



CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA



UN DÉFI

COMMENÇONS CHEZ NOUS

RAPPORT INITIAL
DU SOUS-COMITÉ SUR
LES INVALIDES ET LES HANDICAPÉS
DU COMITÉ PERMANENT
DES COMMUNICATIONS ET DE LA CULTURE

avril 1987

Fascicule n° 4

Issue No. 4

Le mercredi 11 février 1987
Le mercredi 11 mars 1987

Wednesday, February 11, 1987
Wednesday, March 11, 1987

Président: Patrick Boyer, député

Chairman: Patrick Boyer, M.P.

Procès-verbaux et témoignages du Sous-comité du Comité permanent des communications et de la culture sur

Minutes of Proceedings and Evidence of the Subcommittee of the Standing Committee on Communications and Culture on

Les invalides et les handicapés

The disabled and the handicapped

CONCERNANT:

RESPECTING:

Ordre de renvoi

Order of Reference

Y COMPRIS:

INCLUDING:

Le rapport initial à la Chambre

Initial Report to the House

Deuxième session de la
trente-troisième législature, 1986-1987

Second Session of the
Thirty-third Parliament, 1986-87

**SOUS-COMITÉ DU COMITÉ PERMANENT
DES COMMUNICATIONS ET DE LA
CULTURE SUR LES INVALIDES ET
HANDICAPÉS**

Président: Patrick Boyer, député

Vice-président: Bruce Halliday, député

MEMBRES

Roland de Corneille
Jean-Luc Joncas
Neil Young

(Quorum 3)

Le greffier du Sous-comité

James A. Taylor

Conformément à l'article 94(3)b) du Règlement

Le mercredi 22 octobre 1986:
Sheila Finestone remplace Roland de Corneille.

**SUB-COMMITTEE OF THE STANDING
COMMITTEE ON COMMUNICATIONS AND
CULTURE ON THE DISABLED AND THE
HANDICAPPED**

Chairman: Patrick Boyer, M.P.

Vice-Chairman: Bruce Halliday, M.P.

MEMBERS

Roland de Corneille
Jean-Luc Joncas
Neil Young

(Quorum 3)

James A. Taylor

Clerk of the Sub-Committee

Pursuant to Standing Order 94(3)(b)

On Wednesday, October 22, 1986:
Sheila Finestone replaced Roland de Corneille.

ORDRE DE RENVOI

Le jeudi 9 octobre 1986

IL EST ORDONNÉ,—Qu'un sous-comité du Comité permanent des communications et de la culture, constitué de MM. Boyer, de Corneille, Halliday, Joncas et Young, soit institué pour examiner les rapports annuels du ministre responsable du statut des personnes handicapées; pour faire rapport à la Chambre et lui soumettre des recommandations sur les dits rapports et sur des questions qui lui auront été déferées par la Chambre;

Que le sous-comité soit autorisé à retenir les services des spécialistes et du personnel professionnel, technique et de soutien qu'il jugera nécessaire;

Que le sous-comité soit autorisé à voyager au Canada à condition que les endroits où il veut se rendre et les dépenses prévues pour ces déplacements soient établis à l'avance et soumis à l'approbation du Bureau de régie interne;

Que le sous-comité soit autorisé à faire rapport directement à la Chambre;

Que le sous-comité ait tous les pouvoirs dévolus à un comité permanent de la Chambre en vertu de l'article 96(1) du Règlement;

Que tout changement dans la composition du sous-comité soit fait conformément à l'article 94(3)b) du Règlement seulement.

Que la partie du budget du sous-comité sur les invalides et les handicapés du Comité permanent des communications et de la culture non dépensée au cours de la première session de la présente Législature soit réputée constituer le budget entier du sous-comité institué par le présent ordre, sauf approbation par le Bureau de régie interne d'un budget supplémentaire; et

Que le sous-comité soit autorisé à rembourser à partir de son budget les dépenses encourues par la Direction des comités et de la législation privée entre le 3 septembre 1986 et le 22 octobre 1986, afin d'expédier l'étude de son mandat par le sous-comité.



HOUSE OF COMMONS
CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA
K1A 0A6

**SOUS-COMITÉ SUR LES INVALIDES ET LES HANDICAPÉS
DU COMITÉ PERMANENT
DES COMMUNICATIONS ET DE LA CULTURE**

a l'honneur de présenter son

RAPPORT INITIAL

Conformément à son ordre de renvoi du jeudi 9 octobre 1986, votre Sous-comité a tenu des audiences et examiné des rapports annuels du Ministre responsable de la condition des personnes handicapées.

Le Sous-comité sur les invalides et les handicapés demande au gouvernement d'étudier l'opportunité d'appliquer les recommandations contenues dans le rapport.

Conformément au paragraphe 92(2) du Règlement, le Sous-comité demande au gouvernement de déposer une réponse complète au rapport.

Le Rapport Initial est disponible sur cassette de:

Le Greffier, Sous-comité sur les invalides et les handicapés, Chambre des Communes, Ottawa, Ontario, K1A 0A6.

Recommandations

1. Tois de fond

2. Création du comité parlementaire pour les personnes handicapées

3. Comment aborder la tâche qui nous incombe

4. L'objectif premier : l'autonomie dans la société

5. Un exemple à suivre : commençons chez nous

Recommandations

6. Quatre principes directeurs

1. Le Sous-comité s'efforcera de faire en sorte que les personnes handicapées puissent participer pleinement à la vie de la société. Il s'efforcera de faire en sorte que les personnes handicapées puissent participer pleinement à la vie de la société.

2. L'accent sera mis sur la participation des personnes handicapées

3. Le Sous-comité s'efforcera de faire en sorte que les personnes handicapées puissent participer pleinement à la vie de la société. Il s'efforcera de faire en sorte que les personnes handicapées puissent participer pleinement à la vie de la société.

UN DÉFI

Commençons chez nous

Annexe un

Tableau 1

Comparaison entre employés handicapés et employés non handicapés des ministères et organismes fédéraux, 1986

Tableau 2

Employés handicapés et comparaisons de leur rémunération par ministère

Tableau 3

Services aux Canadiens handicapés

Tableau 4

Objets de préoccupation

Annexe quatre

Rapport de la Commission des communes par le Groupe de travail sur les invalides et les handicapés (texte intégral sans annexes)

Annexe cinq

Lettre de rappel du Président de la Chambre des communes

Annexe six

Tableau

TABLE DES MATIÈRES

Recommandations

1. Toile de fond
2. Création du comité parlementaire pour les personnes handicapées
3. Comment aborder la tâche qui nous incombe
4. L'objectif premier : l'autonomie dans la société
5. Un exemple à suivre : commençons chez nous
6. Quatre principes directeurs
7. L'étape suivante

Annexe un — Déclaration sur la Décennie des personnes handicapées

Annexe deux — Questionnaire

Annexe trois

- Tableau 1 : Comparaisons entre employés handicapés et employés non handicapés des ministères et organismes fédéraux, 1986
- Tableau 2 : Employés handicapés et comparaison de leur rémunération par ministère
- Tableau 3 : Services aux Canadiens handicapés
- Tableau 4 : Objets de préoccupation

Annexe quatre

- Rapport de la Chambre des communes par le Groupe de travail sur les invalides et les handicapés (texte intégral sans annexe)

Annexe cinq

- Lettre de rappel du Président de la Chambre des communes

Annexe six

- Témoins

1. Toile de fond

Depuis la publication du rapport *Obstacles* en 1981 et celle du rapport *Égalité pour tous* en 1985, la population canadienne s'attend à voir s'améliorer la condition des personnes handicapées et souhaite que les gouvernements fassent preuve de leadership à cet égard.

Mis sur pied en 1984, le Sous-comité interpartisan des personnes handicapées, créé à l'initiative de la Chambre des communes, a attiré l'attention sur les besoins et les aspirations des personnes handicapées en matière de participation physique ou intellectuelle.

Le Canada a répondu à ces besoins et aspirations en créant notamment un Comité par excellence spécial consacré aux personnes handicapées. Ce Comité a présenté au Parlement son rapport *Obstacles* en 1981 et son deuxième rapport *Égalité pour tous* en 1985.

Recommandations

1. Le Sous-comité recommande que, dans les 60 jours qui suivront le dépôt du présent rapport, tous les ministres, à l'exemple du Président de la chambre des communes, remettent des rapports et des plans d'action analogues au Comité.
2. Le Sous-comité recommande qu'il devienne un comité permanent de la Chambre des communes et qu'il porte le nom de Comité permanent sur la condition des personnes handicapées.

Le rapport de ce comité recommande en outre d'attribuer encore le personnel d'appui des personnes handicapées.

Le Sous-comité, dans son rapport *Égalité pour tous*, le Comité permanent sur la condition des personnes handicapées a formulé les recommandations suivantes dans son rapport *Obstacles* en 1981, portant 23 recommandations relatives aux Canadiens handicapés :

La réaction du gouvernement du Canada a été décisive. En 1984 le Secrétaire, Condition des personnes handicapées afin d'encourager la prise d'initiatives au niveau fédéral en faveur des Canadiens handicapés, en outre, le Secrétaire d'État de l'époque, M. Joseph Bouchard, a annoncé en décembre 1983 la mise sur pied d'un programme de 10 millions de dollars sur cinq ans au profit des personnes handicapées. Dans le document *Cap sur l'égalité*, publié en mars 1984, le gouvernement a été engagé à mettre fin à la discrimination empêchant les Canadiens et les Canadiennes de s'épanouir pleinement.

Un de nombreux aspects de ce Canada avec un rôle de premier plan dans l'épanouissement des personnes handicapées (1981 à 1992) organisé par l'Organisation des Nations Unies. Le public canadien a ainsi pu se rendre compte de l'importance de ces personnes.

Le Département de l'Éducation a mis en œuvre des programmes de soutien, basés sur les besoins de représentants handicapés et professionnels, dans certains domaines de la vie des personnes handicapées. Ces programmes ont été conçus pour les personnes handicapées dans le domaine de l'éducation, de la formation, de l'industrie et l'artisanat. Ces programmes ont été conçus pour les personnes handicapées et les personnes handicapées.

Les services de soutien pour les personnes handicapées ont été conçus pour les personnes handicapées et les personnes handicapées.

1. Toile de fond

Depuis la publication du rapport *Obstacles* en 1981 et celle du rapport *Égalité pour tous* en 1985, la population canadienne s'attend à voir s'améliorer la condition des personnes handicapées et souhaite que les gouvernements fassent preuve de leadership à cet égard.

Mil neuf cent quatre-vingt-un, Année internationale des personnes handicapées, était destinée à attirer enfin l'attention sur les besoins et les aspirations des personnes vivant avec des déficiences physiques ou intellectuelles.

Le Canada a répondu à ces besoins et aspirations en créant notamment un Comité parlementaire spécial concernant les invalides et les handicapés. Ce Comité a présenté au Parlement son rapport *Obstacles*, contenant plus d'une centaine de recommandations qui ont suscité l'enthousiasme et l'approbation de nombreux milieux.

La même année, les «déficiences physiques et mentales» ont été inscrites parmi les motifs de discrimination illicite énoncés dans la Charte canadienne des droits et libertés; il s'agissait là d'un pas important vers l'amélioration des relations humaines et vers la reconnaissance des vraies dimensions de l'égalité devant la Loi.

En 1984, la Commission d'enquête sur l'équité en matière d'emploi a présenté dans son rapport de nouvelles recommandations en vue d'améliorer encore les perspectives d'emploi des personnes handicapées.

L'année suivante, dans son rapport *Égalité pour tous*, le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité réaffirmait les recommandations formulées dans le rapport *Obstacles*, en y ajoutant 25 recommandations relatives aux Canadiens handicapés.

La réaction du gouvernement du Canada a été décisive : il a créé le Secrétariat, Condition des personnes handicapées afin d'encourager la prise d'initiatives, au niveau fédéral, en faveur des Canadiens handicapés; en outre, le Secrétaire d'État de l'époque, M. Benoît Bouchard, a annoncé en décembre 1985 la mise sur pied d'un programme de 16 millions de dollars sur cinq ans au profit des personnes handicapées. Dans le document *Cap sur l'égalité*, publié en mars 1986, le gouvernement s'est engagé «à mettre fin à la discrimination empêchant les Canadiens et les Canadiennes de s'épanouir pleinement».

À de nombreux égards, donc, le Canada joue un rôle de premier plan durant cette «Décennie des personnes handicapées» (1983 à 1992) organisée par l'Organisation des Nations Unies. Le public continue d'entretenir de vifs espoirs quant à des mesures plus concrètes.

La Déclaration du Premier ministre sur la Décennie des personnes handicapées, fondée sur les travaux de représentants fédéraux et provinciaux, énonce certains principes devant guider les activités gouvernementales. Cette Déclaration, que les personnes handicapées considèrent comme une déclaration des droits, figure dans son intégralité à l'Annexe Un. Nous attirons spécialement l'attention sur les principes 5 et 6, qui se lisent ainsi:

5. Les personnes handicapées doivent avoir accès aux éléments fondamentaux de la vie quotidienne dont bénéficie généralement le reste de la population...

6. **On doit encourager les personnes handicapées à s'engager pleinement dans la société et à participer aux changements sociaux afin de s'épanouir et d'assumer leurs obligations à titre de citoyens.**

2. Création du comité parlementaire pour les personnes handicapées

Le 28 mai 1985, la Chambre des communes ordonnait «qu'un sous-comité du Comité permanent des communications et de la culture soit constitué pour examiner les rapports annuels du ministre responsable de la condition des personnes handicapées et pour faire rapport à la Chambre et lui soumettre des recommandations sur lesdits rapports et sur des questions qui lui auront été déférées par la Chambre». C'est ainsi que le Comité parlementaire des personnes handicapées a vu le jour.

Actuellement, le Secrétaire d'État est également Ministre responsable de la Condition des personnes handicapées. Selon le rapport annuel du Secrétariat d'État de 1984-1985, le Secrétariat, Condition des personnes handicapées épaula le Ministre, qui «doit veiller à ce que s'améliore la qualité de vie des personnes handicapées. Il contrôle et facilite les initiatives fédérales qui visent à l'intégration des personnes handicapées dans la société canadienne pour qu'elles y soient considérées au même titre que les autres. Il exerce son activité sur la scène nationale auprès de toutes les administrations publiques et du secteur privé et, sur la scène internationale, auprès de certaines organisations internationales telles les Nations Unies». À toutes fins pratiques, le mandat du Comité parlementaire est aussi vaste que celui du Ministre.

Le 9 octobre 1986, au début de la nouvelle session parlementaire, le même mandat a été repris pour le Comité sur les invalides et les handicapés et il a été décidé que M. Patrick Boyer, le révérend Roland de Corneille, MM. Bruce Halliday, Jean-Luc Joncas et Neil Young, députés, continueraient de faire partie du Comité, présidé par M. Patrick Boyer.

Les membres du Comité ont l'intention de consacrer leurs efforts à trois objectifs principaux. Premièrement, nous comptons suivre de près les activités des ministères et organismes fédéraux, en nous intéressant surtout à celles que les personnes handicapées estiment les plus importantes. À cet égard, nous tenterons notamment de faire en sorte que les recommandations destinées aux Canadiens handicapés, recommandations que le Gouvernement du Canada a déjà approuvées en principe, soient effectivement appliquées. Deuxièmement, nous reconnaissons notre obligation de sensibiliser le public et d'informer les responsables des ministères et organismes fédéraux sur les façons d'aider les personnes handicapées à jouer un rôle plus actif au sein de la société et à être des citoyens à part entière. Troisièmement, estimant avoir un rôle de catalyseur à jouer pour traduire la politique dans les faits, nous favoriserons la collaboration de tous ceux qui s'intéressent au bien-être des Canadiens handicapés.

Le Comité reflète la volonté de la population canadienne et il lance un «appel à l'action» là où les institutions ne répondent pas aux attentes du public.

3. Comment aborder la tâche qui nous incombe

Nous nous rendons compte que de nombreux groupes de travail, commissions et groupes analogues ont, ces dernières années, tenu des audiences publiques partout au Canada sur plusieurs questions intéressant les personnes handicapées. Les rapports et les recommandations qui ont découlé de ce processus nous aideront à évaluer les

réalisations des institutions fédérales. Le Comité a déjà demandé conseil à des organisations de personnes handicapées pour s'assurer qu'il fait un travail utile et exhaustif. Il procédera au besoin à d'autres consultations.

Le Comité a commencé par envoyer un questionnaire à neuf ministères fédéraux, deux commissions et un organisme. Ce questionnaire se divise en trois parties : a) politiques en matière de personnel (concernant les employés handicapés ou les éventuels employés handicapés), b) services fournis aux personnes handicapées en général et c) réactions des ministères aux préoccupations des personnes handicapées.

Le questionnaire, qui figure à l'Annexe Deux, vise à obtenir des renseignements sur les politiques, les services, les programmes spéciaux, les projets de programmes et la mesure dans laquelle les programmes ministériels correspondent à certaines préoccupations des personnes handicapées. Le questionnaire contient également quelques questions sur le nombre d'employés handicapés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée, le nombre de contractuels et le salaire des employés handicapés par rapport à celui des employés non handicapés.

Des douze questionnaires envoyés à des ministères ou organismes, onze ont été remplis et renvoyés avant la fin d'octobre 1986, lorsque le Comité a repris ses travaux. Le Président de la Chambre des communes n'a pas répondu au questionnaire, ayant déclaré ne pas disposer des renseignements demandés; nous y reviendrons.

Les onze questionnaires ont fait l'objet d'une analyse dans laquelle figurait le nombre réel d'employés handicapés et leur pourcentage moyen par rapport au nombre total d'employés. Le salaire moyen des employés handicapés a également été calculé pour chacun des ministères et pour l'ensemble de ces derniers. Certaines comparaisons ont été établies entre le pourcentage des employés du gouvernement fédéral qui s'étaient déclarés handicapés et le pourcentage des employés de tout le Canada qui, selon Statistique Canada, s'estiment handicapés. On a dressé un tableau des services fournis et des sujets de préoccupation, pour indiquer clairement si chaque ministère fournit ou non des services ou des programmes particuliers aux personnes handicapées, si les programmes étaient évalués en fonction de leur efficacité, si les ministères avaient élaboré ou non des projets de programmes de ce genre, et pour indiquer quelles étaient les questions auxquelles chacun des ministères disait s'intéresser.

Lorsqu'on examine le pourcentage d'employés dans les onze ministères qui ont répondu au questionnaire, on constate des variations considérables. Le Comité a également constaté que l'emploi de personnes handicapées au sein du gouvernement fédéral n'était pas représentatif de la situation à l'échelle nationale. Environ 2 % des employés fédéraux se sont déclarés handicapés, alors que, selon un sondage réalisé par Statistique Canada en 1983-1984, plus de 6 % de tous les employés canadiens s'estimaient handicapés. En outre, l'écart entre le salaire des employés handicapés et celui des autres variait également considérablement d'un ministère à l'autre. Les tableaux 1 et 2 de l'Annexe Trois présentent des chiffres plus détaillés.

En résumé, nous sommes très préoccupés par la faiblesse du ratio général des employés handicapés et des employés non handicapés dans les ministères et les organismes du gouvernement du Canada par rapport à la moyenne nationale. À cet égard, nous avons beaucoup à faire pour améliorer la situation et devons commencer par faire le ménage chez nous. Nous estimons que le gouvernement fédéral doit prêcher par l'exemple. Jusqu'ici, à part quelques exceptions importantes et notables, il ne l'a pas fait. Nous estimons en outre que, tant que nous ne commencerons pas d'abord par chez nous, le gouvernement du Canada n'aura pas la crédibilité voulue pour exhorter le

secteur privé ou d'autres niveaux d'administration à consacrer plus d'efforts à l'amélioration de la condition des Canadiens vivant avec des déficiences intellectuelles ou physiques.

«Dans cette ville, on voue un culte au principe du mérite. C'est bien beau pourvu que l'on n'oublie pas qu'en 1986, la société canadienne a évolué. Le principe du mérite ne s'est pas figé quand on a invoqué la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique...et la Commission de la Fonction publique a reconnu que lorsque nous embauchions, nous adoptions une politique d'embauche représentative.»

**R.G.L. Fairweather
Commissaire en chef
Commission canadienne des droits de la personne
Le 20 novembre 1986**

Dix des onze ministères disposent d'une section ou d'une division administrant un programme d'action positive à l'intention des employés handicapés. La Commission canadienne des droits de la personne constitue une exception, car son mandat est entièrement axé sur cet objectif. Lorsqu'il a comparu devant le Comité à son audience du 20 novembre 1986, M. Gordon Fairweather, commissaire en chef de la Commission canadienne des droits de la personne, a déclaré que deux des cinq priorités de la Commission concernaient les personnes handicapées. «Un des objectifs est de supprimer les barrières à l'accessibilité à l'emploi et l'autre met l'accent sur la suppression des barrières à l'accès aux services. Nous travaillons notamment à l'identification des barrières à l'accès à l'emploi qui sont les plus néfastes, en nous prévalant du pouvoir qui est le nôtre d'instruire des plaintes à partir des données sur l'équité en matière d'emploi, au besoin.»

Aucun des ministères étudiés par notre Comité n'a de politique officielle en ce qui concerne ceux de leurs employés qui deviennent handicapés. Nous croyons savoir que le Conseil du Trésor est en train d'en rédiger une qui s'appliquerait à toute la Fonction publique fédérale. Cette politique étant particulièrement nécessaire, notre Comité est décidé à exercer des pressions pour qu'elle soit mise en oeuvre.

Le tableau 3 de l'Annexe Trois indique quels ministères disent offrir des services spéciaux aux personnes handicapées. À titre d'exemples, mentionnons des projets d'accessibilité physique, des aides techniques spéciales, des programmes de consultation en matière d'emploi et des projets d'habitation. Fait à noter, plus de la moitié des ministères qui ont répondu au questionnaire n'avaient pas évalué l'efficacité de leurs programmes.

Dans le questionnaire, nous énumérons une série de grandes questions que des personnes handicapées avaient portées à notre attention, notamment l'accessibilité, la protection contre la discrimination, un intérêt accru pour les personnes âgées handicapées et les autochtones handicapés, l'autonomie dans la société et la prévention des déficiences. Nous désirions obtenir le point de vue du ministère ou de l'organisme interrogé sur ces questions, et savoir s'ils avaient des directives ou des programmes y ayant trait. Le tableau 4 de l'Annexe Trois contient un résumé des réponses des ministères. En consultant ce tableau, on saisit vite pourquoi ce rapport initial constitue «UN DÉFI».

Le Comité a décidé de rencontrer chaque ministre individuellement afin de discuter de ses projets et de la situation dans son ministère. Nous avons l'intention

d'examiner les réalisations et les plans de chaque ministre en matière d'accessibilité et de faisabilité. Après avoir interrogé les ministres, le Comité invitera des organisations de personnes handicapées et des groupes concernés à lui exposer leurs points de vue. Nous nous attacherons surtout à examiner les politiques, les services et les programmes du gouvernement, de même qu'à évaluer l'à-propos des «plans d'action» envisagés par chacun des ministères ou organismes fédéraux.

4. Objectif premier : l'autonomie dans la société

Le concept de vie autonome date des années 70, époque où l'on a commencé à beaucoup mieux accepter les personnes handicapées et à prendre conscience de leurs aptitudes et de leurs préoccupations.

La vie autonome prend l'ampleur d'un mouvement social, auquel adhèrent des personnes ayant des déficiences les plus diverses. Il repose sur le principe que les personnes handicapées sont finalement les mieux placées pour définir leurs propres besoins et qu'avec un soutien approprié, elles peuvent faire en sorte que les ressources humaines et financières nécessaires répondent à ces besoins. Être autonome, c'est être le plus intégré possible à la vie de la société. Cette théorie reconnaît la «dignité du risque», à savoir que les personnes handicapées ayant des déficiences intellectuelles ou physiques devraient pouvoir prendre elles-mêmes les décisions qui les concernent, au risque de commettre des erreurs. Le mouvement en faveur de la vie autonome est une réaction à la dépendance totale à l'égard des institutions et à une mentalité parfois paternaliste. Il existe aujourd'hui des centres de vie autonome, qui offrent des services d'information et d'orientation, de défense et de consultation assurés par des pairs. Ces centres sont conçus et gérés par des personnes elles-mêmes handicapées.

«La vie autonome» est un concept qui tranche nettement avec l'idée traditionnelle de réadaptation des personnes ayant des déficiences, qui incitait à traiter ces personnes comme des malades ou des personnes dépendantes. Groupes et particuliers interprétant le terme «vie autonome» de façons très diverses, le Comité préfère parler «d'autonomie dans la société», concept qui lui semble correspondre davantage à l'objectif ultime que poursuit chaque membre de la Société. Nous reconnaissons que tous les particuliers, qu'ils soient handicapés ou non, doivent compter les uns sur les autres pour mener une vie épanouie et productive.

Le concept d'autonomie dans la collectivité permet de détourner la pensée collective de l'intervention et de la réadaptation par des professionnels pour l'orienter vers l'autonomie et la pleine participation à la vie dans la société.

L'autonomie dans la société est un thème sous-jacent du rapport *Obstacles*, dont plusieurs des recommandations n'ont cependant pas été appliquées. C'est pourquoi le Comité estime que le gouvernement fédéral doit maintenant prendre l'initiative d'élaborer un plan d'action global visant à assurer aux Canadiens handicapés l'accès à des systèmes d'aide qui facilitent leur entière participation à la société.

Tant les associations de personnes handicapées que les ministères conviennent que l'autonomie dans la société constitue l'objectif premier des personnes handicapées et des administrateurs de programmes publics. Sans sous-estimer le rôle des autres membres de la société, cette affirmation place les personnes handicapées sur le même pied que les autres. Elle est une reconnaissance de la «dignité du risque» et de la liberté de choix. Elle proclame que l'existence d'une «déficience» n'est pas une raison pour limiter le droit d'une personne à prendre la responsabilité de tous les aspects de sa vie.

Le Comité croit à la dignité du risque et au droit du choix indépendant. Il a donc décidé que les programmes et les services gouvernementaux devraient être évalués afin de déterminer dans quelle mesure ils contribuent vraiment à aider les personnes handicapées à atteindre cet objectif d'indépendance dans la société. Il sera tenu compte de cette évaluation dans le prochain rapport du Comité.

5. Un exemple à suivre : commençons chez nous

«Il faut signaler, je pense, que le questionnaire ... nous a été d'un grand secours ... Je tiens donc à féliciter chaleureusement le comité de son initiative, qui a assurément permis d'accélérer le processus.»

**L'honorable John A. Fraser
Président de la Chambre des communes
Le 21 janvier 1987**

Le 21 janvier 1987, le Président de la Chambre des communes, l'honorable John A. Fraser, a présenté au Comité un rapport sur les personnes handicapées. Utilisant notre questionnaire comme point de départ, le Président avait demandé à un groupe de travail composé de hauts fonctionnaires de préparer un plan d'action. Le rapport énonce des mesures précises ainsi que des dates cibles pour leur réalisation. Il est divisé en quatre volets : accessibilité, politique d'emploi, communication avec le public et engagements de la direction.

Très impressionné par la diligence et le sérieux avec lesquels ce rapport a été préparé, le Comité estime qu'il doit servir de modèle à d'autres ministères et organismes. Que ce groupe de travail ait pu, en soixante jours, analyser la situation des personnes handicapées sur la Colline du Parlement et préparer un rapport constructif est une réalisation exemplaire.

«Le rapport n'est pas théorique, mais pratique et réaliste. Les priorités sont établies en fonction de ce qui doit être fait maintenant, ce qui doit être fait dès que possible et de ce que l'on pourrait faire dans l'avenir.»

**L'honorable John A. Fraser
Président de la Chambre des communes**

Le rapport porte sur les problèmes d'accessibilité, les politiques de recrutement, les obstacles à l'emploi, le besoin d'aides techniques et la nécessité d'un engagement de la direction. Des solutions y sont aussi proposées. On trouvera à l'Annexe Quatre du présent document le texte intégral du rapport du Groupe de travail, dont on pourra apprécier la qualité et le sérieux.

Plusieurs changements découlant du plan d'action du Président ont déjà eu lieu. Ils comprennent la rénovation technique d'un nouvel autobus pour la Colline du Parlement, l'attribution de postes à des employés handicapés et l'embauche accrue, par le service de messagers interne, d'employés ayant de déficiences intellectuelles. Ce sont là des exemples de principes qui devenus réalité.

6. Quatre principes directeurs

À mi-chemin de la Décennie des personnes handicapées, le Comité constate que le Canada a beaucoup progressé depuis la publication du rapport *Obstacles*. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour aider les personnes handicapées, non seulement

celles qui travaillent pour le gouvernement fédéral, mais aussi les autres citoyens qui ont droit à des perspectives sociales et économiques équitables. Le Parlement et tous les organismes fédéraux ont un rôle à jouer à cet égard.

Le Comité reconnaît également qu'il importe que les cadres supérieurs opèrent des changements durables dans l'intérêt des personnes handicapées. Trop souvent, les besoins des personnes handicapées peuvent se voir déclassés dans l'ordre de priorité des nombreux dossiers que les administrateurs fédéraux défendent chacun de leur côté. Trop souvent, avec les meilleures intentions du monde, des personnes de bonne volonté peuvent oublier d'honorer leurs engagements. Le Comité veut s'assurer qu'on opère des changements systématiques et durables dans l'intérêt des Canadiens handicapés.

Nous attirons donc l'attention sur les quatre principes directeurs qui ressortent du rapport et du plan d'action du Président de la Chambre des communes :

1. **S'inspirer de l'esprit et des recommandations du rapport *Obstacles* pour répondre aux préoccupations des personnes handicapées, qu'elles soient des employés du gouvernement fédéral ou non.**
2. **S'assurer dès le départ la participation et l'appui de la haute direction.**
3. **Élaborer de sérieux plans d'action et les appliquer selon des délais fixes et en établissant des objectifs mesurables.**
4. **Faire participer activement les personnes handicapées à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à l'évaluation du plan d'action.**

7. L'étape suivante — des plans d'action et un comité permanent

Des mesures longtemps attendues

Le 25 octobre 1985, le Comité sur les droits à l'égalité a recommandé que tous les ministères et organismes fédéraux établissent immédiatement des ordres de priorité et des échéanciers pour la réalisation de programmes destinés aux Canadiens handicapés. En mars 1986, le ministre de la Justice d'alors, l'honorable John Crosbie, a demandé, dans la réponse du gouvernement au rapport *Égalité pour tous*, que dans les six mois à venir, tous les ministères et organismes gouvernementaux aient établi des échéanciers pour la mise en application des dernières recommandations du rapport *Obstacles*.

Nous nous réjouissons de cette décision d'élaborer de tels plans d'action, dans la mesure où ils font suite au rapport *Obstacles*. Toutefois, le Comité déplore qu'un an après cet engagement, à l'exception du Président de la Chambre des communes, personne n'ait proposé de plan d'action pour quelque ministère fédéral que ce soit.

Nous supposons que certains ministères fédéraux ont pris des mesures louables à l'intention des personnes handicapées. Si tel est le cas, elles ont cependant été privées de la publicité et du soutien que le Comité peut offrir.

Nous sommes responsables envers la population canadienne et nous nous apprêtons à examiner chaque plan d'action fédéral avec le Ministre concerné. En outre, nous visons à assurer la réalisation de progrès réels et concrets dans l'intérêt des Canadiens handicapés.

Le Comité insiste sur l'importance d'un plan d'action précis d'amélioration des programmes et des mesures destinés aux personnes handicapées. Ce plan doit être plus qu'un programme d'action positive qui viserait à compenser les injustices passées par la prise de mesures exceptionnelles. Il doit englober des programmes, des mesures et des services qui seront créés dans l'avenir pour les personnes handicapées, qu'elles soient employées du gouvernement fédéral ou non. À cet égard, le Président de la Chambre des communes a donné le ton aux initiatives à prendre.

Le principal objectif des plans d'action fédéraux doit être l'indépendance au sein de la société et le respect des quatre principes énoncés dans le rapport du Président.

Le Comité recommande donc que :

Dans les 60 jours qui suivront le dépôt du présent rapport, tous les ministres, à l'exemple du Président de la Chambre des communes, remettent des plans d'action analogues au Comité.

Vigilance et persévérance nécessitant la création d'un comité permanent

Le gouvernement fédéral entretenant des rapports avec d'autres paliers d'administration et avec le secteur privé, le Comité devra envisager des questions telles que l'établissement de normes nationales et la signature d'ententes entre le gouvernement fédéral et les provinces.

Le Comité a déjà rencontré les responsables de ministères, d'organismes et de commissions qui s'intéressent particulièrement aux personnes handicapées, et il continuera de le faire.

Dans le cadre de son plan d'action, le Comité surveillera étroitement les mesures spéciales qui seront prises pour les personnes handicapées, notamment en examinant les rapports présentés par le Secrétariat, Condition des personnes handicapées et les provinces et en recueillant les témoignages d'organisations de personnes handicapées.

Cette vaste entreprise nécessitera une structure permanente ayant le temps et le savoir-faire voulus pour poursuivre le travail déjà entrepris dans l'intérêt des personnes handicapées. Tout en admettant qu'il faut réduire l'importance de l'appareil gouvernemental et le simplifier, le Comité reconnaît la nécessité de faire preuve de vigilance et de persévérance pour répondre aux préoccupations des personnes handicapées. Il estime que le Parlement et le gouvernement fédéral doivent donner une plus grande priorité à ces initiatives et qu'il est temps de s'appuyer sur les progrès accomplis récemment pour ouvrir la voie à d'autres réalisations.

Nous soulignons que le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité estime que l'une des façons d'y parvenir est de créer un comité parlementaire permanent pour les personnes handicapées.

Le Comité recommande donc que :

le Sous-comité sur les invalides et les handicapés devienne un comité permanent de la Chambre des communes et qu'il porte le nom de Comité permanent sur la condition des personnes handicapées.



DÉCLARATION SUR LA DÉCENNIE DES PERSONNES HANDICAPÉES

LE GOUVERNEMENT DU CANADA

RAPPELANT les résolutions 37/52 et 37/53 par lesquelles l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées et a invité les États membres, les organisations non gouvernementales intéressées et les organisations de personnes handicapées à en assurer rapidement l'exécution, et conscient que les États membres des Nations Unies ont été priés d'élaborer des plans d'action à cette fin,

RAPPELANT l'existence de la Déclaration des Nations Unies sur les droits du déficient mental et celle de la Déclaration sur les droits des personnes handicapées,

RAPPELANT AUSSI l'existence de la Charte canadienne des droits et libertés, dont l'article 15 interdit la discrimination fondée sur les déficiences mentales et physiques,

SOULIGNANT le but du Programme d'action mondial, à savoir la promotion de mesures propres à assurer la prévention de l'incapacité et de l'infirmité, la réadaptation et la poursuite des objectifs de « participation pleine et entière » des handicapés à la vie sociale et au développement, et d'« égalité », c'est-à-dire des chances égales à celles de l'ensemble de la population et la faculté de bénéficier autant que tous de l'amélioration des conditions de vie due au développement social et économique,

AYANT À L'ESPRIT la distinction entre déficience (perte ou anomalie d'un organe ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique), incapacité (réduction ou absence de la capacité d'exécuter une activité de la manière ou dans la plénitude considérées comme normales pour un être humain) et handicap (désavantage résultant d'une déficience ou d'une incapacité, qui limite la possibilité d'exercer un rôle considéré comme normal compte tenu de l'âge, du sexe et de facteurs sociaux et culturels), ainsi que la conclusion selon laquelle le handicap est fonction des rapports des personnes handicapées avec leur environnement,

AYANT ÉGALEMENT À L'ESPRIT les définitions des lignes d'action proposées dans le Programme d'action mondial, soit la prévention (l'action visant à empêcher l'apparition de déficiences mentales, physiques et sensorielles ou à empêcher qu'une infirmité n'entraîne des conséquences négatives sur les plans physique, psychologique et social), la réadaptation (processus axé sur un objectif et limité dans le temps qui vise à mettre une personne ayant une déficience en mesure de parvenir à un niveau optimal de fonctionnement, physique et social, et donc de lui fournir les moyens de changer sa vie) et l'égalisation des chances (processus par lequel le cadre général de la société est rendu accessible à tous),

NOTANT le succès des organisations de personnes handicapées et d'autres organismes à créer de nouvelles approches qui accroissent la participation et l'intégration sociale des personnes ayant un handicap,

RECONNAISSANT que le fait de ne pas exploiter pleinement les aptitudes et les capacités des personnes handicapées nuit à l'économie canadienne et que cette ségrégation se traduit par des coûts économiques réels,

NOTANT EN PARTICULIER l'apparition d'organisations de personnes handicapées ainsi que la nécessité de favoriser la participation et l'intégration des personnes handicapées à la vie de la société,

PROCLAME la période 1983-1992 Décennie des personnes handicapées, durant laquelle les objectifs du Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées seront poursuivis au Canada conformément à la présente Déclaration de principes.

PRINCIPES

1. Les capacités, l'intégrité, le libre arbitre et la dignité des individus ayant une déficience doivent être respectés tout au long de leur vie.
2. Il faut tout mettre en œuvre, dans l'élaboration et la prestation de programmes et de services, pour éviter de contraindre les personnes à quitter leurs familles et communautés, et ce, afin d'assurer l'intégration rapide et durable des personnes handicapées dans la société.
3. Les services et les programmes doivent viser à intégrer les personnes handicapées dans les structures sociales et économiques existantes plutôt que de les confiner à des milieux parallèles.
4. Il convient de faire en sorte que les personnes handicapées participent à la prise de décisions relatives à la conception et à la mise sur pied de programmes et de services jugés nécessaires pour assurer leur intégration dans tous les secteurs de la société, surtout en ce qui a trait aux programmes de réadaptation.
5. Les personnes handicapées doivent avoir accès aux éléments fondamentaux de la vie quotidienne dont bénéficie généralement le reste de la population. Il faut éviter dans la mesure du possible que les facteurs environnementaux déterminent l'impact de leur déficience sur leur vie.
6. On doit encourager les personnes handicapées à s'engager pleinement dans la société et à participer aux changements sociaux afin de s'épanouir et d'assumer leurs obligations à titre de citoyens.
7. La mise sur pied d'organisations d'entraide de personnes handicapées doit être encouragée afin que celles-ci puissent s'épanouir et faire connaître leurs besoins, leurs opinions et leurs priorités.
8. On doit atteindre un niveau de qualité minimum partout au Canada, dans l'exécution de programmes et la prestation de services à l'intention des personnes handicapées; il faut réduire les disparités malgré l'isolement rural, la pauvreté, le statut d'autochtones et la situation économique régionale.
9. Lors de l'élaboration de programmes visant l'ensemble de la population, il faut prévoir des mécanismes pour supprimer ou réduire l'incidence des déficiences ou incapacités sur l'admissibilité à ces programmes.
10. Les gouvernements et tous les secteurs de la société doivent se consulter afin d'assurer la cohérence dans l'affectation des ressources pour prévenir les déficiences et pour faciliter la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie sociale.
11. Il faut adopter des mesures et assurer l'éducation du public afin de réduire les barrières environnementales, d'enlever les obstacles systémiques et de corriger les attitudes sociales qui trouvent leur origine dans l'ignorance, l'indifférence et la crainte, puisque ces barrières, obstacles et attitudes entravent la participation entière des personnes handicapées à la vie de la collectivité.

John Mulroney

Le Premier ministre du Canada

ANNEXE DEUX

Questionnaire au sujet des handicapés préparé par le Comité de la Chambre des communes sur les invalides et les handicapés

En octobre 1985, le Conseil du Trésor a défini les «handicapés» comme étant ceux «qui, au chapitre de l'emploi, se considèrent ou estiment qu'un employeur éventuel les considérera probablement comme désavantagés en raison d'un handicap physique, mental, psychique, cognitif ou sensoriel permanent».

À partir de cette définition, nous aimerions que vous répondiez aux questions suivantes au sujet des handicapés à l'emploi de votre organisme ou faisant partie de votre «clientèle». Si vous ne pouvez répondre à l'une ou l'autre de ces questions, veuillez en indiquer la raison.

Nom de l'organisme: _____

PARTIE A: Politiques en matière de personnel

1. Votre organisme a-t-il une section, une direction ou une division qui s'occupe expressément d'action positive au profit des employés handicapés?

- (a) non _____ (Veuillez passer à la question n° 2)
- (b) en vue ou projetée _____ (Veuillez passer à la question n° 2)
- (c) oui _____

Dans l'affirmative,

- 1a. Comment s'appelle cette section ou cette division?
- 1b. Quels sont les noms des personnes-cadres affectées à cette section ou à cette division? (Veuillez préciser leur titre et leur numéro de téléphone)
- 1c. Quel est le mandat de cette section ou de cette division?

2. Combien d'handicapés et de non handicapés occupent les postes suivants au sein de votre organisme:

	Handicapés	Non handicapés
(a) postes pour une période indéterminée	_____	_____
(b) postes pour une période déterminée	_____	_____
(c) contractuels	_____	_____

Autres observations:

3. Pouvez-vous, si possible, calculer le traitement annuel moyen des handicapés et des non handicapés qui occupent les postes suivants dans votre organisme:

	Traitement moyens des handicapés	Traitement moyens des non handicapés
(a) postes pour une période indéterminée	_____	_____
(b) postes pour une période déterminée	_____	_____
(c) contractuels	_____	_____

Autres observations:

4. Quels sont vos objectifs en matière d'action positive au profit des handicapés? Avez-vous une politique précise pour accroître la représentation des handicapés au sein de votre organisme et pour suivre leurs progrès?

5. Quel est l'échéancier fixé pour la réalisation des objectifs mentionnés à la question 4? Avez-vous des échéances précises en ce qui concerne le recrutement ou la promotion des handicapés? Dans l'affirmative, quels sont-elles?

6. Avez-vous des politiques ou des programmes spéciaux pour garder à votre emploi ou recycler vos employés actuels qui deviennent handicapés?

PARTIE B: Services au public

1. Comment le mandat de votre organisme touche-t-il le public handicapé?

(a) Il ne le touche d'aucune façon. _____

(b) Il peut le toucher à certains égards:

2. Votre organisme offre-t-il des services précis à l'intention du public souffrant de divers handicaps (visuels, auditifs, cognitifs ou moteurs)?

3. Veuillez énumérer les programmes précis offerts aux handicapés et préciser les fonds affectés à ces programmes pour 1986-1987.

4. Votre organisme a-t-il déjà évalué l'efficacité de vos programmes ou services spéciaux pour les handicapés?

(a) Nous n'avons aucun programme de ce genre _____

(b) Nous avons des programmes à l'intention des handicapés mais nous ne les avons jamais évalués _____

(c) Nous avons évalué les programmes suivants et en sommes arrivés à ces conclusions:

5. Prévoyez-vous offrir de nouveaux programmes ou services aux handicapés ou accroître dans un prochain avenir la portée de ceux qui existent déjà? Dans l'affirmative, pourriez-vous résumer les objectifs de ces programmes et leur date prévue de mise en œuvre.

PARTIE C: Sujets de préoccupation des handicapés

Les groupes de personnes handicapées qui ont communiqué avec le Comité lui ont fait de quelques-unes de leurs principales préoccupations. Nous aimerions connaître votre réaction à ce sujet. Votre organisme a-t-il des politiques ou des programmes qui peuvent répondre de quelque façon à ces préoccupations? Dans l'affirmative, veuillez préciser.

1. Nécessité d'améliorer l'accès aux installations et services pour les personnes souffrant de divers handicaps.

2. Protection des handicapés contre la discrimination.

3. Nécessité de prévoir des services pour le nombre croissant de personnes handicapées âgées.

4. Le nombre sans cesse croissant d'autochtones handicapés au Canada.

5. Nécessité de favoriser l'«autonomie» des handicapés ou de leur permettre de s'épanouir ou de contrôler leur propre vie.

6. Prévention de l'invalidité.

Y a-t-il des questions que nous n'avons pas mentionnées, mais que votre organisme considère comme importantes pour les employés ou le public handicapés?

ANNEXE TROIS

Tableau 1 : Comparaisons entre employés handicapés et employés non handicapés des ministères et organismes fédéraux, 1986

Genre de poste	% de tous les employés handicapés	Salaire moyen des employés handicapés en pourcentage de celui des autres employés
Employés nommés pour une période indéterminée ¹	2,24 %	92,5 %
Employés nommés pour une période déterminée ²	2,33 %	99,4 %
Contractuels ³	0,50 %	S/O

¹ 11 ministères ont présenté des données

² 10 ministères ont présenté des données

³ 4 ministères ont présenté des données

Tableau 2 : Employés handicapés et comparaison de leur rémunération par ministère

Ministère ou organisme	Nombre et % d'employés handicapés	Salaire moyen des employés handicapés en pourcentage de celui des autres employés
1. Société canadienne d'hypothèques et de logement	I. 25/2749 ou 0,9 %	96,2 %
	D. 4/329 ou 1,2 %	93,8 %
	C. **	**
2. Commission canadienne des droits de la personne	I. 18/147 ou 12,2 %	96,3 %
	D. **	**
	C. **	**
3. Commission canadienne des transports	I. 16/706 ou 2,3 %	96,5 %
	D. 1/75 ou 1,3 %	76,6 %
	C. 0/3 ou 0,0 %	0,0 %
4. Ministère des communications	I. 58/2085 ou 2,8 %	105,5 %
	D. 10/174 ou 5,7 %	78,1 %
	C. **	**
5. Consommation et corporations	I. 26/2185 ou 1,2 %	98,4 %
	D. 12/227 ou 5,3 %	87,0 %
	C. **	**
6. Emploi et immigration	I. 408/22662 ou 0,02 %	**
	D. 72/5313 ou 0,01 %	**
	C. —	**

Tableau 2 : Employés handicapés et comparaison de leur rémunération par ministère—suite

Ministère ou organisme	Nombre et % d'employés handicapés	Salaire moyen des employés handicapés en pourcentage de celui des autres employés
7. Ministère des finances	I. 7/865 ou 0,8 %	62,5 %
	D. 1/47 ou 2,1 %	96,3 %
	C. 0/32 ou 0,0 %	0,0 %
8. Santé et bien- être social Canada	I. 87/8801 ou 1,0 %	102,0 %
	D. 10/1613 ou 0,6 %	128,8 %
	C. **	**
9. Chambre des communes	I. **	**
	D. **	**
	C. **	**
10. Ministère des affaires indiennes	I. 82/5366 ou 1,5 %	83,8 %
	D. 9/774 ou 1,2 %	83,9 %
	C. **	**
11. Secrétariat d'état du Canada	I. 28/3017 ou 0,9 %	95,2 %
	D. 3/184 ou 1,6 %	139,8 %
	C. 1/130 ou 0,8 %	**
12. Conseil du trésor	I. 8/776 ou 1,0 %	88,6 %
	D. 1/23 ou 4,3 %	120,7 %
	C. 0/26 ou 0,0 %	0,0 %

I. = employés nommés pour une période indéterminée

D. = employés nommés pour une période déterminée

C. = contractuels

** données non disponibles

Tableau 3 : Services aux Canadiens handicapés

Ministère ou organisme	Services fournis	Étude d'efficacité	Projets futurs pour les programmes
SCHL	oui	oui	oui
Commission canadienne des droits de la personne	oui	oui	oui
Commission canadienne des transports	oui	non	peut-être (en attendant une décision judiciaire)
Communications	oui	non	oui
Consommation et Corporations	oui	non	non
Emploi et Immigration	oui	non	non
Finances	non	non	non
Santé et Bien-être social	oui	oui	oui
Affaires indiennes	non	non	non
Secrétariat d'État	oui	oui	oui
Conseil du Trésor	non	non	non

Tableau 4 : Objets de préoccupation

Ministère ou organisme	Accès	Protection contre la discrimination	Augmentation du nombre de personnes âgées	Autochtones ayant une déficience	Vie autonome	Prévention des déficiences
SCHL	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Commission canadienne des droits de la personne	oui	oui	non	oui	non	non
Commission canadienne des transports	oui	oui	non	non	non	oui
Communications	oui	oui	oui	oui	oui	non
Consommation et Corporations	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Emploi et Immigration	oui	oui	non	oui	oui	oui
Finances	oui	oui	non	oui	non	oui
Santé et Bien-être social	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Affaires indiennes	oui	non	oui	non	non	non
Secrétariat d'État	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Conseil du Trésor	oui	oui	non	oui	non	oui

ANNEXE QUATRE

CHAMBRE DES COMMUNES

Rapport du groupe de travail sur les invalides et les handicapés

Le groupe de travail sur les invalides et les handicapés a été créé le 15 mars 1984 par le Parlement. Son mandat est de faire un rapport sur les problèmes rencontrés par les personnes souffrant d'invalidité ou de handicap, et de proposer des solutions.

Le groupe de travail a tenu plusieurs réunions et a entendu de nombreuses personnes souffrant d'invalidité ou de handicap. Il a également consulté les services concernés et les associations de personnes souffrant d'invalidité ou de handicap.

Le rapport du groupe de travail est divisé en deux parties. La première partie traite des problèmes rencontrés par les personnes souffrant d'invalidité ou de handicap. La deuxième partie propose des solutions.

Le rapport du groupe de travail est un document important qui met en lumière les problèmes rencontrés par les personnes souffrant d'invalidité ou de handicap. Il propose des solutions concrètes et réalisables.

Le rapport du groupe de travail est un document important qui met en lumière les problèmes rencontrés par les personnes souffrant d'invalidité ou de handicap. Il propose des solutions concrètes et réalisables.

Le rapport du groupe de travail est un document important qui met en lumière les problèmes rencontrés par les personnes souffrant d'invalidité ou de handicap. Il propose des solutions concrètes et réalisables.

Introduction

Le mercredi 5 novembre 1986, l'honorable John Fraser, Président de la Chambre des communes, se présentait devant le Sous-comité sur les invalides et les handicapés du Comité permanent des communications et de la culture. Le Sous-comité avait invité le Président à discuter des activités de la Chambre des communes en ce qui a trait à l'équité de l'emploi pour les personnes handicapées d'une part et, d'autre part, de la façon de rendre l'enceinte du Parlement entièrement accessible aux personnes vivant avec des déficiences.

Lors de cette audience, le Président a annoncé qu'il avait créé un Groupe de travail sur les invalides et les handicapés qui serait chargé de mettre au point un plan d'action détaillé et réaliste pour favoriser les possibilités d'emploi et de promotion pour les personnes handicapées au sein de la Chambre des communes et pour faire en sorte que la Chambre des communes, en temps qu'institution publique, soit, de la façon la plus réaliste possible, accessible aux Canadiens ayant une déficience.

Les membres du Groupe de travail étaient les suivants :

Guyanne Desforges, agent de formation, Direction générale de la logistique;
Mary-Anne Griffith, greffier adjoint, Recherche;
Pierre Joyal, chef, Planification et évaluation, Systèmes d'information et de soutien;
Pierre Legault, chef, Division des systèmes d'informatique;
Ginette Sabourin, Section des relations du travail, Direction générale des ressources humaines;
Jean Spénard, directeur de la logistique;
Randy Wood, chef de la dotation, Direction générale des ressources humaines;
Marcel Bégin, administrateur immobilier, Travaux publics Canada.

Le Groupe de travail était présidé par Robert Desramaux, directeur des systèmes d'information et de soutien.

Compte tenu du délai de 60 jours imparti au Groupe de travail pour produire un plan d'action, les membres du groupe ont travaillé en plus petits groupes pour aborder des questions d'accessibilité aux immeubles, d'équité en matière d'emploi, de dissémination de l'information et de prestation de services au public et des engagements de la direction. Bien que le plan d'action n'aborde que les questions et les politiques qui relèvent de la juridiction administrative du Président, plusieurs des politiques d'emploi proposées pourraient être adoptées par les députés en leur qualité d'employeurs individuels. Présentement, le plan d'action ne fait pas état de l'accessibilité des bureaux de comté des députés.

Ce plan d'action est divisé en quatre sections, chacune indiquant des mesures à prendre et des échéances : accessibilité, politique d'emploi, communications publiques et engagements de la direction.

L'annexe A fournit un résumé complet de toutes les mesures à prendre, des échéances pour la réalisation et de l'état des activités en cours.

Le Groupe de travail tient à remercier *Unhandicappers Limited*, une société d'Ottawa ayant travaillé sous contrat, qui a mis au point une liste détaillée des barrières physiques que présente l'enceinte du Parlement et qui a participé à la préparation de la

liste des priorités pour la correction de ces barrières. Le Groupe de travail a aussi reçu les avis et les idées de membres du Sous-comité sur les invalides et les handicapés et de Richard Nolan, directeur exécutif, Secrétariat, Condition des personnes handicapées, Secrétariat d'État, de Joanne DiSano, chef, Groupe d'action positive, Conseil du Trésor du Canada, de Suzanne Azzie, coordonnatrice, Programme pour les personnes handicapées, Bureau de dotation de la région de la Capitale nationale, Commission de la Fonction publique, et de M. John Strome, conseiller en politique, Emploi et Immigration Canada.

I. Accessibilité

La clé de ce plan d'action est l'amélioration de l'accès aux bâtiments occupés par les députés et le personnel de la Chambre des communes. Le succès des politiques d'emploi proposées ailleurs dans ce rapport dépend de la possibilité qu'ont les employés ayant des limitations fonctionnelles ou des déficiences sensorielles d'accéder sans difficulté à l'enceinte du Parlement. L'efficacité de la plupart des propositions de ce rapport dans l'implantation de services aux visiteurs ayant une déficience dépend de la même prémisse.

Les membres du groupe de travail n'avaient pas l'expertise nécessaire pour décrire et analyser avec précision et en détail les barrières physiques des six bâtiments occupés par la Chambre des communes et affectant les personnes ayant des limitations fonctionnelles ou de déficiences sensorielles. En conséquence, il a fallu confier à une société d'Ottawa, la *Unhandicappers Limited*, le contrat d'examen détaillé des bâtiments, de description des barrières et d'élaboration d'une liste de priorités pour améliorer l'accès aux bâtiments.

La *Unhandicappers Limited* a affecté une équipe de trois personnes à cette tâche, l'une spécialisée en ce qui concerne les limitations fonctionnelles, une autre dans les déficiences sensorielles et la troisième dans les questions d'architecture pouvant affecter les personnes handicapées. Ces trois spécialistes ont bénéficié de l'aide de deux membres du groupe de travail.

Entre le 20 et le 28 novembre, ces cinq personnes ont circulé dans les six bâtiments pour les inspecter : les édifices de l'Est, du Centre et de l'Ouest et les édifices de la Confédération, Wellington et La Promenade.

Les observations ont été faites sur la base d'un échantillonnage établi comme suit :

- 100 % de toutes les entrées des bâtiments;
- 100 % de tous les couloirs;
- 100 % de tous les escaliers;
- 100 % de tous les ascenseurs;
- 100 % de toutes les cafétérias;
- 24 % de tous les bureaux du personnel administratif;
- 11 % de tous les bureaux des députés;
- 100 % de toutes les tribunes d'observation;
- 100 % de toutes les salles de toilette.

L'inspection avait pour objet d'étudier et d'évaluer deux ensembles de critères :

Les conditions physiques : Elles font référence à des éléments physiques observables et mesurables. Les éléments physiques qui ont été évalués sont ceux qui doivent faciliter la

conception sans obstacle et qui sont reconnus par la SCHL, Travaux publics Canada, Héritage Canada et le Code du bâtiment de l'Ontario 1986. L'état physique des lieux visités a été noté comme suit :

- ne répond pas aux normes de conception sans obstacle;
- répond aux normes de conception sans obstacle;
- dépasse les normes de conception sans obstacle.

De plus, la *Unhandicappers Limited* a mis au point une liste de vérification des conditions générales que l'équipe a utilisée.

Les conditions générales : La liste de vérification des conditions générales fait référence à l'état qualitatif général des conditions physiques. Cela permet d'évaluer les dimensions abstraites d'éléments concrets; par exemple, un cubicule de toilette peut être conçu sans obstacle, mais la disposition spatiale des éléments peut laisser à désirer.

Pointage : Après l'attribution de points aux conditions physiques et générales, l'analyse suivante a pu être réalisée.

1. *Conditions physiques*

Pour chaque secteur, on a établi une moyenne pour désigner la fréquence avec laquelle les éléments répondaient aux normes, ne répondaient pas aux normes ou dépassaient les normes de conception sans obstacle.

2. *Conditions générales*

Au chapitre des conditions générales, des points ont été attribués pour chaque endroit visité (sur une échelle de 0 = piètre, à 4 = excellent) et l'on a ensuite fait une moyenne des points attribués.

Les résultats de ce sondage sont contenus dans un rapport de 285 pages présenté au Groupe de travail le 9 décembre 1986. À ce rapport s'ajoute également une annexe de 700 pages énumérant chacun des documents établis lors de la visite des lieux. Étant donné la masse des renseignements ainsi disponibles, il est impossible de présenter dans les détails toutes les conclusions du rapport dans le cadre du rapport du Groupe de travail. On peut cependant faire des observations générales pour chacune des caractéristiques principales des bâtiments examinés.

Vue d'ensemble

Accès aux bâtiments

Le sondage a permis de constater que les terrains de stationnement destinés aux personnes handicapées étaient rares et qu'ils ne répondaient pas aux normes de conception sans obstacle (CSO). Le stationnement le mieux aménagé était situé à l'entrée nord-est-centre de l'édifice de la Confédération; ce n'était pas idéal, mais c'était ce qu'il y avait de mieux. Le principal problème concernant ce stationnement, c'est la distance par rapport à l'entrée et l'éclairage. Les aires de stationnement adjacentes aux édifices du Centre et de l'Ouest pour personnes handicapées sont éloignées des entrées aménagées pour ces personnes et les espaces sont trop étroits.

Tous les bâtiments ont au moins une entrée désignée pour les personnes handicapées. Ces entrées sont généralement acceptables et présentent des problèmes mineurs quant à la rampe d'accès et à l'éclairage. Aucun des bâtiments n'offrait de sonnette ni de mécanisme d'ouverture automatique des portes.

Les approches des bâtiments étaient généralement bonnes; l'éclairage de nuit devrait cependant être amélioré. Les boutons de contrôle de l'ambiance (les commandes d'éclairage et de chauffage) dans la plupart des bâtiments ne répondaient pas aux normes CSO; ils étaient soit trop hauts, soit inexistants.

Couloirs

On a noté que les couloirs présentaient des déficiences au chapitre de l'affichage, des commandes de contrôle d'ambiance, d'équipement d'incendie et de sécurité et d'indications.

Les édifices du Centre, de la Confédération et de l'Ouest partageaient un problème commun apparent d'entreposage; on y a trouvé beaucoup d'équipement et de mobiliers en travers des couloirs.

Escaliers

On a constaté que les escaliers étaient en bonne condition. Dans tous les cas, il manque un prolongement de 300 mm au sommet et à la base des mains courantes. Les contremarches des escaliers dans l'édifice de La Promenade étaient ajourées alors que le cahier des charges du bâtiment précisait des contremarches pleines. En règle générale, les mains courantes étaient trop basses; elles doivent être au moins à 810 mm. Dans la plupart des escaliers, l'éclairage était déficient.

De façon générale, les escaliers de l'édifice de l'Est avaient besoin d'être réaménagés. Les planchers étaient usés et glissants et l'éclairage était déficient.

Ascenseurs

Les ascenseurs de tous les bâtiments, à l'exception de ceux de l'édifice de La Promenade, partagent un problème commun d'accessibilité à l'ascenseur lui-même et aux commandes d'urgence, de déficience au niveau de l'affichage (numéros en relief sur les touches des étages), de signaux sonores et de mains courantes.

Rampes

De façon générale, les rampes, la pente des rampes et les mains courantes étaient mal conçues.

Caféterias

On a constaté que les caféterias et les restaurants étaient généralement accessibles. Le meilleur exemple quant à l'aménagement est la cafétéria de l'édifice de l'Ouest.

Dans le cas des autres caféterias, le problème le plus fréquent était la disposition des tables et le dégagement sous les tables.

Bureaux du personnel

Le problème commun à tous les bureaux du personnel en est un d'affichage, de poignées de portes et de dégagement intérieur. Les plaques protectrices au bas des portes n'avaient que quatre pouces de haut alors qu'elles devraient en avoir de six à huit, pour faciliter l'accès des fauteuils roulants.

Bureaux des députés

Comme dans le cas des bureaux du personnel, les bureaux des députés partagent des problèmes communs en ce qui a trait aux poignées de portes, à l'affichage et aux plaques protectrices de bas de porte. Le dégagement et l'aménagement étaient généralement déficients, ce qui rendait l'accès assez difficile pour les fauteuils roulants. Il faut noter que la texture des tapis du bureau de plusieurs députés nuisait grandement au mouvement des fauteuils roulants (plus le tapis est épais, plus les manoeuvres sont difficiles).

Tribunes d'observation

L'aménagement de toutes les tribunes d'observation était généralement acceptable. Toutefois, les tribunes de l'est et de l'ouest ne sont accessibles que par des escaliers. Les poignées de portes, l'affichage et les plaques protectrices de bas de porte n'étaient pas satisfaisants. On a constaté que tous les observateurs en fauteuils roulants ne peuvent accéder qu'aux rangées du fond et que les observateurs présentant des difficultés ambulatoires choisissaient de ne pas se risquer dans les escaliers abrupts donnant accès aux meilleures places assises et d'observation. On notait également un manque évident de sièges et de possibilités d'aménagement pour les observateurs en fauteuils roulants.

Salles de toilette

L'équipe qui a fait le sondage a été incapable de trouver une salle de toilette de conception sans obstacle. Plusieurs étaient conçues en fonction des personnes handicapées, mais elles comportaient toutes des déficiences majeures.

Résumé

En résumé, bien qu'un grand nombre de déficiences ait été relevé, il n'en demeure pas moins que les six édifices ayant fait l'objet de l'examen sont au moins accessibles aux personnes handicapées. Néanmoins, il faudrait entreprendre un assez grand nombre de réaménagements coûteux pour que tous les bâtiments soient d'accès sans obstacle. Compte tenu du temps imparti au groupe d'étude, il n'était pas possible de présenter une estimation des coûts ni un calendrier des rénovations et des travaux de construction à faire. Il faudra pour cela compter sur l'apport et l'analyse de Travaux publics Canada et des responsables de la Chambre.

Plusieurs des déficiences relevées peuvent être corrigées rapidement, sans qu'il en coûte trop cher. Les travaux sont déjà en cours dans plusieurs secteurs, comme le réaménagement du mobilier et l'élimination d'obstacles dans les couloirs. L'affichage est un autre domaine qui peut être corrigé assez rapidement. Il restera tout de même un certain nombre de rénovations majeures et de réaménagements qui seront coûteux et long à réaliser. De façon générale, il semblerait possible d'élaborer un plan d'action détaillé, y compris un calendrier et une estimation préliminaire des coûts, d'ici le 1^{er} juin 1987. Un rapport provisoire sur les correctifs sera présenté d'ici le 1^{er} avril 1987.

L'ampleur des rénovations à entreprendre est telle que le calendrier des travaux devrait s'étaler sur une période de trois ou quatre années financières. Toutefois, le plan d'attaque devrait accorder la priorité à l'édifice du Centre (en raison de son importance comme attraction touristique). Ensuite, la priorité pour les correctifs devrait aller aux stationnements et aux accès des bâtiments d'abord, puis aux améliorations à apporter aux couloirs, aux escaliers, aux salles de toilette et aux cafétérias. Par la suite, la priorité pourra aller aux mains courantes à l'intérieur des bâtiments et à la correction de déficiences dans les bureaux du personnel et des députés. Plusieurs correctifs peuvent être faits concurremment et ce plan d'attaque ne devrait pas être perçu uniquement comme étant séquentiel. De plus, la priorité sera accordée aux rénovations qui sont nécessaires pour rendre certains endroits plus accessibles aux employés handicapés nouvellement recrutés.

Enfin, le directeur de la Logistique assurera la coordination afin que toutes les rénovations en cours à la Chambre des communes tiennent compte d'éléments architecturaux et autres et pour que les rénovations répondent aux normes de conception sans obstacle.

II. Politiques d'emploi

1) Recrutement

Afin que les personnes handicapées puissent obtenir un emploi à la Chambre des communes, il est essentiel qu'ils soient mis au courant des possibilités d'emploi, qu'ils soient encouragés à postuler un emploi, que l'on établisse un répertoire des candidatures et que les gestionnaires de la Chambre des communes soient tenus d'étudier ces candidatures sur la base des compétences.

Les politiques de dotation de la Chambre des communes prévoient que les employés actuels aient la priorité lors de concours pour des postes vacants. À court terme, cela signifie qu'il faudra concentrer des efforts sur le recrutement de personnes handicapées pour des postes d'entrée au sein de divers groupes d'emploi. En conséquence, les mesures de politique et opérationnelles décrites ailleurs dans ce plan d'action feront en sorte que l'avancement professionnel des personnes handicapées sera fondé sur la compétence et le mérite.

On compte 1 600 personnes détenant un emploi sur une base indéterminée et relevant de la catégorie «cols bleus» (hommes de métier, personnel d'entretien, travailleurs de restaurant, messagers) et quelque 47 % occupant des postes de «cols blancs» (personnel de procédure, gestionnaires, personnel de soutien et de secrétariat). Dans ce contexte, la Chambre est un employeur de taille relativement petite si on le compare à l'employeur principal de la région de la Capitale nationale, la Commission de la Fonction publique. De plus, plusieurs candidats possibles pensent, à tort, qu'en présentant leur demande d'emploi à la Commission de la Fonction publique, ils s'assurent que leur candidature sera étudiée pour des emplois à la Chambre.

La Commission de la Fonction publique a constitué une longue liste de personnes handicapées cherchant un emploi. Le groupe de travail en est venu à la conclusion que la Chambre devrait profiter de cette ressource et chercher à négocier avec la Commission un accord visant l'utilisation de ce répertoire pour incorporer, dans la mesure du possible, les demandes d'emploi de la Commission au répertoire de candidatures de la Chambre. Par ailleurs, la Commission a accepté de se référer

systematiquement aux nouvelles demandes d'emploi provenant de personnes handicapées lorsque ces personnes semblent avoir des qualifications correspondantes à celles exigées par la Chambre.

Enfin, la Commission a proposé de réaliser des recherches individuelles dans ce répertoire afin de relever les candidatures pour les postes spécialisés de la Chambre des communes lorsque le petit nombre et les exigences spécialisées de ces postes rendent peu pratique le maintien des demandes d'emploi actuelles inscrites au répertoire de candidatures de la Chambre.

Voici un résumé des mesures spécifiques qui devront être prises concernant les pratiques de recrutement de la Chambre :

- la Direction générale des ressources humaines augmentera son répertoire de candidatures de personnes handicapées en se servant du répertoire des candidatures de la Commission de la Fonction publique;
- une entente a été conclue avec la Commission de la Fonction publique pour que celle-ci réfère systématiquement à la Chambre des communes les nouvelles candidatures de personnes handicapées;
- la Direction générale des ressources humaines demandera à la Commission de la Fonction publique de référer les candidatures de son répertoire dans le cas des postes uniques ou spécialisés.

2) Le processus de sélection

Les concours visant les promotions au sein de la Chambre des communes sont fondés sur le principe du mérite. Alors qu'en théorie une telle mesure devrait faire en sorte que les personnes handicapées aient des chances égales d'avancement, ce n'est pas toujours le cas dans la réalité. Malheureusement, certains des éléments du processus traditionnel de sélection créent des obstacles aux candidats qui ont certaines déficiences.

Pour corriger la situation en ce qui a trait aux problèmes les plus évidents, les mesures suivantes sont proposées :

- description et utilisation par les agents de dotation d'outils d'examen et de sélection; parmi ceux-ci, mentionnons:
- les candidats malentendants ayant des difficultés d'élocution auront la possibilité de subir des examens écrits en remplacement de la plupart ou de toutes les entrevues personnelles qui constituent le processus de la sélection;
- les comités de sélection auront à leur disposition des interprètes en langage gestuel pour interviewer les candidats malentendants;
- les candidats malvoyants subiront tous les examens écrits de façon orale;
- à la discrétion du directeur général des Ressources humaines, le processus officiel de sélection sera remplacé par une évaluation subjective, faite par un comité de sélection, de l'à-propos de la nomination des personnes ayant une déficience intellectuelle.

Vu qu'il est impossible d'anticiper les besoins spéciaux de chacun et d'y donner suite, le Groupe de travail en vient néanmoins à la conclusion qu'il devrait être possible pour la Direction générale des ressources humaines de faire en sorte de répondre rapidement aux situations spéciales qui se présentent. À cet égard, il est proposé :

- **qu'un agent de la Direction générale soit affecté aux demandes de renseignement provenant des employés handicapés en ce qui a trait à leurs droits et aux dispositions spéciales qui existent pour les aider et pour agir comme ombudsman afin que l'on donne suite aux besoins particuliers non prévus des employés handicapés qui n'ont pu être prévus.**

Enfin, on en est venu à la conclusion que les moyens traditionnels utilisés pour informer les employés des possibilités de promotion, c'est-à-dire l'affichage des avis de concours, n'est peut-être pas directement accessible aux personnes handicapées. Pour corriger la situation, les mesures suivantes sont proposées :

- **que les personnes handicapées pour qui il est difficile de visiter régulièrement les endroits où seront affichés ou distribués les avis de concours, puissent s'inscrire auprès de la Section de dotation et que tous les avis de concours soient transmis à leur lieu de travail par courrier interne;**
- **que les avis de concours, le détail des exigences et le profil du poste pour tous les postes faisant objet d'une dotation soient disponibles en français ou en anglais sur cassette sonore à l'intention des employés malvoyants, moyennant un préavis de 24 heures;**
- **en attendant que tous les bâtiments du Parlement soient entièrement accessibles aux personnes utilisant un fauteuil roulant, que tous les avis de concours précisent si le lieu de travail est accessible en fauteuil roulant.**

3) **Obstacles à l'emploi et restructuration des postes**

Au coeur du système de rémunération de la Chambre des communes, se trouve la description des postes. Toutes les descriptions servent à répartir les postes au sein des groupes et des niveaux professionnels, chacun correspondant à une échelle de salaire. La description est également le document à partir duquel l'avis de concours, l'énoncé de qualités et le profil de sélection sont préparés. Enfin, elle permet d'établir les exigences d'un poste en matière de langue officielle.

Beaucoup de descriptions sont particulières à un poste, mais, à la Chambre des communes, certaines (que l'on désigne parfois comme des descriptions d'emploi «génériques») peuvent couvrir tout un ensemble de postes. Par exemple, la description du poste de messenger est la même pour tous les messagers de la Chambre. Dans le cas de ces descriptions d'emploi dites génériques, qui dans le contexte de la Chambre des communes couvrent un nombre considérable de postes, la plupart des titulaires accomplissent en général la plupart ou la totalité des tâches, qui y sont décrites. Il peut y avoir des variations en ce sens que certains employés peuvent ne pas être tenus d'accomplir certaines fonctions. De façon générale, cela n'est pas considéré comme un problème. Si toutefois une tâche mineure fait partie d'une description générique, parce que certains employés peuvent être tenus de l'accomplir à un moment quelconque, et si cette tâche ne peut être accomplie par exemple, par quelqu'un qui utilise un fauteuil roulant, on dit alors qu'il existe un obstacle artificiel à l'emploi.

Pour illustrer la manière dont on pourrait tirer avantage de cette situation, prenons le cas de la création d'un nouveau poste qui combinerait un sous-ensemble de fonctions propres à des postes connexes dans un groupe de travail donné. Un tel poste pourrait être structuré de manière à pouvoir être occupé par un employé ayant une déficience intellectuelle et avoir le même niveau de classification que d'autres postes du groupe de travail.

Lors de la dotation de postes, il est essentiel que les gestionnaires hiérarchiques et les agents de dotation s'assurent que les exigences physiques du poste, qui font partie de l'énoncé des exigences du poste, ne constituent pas d'obstacles artificiels. Afin d'aider les gestionnaires et les agents de dotation, il est proposé :

- **que la Section de la rémunération de la Direction générale des ressources humaines mette au point une méthode systématique qui, appliquée à une description d'emploi, permette de définir de bonne foi les exigences physiques d'un poste.**

À titre de mesure pro-active de restructuration de certains postes au sein des grandes familles d'emplois homogènes existant à la Chambre des communes, il est proposé :

- **que la Section de la rémunération de la Direction générale des ressources humaines entreprenne une étude systématique des descriptions génériques d'emploi les plus importantes afin de repérer les barrières artificielles et, lorsque la chose est faisable du point de vue opérationnel, de regrouper les fonctions pour constituer quelques nouveaux postes qui puissent être facilement confiés à des personnes handicapées, particulièrement à des personnes ayant une déficience intellectuelle.**

La plupart des postes à la Chambre des communes exigent la connaissance des deux langues officielles du Canada. En conséquence, la politique de dotation de la Chambre exige que les candidats satisfassent aux exigences linguistiques d'un poste avant d'y être affectés. Cette politique est essentielle pour que les députés, le personnel de la Chambre et le public reçoivent tous les services de la Chambre dans la langue officielle de leur choix.

Par contre, cette politique peut être discriminatoire envers les personnes handicapées. De nombreuses personnes ayant une déficience intellectuelle ont un niveau de maîtrise des deux langues officielles qui peut dépasser les exigences d'un poste en particulier. Malgré cela, dans une majorité de cas, ces personnes seraient incapables de réussir un test de langue seconde tels qu'ils sont donnés à l'heure actuelle. Bien qu'il soit possible de concevoir des outils spécialisés pour vérifier ces capacités, il serait plus efficace de simplement examiner quelques-uns des obstacles que présentent les politiques linguistiques pour en exempter certaines personnes de leurs dispositions.

Il s'agit là d'une question très complexe que le Groupe de travail n'a pu aborder de façon convenable pendant la préparation de ce plan d'action. Comme le problème est très réel, voici ce qu'il est recommandé :

- **que la Direction générale des ressources humaines entreprenne une étude détaillée des politiques linguistiques officielles actuelles et des pratiques d'examen linguistique afin de décrire tout obstacle que ces éléments posent aux personnes handicapées (particulièrement aux personnes ayant une**

déficience intellectuelle) et qu'elle fasse des recommandations visant la modification de la politique sur les langues officielles de la Chambre afin d'éliminer ces obstacles.

4) Aides techniques

Des progrès remarquables ont été accomplis au cours des dernières années dans la mise au point d'aides techniques et d'outils spécialisés pour permettre aux personnes handicapées de travailler et d'atteindre un certain niveau d'indépendance au travail, progrès que plusieurs trouveraient étonnants.

Ces aides sont coûteuses à l'achat et dépassent les moyens de beaucoup de personnes¹. Alors que beaucoup d'employeurs achètent des aides techniques au nom des employés handicapés, les dispositions de la Chambre en matière de budget exigeraient du gestionnaire qui s'apprête à embaucher une personne handicapée d'absorber le coût de toute aide sur son budget en capital, souvent limité. Afin d'éliminer une telle mesure de désincitation pour les gestionnaires de la Chambre des communes, il est proposé :

- de prévoir un montant unique de dépenses en capital de l'ordre de 50 000 \$ et par la suite (à compter de l'année financière 1987-1988) de prévoir pour la Chambre des communes un budget annuel de dépenses en capital de 20 000 \$ pour l'achat ou l'allocation d'aides techniques pour les employés nouvellement recrutés ou pour les employés qui deviennent handicapés. Ce budget serait géré par la Direction générale des systèmes d'information et de soutien.

Le montant de ce budget serait revu chaque année et ajusté à la hausse le cas échéant. Afin d'étendre le pouvoir d'achat de ces fonds, la Direction générale des ressources humaines pourrait chercher à négocier des ententes de financement d'aides techniques auprès des commissions des accidents du travail et des compagnies d'assurance qui offrent une assurance-invalidité aux employés de la Chambre des communes. Ces organisations acceptent souvent d'amortir en totalité ou en partie le coût des aides techniques afin de faciliter le retour au travail d'employés ayant une déficience.

Malgré ces initiatives, il existera toujours des circonstances où la courte durée d'emploi d'une personne est telle qu'il n'est pas avantageux de faire l'acquisition d'une aide technique coûteuse. En prévision de ces circonstances, la Commission de la Fonction publique a établi une banque d'aides techniques accessible aux ministères du gouvernement fédéral.

- La Direction générale des ressources humaines de la Chambre des communes vient tout juste de négocier une entente avec la Commission de la Fonction publique en vertu de laquelle la Chambre, qui n'est pas un ministère ou une agence du gouvernement fédéral, pourra faire des emprunts de courte durée à la banque d'aides techniques. Ces prêts seront également accessibles pendant que la Chambre cherche à obtenir l'aide d'un fournisseur ainsi que pendant de courtes périodes d'évaluation, permettant d'établir si une aide en particulier répond aux besoins d'une personne, avant que la Chambre n'en fasse l'achat.

¹. À titre de renseignement, il y a un secteur où la Chambre des communes est bien placée pour profiter de la technologie déjà en place. Le système de courrier électronique du réseau OASIS peut aujourd'hui permettre aux employés malentendants d'accéder instantanément à presque tous les secteurs de service et à tous les fonctionnaires de la Chambre des communes.

De plus,

- **en ce qui concerne l'acquisition d'aides techniques, il faudra accorder la priorité aux employés de la Chambre qui sont devenus handicapés en cours d'emploi afin de faciliter leur réintégration à leur emploi antérieur ou à un nouveau poste.**

Enfin, étant donné que les nouveaux développements dans le domaine des aides techniques sont si rapides,

- **l'agent de recherche pour les achats de la Direction de la gestion du matériel de la Chambre sera chargé de se tenir au courant des développements dans le domaine des aides techniques pour les personnes handicapées et constituera une documentation technique sur ces aides;**
- **l'agent de recherche pour les achats ainsi que les représentants appropriés de la Direction générale des ressources humaines se rendront à une importante exposition d'aides techniques organisée par Approvisionnements et Services Canada et prévue pour le mois de février 1987.**

Cette recherche de produits comprendra l'établissement de sources d'approvisionnement et l'évaluation de petits autobus capables d'accueillir des personnes handicapées en prévision du remplacement des véhicules qui servent présentement à cette fin sur la Colline.

5) Accroître la sensibilisation

La plupart des gens ne sont pas très conscients des besoins particuliers des personnes handicapées et connaissent fort mal les capacités de ces personnes. À cet égard, le personnel des ressources humaines de la Chambre et les gestionnaires hiérarchiques ne sont pas différents de l'ensemble de la population. Le succès de divers plans élaborés ailleurs dans ce document dépend, dans une large mesure, d'une plus grande sensibilisation des gestionnaires aux aptitudes et aux capacités dont peuvent faire preuve les personnes handicapées dans l'exercice d'un emploi. Dans certains cas, il est également essentiel de préparer les collègues éventuels et les superviseurs afin qu'ils réagissent mieux aux besoins particuliers de certains travailleurs handicapés avant que ceux-ci ne soient intégrés au groupe de travail.

Heureusement, d'autres employeurs et diverses associations de personnes handicapées ont fait beaucoup dans ce secteur. En conséquence, la Chambre des communes est en mesure de choisir, parmi un certain nombre d'excellents programmes et d'outils de formation, ceux qui l'aideront à sensibiliser davantage le personnel des Ressources humaines, les gestionnaires, les superviseurs et les employés au sujet des capacités et des besoins professionnels des personnes handicapées.

La Chambre des communes dispose également d'un outil de formation unique, le réseau OASIS. La capacité de demande du réseau est une bonne façon d'offrir, par exemple, des ensembles audio-visuels destinés à dissiper les conceptions erronées de plusieurs concernant les personnes handicapées. De la même manière, des ensembles audio-visuels spéciaux destinés à ceux qui participent au processus de dotation, tant l'interviewé que l'intervieweur, pourraient être préparés et montrés selon les besoins, là où la chose est nécessaire à l'intérieur du Parlement.

Les plans d'action suivants sont destinés à deux groupes cibles différents. D'une part, on reconnaît qu'il faut de l'information générale pour dissiper les mythes concernant les personnes handicapées. D'autre part, il y a un besoin d'information spécialisée pour aider les agents et les gestionnaires de personnel à recruter des personnes handicapées et également les superviseurs et les collègues de travail là où des personnes handicapées doivent être embauchées.

Il est proposé :

- que la Section de la planification et de la formation de la Direction générale des ressources humaines mette au point une liste détaillée des programmes de formation disponibles et des aides audio-visuelles pouvant servir à améliorer le niveau de sensibilisation au sujet des capacités et des besoins des personnes handicapées;
- qu'une session particulière de formation soit mise au point et soit présentée aux agents de la Direction générale des ressources humaines. De plus, cette session devrait être enregistrée sur bande magnétoscopique par la Direction de la radiodiffusion et des versions revues et condensées devraient être produites en tant qu'aide à la formation pour d'autres groupes d'employés, y compris pour les membres des comités de sélection;
- à partir de la liste ci-dessus, que l'on fasse l'acquisition d'une sélection des aides audio-visuelles les plus pertinentes et que ces aides soient offertes aux membres et au personnel qui souhaitent les visionner grâce au réseau OASIS;
- que la Direction de la radiodiffusion prépare et organise une semaine de sensibilisation au cours de laquelle divers documents audio-visuels seraient diffusés sur le réseau OASIS et que cette semaine devienne un événement annuel en fonction du succès qu'elle connaîtra.

Enfin, il faut que l'on prenne conscience du rôle spécial du personnel de sécurité et des guides parlementaires de la Chambre des communes qui reçoivent et accueillent ceux qui visitent l'enceinte du Parlement. Dans le cas des touristes en particulier, le personnel de sécurité et les guides seront peut-être le seul contact personnel avec les employés de la Chambre. Bien que ces deux groupes aient fait l'objet de compliments bien mérités quant à leur façon de traiter le public, il serait peut-être opportun d'offrir au personnel de sécurité une formation spéciale sur les besoins particuliers des visiteurs handicapés. Il est donc recommandé :

- que la Section de la planification et de la formation de la Direction générale des ressources humaines prépare une trousse spéciale de sensibilisation décrivant les besoins particuliers des visiteurs handicapés et que ce programme soit présenté à tout le personnel de sécurité et à tous les guides parlementaires dans le cadre de leur formation et de leur perfectionnement.

6) Initiatives spéciales

Pour vraiment lancer le plan d'action, il faudra adopter une mise en marché dynamique des candidatures de personnes handicapées à des emplois et à d'autres fonctions importantes. Pendant une période de 12 à 18 mois, ce pourrait être là un emploi à temps complet pour au moins un agent de niveau intermédiaire. Afin que l'on accorde les ressources nécessaires à cette activité, dans le cadre de priorités diverses :

- la Direction générale des ressources humaines devrait disposer d'une année-personne supplémentaire et de ressources financières pour un salaire correspondant pendant la période de janvier 1987 à juillet 1988 afin qu'elle puisse recruter un agent responsable de la coordination, du développement et de l'implantation des politiques d'emploi décrites dans cette section.

Enfin, on propose l'établissement d'un programme spécial d'emploi pour favoriser le recrutement immédiat de personnes handicapées en dépit des restrictions budgétaires actuelles.

- Cinq années-personnes seront disponibles immédiatement pour un ensemble de postes de groupes professionnels dont la Chambre a un besoin permanent pour des employés à terme, pour faire des remplacements ou absorber des surplus de travail en période de pointe.
- Ces positions seront comblées par des personnes handicapées qui seront offert des emplois indéterminés et assumeront des postes dans divers secteurs d'activité pour des courtes périodes de temps.

D'une certaine manière, cette proposition permettra à la Chambre des communes d'établir sa propre agence d'aide temporaire. Cette approche offre plusieurs avantages. Les employés recrutés se verront offrir un emploi d'une durée indéterminée et non «déterminée»; ils seront exposés, pendant une courte période de temps, à différentes possibilités et recevront une formation dans divers secteurs d'activité de la Chambre; et, chose plus importante, ce seront les meilleurs agents de promotion parmi les gestionnaires et le personnel en ce qui a trait aux capacités des personnes handicapées. Les politiques actuelles de dotation de la Chambre prévoient que ces nouveaux employés devront avoir la priorité en vue des transferts à des postes permanents au sein des diverses unités organisationnelles de la Chambre au fur et à mesure des disponibilités. Ce faisant, ces personnes seront remplacées au sein du groupe des affectations temporaires par d'autres employés handicapés.

Finalement, au cours des trois derniers mois, la Chambre des communes a participé à un programme spécial en collaboration avec l'École secondaire Ridgemont où 12 jeunes adultes ayant une déficience intellectuelle ont pu acquérir une expérience pratique au sein d'un certain nombre d'unités organisationnelles de la Chambre des communes. Bien que l'évaluation finale de ce programme par le personnel de la Chambre et les responsables de l'École secondaire Ridgemont ne soit pas encore terminée, les résultats préliminaires indiquent que le programme a connu un succès marqué. On souhaite même qu'à la suite du programme, certains des étudiants qui y ont participé se voient offrir un poste à temps plein au sein de la Chambre. Il est donc proposé:

- sous réserve des résultats de l'évaluation finale du projet, que la Chambre des communes participe annuellement au programme de l'École secondaire Ridgemont ou à d'autres expériences de travail similaires destinées aux étudiants ayant une déficience intellectuelle et aptes à recevoir une formation.

III. Communications publiques

La Chambre des communes est chargée de communiquer avec divers publics. La Chambre est l'éditeur du compte rendu officiel de ses délibérations et de celle de ses comités et elle agit comme gardien des documents et dossiers présentés à la Chambre.

De plus, les bâtiments du Parlement constituent l'une des attractions touristiques les plus populaires du Canada, accueillant quelque 800 000 visiteurs par année.

Le Groupe de travail a étudié trois secteurs des activités de communication de la Chambre afin d'établir quels services sont disponibles de manière équitable aux personnes handicapées.

1) Le registre officiel

Le procès-verbal des délibérations de la Chambre des communes est disponible sous deux formes : le hansard, un texte imprimé, et la radiotélédiffusion quotidienne des Débats de la Chambre. Les registres imprimés sont accessibles, à toutes fins utiles, à tous les Canadiens sauf les personnes malvoyantes. La même chose s'applique aux fascicules des procès-verbaux et des témoignages des comités de la Chambre de même qu'aux rapports spéciaux qui sont publiés de temps à autres par divers comités.

Le seul groupe de personnes qui ne peut avoir un accès immédiat et équitable à tous les documents imprimés est celui des personnes malvoyantes. Heureusement, le hansard et les comptes rendus des témoignages des comités sont disponibles sur les bandes sonores servant à la transcription et à la publication. Il serait donc relativement simple de mettre ces rubans à la disposition de ces personnes. En théorie, la demande devrait être plus forte pour les témoignages entendus par les comités que pour le hansard, puisque les personnes malvoyantes ont au moins accès à la partie sonore de la télédiffusion des Débats de la Chambre. En supposant que la demande pour ce genre de document par ces personnes soit proportionnellement comparable à la demande du public pour la version publiée, la charge de travail de production et de diffusion de ces bandes sonores pourrait être absorbée par le personnel actuel responsable de l'enregistrement des débats. Il est donc proposé :

- que les bandes sonores des délibérations de la Chambre des communes et de ses comités soient mises à la disposition des personnes malvoyantes qui en font la demande².
- que les frais exigés pour ce service aux personnes qui ne sont pas employées par la Chambre ne représentent que le coût du ruban et que la Chambre absorbe les coûts d'enregistrement. De plus, il ne devra pas y avoir de frais quelconques lorsque le client fournit son propre ruban;
- que l'on fasse état, dans la version imprimée du hansard ainsi que dans celle du procès-verbal et du compte rendu des témoignages des comités, de la disponibilité du service de bandes sonores.

Les rapports spéciaux des comités sont autre chose puisqu'ils ne sont généralement pas produits à partir de l'enregistrement des comités. Étant donné que la nature et le format de ces publications spéciales relèvent du comité lui-même, le groupe de travail recommande :

² Le groupe de travail constate que la Chambre a étudié la possibilité de diffuser les délibérations des comités à la radio et à la télévision et de permettre aux journalistes de faire leurs propres enregistrements sonores des délibérations. La Chambre n'a toujours pas décidé d'autoriser la diffusion publique des débats des comités. Avant d'implanter cette proposition, il faudra que la Chambre autorise, par ordre spécial, un accès plus vaste ou qu'elle autorise tout au moins la diffusion de cassettes sonores des délibérations des comités aux personnes malvoyantes.

— que les greffiers des comités soient priés d'informer leurs comités de la possibilité d'offrir les rapports spéciaux sur bandes sonores.

Les délibérations de la Chambre des communes sont diffusées à l'échelle nationale en français et en anglais via satellite par la Société Radio Canada. Dans le cadre de sa programmation, la SRC offre un service d'interprétation en langage gestuel aux deux réseaux parlementaires français et anglais pendant la période quotidienne des questions (y compris les déclarations des députés en vertu de l'arrêté 21). Cette programmation est transmise aux compagnies de cablôdistribution partout au Canada et retransmise aux abonnés du câble. Plusieurs cablôdistributeurs offrent une couverture complète des délibérations, alors que d'autres ne diffusent que la période des questions. Il n'existe pas de données détaillées sur les auditoires, mais les données disponibles indiquent que ceux qui écoutent la période des questions sont plus nombreux que ceux qui écoutent les autres aspects des reportages. Le Groupe de travail en est venu à la conclusion que présentement, les coûts et les difficultés techniques que représente l'interprétation en langage gestuel des délibérations de la Chambre, autres que la période des questions ne sont pas justifiés compte tenu du fait que le texte officiel des délibérations est disponible aux personnes malentendantes sous forme imprimée le lendemain d'une séance.

Le groupe de travail a étudié la possibilité du sous-titrage en temps réel³ de la totalité des délibérations de la Chambre, mais l'absence de cette technologie dans une version française signifie qu'une portion seulement des Débats peut être sous-titrée pour les téléspectateurs de langue anglaise et que rien ne serait offert aux téléspectateurs de langue française. La technologie pour le sous-titrage est fort coûteuse et, compte tenu de l'auditoire potentiel infime et de la disponibilité d'un document imprimé, l'implantation de cette technologie n'est pas recommandée à l'heure actuelle. Toutefois, elle est pleine de promesse et le personnel de la Chambre continuera de s'y intéresser.

2) La Chambre des communes, attraction touristique

Comme il a été mentionné plus tôt, la Chambre reçoit des centaines de milliers de visiteurs chaque année. En 1980, le premier rapport du Comité spécial sur les personnes invalides et handicapées recommandait :

— que les immeubles du Parlement soient rendus immédiatement accessibles à toutes les personnes handicapées, tant visiteurs qu'employés.

On a beaucoup fait depuis 1980 pour que l'édifice du Centre soit accessible aux touristes ayant des limitations fonctionnelles. En 1985, l'Orateur de la Chambre se voyait décerner une récompense par le Comité pour un environnement sans obstacle de l'Institut de réadaptation d'Ottawa en reconnaissance des modifications importantes apportées à l'édifice du Centre et à la Tour de la Paix pour les rendre plus accessibles aux personnes handicapées. Cependant, comme en fait foi la section I de ce rapport, il reste beaucoup à faire pour les personnes ayant une limitation fonctionnelle ou une déficience sensorielle. Le groupe de travail estime qu'une fois que les problèmes d'accessibilité évoqués à la section I auront été corrigés, les personnes ayant des

³ Le sous-titrage en temps réel est une technologie développée chez nous et qui utilise un dispositif semblable à celui qu'utilise le sténographe du hansom, c'est-à-dire une machine reliée à un ordinateur central et programmée à l'aide d'un logiciel évolué. Ce logiciel comprend un ensemble de règles grammaticales et syntaxiques de la langue anglaise et un dictionnaire. La partie «phonétique» de la machine sténographique est «traduite» en un flot de texte qui peut être inséré au bas d'une image télévisée.

limitations fonctionnelles pourront visiter l'édifice du Centre au même titre que tout autre visiteur. Bien que l'élimination des obstacles physiques qui touchent les personnes ayant des déficiences sensorielles soit importante, le groupe de travail propose également les mesures suivantes :

- que l'on offre davantage de possibilités d'organiser des visites avec une interprétation en langage gestuel pour les personnes malentendantes. Idéalement, il faudrait inclure le recrutement de guides connaissant le langage gestuel ou offrir cette formation au personnel actuel. Le programme de guide de la Chambre des communes élaborera et implantera des programmes particuliers dans ce secteur avant l'ouverture de la saison touristique de l'été 1987;
- que l'on cherche à obtenir l'aide de l'Institut canadien national pour les aveugles pour la mise au point d'un programme de visites destiné aux visiteurs malvoyants. Ce programme pourrait prendre la forme d'une narration plus élaborée et plus détaillée offerte par les guides actuels ou pourrait tirer partie d'une forme quelconque d'un programme enregistré sur bandes sonores et disponible dans certaines galeries d'art et certains musées;
- que l'on produise une brochure spéciale en braille ou en gros caractères décrivant la Chambre des communes. Cette publication serait l'équivalent des beaux dépliants actuels (qui comportent essentiellement des photographies) offerts à tous les visiteurs, mais elle devrait comprendre beaucoup plus d'information au sujet de l'histoire et du rôle du Parlement canadien et une description plus détaillée des bâtiments.

3) Demandes de renseignements généraux

À l'heure actuelle, la Chambre des communes ne dispose pas d'un service de demandes de renseignements généraux. Le numéro de téléphone inscrit à cette fin dans les pages bleues de l'annuaire du téléphone donne accès au bureau de sécurité de l'entrée principale de l'édifice du Centre. C'est donc dire qu'à l'exception des personnes malentendantes, le public, y compris les personnes handicapées, est mal desservi en ce qui a trait à l'information générale concernant les activités du Parlement. On se penche activement sur ce problème et l'on s'affaire à revoir une stratégie de communication pour la Chambre des communes, et notamment à faire des recommandations pour la création d'un service central de renseignements. Si l'on devait mettre un tel service en place, il comporterait des terminaux appropriés pour que les personnes malentendantes utilisant le système «Visuor» ou d'autres dispositifs de télécommunications aient un accès égal à tous les services de renseignements offerts au public par la Chambre des communes.

Entretemps, le bureau du directeur des Communications fera l'acquisition d'un appareil «Visuor» et offrira un service de renseignements généraux du lundi au vendredi entre 9 h et 17 h, H.N.E. Dans de nombreux cas, il sera nécessaire d'obtenir des renseignements afin de répondre aux demandes provenant d'autres directions générales de la Chambre. Toutefois, ce service permettra de recevoir les demandes de renseignements généraux provenant des personnes malentendantes et permettra à ces gens d'obtenir des réponses précises et utiles.

IV. Engagements de la direction

Le rapport du Groupe de travail propose un certain nombre d'initiatives; plusieurs ont déjà été implantées, mais plusieurs autres exigeront des efforts importants et un suivi pendant encore un certain temps. Le Président et les directeurs généraux de la Chambre ont fait part de leurs engagements vis-à-vis des objectifs décrits dans ce rapport. Il importe aussi que les gestionnaires principaux de la Chambre partagent cet engagement et que l'on évalue leur participation à l'implantation des mesures. Le Groupe de travail recommande donc :

- **que les directeurs généraux communiquent ce plan d'action à leurs gestionnaires supérieurs afin d'établir dans quelle mesure chacun de ces gestionnaires réussira à implanter avec succès les éléments du plan d'action dont il ou elle a la responsabilité. Cet élément constituera un facteur spécifique d'évaluation dans le cadre de l'évaluation annuelle de rendement (sur laquelle sont fondées les augmentations de salaire au rendement).**

Afin d'assurer le suivi et l'évaluation de l'implantation de ce plan d'action, il est recommandé :

- **qu'un comité de gestionnaires supérieurs de la Chambre soit créé pour rendre compte deux fois par année au Comité exécutif de la Chambre des communes de l'état de l'implantation du plan d'action.**

Ce comité devrait être composé de représentants principaux de chacun des trois secteurs; une représentation des directions des Ressources humaines et de la Logistique serait essentielle.

ANNEXE CINQ

LISTE DES TÉMOINS



HOUSE OF COMMONS
CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA
K1A 0A6

Le 29 janvier 1987

Monsieur Patrick Boyer, député
Président
Sous-comité sur les invalides et les handicapés
Pièce 449, Édifice de l'Ouest
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur,

Je désire vous informer qu'à la réunion d'hier soir le Bureau de la régie interne a approuvé d'emblée les mesures contenues dans le rapport du Groupe de travail de la Chambre des communes sur les invalides et les handicapés.

Les membres du Bureau se sont dits d'avis que la Chambre des communes devait faire preuve de leadership à cet égard et ont approuvé l'affectation de fonds pour les six années-personnes nécessaires à l'élaboration et à l'application des nouvelles politiques d'emploi, ainsi que pour l'achat ou la location de dispositifs d'aide.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le Président de la Chambre des
communes et Président du Bureau

John A. Fraser

c.c. Tous les membres du Bureau de la régie interne

LISTE DES TÉMOINS

Le jeudi 24 avril 1986:

Du ministère du Secrétariat d'État:

L'honorable Benoît Bouchard, Secrétaire d'État
et Ministre responsable de la
condition des personnes handicapées;

Richard Dicerni, sous-secrétaire d'État adjoint —
Citoyenneté;

Richard Nolan, directeur exécutif, Secrétariat,
Conditions des personnes handicapées.

Le mercredi 7 mai 1986:

De la Coalition des Organisations provinciales ombudsman des handicapés:

Jim Derksen, président;

Irene Feika, vice-présidente;

Claude Bérubé, membre à titre personnel.

Le mercredi 21 mai 1986:

Du Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés:

J.R. Sarney, directeur exécutif national.

Du Advocacy Resource Centre for the Handicapped:

Shari Stein, avocate.

Le mercredi 4 juin 1986:

De la Société canadienne des postes:

Keith Jolliff, vice-président, Administration;

Harold Dunstan, directeur général, Relations de travail;

Marty Schreiter, directeur, Droits à l'égalité.

D'Emploi et Immigration Canada:

Martha Hynna, directrice exécutive, Services d'emploi;

John Strome, directeur intérimaire, Emploi des personnes
handicapées.

Le mercredi 18 juin 1986:

De Transports Canada:

Ramsay Withers, sous-ministre;

Jack Gaum, directeur, Programme du transport des personnes handicapées.

Le mercredi 5 novembre 1986:

De la Chambre des communes:

L'honorable John A. Fraser, C.P., député
Président de la Chambre des communes;

Edward Riedel, administrateur par intérim.

Le jeudi 20 novembre 1986:

De la Commission canadienne des droits de la personne:

R.G.L. Fairweather, président;

Hanne Jensen, directeur — Plaintes et mise en oeuvre;

Don Johns, chef, Section des services du personnel.

Le mercredi 21 janvier 1987:

De la Chambre des communes:

Edward Riedel, administrateur par intérim;

Robert Desramaux, directeur des systèmes d'information et de soutien.

PROCÈS-VERBAL

Le mercredi 11 février 1987

(5)

Le Sous-comité permanent des communications et de la culture sur les invalides et les handicapés se réunit aujourd'hui à huis clos à 15 h 40, dans la pièce 306 de l'Édifice de l'Ouest, sous la présidence de Patrick Boyer, (*président*).

Membres du Sous-comité présents: Patrick Boyer, Roland de Corneille, et Neil Young.

Aussi présents: De la Bibliothèque du Parlement: Maureen Baker. Du Secrétariat d'État: Skip Brooks.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 9 octobre 1986. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 novembre 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité entreprend l'étude d'un projet de rapport.

À 17 h 55, le Sous-comité ajourne ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous comité,
James A. Taylor

PROCÈS-VERBAL

Le mercredi 11 mars 1987

(6)

Le Sous-comité permanent des communications et de la culture sur les invalides et les handicapés se réunit aujourd'hui à huis clos à 15 h 35, dans la pièce 306 de l'Édifice de l'Ouest, sous la présidence de Patrick Boyer, (*président*).

Membres du Sous-comité présents: Patrick Boyer, Roland de Corneille, Bruce Halliday et Neil Young.

Aussi présents: De la Bibliothèque du Parlement: Maureen Baker. Du Secrétariat d'État: Skip Brooks.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 9 octobre 1986. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du 5 novembre 1986, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude d'un projet de rapport.

Il est convenu,—Que le projet de rapport soit adopté comme étant le Rapport initial et que le président le dépose à la Chambre des communes.

À 17 h 20, le Sous-comité ajourne ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité,
James A. Taylor

