

## [Texte]

**Ms Hynna:** Fifty-five. I am looking for the piece of paper he told me it was on. So regular placements of disabled persons increased in 1985-86 by 55% over the previous year.

Outreach statistics, the outreach projects for disabled people, and there are 55 of them across the country, show an increase of 20% in placements to employment over the previous year, as well as increases in the number of referrals both to the commission, the CEC and to other training programs.

**Mr. Halliday:** Those sound encouraging. I guess I was getting after more the situation of people who come into your offices with a handicap, whether they be deaf or whether they be blind or whether they be mentally handicapped, and they need to have assistance, personal assistance, which they require in order to identify what jobs may be available.

I ask this question because of very reliable information we have received recently which would indicate that although your policies may be there, they are not being enforced.

For instance, just let me cite three examples, and these are true examples. People have gone into the centres and have been told that they are sorry, but they do not have sufficient resources at the present time to provide the job-seeker with somebody who will read to them or somebody who will help them in some specific manner.

Or secondly, a person who had a particular disability was asked if it would not be better if he went and got a disability pension instead? That person wanted to work, he did not want a pension. But one of your officials said, "Why do you not consider getting a pension?" That is not the kind of answer... anybody who comes looking for a job does not want to be told he should get a pension.

And thirdly, in this case, this was somebody who was blind and seeking some assistance and they were told, "CNIB looks after you people, do they not?" So your officials seemed to have the feeling CNIB was doing that job.

Now, I realize you have just told us before that you are doing an education job, a training job on your staff and obviously, it is very badly needed.

• 1735

For my final question, it is a bit of a speech I am giving. Once your people are trained as you hope they will be, what process will you have in place? What mechanism will assess the effectiveness of them and whether they are being able to actually implement and achieve those policies I know you and we want to have. We want some evidence you can be convinced that it is being done in the individual offices.

**Ms Hynna:** I would like to answer this in two ways. Firstly, I would very much appreciate having the details of those kinds of examples because I find that whenever I hear about such a situation, the best way to deal with it is to get in touch with the

## [Traduction]

**Mme Hynna:** 55 p. 100. Je cherche la feuille sur laquelle on m'a dit que c'était inscrit. Donc, en 1985-1986, le nombre de placements ordinaires de personnes handicapées a augmenté de 55 p. 100 comparativement à l'année précédente.

Les statistiques relatives aux 55 projets Extension à travers le pays pour les personnes handicapées révèlent une augmentation de 20 p. 100 du taux de placements comparativement à l'année précédente, ainsi qu'une augmentation du nombre de présentations à des employeurs éventuels, tant par la Commission, les CEC et d'autres programmes de formation.

**M. Halliday:** Ces chiffres sont encourageants. En fait, je parlais plutôt des personnes handicapées qui font appel à vos services, qu'il s'agisse de malentendants, de malvoyants ou de déficients mentaux qui ont besoin d'aide pour trouver le genre d'emploi qui leur conviendrait.

Si je vous pose cette question, c'est que j'ai appris, de sources très sûres, qu'il semble y avoir des problèmes au niveau de l'application de vos politiques.

Je vais vous donner trois exemples de faits vécus. Il est déjà arrivé que des gens se soient rendus dans des CEC pour se faire dire que les centres n'avaient malheureusement pas suffisamment de ressources pour leur trouver quelqu'un qui pourrait leur faire la lecture ou les aider de quelque autre manière que ce soit.

Ou encore, il y a l'exemple d'une personne handicapée à qui on a demandé s'il ne serait pas préférable qu'elle demande une pension d'invalidité. Cette personne voulait travailler, pas toucher une pension. Et pourtant, un de vos employés lui a demandé «pourquoi ne demandez-vous pas une pension?» Ce n'est pas le genre de conseils dont ils ont besoin. Les gens qui cherchent un emploi ne veulent pas se faire dire qu'ils devraient plutôt demander une pension.

Mon troisième exemple concerne une personne aveugle qui demandait de l'aide et qui s'est fait dire «c'est l'Institut national canadien pour les aveugles qui s'occupe de vous, n'est-ce pas?» Vos employés semblent avoir l'impression que c'est l'INCA qui s'occupe de trouver des emplois pour les aveugles.

Je sais que vous venez de nous dire que vous êtes en train de sensibiliser et de former vos employés. Il est grand temps que cela se fasse.

Ma dernière question est en quelque sorte un petit discours. Une fois que vos gens ont acquis le niveau de formation souhaité, quel processus de vérification adopterez-vous? Quel système emploierez-vous pour évaluer leur efficacité et pour déterminer s'ils sont en mesure de mettre en vigueur les politiques que nous attendons tous? Nous devons être certains que vous êtes en mesure de déterminer si cela se fait dans les différents bureaux.

**Mme Hynna:** Ma réponse se fera en deux parties. Dans un premier temps, il me serait très utile d'obtenir les détails des exemples que vous m'avez donnés car, dans des situations pareilles, je trouve que la meilleure chose à faire est de