Motions

ensuite, des audiences tenues au sujet du contenu de ce rapport.

Le président de la Commission de la Fonction publique a été appelé à témoigner devant le comité et il a fourni des chiffres en réponse aux questions relatives au rôle de la Commission dans la procédure d'embauchage et de dotation à la Fonction publique. En tant que nouveau député dans cette enceinte, j'ai appris beaucoup sur la procédure de dotation de la Fonction publique. J'ai appris, par exemple, qu'en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la dotation des postes à la Fonction publique incombe à la Commission, mais qu'elle délègue en fait 98 p. 100 de ses pouvoirs aux ministères. Même si, en apparence, la Commission est la pierre angulaire de toute la procédure, ce sont, en définitive, les ministères concernés qui se chargent d'administrer la procédure de dotation. Cela pose de véritables problèmes et c'est ce qui explique les recommandations contenues dans le rapport.

On recommande tout d'abord de simplifier et de condenser les règles et les règlements de dotation. D'après ce que j'ai retenu, tous les cadres de ministères doivent respecter un ensemble de règles et de règlements tenant en plusieurs volumes. Cependant, il semble qu'ils ne puissent bien comprendre, voire même lire, qu'une infime portion de ces règles et règlements. Ainsi, le comité en est venu à la conclusion que les divers cadres ne pouvaient bien respecter ces règles et règlements qui, si on les empilait, auraient probablement deux ou trois pieds d'épaisseur. Il s'agit donc d'une importante recommandation à laquelle la Commission de la Fonction publique devrait donner suite.

La recommandation sur laquelle je voudrais m'attarder le plus concerne les programmes d'action positive. Cette recommandation tend à ce que la Commission mette au point des méthodes efficaces de surveillance et d'évaluation des progrès que réalisent les ministères dans l'application des programmes d'action positive, et à ce qu'elle présente un rapport écrit faisant état des progrès réalisés à cet égard, d'ici au 30 novembre 1986. Notre Parlement a passé beaucoup de temps à discuter de l'équité en matière d'emploi. Nous avons même été saisis d'un projet de loi à cet égard qui a été débattu longuement à l'étape de la deuxième lecture et qui a donné lieu à bien des discussions au comité. Il est ensuite revenu à la Chambre et il y a eu de très longues délibérations à l'étape du rapport et à la troisième lecture. A ce que j'apprends, il y a également eu depuis de longues délibérations au Sénat à ce sujet.

Si j'ai bien compris, on a estimé en beaucoup de milieux que le projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi n'allait pas assez loin au sujet des problèmes de l'action positive, si on peut l'appeler ainsi. Vous vous souviendrez qu'il y avait quatre groupes cibles indiqués au projet de loi: les femmes, les handicapés, les autochtones et les minorités visibles. L'objet du projet de loi était de faire en sorte que dans toutes les relations régies par le droit fédéral, le principe de l'équité d'emploi à l'égard de ces quatre groupes cibles soit adopté, appliqué et rendu efficace. Le projet de loi lui-même ne mentionnait pas la Fonction publique fédérale, ni les entreprises ayant des marchés fédéraux. Mais le gouvernement a dit à l'époque que pour ce qui concerne les relations contractuelles avec d'autres entreprises, il allait faire appliquer des règles du même genre par la voie réglementaire. Il a dit également qu'une réglementation

avait déjà été adoptée pour ce qui concernait la Fonction publique fédérale. Mais il est apparu, lors des délibérations relatives au projet de loi sur l'équité en matière d'emploi, que la réalité était tout autre.

Le gouvernement précédent avait adopté des programmes d'action positive expressément à l'égard des femmes, des handicapés et des autochtones. Mais il n'en y avait pas eu à l'intention des minorités visibles. Lorsque le président de la CFP, à la demande du comité, a déposé une documentation relative à la façon dont le gouvernement se comportait vis-à-vis de ces quatre groupes cibles, il est apparu qu'il n'y avait pas eu de progrès réalisés. Il y en avait bien eu du côté des femmes, mais pour ainsi dire pas vis-à-vis des handicapés et des autochtones, et surtout pas à l'égard des minorités visibles.

Lorsque nous considérons les documents déposés, particulièrement ceux qui ont trait aux postes de cadres supérieurs dans la Fonction publique, nous n'y trouvons représentée aucune personne handicapée ni aucun représentant des minorités visibles. Par conséquent, à mon avis, nous devons nous attaquer à ce problème sans tarder pour faire en sorte que la Fonction publique reflète vraiment la diversité de la population de notre pays.

Nous nous heurtons à des problèmes, particulièrement en ce qui concerne les minorités visibles, lesquelles sont d'ailleurs difficiles à identifier. Comme vous le savez, conformément à notre Loi sur les droits de la personne, on ne peut pas demander de préciser la race ou la couleur dans les demandes d'emploi. Cela met immédiatement la Fonction publique fédérale en position de faiblesse lorsqu'elle essaie de mettre en application un programme d'action positive en faveur des minorités visibles.

Depuis le 4 septembre 1984, où le gouvernement actuel a pris le pouvoir, on a fait un effort particulier pour mettre en oeuvre un programme d'action positive en faveur des minorités visibles, et surmonter les problèmes techniques d'identification des minorités visibles à la Fonction publique. On y est parvenu de façon facultative en demandant à tous les membres de la Fonction publique s'ils voulaient ou non être identifiés. C'est en bonne voie. On commence à avoir une base de données et un point de départ qui permettront d'appliquer réellement le programme d'équité en matière d'emploi aux niveaux supérieurs du gouvernement en ce qui concerne les minorités visibles.

● (1250)

On a créé un secrétariat des femmes distinct au gouvernement pour veiller à ce que les femmes bénéficient bien du programme d'action positive mis sur pied il y a quelques années. À mon avis, nous devrions faire la même chose pour les minorités visibles et les autres groupes cibles. Seulement alors nous pourrions assurer l'application de ce genre de programme et avoir une Fonction publique qui reflète vraiment les réalités du contexte canadien et les divers groupes qui constituent la population canadienne.

C'est avec toutes ces considérations à l'esprit que, à mon avis, la motion présentée par le député d'Ottawa—Vanier mérite vraiment d'être adoptée par la Chambre. On a pensé par le passé, sauf erreur, que, puisque la Commission de la Fonction publique n'est pas un ministère gouvernemental mais qu'elle est prétendument indépendante, si un comité parlementaire fait une recommandation à son égard, la Commission ne