société et, dans certains cas, trouver et garder un emploi.

Du point de vue de la recherche, en ce qui concerne le logement pour les personnes atteintes de maladie mentale, il est très important de parler de logement, mais surtout de logement où il y a du soutien. C'est la combinaison du bon logement et du bon soutien qu'elle y trouve pour l'aider avec son incapacité que la personne peut s'en sortir grâce au logement. Le logement est sans aucun doute l'un des plus importants déterminants sociaux en ce qui concerne la santé mentale. Il est indispensable à la guérison des maladies mentales, mais il doit être assorti d'un soutien approprié en matière de santé mentale<sup>45</sup>.

Susan Eckerle Curwood  
Centre de toxicomanie et de santé mentale

Nous avons fait équipe avec divers organismes, et nous nous sommes collectivement dit que nous devrions fonder un programme qui nous permettrait de donner à ces gens

---

42 Gouvernement du Canada, [Budget de 2013, Chapitre 3.5 : Appuyer les familles et les collectivités](#), Offrir des possibilités d'emploi pour tous les Canadiens.

43 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Stratégie contre l'itinérance](#).

44 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « [Tableaux supplémentaires du Rapport sur les priorités de 2013-2014](#) », dans Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Rapport sur les plans et les priorités – 2013-2014*.

45 *Témoignages*, réunion n° 75, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 18 avril 2013, 1140.

l'espoir d'échapper à l'itinérance. Notre énoncé de mission indique que nous cherchons à prévenir l'itinérance en soutenant les membres les plus vulnérables de notre collectivité. En offrant aux personnes atteintes de troubles mentaux un programme de formation fondée sur les aptitudes et d'acquisition d'expérience de travail, nous leur donnons le pouvoir — et, mesdames et messieurs, le mot clé ici est « pouvoir » —, de surmonter les obstacles qui les empêchent de trouver un emploi, de réussir et de mener une vie normale, indépendante et fructueuse<sup>46</sup>.

Marilyn Gunn  
Community Kitchen Program of Calgary

Il y a un autre obstacle à l'emploi qui ne relève pas, à strictement parler, de la compétence fédérale : le manque de moyens de transport pouvant permettre aux personnes handicapées de se déplacer entre leur domicile et leur lieu de travail. Certains témoins ont parlé au Comité des difficultés liées aux transports en commun accessibles, qui n'acceptent que les personnes ayant certains types d'incapacités, essentiellement physiques, ainsi que du manque total de moyens de transport pour les personnes handicapées de nombreuses régions rurales.

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<sup>47</sup>.

David Lepofsky  
Accessibility for Ontarians with Disabilities Act Alliance

Si on ne peut permettre aux Canadiens ayant un handicap de bénéficier d'une plus grande liberté au chapitre de la mobilité dans les transports, leurs taux de chômage resteront élevés. Les employeurs canadiens aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre ne pourront recourir à ce bassin inexploité composé de personnes ayant la capacité et la volonté de travailler<sup>48</sup>.

Meenu Sikand  
À titre personnel

## **8. Capacités communautaires**

Quelques témoins ont mentionné que les services d'emploi dispensés par des organismes à but non lucratif, de la préparation à l'emploi au soutien après placement, sont essentiels à l'intégration des personnes handicapées au marché du travail. Pourtant, le système de prestation de services au niveau communautaire se fonde pour la

---

46 *Témoignages*, réunion n° 76, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 23 avril 2013, 1115.

47 *Témoignages*, réunion n° 71, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mars 2013, 1230.

48 *Témoignages*, réunion n° 76, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 23 avril 2013, 1210.

plus grande part sur un financement à court terme qui ne donne pas aux organismes en cause la latitude voulue pour répondre aux besoins de personnes handicapées qui pourraient être à la recherche d'un tout premier emploi. Par exemple, le CCD a recommandé que le financement s'étende sur une période de trois à cinq ans et permette d'accorder un soutien à long terme aux personnes qui doivent affronter de multiples obstacles à l'emploi. Dans sa forme actuelle, le système pénalise les clients aux besoins complexes, qui pourraient ne pas obtenir l'attention dont ils ont besoin à cause des exigences relatives aux rapports à présenter sur les effets et les résultats du financement.

Le dernier point que je veux soulever en terminant est celui de l'administration des programmes. Nous utilisons beaucoup les programmes de Service Canada. Ce qui nous complique le plus la vie, c'est la courte durée des contrats, qui doivent être renouvelés tous les ans ou tous les six mois. De plus, la durée des contrats ne coïncide jamais avec notre année financière ou avec la durée des contrats de notre personnel. Cela peut être 42 semaines, ou 38 semaines. Il y a donc toujours un vide entre la fin d'une initiative et le début de la suivante, ce qui rend difficile le maintien en poste de nos employés expérimentés<sup>49</sup>.

Linda Soulliere  
Coalition for Persons with Disabilities

Récemment, soit depuis environ cinq ans, on observe qu'une bonne partie des programmes sont de plus en plus ciblés. D'autres témoins vous ont sans doute parlé de l'approche « sélective ». C'est un véritable problème. Le financement est ciblé de manière à favoriser l'intégration au marché du travail des personnes handicapées qui ont sans doute le moins besoin d'aide. Ce n'est pas que ces gens-là devraient être exclus, mais les personnes devant composer avec de nombreux obstacles complexes ou avec une incapacité à plus long terme assortie de difficultés plus nombreuses ne profitent pas des mêmes occasions en raison de la structure du financement qui est fondé entre autres sur l'atteinte de certains objectifs. La situation est devenue problématique, car de plus en plus de programmes adoptent cette approche<sup>50</sup>.

Gary Birch  
Groupe de travail sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées

#### **RECOMMANDATION 4**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine la possibilité d'offrir un financement pluriannuel de deux à cinq ans aux organismes communautaires à but non lucratif qui dispensent des services d'emploi aux personnes handicapées devant surmonter de multiples obstacles à l'emploi. Ces fournisseurs de services devraient avoir fait la preuve de leur capacité de réaliser des programmes complets, efficaces et de grande qualité et avoir un rendement antérieur positif pour ce qui est de trouver des emplois aux personnes handicapées.**

---

49 *Ibid.*, 1230.

50 *Témoignages*, réunion n° 74, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 16 avril 2013, 1135.

Le Comité a également entendu des témoignages sur un autre aspect des capacités communautaires. Il s'agit de la possibilité pour les organismes communautaires d'avoir des contacts avec les employeurs et les conseils sectoriels ainsi qu'avec des représentants du gouvernement fédéral afin de déterminer d'une façon plus précise les services à offrir pour arriver à mieux jumeler les personnes handicapées à la recherche d'un emploi et les employeurs.

Il n'y a pas de partenariats efficaces entre ces organisations communautaires et les employeurs. Cet aspect revient souvent, comme je l'ai dit, dans le rapport du groupe spécial sur le marché du travail et dans la recherche. Les partenariats et les capacités communautaires sont vraiment essentiels. Je crois qu'il est important, comme dans d'autres domaines, que le gouvernement fédéral considère les capacités communautaires comme une partie intégrante de son objectif visant à réaliser un marché du travail efficace et inclusif<sup>51</sup>.

Michael Bach  
Association canadienne pour l'intégration communautaire

Nous croyons que certaines initiatives particulières pourraient remédier à ces lacunes, comme la création d'un mécanisme systémique d'échange d'information, tenant compte encore une fois des quatre secteurs: la communauté des personnes handicapées, le monde universitaire, les gouvernements et le secteur privé<sup>52</sup>.

Olga Krassioukova-Enns  
Canadian Centre on Disability Studies

## CHAPITRE 3 — PROMOUVOIR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

### 1. Programmes fédéraux

Pour assurer le succès des programmes d'emploi, il est essentiel de mettre en évidence les aptitudes des personnes handicapées. Les règles régissant ces programmes devraient être assez souples pour que les fournisseurs de services puissent adapter différentes mesures d'emploi aux besoins des personnes à la recherche d'aide. Quelques témoins ont mentionné que beaucoup de personnes handicapées qui veulent travailler ne savent pas nécessairement comment chercher un emploi et à qui s'adresser pour obtenir de l'aide. Souvent, ces personnes ne connaissent pas suffisamment le processus d'entrevue pour surmonter ce premier obstacle. Si elles ont une incapacité peu visible, elles peuvent se demander si elles ont vraiment intérêt à en faire état et à demander des mesures d'adaptation. Ce ne sont là que quelques exemples des innombrables besoins des personnes handicapées qui cherchent du travail. Des programmes d'intégration au marché du travail sont en place pour répondre à ces besoins et aider les personnes handicapées à surmonter les obstacles à l'emploi.

---

51 *Témoignages*, réunion n° 69, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 février 2013, 1250.

52 *Ibid.*, 1125.



Il y a de nombreux programmes fédéraux de promotion de l'emploi des personnes handicapées. RHDCC, par exemple, a un certain nombre de programmes conçus pour les aider à trouver et à garder un emploi. Les programmes varient selon l'admissibilité des intéressés aux prestations d'assurance-emploi<sup>53</sup>.

Toutefois, certains témoins, dont les représentants du CCD, voient « des lacunes dans la façon dont les politiques d'emploi sont préparées, ainsi que dans les programmes d'emploi mis à la disposition des personnes handicapées<sup>54</sup> ». D'après le CCD, ces lacunes comprennent ce qui suit :

- Élaboration des politiques en vase clos;
- Manque de coordination entre les programmes fédéraux et provinciaux de prestations et de services;
- Manque de programmes axés sur la clientèle;
- Fragmentation des services;
- Absence d'un mécanisme d'intervention rapide pour empêcher un détachement du marché du travail<sup>55</sup>.

Le CCD — qui était appuyé par d'autres témoins représentant des organismes nationaux pour les personnes handicapées — a recommandé au gouvernement fédéral d'élaborer un plan stratégique quinquennal pour améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées. Le Comité est d'accord et formule donc la recommandation suivante :

## **RECOMMANDATION 5**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada élabore un plan stratégique pour s'assurer que les programmes d'emploi destinés aux personnes handicapées soient axés sur la demande et répondent aux besoins des personnes handicapées et des employeurs. Le plan devrait prévoir des approches pour que le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada fasse participer les personnes handicapées, les employeurs, les fournisseurs de services et les provinces et territoires afin d'assurer la pertinence des programmes.**

---

53 Service Canada, *Emploi pour les personnes handicapées*.

54 Conseil des Canadiens avec déficiences, « Personnes handicapées : Ne plus être la population qui attend », *Messages clés et commentaires*, mémoire du CCD au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) de la Chambre des communes, 28 février 2013, p. 15.

55 *Ibid.*

## **a. Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées**

Le gouvernement fédéral verse des fonds aux provinces et aux territoires aux termes du Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH) afin de contribuer aux coûts de différents programmes et services destinés à améliorer la situation d'emploi de ces personnes. La contribution fédérale est en moyenne de 50 %, jusqu'à concurrence du montant fixé dans chaque entente bilatérale. D'après le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2011, « [u]ne somme d'environ 218 millions de dollars est transférée aux provinces par le biais des EMTPH, pour la prestation de programmes et de services aidant au-delà de 300 000 clients chaque année<sup>56</sup> ». Entre 2011-2012 et 2014-2015, les dépenses annuelles projetées sont de 222 millions de dollars<sup>57</sup>.

Certains témoins se sont inquiétés des conditions des EMTPH ainsi que des ententes sur le marché du travail que nous mentionnons ci-dessous.

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<sup>58</sup>.

Sean Wiltshire  
Association canadienne pour l'emploi soutenu

## **b. Ententes sur le marché du travail**

Le gouvernement fédéral transfère chaque année 500 millions de dollars aux provinces et aux territoires, dans le cadre des ententes sur le marché du travail (EMT), afin d'aider les gens sans emploi qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, y compris les personnes handicapées. Les services d'emploi peuvent également aider des personnes très peu instruites, qui pourraient ne pas avoir de diplôme d'études secondaires. Il appartient aux gouvernements provinciaux et territoriaux de concevoir des programmes d'emploi répondant aux besoins de leurs citoyens.

Même si les personnes handicapées qui satisfont aux critères peuvent bénéficier des programmes d'emploi offerts dans le cadre de ces ententes bilatérales, les témoins ont rappelé au Comité que les EMT ne constituent pas des transferts ciblés destinés à

---

56 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011](#), chapitre 4.

57 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « [Tableaux supplémentaires du Rapport sur les priorités de 2013-2014](#) », dans Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Rapport sur les plans et les priorités – 2013-2014*.

58 *Témoignages*, réunion n° 71, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mars 2013, 1125.

aider les personnes handicapées. Elles ont pour objet d'augmenter la participation à la population active de tous les Canadiens sous-représentés. Les dépenses prévues pour 2012-2013 s'élèvent à 517,8 millions de dollars<sup>59</sup>.

Des témoins, dont les représentants de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, ont préconisé d'inscrire dans les EMT conclues avec les provinces et les territoires des cibles et des indicateurs de rendement touchant les mesures d'emploi destinées aux personnes handicapées.

[Les ententes sur le marché du travail] permettent de transférer des fonds aux provinces et aux territoires afin de répondre aux besoins de ceux qui sont défavorisés sur le marché du travail. Ces fonds sont surtout consacrés à un système générique qui n'a ni les capacités ni les compétences voulues pour servir adéquatement les personnes ayant des déficiences intellectuelles ou autres<sup>60</sup>.

Michael Bach  
Association canadienne pour l'intégration communautaire

Selon RHDCC, le gouvernement du Canada a indiqué dans le budget de 2013 qu'il avait l'intention de reconduire les EMT et de leur consacrer des investissements de 500 millions de dollars par an. Toutefois, les conditions de ces ententes seront renégociées avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Dans sa réponse de suivi au Comité, RHDCC a écrit :

Le gouvernement engagera les négociations nécessaires pour modifier les ententes, de sorte que les fonds destinés à la formation axée sur les compétences soient utilisés pour aider les Canadiens à acquérir les qualifications dont ils ont besoin pour obtenir un emploi dans les secteurs où la demande est forte. Les ententes seront modifiées en vue d'établir un lien direct entre la formation axée sur les compétences et les employeurs et les emplois pour les Canadiens au moyen de la subvention canadienne pour l'emploi, qui sera au cœur des nouvelles ententes.

Lorsqu'elle sera pleinement mise en œuvre, la subvention canadienne pour l'emploi devrait permettre chaque année à près de 130 000 Canadiens (y compris les personnes handicapées) de suivre la formation dont ils ont besoin en vue d'occuper les emplois disponibles<sup>61</sup>.

### **c. Fonds d'intégration pour les personnes handicapées**

Le Fonds d'intégration a été créé en 1997 à titre de programme de contributions doté d'un budget annuel de 30 millions de dollars. Son objectif est d'aider les personnes

---

59 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « [Tableaux supplémentaires du Rapport sur les priorités de 2013-2014](#) », dans Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Rapport sur les plans et les priorités – 2013-2014*.

60 *Témoignages*, réunion n° 69, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 février 2013, 1225.

61 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Réponse de suivi à la comparution des représentants de RHDCC devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), *Explorer les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité*, 26 février 2013, p. 6.

handicapées qui ne sont pas admissibles aux prestations d'emploi et mesures de soutien de l'assurance-emploi à chercher, à trouver et à garder un emploi. Lors de sa comparution, la directrice du secteur de la jeunesse et des programmes du marché du travail pour personnes handicapées à RHDCC a dit que, par suite de l'évaluation du programme en 2008, le Ministère a décidé d'ajouter un volet de sensibilisation des employeurs aux conditions du Fonds d'intégration afin de favoriser une meilleure connaissance des aptitudes des personnes handicapées<sup>62</sup>. Aux dires des témoins qui ont comparu devant le Comité, il est essentiel, pour éliminer les obstacles à l'emploi des personnes handicapées, d'amener les employeurs à concentrer leur attention sur leurs capacités plutôt que sur leurs incapacités.

À part le remboursement des dépenses admissibles, un peu comme dans le cas des prestations d'emploi et mesures de soutien de l'assurance-emploi (par exemple, subventions salariales, expérience de travail, développement des compétences et aide au travail indépendant), le Fonds d'intégration offre de l'aide financière pour l'adaptation du milieu de travail, l'achat de logiciels spécialisés et de postes de travail adaptés, la formation particulière, les honoraires d'interprètes, etc.

Les fournisseurs de services qui ont comparu devant le Comité ont dit qu'ils appréciaient la souplesse des mesures offertes dans le cadre du Fonds d'intégration, souplesse qui leur permettait de concevoir pour chaque participant un plan d'action individuel adapté à leurs besoins particuliers d'acquisition de compétences et d'emploi. Un représentant de RHDCC a précisé que sur les quelque 5 400 clients desservis en 2011-2012, « 1 400 ont trouvé un emploi, 300 sont retournés aux études et 3 300 ont amélioré leur niveau d'employabilité<sup>63</sup> ».

Le budget de 2012 a promis un financement supplémentaire de 30 millions de dollars sur trois ans. L'argent servira en particulier à aider les personnes handicapées à acquérir de l'expérience en travaillant pour des PME et à mettre en évidence la précieuse contribution que ces travailleurs peuvent apporter aux entreprises et à l'économie canadienne<sup>64</sup>. Comme nous l'avons déjà mentionné, il a également été signalé au Comité qu'il était possible d'obtenir une assistance financière maximale de 2 000 \$ pour l'adaptation du milieu de travail. Dans des cas exceptionnels, lorsque l'incapacité est très grave et que l'adaptation du milieu de travail peut permettre à la personne en cause de travailler, ce plafond peut être dépassé avec la permission de RHDCC.

Le budget de 2013 propose de rendre permanent le Fonds d'intégration et de le doter d'un budget de 40 millions de dollars par an à partir de 2015-2016. D'après RHDCC, « [c]e programme sera remanié afin de fournir aux personnes handicapées davantage d'options de formation axée sur les compétences recherchées et de tenir compte des

---

62 *Témoignages*, réunion n° 68, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 26 février 2013, 1115.

63 *Ibid.*, 1105.

64 Gouvernement du Canada, « Améliorer les perspectives d'emploi des Canadiens handicapés », dans [Emplois, croissance et prospérité à long terme](#), 2012, chapitre 3.3.

besoins du marché du travail. Les employeurs et les organismes communautaires participeront à la conception et à la mise en œuvre des projets<sup>65</sup>. »

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<sup>66</sup>.

Lisa Tara Hooper  
L. Tara Hooper and Associates Inc.

#### **d. Prestations d'emploi et mesures de soutien**

Les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi peuvent bénéficier des prestations d'emploi et mesures de soutien, dont l'objet est de les aider à chercher, à trouver et à garder un emploi. De plus, les clients non assurés sont admissibles à des services d'aide à l'emploi (mesures de soutien). Les prestations d'emploi comprennent des interventions qui s'inscrivent dans les catégories suivantes : développement de compétences, subventions salariales ciblées, aide au travail indépendant, partenariats de création d'emplois et suppléments de revenu ciblés (Québec seulement). Les mesures de soutien peuvent consister en interventions rapides allant de l'évaluation des besoins à la rédaction d'un curriculum vitae, à la formation supplémentaire ou en l'acquisition d'autres compétences pour aider les intéressés à se préparer et à chercher et trouver un emploi. Les activités de ce genre constituent la majorité des interventions dans la catégorie des mesures de soutien. Parmi les autres activités, il y a lieu de mentionner les services de groupe, les partenariats du marché du travail et les initiatives de recherche et d'innovation. D'après le rapport le plus récent de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi :

Les personnes handicapées ont participé à 55 580 interventions [dans le cadre des prestations d'emploi et mesures de soutien], soit 14,3 % de moins qu'en 2010-2011. Malgré cette baisse, ce groupe de clients formait 6,0 % de l'ensemble des participants en 2011-2012, ce qui constitue la plus forte proportion enregistrée depuis 2007-2008<sup>67</sup>.

#### **(i) Débat sur les subventions salariales ciblées**

Tout le long de l'étude du Comité, une question a suscité des opinions très catégoriques pour et contre les subventions salariales ciblées : pour certains, elles constituent une mesure d'emploi positive tandis que pour les autres, c'est une mesure dont abusent certains employeurs qui cherchent à obtenir de la main-d'œuvre gratuite.

---

65 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Réponse de suivi à la comparution des représentants de RHDCC devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), *Explorer les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité*, 26 février 2013, p. 5.

66 *Témoignages*, réunion n° 71, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mars 2013, 1235.

67 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012](#), chapitre 3.

L'un des points de vue les plus intéressants concerne la façon dont les fournisseurs de services utilisent les subventions salariales. De l'avis de certains témoins, si elles servent à « créer » un poste, il est plus que probable qu'il disparaîtra au terme de la période de versement de la subvention. Toutefois, si la subvention salariale est offerte à un employeur qui a déjà un poste vacant et qu'elle est présentée comme un soutien financier pour la phase initiale d'adaptation de l'employé handicapé, il est très probable qu'à cause du temps investi dans la formation de cet employé, qui comble une vacance dans l'entreprise, l'intéressé gardera son emploi au terme de la subvention. Voici un échantillon des témoignages présentés au Comité au sujet des subventions salariales.

Il y a eu un programme qui permettait aux franchisés d'embaucher quelqu'un grâce à une subvention, et c'est exactement ce qui est arrivé : c'est devenu une vraie farce. Ils ne les gardaient pas, même si, de leur propre aveu, ces derniers faisaient preuve d'un talent exceptionnel, parce qu'ils pouvaient embaucher quelqu'un d'autre sans frais. C'est devenu un problème, et on a réglé la question<sup>68</sup>.

Jill Ramseyer  
Tim Hortons Inc.

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<sup>69</sup>.

Lisa Tara Hooper  
L. Tara Hooper and Associates Inc.

Nous en avons déjà parlé, mais nous ne sommes pas en faveur du subventionnement des personnes handicapées. Nous croyons qu'il est possible d'accorder de l'aide sous différentes formes à des groupes et à des particuliers, mais au bout du compte, il est avantageux pour l'employeur de pouvoir compter à long terme sur un employé fidèle et engagé. C'est une belle occasion pour le secteur privé<sup>70</sup>.

Kenneth Fredeen  
Groupe de travail sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées

Nous ne cherchons pas à créer un emploi pour une personne ayant une incapacité; nous cherchons un emploi légitime qui est disponible, parce qu'un employé l'a quitté ou que l'entreprise s'agrandit. Il s'agit donc d'un poste qui doit être doté de toute façon. Dans un tel cas, notre client occupe le poste, puis l'employeur reçoit une subvention salariale. Ensuite, si notre client ne peut pas continuer, parce qu'il ne répond pas aux exigences en matière de compétences, par exemple, l'employeur doit tout simplement engager quelqu'un d'autre.

---

68 *Témoignages*, réunion n° 75, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 18 avril 2013, 1230.

69 *Témoignages*, réunion n° 71, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mars 2013, 1235.

70 *Témoignages*, réunion n° 74, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 16 avril 2013, 1115.

Nous cherchons des emplois légitimes. Lorsque la subvention salariale prend fin, le client a acquis les compétences liées à l'emploi et demeurera en poste<sup>71</sup>.

Judy Quillin  
La marche des dix sous du Canada

Un représentant de RHDCC a reconnu l'existence du problème, ajoutant que le Ministère examinait déjà différentes options et présenterait des recommandations à ce sujet à la ministre.

## RECOMMANDATION 6

**Le Comité recommande que le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada examine l'efficacité des subventions salariales aux employeurs qui engagent des personnes handicapées et soumette ces résultats à la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada.**

### e. Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada

Créé en 1966, le programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC) est le plus important programme canadien de sécurité du revenu en cas d'invalidité de longue durée dont peuvent se prévaloir les personnes handicapées en âge de travailler. Il assure une protection du revenu en remplaçant une partie des gains des cotisants du RPC qui ne peuvent pas travailler en raison d'une incapacité. Les enfants des bénéficiaires, y compris les jeunes de 18 à 25 ans qui sont inscrits à plein temps dans un établissement postsecondaire, sont également admissibles aux prestations. En 2010-2011, 321 000 personnes ayant une incapacité ont reçu des prestations d'invalidité du RPC. De plus, 85 000 enfants de cotisants handicapés étaient admissibles aux prestations d'invalidité du RPC. Ces prestations représentaient 12,6 % des prestations totales versées par le RPC dans la même année. En 2010-2011, le paiement mensuel moyen était de 813,51 \$, auxquels s'ajoutait dans certains cas une somme mensuelle fixe de 218,50 \$ par enfant admissible<sup>72</sup>.

Pour la présente étude, l'aspect le plus intéressant du programme de prestations d'invalidité du RPC est qu'il permet aux personnes handicapées de tenter un retour au travail tout en continuant à recevoir des prestations : ainsi, les intéressés disposent d'un filet de sécurité qui réduit le risque de perdre leurs prestations. Les services de réadaptation professionnelle offrent de l'aide pour faciliter le retour au travail de ceux qui pourraient être en mesure de le faire. Il est bien établi que plus tôt les gens reçoivent de l'aide lorsqu'ils essaient de recommencer à travailler, plus ils sont susceptibles de retrouver un emploi rémunérateur.

---

71 *Témoignages*, réunion n° 76, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 23 avril 2013, 1140.

72 Gouvernement du Canada, [Rapport annuel du Régime de pensions du Canada 2010-2011](#), 2011, p. 10.

Auparavant, de nombreuses personnes qui recevaient des prestations en raison d'une invalidité grave et prolongée pensaient qu'elles étaient exclues à jamais du marché du travail. Aujourd'hui, grâce à la nouvelle technologie, aux soins médicaux et à la formation professionnelle, les personnes ayant une invalidité grave peuvent l'intégrer et y demeurer. C'est pourquoi le Régime de pensions du Canada offre des services de réadaptation professionnelle aux personnes qui peuvent en bénéficier le plus<sup>73</sup>.

Selon RHDCC, les mesures prévues dans le cadre du programme de prestations d'invalidité du RPC pour faciliter le retour au travail comprennent un seuil de gains annuels admissibles (5 100 \$ en 2013), une période d'essai du travail rémunéré de trois mois, le rétablissement automatique des prestations d'invalidité pendant une période de deux ans et un processus accéléré de traitement des demandes subséquentes de prestations (avec exemption de la période d'attente de trois mois si la personne présente sa demande dans les cinq ans suivant la suppression de ses prestations)<sup>74</sup>.

#### **f. Fonds pour l'accessibilité**

Le Fonds pour l'accessibilité a été créé pour soutenir, partout au Canada, des projets communautaires qui améliorent l'accessibilité, réduisent les obstacles et permettent aux Canadiens handicapés de travailler et de participer pleinement aux activités de leur collectivité<sup>75</sup>. Jusqu'ici, plus de 800 projets ont été financés.

En 2010, l'engagement financier était de 45 millions de dollars sur trois ans. Le programme devait prendre fin en mars 2013. Toutefois, le budget de 2013 propose un financement permanent de 15 millions de dollars par an couvrant « le coût en capital des travaux de construction et de rénovation visant à faciliter l'accès physique des personnes handicapées, ce qui comprend des mesures d'adaptation du milieu de travail<sup>76</sup> ».

Beaucoup de témoins ont parlé au Comité du besoin d'améliorer l'accessibilité de l'infrastructure et beaucoup plus encore de la nécessité d'adapter le milieu de travail pour permettre aux personnes handicapées de profiter des occasions d'emploi qu'offre le marché du travail.

---

73 Service Canada, [Programme de réadaptation professionnelle](#).

74 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Réponse de suivi à la comparution des représentants de RHDCC devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), *Explorer les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité*, 26 février 2013, p. 12-13.

75 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Financement : Fonds pour l'accessibilité](#).

76 Gouvernement du Canada, [Budget de 2013, Chapitre 3.1 : Jumeler les Canadiens et les emplois disponibles](#), Offrir des possibilités d'emploi pour tous les Canadiens, 2013.



## RECOMMANDATION 7

**Le Comité recommande que le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada surveille étroitement les dépenses du Fonds pour l'accessibilité afin de s'assurer qu'il dispose d'un budget suffisant pour atteindre ses objectifs et produire les résultats attendus. Le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada devrait examiner les options d'utilisation du Fonds afin de générer davantage de financement provenant du secteur privé et des organismes sans but lucratif.**

### **g. Programme de partenariats pour le développement social — Volet Personnes handicapées**

Le volet Personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social offre du financement pour appuyer les activités des organismes sociaux à but non lucratif qui s'efforcent d'intégrer les personnes handicapées à la société canadienne et d'aider celles qui peuvent et veulent travailler à se joindre à la population active. L'ensemble du Programme de partenariats pour le développement social disposait d'un budget de 20,1 millions de dollars pour 2012-2013, qui doit être maintenu au même niveau pour 2013-2014 et 2014-2015<sup>77</sup>.

Le volet Personnes handicapées soutient une grande variété d'initiatives communautaires qui proposent des approches efficaces pour s'attaquer aux enjeux et aux obstacles sociaux auxquels les personnes handicapées sont confrontées. Plus particulièrement, ce volet finance des projets visant à établir et à maintenir des partenariats, des alliances, des réseaux et des liens de collaboration avec des collectivités, des intervenants et d'autres personnes; à explorer, à mettre à l'essai et à mettre au point des solutions novatrices, des pratiques exemplaires et des outils dans le domaine du développement social; à renforcer la capacité des organismes sans but lucratif sur le plan de la gouvernance, de l'élaboration de politiques et de programmes et de la sensibilisation dans les collectivités; à approfondir les connaissances sur les enjeux sociaux actuels et nouveaux et à transmettre de l'information à ce sujet.

Il s'agit, d'une manière générale, d'un programme de subventions et de contributions non remboursables. Dans certains cas, il est possible que des dispositions de remboursement s'appliquent<sup>78</sup>.

---

77 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « [Tableaux supplémentaires du Rapport sur les priorités de 2013-2014](#) », dans Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Rapport sur les plans et les priorités – 2013-2014*.

78 *Ibid.*

## **h. Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité**

Le Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité vise les personnes handicapées des collectivités urbaines et rurales de l'Ouest canadien. Il leur offre de l'aide pour établir des plans d'affaires, du mentorat et des conseils, de la formation en gestion des affaires et leur donner accès à des prêts commerciaux<sup>79</sup>. Un témoin a recommandé de mettre en place davantage de programmes du même genre afin de répondre aux besoins des personnes handicapées qui souhaitent créer leur propre entreprise.

Diversification de l'économie de l'Ouest a lancé un programme de soutien de l'accès des personnes handicapées aux occasions d'affaires doté d'un budget pouvant atteindre 18 millions de dollars. Ce programme existe encore. Il a bien réussi à fournir des moyens de transition des études au travail grâce à des services d'emploi et à des occasions d'acquérir de l'expérience<sup>80</sup>.

Olga Krassioukova-Enns  
Canadian Centre on Disability Studies

## **i. Continuer à innover**

Quelques-uns des témoins qui ont comparu devant le Comité ont préconisé d'explorer le concept de l'entreprise sociale comme moyen de créer des possibilités de stage et d'emploi pour les personnes handicapées. Travailler pour une entreprise sociale peut avoir des avantages considérables.

Ce qui est difficile pour nos jeunes, ce n'est pas seulement de trouver un emploi, mais aussi de trouver une carrière intéressante. Une carrière au sein d'une entreprise sociale qui se spécialise dans l'énergie verte, dans l'installation de panneaux solaires ou dans la technologie serait très emballante et gratifiante pour un grand nombre de nos jeunes qui méritent mieux que de penser ne pouvoir obtenir que des emplois au salaire minimum<sup>81</sup>.

Linda Soulliere  
Coalition for Persons with Disabilities

En ce qui concerne l'entreprise sociale, il est intéressant de remarquer que le développement économique communautaire est un domaine dans lequel les gens prennent le contrôle de leur propre destinée économique, et pourtant, les gens handicapés n'ont pas été concernés de façon importante. Le gouvernement pourrait donc s'intéresser à la question et tenter d'encourager la participation des personnes handicapées dans les initiatives de développement économique communautaire<sup>82</sup>.

Cameron Crawford  
Institut de recherche et de développement sur l'intégration et la société

---

79 Diversification de l'économie de l'Ouest Canada, [Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité](#).

80 *Témoignages*, réunion n° 69, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 28 février 2013, 1120.

81 *Témoignages*, réunion n° 76, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 23 avril 2013, 1225.

82 *Témoignages*, réunion n° 74, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 16 avril 2013, 1155.

Certains témoins ont également mentionné le manque de connaissances quant à l'emploi des personnes handicapées. L'étude statistique la plus récente remonte à l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006. Depuis, le Canada a vécu une récession et s'engage actuellement sur la voie de la reprise économique. La nature du travail qu'il est possible d'offrir aux personnes handicapées peut avoir changé, mais on ne dispose pas de données précises à ce sujet.

Le CCD (Conseil des Canadiens avec déficiences) préconise qu'il y ait davantage de recherche, notamment des recherches en partenariat avec les organismes de personnes handicapées, pour combler le manque de connaissances concernant l'emploi et les personnes handicapées. Le CCD voit la nécessité de mener des recherches sur l'évolution de la nature du travail et la question de savoir si de nouveaux obstacles sont créés à l'endroit des personnes handicapées, ainsi que la raison pour laquelle le taux de participation des personnes handicapées aux programmes d'aide sociale augmente<sup>83</sup>.

## RECOMMANDATION 8

**À part la recherche effectuée par le Bureau de la condition des personnes handicapées de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, le Comité recommande que le gouvernement du Canada examine le besoin d'établir une source de financement ciblée consacrée à la recherche en ce qui concerne les pratiques exemplaires sur l'intégration économique des personnes handicapées à la main-d'œuvre canadienne dans le climat économique actuel.**

### 2. Initiatives des employeurs

Le Comité a entendu un certain nombre d'employeurs qui ont parlé de stratégies de recrutement et d'embauche, de formation en cours d'emploi et d'adaptation du milieu de travail et ont expliqué que ces mesures varient avec la taille de l'entreprise. Les PME, qui comptent collectivement le plus grand nombre d'employeurs du pays, pourraient avoir besoin d'aide pour engager des personnes handicapées. Celles qui l'ont fait peuvent produire une analyse de rentabilité et la communiquer à d'autres propriétaires d'entreprises. En sensibilisant les employeurs et en dissipant les mythes, on peut considérablement améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées qui cherchent du travail. Le Comité a également appris que l'engagement ostensible de la haute direction est essentiel à une intégration réussie des personnes handicapées au marché du travail.

Les employeurs écoutent les autres employeurs. Nous pensons que si le gouvernement soutenait officiellement le concept de champions des employeurs, on ferait la promotion des réussites et on éliminerait les craintes et l'ignorance. Ces champions des employeurs

---

83 Conseil des Canadiens avec déficiences, « Personnes handicapées : Ne plus être la population qui attend », *Messages clés et commentaires*, mémoire du CCD au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) de la Chambre des communes, 28 février 2013, p. 3.

pourraient donner des séances d'information à leurs collègues, c'est-à-dire aux autres employeurs. Les employeurs qui engagent des personnes handicapées pourraient donner des séances d'information, des ateliers et même parler de leurs expériences afin de présenter les avantages et les réussites des employeurs qui recrutent des personnes qui ont une incapacité<sup>84</sup>.

Jill Ramseyer  
Tim Hortons Inc.

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<sup>85</sup>.

Joseph Dale  
Ontario Disability Employment Network

Le gouvernement fédéral est d'accord avec les témoins puisqu'il a annoncé dans le budget de 2013 « un investissement ponctuel de 2 millions de dollars pour soutenir la création du Forum canadien des employeurs sur l'incapacité, reconnaissant l'importance de mobiliser les employeurs qui se sont engagés à favoriser l'intégration de personnes handicapées dans leur milieu de travail<sup>86</sup> ». Ce forum permettra aux employeurs d'échanger des pratiques exemplaires de recrutement et d'embauche de personnes handicapées et d'envisager d'autres moyens de développer leurs possibilités d'emploi.

Dans leur rapport, les membres du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées ont mentionné les exemples de réussite qui servent de modèle à d'autres employeurs et propagent l'idée qu'engager des travailleurs handicapés est non seulement faisable mais avantageux<sup>87</sup>. Le Groupe de travail présente de nombreuses pratiques exemplaires dans son rapport, ajoutant que :

---

84 *Témoignages*, réunion n° 75, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 18 avril 2013, 1210.

85 *Témoignages*, réunion n° 71, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mars 2013, 1115.

86 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Réponse de suivi à la comparution des représentants de RHDCC devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), *Explorer les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité*, 26 février 2013, p. 8.

87 Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées, [\*Repenser l'incapacité dans le secteur privé – Rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées\*](#), 2013.

[...] la flexibilité et l'ouverture d'esprit sont les principes fondamentaux de l'adaptation. Les modifications apportées aux installations et à l'équipement peuvent aussi rendre le lieu de travail plus accessible aux employés, aux clients et aux visiteurs<sup>88</sup>.

Les membres du Groupe, dont certains ont contribué à l'étude du Comité, ont conclu qu'il est temps pour les employeurs canadiens de prendre l'initiative et d'engager davantage de personnes handicapées. Ils croient que cela sera avantageux pour toutes les parties intéressées, y compris le gouvernement du Canada, qui pourrait une fois de plus être amené à assumer un rôle de leadership relativement à l'amélioration de la situation des personnes handicapées.

## **CHAPITRE 4 — MESURES LÉGISLATIVES ET POLITIQUES DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ EN EMPLOI**

### **1. Convention relative aux droits des personnes handicapées**

De tout temps, on a considéré que les personnes handicapées avaient besoin de la protection de la société et elles suscitaient davantage la pitié que le respect. Pour leur assurer le respect et des possibilités d'emploi équitables, le Canada a adopté un certain nombre de mesures législatives, de politiques, de programmes et de pratiques. Il a également signé et ratifié différents traités et conventions qu'il lui incombe de mettre en œuvre et de respecter.

Parmi les instruments internationaux les plus importants, il convient de mentionner à nouveau la *Convention relative aux droits des personnes handicapées*<sup>89</sup>, qui a été adoptée le 13 décembre 2006 et est entrée en vigueur le 3 mai 2008. Le Canada a ratifié la Convention le 11 mars 2010, mais n'a pas ratifié le Protocole facultatif y afférent. Le Protocole permet aux citoyens des pays qui l'ont ratifié de déposer des plaintes individuelles auprès d'un Comité des droits des personnes handicapées après avoir épuisé tous les recours disponibles dans leur pays. Le Comité des droits des personnes handicapées est chargé de suivre la mise en œuvre de la Convention. Les pays qui l'ont ratifiée doivent régulièrement faire rapport de leurs progrès au Comité. Jusqu'ici, 155 pays ont signé la Convention et 127 l'ont ratifiée. De plus, 90 pays ont signé le Protocole facultatif et 76 l'ont ratifié.

La Convention joue un rôle complémentaire par rapport aux traités internationaux traitant des droits de la personne. Elle ne reconnaît aucun nouveau droit aux personnes handicapées, se limitant à préciser l'obligation légale qu'ont les États de respecter tous les droits fondamentaux des personnes handicapées et de veiller à ce qu'elles en jouissent au même titre que tous les autres. La Convention définit les domaines dans lesquels la protection des droits des personnes handicapées doit être renforcée parce que ces droits sont couramment violés. Elle établit en outre des normes universelles minimales devant

---

88 *Ibid.*, p. 14.

89 Nations Unies, [Convention relative aux droits des personnes handicapées](#).

s'appliquer à chacun et pouvant former la base d'un plan d'action cohérent. Voici ce qu'en dit le CCD :

Avec la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDDPH), nous croyons que nous entrons dans une nouvelle époque où la priorité, l'attention et les interventions seront axées sur la promotion, la protection et la garantie d'une jouissance pleine et égale de la totalité des droits humains et des libertés fondamentales pour toutes les personnes handicapées et la promotion du respect à l'égard de leur dignité inhérente. La CDDPH est ce que nous attendons de neuf.

Nous savons que les choses ne peuvent changer du tout au tout. La CDDPH porte sur la concrétisation progressive et nous sommes tous bien conscients que nos droits ne seront pas pris en considération tous en même temps. Mais il est également vrai que nous croyons que nous devons progresser en ce sens plus vite que nous ne l'avons fait au cours des 50 dernières années, car le gradualisme implacable ne suffira tout simplement plus.

La CDDPH veille à une orientation sur l'invalidité au-delà des services traditionnels et, de la sorte, tous doivent voir dans l'optique de l'invalidité. Au-delà de l'orientation interministérielle, soyons clairs : l'invalidité est absolument non partisane. Elle transcende les lignes de ce que nous définissons comme la politique, les plateformes qui distinguent chaque partie l'un de l'autre. Il y va de notre responsabilité collective de faire que la citoyenneté sociale, économique, culturelle et politique soit accessible et inclusive pour tous les citoyens de notre pays<sup>90</sup>.

L'article 27 de la Convention revêt une importance particulière dans le cadre de l'étude du Comité parce qu'il traite d'une façon très détaillée du droit au travail et à l'emploi des personnes handicapées. Il leur reconnaît notamment le droit au travail sur la base de l'égalité avec les autres et interdit la discrimination fondée sur l'incapacité. La Convention assure la protection et la promotion du droit au travail en garantissant l'accès à la formation professionnelle, aux possibilités de carrière et à l'avancement. Elle encourage l'emploi des personnes handicapées dans les secteurs privé et public et protège l'exercice de leurs droits professionnels et syndicaux sur la même base que les autres travailleurs lorsque cela s'applique.

## **2. Autres mesures législatives protégeant les personnes handicapées**

L'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>91</sup> de 1982 (Charte) garantit à toute personne ayant une déficience mentale ou physique qui vit au Canada le droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination. La Charte garantit en outre à tout Canadien un accès égal à l'emploi, aux services et à des mesures d'adaptation raisonnables, qui ne peuvent être refusés à une personne à cause d'une incapacité. La Charte est inscrite dans la *Constitution du Canada* et s'applique donc à tous les ordres de gouvernement.

---

90 Conseil des Canadiens avec déficiences, « Personnes handicapées : Ne plus être la population qui attend », *Messages clés et commentaires*, mémoire du CCD au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) de la Chambre des communes, 28 février 2013, p. 13.

91 [Loi constitutionnelle de 1982](#), ch. 11.

De plus, les articles 2 et 15 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>92</sup> imposent au gouvernement du Canada et aux employeurs sous réglementation fédérale d'offrir des mesures d'adaptation du milieu de travail à moins que cela ne leur occasionne des difficultés excessives. L'obligation d'adaptation est un principe fondamental des droits à l'égalité des personnes handicapées, principe qu'ont confirmé de multiples décisions judiciaires.

La fonction publique fédérale, les employeurs sous réglementation fédérale et les employeurs du secteur privé sont aussi assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*<sup>93</sup> qui vise à assurer l'égalité en milieu de travail aux membres de quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. La Commission canadienne des droits de la personne vérifie la conformité des ministères et organismes fédéraux à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui ne s'applique cependant qu'aux secteurs sous réglementation fédérale (par exemple, les banques, les communications et les transports).

La fonction publique fédérale, les employeurs sous réglementation fédérale (y compris les sociétés d'État ayant 100 employés ou plus) et les entrepreneurs qui obtiennent des contrats fédéraux constituent collectivement le plus grand employeur du pays. En 2010, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif de tous les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'élevait à 2,6 %, en baisse par rapport aux 2,7 % enregistrés en 2009 et bien en deçà de leur taux de disponibilité de 4,9 % sur le marché du travail<sup>94</sup>. La représentation des personnes handicapées dans les entreprises privées sous réglementation fédérale (2,6 % en 2010) était également inférieure à leur disponibilité. Il en était de même de leur représentation dans le secteur public fédéral (4,2 %)<sup>95</sup>. Avec une représentation de 5,7 %, les personnes handicapées sont plus susceptibles d'être employées dans la fonction publique fédérale qu'ailleurs<sup>96</sup>.

Enfin, il importe de noter que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a élaboré une Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale<sup>97</sup>, qui est en vigueur depuis le 3 juin 2002. Les progrès réalisés à cet égard font l'objet d'un contrôle annuel dans le rapport du gouvernement sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale, dont la responsabilité incombe à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

---

92 [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), L.R.C. 1985, ch. H-6.

93 [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), L.C. 1995, ch. 44.

94 *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Rapport annuel 2010, [Chapitre 6 : Les personnes handicapées](#).

95 *Ibid.*

96 Secrétariat du Conseil du Trésor, [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2011-2012](#).

97 Gouvernement du Canada, Secrétariat du Conseil du Trésor, [Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale](#).

## CHAPITRE 5 — CITATIONS INSPIRANTES DES TÉMOINS

Le Comité a entendu de nombreux témoignages encourageants. En voici quelques exemples.

### 1. Employeurs

Norman est un gros travailleur qui adore se rendre au travail tous les jours. Il est très fier de son boulot et de bien s'en tirer. Il est ponctuel, fiable et, en trois ans, il ne s'est absenté littéralement que trois jours, soit un jour pour maladie et deux jours pour décès dans la famille. Une telle assiduité et cette constante ponctualité le placent loin devant tous les autres employés de l'entreprise, nous compris probablement, pour dire vrai.

[...]

Il est juste de dire que l'embauche de Norman fut sans conteste l'une de nos meilleures décisions d'affaires en huit années d'activité. Sur le plan personnel, nous pourrions tous dire que Norman enrichit nos vies et nous montre énormément les capacités des personnes handicapées<sup>98</sup>.

Jeannette Leigh  
Brantford Volkswagen

Je suis propriétaire de six cafés Tim Hortons et d'un bar laitier Cold Stone. Au cours des 18 dernières années, j'ai embauché 85 personnes handicapées. Chacune d'entre elles a occupé un véritable emploi rémunéré selon les taux en vigueur. De mes 210 employés actuels, 36 ont une déficience quelconque, et on en retrouve à tous les niveaux de l'organisation.

Pour ce qui est des avantages pour mon entreprise, disons d'abord et avant tout que j'ai le taux de roulement du personnel le plus bas de tous les Tim Hortons du Grand Toronto. Il se situe à 35 p. 100 par rapport à 75 p. 100 pour les autres. Ce n'est pas que je sois un gestionnaire exceptionnel, même si j'aime bien à le penser, mais c'est parce que j'embauche des personnes handicapées.

[...]

Il y a tellement d'avantages et je ne vois aucun aspect négatif à l'embauche de personnes handicapées. Il faut que les propriétaires d'entreprises en viennent à prendre conscience de tous ces avantages. Une fois qu'ils l'auront compris, je peux vous assurer qu'ils ne reviendront pas en arrière<sup>99</sup>.

Mark Wafer  
Tim Hortons

---

98 *Témoignages*, réunion n° 75, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 18 avril 2013, 1215.

99 *Témoignages*, réunion n° 74, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 16 avril 2013, 1125.



## 2. Fournisseurs de services

Allons faire un tour à Winnipeg. L'Arche y exploite le Tova Café. Ce café s'inspire d'un modèle d'entreprise sociale qui offre des possibilités d'emploi de jour. Le café offre à sa clientèle un menu de style bistro ainsi que des services de traiteur et de plats à emporter. Ce modèle inclusif d'emploi offre non seulement une ambiance agréable, mais donne aussi de l'espoir tant aux personnes ayant une déficience intellectuelle qu'à leurs parents qui se sentent isolés et en marge de la société<sup>100</sup>.

Lucie Hanak  
L'Arche Ottawa

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 pour cent des participants inscrits terminent leur parcours et intègrent le marché du travail<sup>101</sup>.

Lyne Vincent  
SPHERE-Québec

## 3. À titre personnel

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

[...]

Je suis allé au Club des garçons et filles, où je suis devenu le modèle que je voulais être afin de montrer aux jeunes qui ils sont, comment exploiter leurs compétences pour être exactement ce qu'ils souhaitent être et de les aider à devenir ce qu'ils veulent être.

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

---

100 *Témoignages*, réunion n° 72, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 19 mars 2013, 1220.

101 *Témoignages*, réunion n° 71, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 7 mars 2013, 1105.

travaille avec les jeunes. Ces derniers aiment voir qu'on ne se laisse pas arrêter par un handicap.

[...]

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

On peut devenir ce que l'on veut, sans égard au handicap<sup>102</sup>.

Alex Masek  
Club des garçons et filles d'Ottawa

## CONCLUSION

Selon les témoignages entendus par le Comité, certains progrès ont été réalisés pour ce qui est d'améliorer l'accès des personnes handicapées à l'emploi, mais de nombreux obstacles font qu'il leur est encore difficile de trouver et de garder un travail au Canada. Il a été signalé au Comité qu'il est essentiel de s'occuper en priorité des jeunes handicapés au moment de leur transition de l'enseignement secondaire à l'enseignement postsecondaire ou au marché du travail. Les conseillers scolaires, les parents, les enseignants et les fournisseurs de services doivent encourager la planification de carrière et aider les jeunes handicapés à trouver du travail à temps partiel ou un emploi d'été pendant qu'ils sont encore à l'école secondaire. Il est bien établi que plus longtemps une personne reste en dehors du marché du travail, plus il lui est difficile de trouver et de garder un emploi.

Les témoins ont dit au Comité que de nombreux employeurs n'envisagent toujours pas d'embaucher des personnes handicapées à cause de préjugés et de conceptions erronées concernant leur capacité de travail et le coût des mesures d'adaptation. Toutefois, les témoins étaient d'avis qu'ayant reçu une formation et une éducation appropriées, beaucoup de personnes handicapées qui cherchent du travail sont prêtes à contribuer à l'économie canadienne. Le coût des mesures d'adaptation est souvent très inférieur à ce que les employeurs croient, sans compter que l'embauche de personnes handicapées peut leur assurer des avantages sensibles qui, dans la plupart des cas, dépassent de loin le coût des mesures d'adaptation.

Il est possible de prouver, au moyen d'une analyse de rentabilité, qu'il est avantageux d'embaucher des personnes handicapées. Les témoins ont souligné, par exemple, que ces dernières sont loyales, sérieuses, laborieuses et innovatrices et que leur présence au travail relève le moral du personnel. Le Comité a appris que les échanges d'informations entre pairs constituent le meilleur moyen de sensibiliser les employeurs à la situation des personnes handicapées et à l'obligation de leur assurer des mesures d'adaptation. De plus, diverses mesures ont déjà été prises pour aider les employeurs, et

---

102 *Témoignages*, réunion n° 76, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 23 avril 2013, 1205.

particulièrement les petites et moyennes entreprises, à embaucher des personnes handicapées dans le cadre de différents programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux souvent mis en œuvre dans leur propre collectivité par des fournisseurs de services locaux.

Des changements systémiques sont nécessaires pour permettre aux gens de voir les capacités des personnes handicapées qui cherchent du travail plutôt que de concentrer leur attention sur leurs incapacités. Les membres du Comité croient à l'importance des partenariats, d'une meilleure communication et d'une plus grande concertation entre les fournisseurs de services, les organisations communautaires, les personnes handicapées et les employeurs.

Pour l'avenir, le Comité, conformément aux témoignages qu'il a reçus, recommande d'élaborer un plan stratégique destiné à répondre aux besoins d'emploi des personnes handicapées et à améliorer leurs possibilités de trouver un emploi. Le plan devrait être élaboré et mis en œuvre avec la participation, des personnes handicapées, des employeurs, des fournisseurs de services et des représentants des provinces et territoires.



# LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

## RECOMMANDATION 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine les programmes offerts dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse pour s'assurer qu'ils s'adressent aussi aux jeunes handicapés, et évalue la nécessité d'avoir des programmes destinés particulièrement aux jeunes handicapés qui passent de l'école au marché du travail..... 11

## RECOMMANDATION 2

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue à mieux faire connaître les avantages liés à l'embauche de personnes handicapées et la gamme des services offerts pour appuyer les entreprises..... 14

## RECOMMANDATION 3

Le Comité recommande que le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada réalise une étude de faisabilité et de coûts visant à permettre aux personnes ayant une maladie épisodique de convertir le nombre maximal de semaines admissibles au versement de prestations de maladie d'assurance-emploi, établi à 15 semaines, en nombre équivalent de jours ou d'heures en raison de cette maladie lorsque de telles prestations sont versées..... 15

## RECOMMANDATION 4

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine la possibilité d'offrir un financement pluriannuel de deux à cinq ans aux organismes communautaires à but non lucratif qui dispensent des services d'emploi aux personnes handicapées devant surmonter de multiples obstacles à l'emploi. Ces fournisseurs de services devraient avoir fait la preuve de leur capacité de réaliser des programmes complets, efficaces et de grande qualité et avoir un rendement antérieur positif pour ce qui est de trouver des emplois aux personnes handicapées..... 21

## **RECOMMANDATION 5**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada élabore un plan stratégique pour s'assurer que les programmes d'emploi destinés aux personnes handicapées soient axés sur la demande et répondent aux besoins des personnes handicapées et des employeurs. Le plan devrait prévoir des approches pour que le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada fasse participer les personnes handicapées, les employeurs, les fournisseurs de services et les provinces et territoires afin d'assurer la pertinence des programmes. .... 23**

## **RECOMMANDATION 6**

**Le Comité recommande que le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada examine l'efficacité des subventions salariales aux employeurs qui engagent des personnes handicapées et soumette ces résultats à la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada. .... 29**

## **RECOMMANDATION 7**

**Le Comité recommande que le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada surveille étroitement les dépenses du Fonds pour l'accessibilité afin de s'assurer qu'il dispose d'un budget suffisant pour atteindre ses objectifs et produire les résultats attendus. Le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada devrait examiner les options d'utilisation du Fonds afin de générer davantage de financement provenant du secteur privé et des organismes sans but lucratif. .... 31**

## **RECOMMANDATION 8**

**À part la recherche effectuée par le Bureau de la condition des personnes handicapées de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, le Comité recommande que le gouvernement du Canada examine le besoin d'établir une source de financement ciblée consacrée à la recherche en ce qui concerne les pratiques exemplaires sur l'intégration économique des personnes handicapées à la main-d'œuvre canadienne dans le climat économique actuel. .... 33**

# ANNEXE A

## LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
<p><b>Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences</b></p> <p>Monika Bertrand, directrice Jeunesse et programmes du marché du travail pour personnes handicapées</p> <p>Sylvie Dubé, directrice des politiques Bureau de la Condition des Personnes Handicapées</p> <p>Yves Gingras, directeur principal Direction de la politique économique, Analyse du marché du travail</p>	2013/02/26	68
<p><b>Association canadienne pour l'intégration communautaire</b></p> <p>Michael Bach, vice-président à la direction</p> <p><b>Canadian Centre on Disability Studies</b></p> <p>Olga Krassioukova-Enns, directrice générale</p> <p><b>Conseil des Canadiens avec déficiences</b></p> <p>Laurie Beachell, coordinateur national</p> <p>Vangelis Nikias, gestionnaire de projet Convention relative aux droits des personnes handicapées</p> <p><b>Personnes d'abord du Canada</b></p> <p>Shelley Fletcher Rattai, directrice générale</p> <p>Shane Haddad, président</p>	2013/02/28	69
<p><b>Association canadienne des paraplégiques</b></p> <p>Paul Cudmore, directeur exécutif Île-du-Prince-Édouard</p> <p><b>Association des Sourds du Canada</b></p> <p>James Roots, directeur exécutif</p> <p><b>Blessure Médullaire Canada</b></p> <p>Robert White, directeur exécutif</p> <p><b>Institut national canadien pour les aveugles</b></p> <p>Diane Bergeron, directrice nationale Relations gouvernementales et Défense des intérêts</p> <p>Christine Robbins, spécialiste des relations gouvernementales National</p> <p><b>Réseau national pour la santé mentale</b></p> <p>Jean Beckett, présidente</p>	2013/03/05	70

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<p><b>Réseau national pour la santé mentale</b> Julie Flatt, directrice exécutive nationale par intérim</p>	2013/03/05	70
<p><b>Accessibility for Ontarians with Disabilities Act Alliance</b> David Lepofsky, président</p>	2013/03/07	71
<p><b>Association canadienne pour l'emploi soutenu</b> Tracy Williams, présidente Sean Wiltshire, membre du conseil</p>		
<p><b>L. Tara Hooper and Associates Inc.</b> Lisa Tara Hooper, présidente</p>		
<p><b>Ontario Disability Employment Network</b> Joseph Dale, directeur général Fondateur et directeur, Rotary at Work</p>		
<p><b>Southeast Advocates for Employment</b> Debbie Hagel, directrice générale Community Advocates for Employment (CAFÉ) James Noble, client Nancy Zeleny, coordonnatrice de la transition Community Advocates for Employment (CAFÉ)</p>		
<p><b>SPHERE-Québec (Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi au Québec)</b> Nancy Moreau, directrice générale Lyne Vincent, coordonnatrice au développement</p>		
<p><b>Association pour l'intégration sociale d'Ottawa</b> Johanne Curodeau, vice-présidente Conseil d'administration</p>	2013/03/19	72
<p><b>Conseil canadien de la réhabilitation et du Travail</b> Maureen Haan, présidente-directrice générale Elizabeth Smith, gestionnaire Programme ontarien d'intégration en milieu de travail</p>		
<p><b>Corbrook</b> Deepak Soni, directeur général</p>		
<p><b>Houselink Community Homes</b> Jacqueline Rankine, gestionnaire de programme</p>		



<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<p><b>L'Arche Ottawa</b>  James Cassidy, membre de coeur  Lucie Hanak, coordinatrice de la vie communautaire  Emily Taylor-King, coordinatrice des foyers</p> <p><b>Vie autonome - Montréal</b>  Rosie Arcuri, coordinatrice des programmes  Rose-Marie Wakil, agente d'information et de réseautage</p>	2013/03/19	72
<p><b>Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire</b>  Frank Smith, coordonateur national</p> <p><b>Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées</b>  Gary Birch, membre  Directeur général, Neil Squire Society  Kenneth Fredeen, président  Avocat général, Deloitte LLP  Mark Wafer, membre  Président, Megleen faisant affaire sous Tim Hortons</p> <p><b>Institut de recherche et de développement sur l'intégration et la société</b>  Cameron Crawford, directeur de recherche</p> <p><b>LiveWorkPlay</b>  Keenan Wellar, co-chef et directeur des communications</p> <p><b>Réseau d'action des femmes handicapées du Canada</b>  Bonnie L. Brayton, directrice exécutive nationale  DAWN-RAFH Canada Montréal  Carmela Hutchison, présidente</p>	2013/04/16	74
<p><b>Brantford Volkswagen</b>  Jeannette Leigh, copropriétaire  Gregg Moore, copropriétaire</p> <p><b>Centre de toxicomanie et de santé mentale</b>  Susan Eckerle Curwood, gestionnaire  Recherche et développement des connaissances, Soutien communautaire et unité de recherche</p> <p><b>Commission de la santé mentale du Canada</b>  Aaron Levo, directeur  Affaires extérieures</p>	2013/04/18	75

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<p><b>Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale</b></p> <p>Tammy Yates, coordinatrice Initiatives des invalidités épisodiques</p> <p>Elisse Zack, directrice générale, Réseau invalidité épisodique</p> <p><b>Manufacturiers et exportateurs du Canada</b></p> <p>Mathew Wilson, vice-président Politique nationale</p> <p><b>Tim Hortons Inc.</b></p> <p>Jill Ramseier, gestionnaire Santé et bien-être, Siège social de Oakville</p>	2013/04/18	75
<p><b>À titre personnel</b></p> <p>Meenu Sikand</p> <p><b>Club des garçons et filles d'Ottawa</b></p> <p>Alex Masek, intervenant principal auprès des jeunes</p> <p><b>Coalition for Persons with Disabilities</b></p> <p>Linda Soulliere, directrice exécutive Peel Halton Dufferin</p> <p><b>Community Kitchen Program of Calgary</b></p> <p>Marilyn Gunn, directrice générale et fondatrice</p> <p><b>La marche des dix sous du Canada</b></p> <p>Jerry Lucas, vice-président Programmes, Siège social national</p> <p>Judy Quillin, directrice Services à l'emploi, Siège social national</p>	2013/04/23	76

# **ANNEXE B**

## **LISTE DES MÉMOIRES**

---

### **Organismes et individus**

---

**Commission de la santé mentale du Canada**

**Conseil des Canadiens avec déficiences**

**Houselink Community Homes**

**Institut national canadien pour les aveugles**

**La marche des dix sous du Canada**

**L'Arche Ottawa**

**LiveWorkPlay**

**Personnes d'abord du Canada**

**Réseau national pour la santé mentale**

**Southeast Advocates for Employment**

**SPHERE-Québec (Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi au Québec)**



# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([réunions nos 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 77 et 87](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Ed Komarnicki



## **Opinion dissidente du Nouveau Parti démocratique du Canada : « Explorer les possibilités d'emploi des personnes ayant une incapacité »**

Au cours des mois de février, mars et avril 2013, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) s'est penché sur la question des possibilités d'emploi offertes aux adultes canadiens ayant une incapacité.

Il y a eu plus de 20 études parlementaires sur cette question depuis 30 ans, mais la plupart des recommandations qu'elles contenaient n'ont pas été mises en œuvre. Les obstacles à l'emploi qui se dressent devant les personnes ayant une incapacité sont bien connus – mais les gouvernements successifs n'ont pas réussi à faire reculer les niveaux de chômage et de sous-emploi historiques de ces personnes au Canada. En fait, un rapport déposé en avril 2008 et intitulé : « Employabilité au Canada : préparer l'avenir » renferme de nombreuses recommandations, destinées à accroître la participation au marché du travail des personnes ayant une incapacité, qui ont été largement ignorées par le gouvernement.

Même si le Comité a entendu une grande diversité de témoins, qui ont fait part de nombreuses recommandations détaillées et judicieuses à l'intention du gouvernement, les recommandations figurant dans ce rapport ne répondent pas aux préoccupations exprimées par les témoins et ne demandent pas l'application de mesures concrètes. Les témoins ont pourtant collaboré de bonne foi en se déplaçant souvent de très loin pour participer à l'étude.

Le NPD déplore aussi le fait que cette étude n'ait pas tenu compte le moins des Premières nations, des Inuits et des Métis chez qui les taux d'invalidité sont deux fois plus élevés que la moyenne nationale. Les Autochtones font face à des obstacles importants touchant à l'employabilité, y compris des sévères limites d'accès aux transports, à l'éducation, aux communications et aux services de santé. Le rapport est tout aussi silencieux en ce qui concerne d'autres personnes ayant des besoins complexes, y compris les femmes, les personnes vivant avec de multiples invalidités et celles ayant une plus grande expérience de la discrimination.

Les consultations menées lors de cette étude ont pourtant clairement révélé que les programmes et les politiques d'emploi mis à la disposition des personnes handicapées comportent des lacunes et des insuffisances, manquent de coordination avec les programmes et services provinciaux et ne comprennent pas de mesures de rendement adéquates ou des objectifs mesurables. En faisant abstraction de ces faits, les membres du Comité représentant le parti au pouvoir ont fait preuve d'un manque de vision face à la complexité de la question de l'employabilité des personnes vivant avec des limitations fonctionnelles.

Les néo-démocrates recommandent que le gouvernement fédéral travaille avec les provinces, les territoires, les peuples autochtones et les personnes handicapées afin de mettre en place une stratégie exhaustive coordonnée au niveau national pour les personnes vivant avec une limitation fonctionnelle.

Cette stratégie doit comprendre des repères, des indicateurs et des processus de suivi qui incluent des mesures en matière d'éducation, de la sécurité du revenu, d'emploi, de logement et de transport.

Éducation :

- Faire en sorte que les personnes handicapées aient accès à l'aide nécessaire pour terminer leurs études secondaires et post-secondaires, et les aider à faire la transition de l'école au travail.

Revenu :

- Œuvrer pour améliorer la sécurité du revenu pour les personnes handicapées, y compris celles qui ont les revenus les plus faibles, et faire une évaluation complète des programmes.

Emploi :

- Faciliter le développement d'un marché du travail inclusif qui crée des opportunités d'emploi pour les personnes handicapées.
- Les personnes handicapées doivent avoir accès à des informations sur le marché du travail, les services de soutien et la formation nécessaires pour trouver et garder un emploi.

Logement :

- Promulguer des dispositions législatives relatives à la mise en œuvre d'une stratégie nationale du logement afin de fournir à tous les Canadiens un logement sécuritaire, adéquat, accessible et abordable.
- Améliorer l'accès aux logements accessibles et adaptés, ce qui permettra d'améliorer l'intégration sociale et l'autonomie des personnes handicapées dans le cadre d'une stratégie nationale.

Transport :

- Améliorer la mobilité des personnes handicapées par des systèmes de transport adapté afin de favoriser leur intégration sociale, professionnelle et économique.

Enfin, le NPD demande au gouvernement de travailler avec les provinces, les territoires, les Premières nations et les personnes handicapées à concevoir un plan de mise en œuvre au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. De plus, le NPD recommande au gouvernement de nommer un organe de surveillance indépendant, afin de suivre la mise en œuvre de la Convention et de signer le protocole facultatif de cette dernière. Il est temps d'agir.



## Opinion supplémentaire du Parti libéral du Canada

Nous tenons à remercier les témoins qui ont comparu devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (le « Comité ») dans le cadre de son étude intitulée *Explorer les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité*. Le Parti libéral a appuyé l'objectif et les recommandations de l'étude; toutefois, il estime que le rapport final ne tient pas compte de toutes les préoccupations ou propositions essentielles des groupes d'intervenants ayant témoigné devant le Comité ou présenté des mémoires.

Le Parti libéral croit que le rapport aurait dû être plus étoffé sur les quelques points suivants.

### Les jeunes handicapés

Il est très important de fournir des possibilités d'emploi aux jeunes handicapés qui passent de l'école au marché du travail. Le programme Connexion compétences, un élément de la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement fédéral, s'adresse en partie aux jeunes handicapés (environ 17 % de la clientèle du programme)<sup>1</sup>.

Le rapport recommande d'examiner les programmes offerts dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse; cependant, il omet le fait que de moins en moins de jeunes ont recours à cette stratégie chaque année, surtout au programme Connexion compétences. De 2005-2006 à 2011-2012, la clientèle de ce programme est passée de

---

<sup>1</sup> *Témoignages*, réunion n° 68, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 26 février 2013, 1145.

32 000 à 12 000 jeunes<sup>2</sup>. Cela signifie qu'environ 17 % des personnes (soit 3 400) chargées d'aider les jeunes handicapés ont perdu leur emploi.

Le Parti libéral recommande d'augmenter le financement accordé à cette stratégie qui vient en aide aux jeunes handicapés pour que les emplois perdus au cours des sept dernières années soient retrouvés.

### **Mesures d'adaptation**

Des témoins ont parlé au Comité de la nécessité de dissiper la conception erronée à l'égard du coût des mesures d'adaptation pour les employés handicapés. Il a été démontré que ce coût est plutôt minime (souvent moins de 500 \$), mais de nombreux employeurs persistent à croire qu'il est élevé.

Le Parti libéral approuve la recommandation selon laquelle le gouvernement fédéral doit poursuivre son travail de sensibilisation; toutefois, il recommande également que Ressources humaines et Développement des compétences Canada réalise une étude sur l'efficacité des incitatifs financiers visant à aider les employeurs à surmonter leurs craintes à l'égard des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées.

### **Accès et portabilité des mesures de soutien pour personnes handicapées**

Des témoins ont affirmé que le fait que les mesures de soutien pour personnes handicapées soient peu accessibles et peu mobiles constituait un obstacle majeur à

---

<sup>2</sup> Voir Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Rapport ministériel sur le rendement 2011-2012, Tableaux de renseignements supplémentaires, Projets pilotes horizontaux, [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications/rmr/2011\\_2012/supplementaires.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications/rmr/2011_2012/supplementaires.shtml), et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Rapport ministériel sur le rendement 2005-2006, Renseignements supplémentaires <http://www.tbs-sct.gc.ca/tbs-sct/cmn/archives-fra.asp>.

l'emploi. Cependant, plusieurs de ces mesures relèvent de la compétence des provinces et des territoires.

L'une des principales préoccupations à cet égard mentionnées par les témoins concerne le fait que ces mesures sont pour la plupart liées à des programmes de sécurité du revenu, comme l'aide sociale provinciale. Cela cause un problème à bien des personnes handicapées puisque ces mesures de soutien sont souvent réduites lorsque la personne trouve un emploi.

La perte des mesures de soutien ne compense pas le revenu gagné, ce qui dissuade fortement les personnes handicapées à faible revenu de demeurer sur le marché du travail.

Le Parti libéral recommande que le gouvernement fédéral entame le dialogue avec les gouvernements provinciaux et territoriaux (peut-être par l'intermédiaire du Comité consultatif fédéral-provincial-territorial sur les personnes handicapées) pour discuter de projets qui élimineraient les obstacles à l'emploi que rencontrent les personnes handicapées, en particulier la question des mesures de soutien liées aux programmes de sécurité du revenu, et que ce dialogue soit suivi des observations d'organismes autoreprésentatifs des personnes handicapées.

### **Planification stratégique**

Le Parti libéral appuie la recommandation visant à élaborer un plan stratégique pour les personnes handicapées; toutefois, il croit que ce plan devrait être conçu en consultation avec les acteurs.

Plus particulièrement, le Parti libéral recommande que le plan soit élaboré et mis en œuvre avec l'apport de personnes handicapées, d'employeurs, de fournisseurs de services et des provinces et territoires.

### **Rôle du gouvernement fédéral dans l'embauche de personnes handicapées**

Le gouvernement fédéral est le plus grand employeur au Canada. En 2008, le Comité a déposé un rapport intitulé *Employabilité au Canada : Préparer l'avenir*, qui recommande que le gouvernement fédéral serve de modèle pour les employeurs de partout au pays et d'employeur de choix pour les personnes handicapées. Le Parti libéral avait alors appuyé cette recommandation, et il l'appuie toujours.

Le Parti libéral recommande donc que le gouvernement fédéral évalue et améliore son rôle de chef de file et de modèle à suivre en matière de création d'emplois pour les personnes handicapées, notamment en se servant de son pouvoir d'achat pour acquérir des produits et des services fabriqués ou vendus par des personnes handicapées, en étendant le Programme de contrats fédéraux à un plus grand nombre d'employeurs, en examinant et en améliorant les mesures d'équité en matière d'emploi et en faisant en sorte que toutes les occasions d'emploi au gouvernement fédéral et au sein de ses organismes soient accessibles aux personnes handicapées.

## **Protocole facultatif à la Convention relative aux droits des personnes handicapées**

La *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (CRDPH) des Nations Unies a été ratifiée par le Canada le 11 mars 2010. En plus de la CRDPH, le Protocole facultatif comporte un mécanisme de présentation de plaintes au Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies dans les cas où une personne vivant dans un pays qui a ratifié le Protocole a épuisé tous les recours possibles dans son pays, sans obtenir satisfaction. Le Canada n'est pas un pays signataire du Protocole facultatif.

Le Parti libéral recommande que le gouvernement fédéral signe et ratifie le *Protocole facultatif à la Convention relative aux droits des personnes handicapées*, et mette pleinement en œuvre la Convention et le Protocole.

