

[Texte]

with an accurate tracking of that representation and, of equal importance, of career progression within the department.

One of the measures which we used to improve representation recently—and this applies to all departments, not just Transport Canada—is the Access program, funded by the Public Service Commission.

In the last three years, 67 disabled participants have been employed in various positions and at various levels through the Access Program.

• 1700

The training on the job cost-sharing initiative has just recently been negotiated with the Ontario Vocational Rehabilitation Services to promote the re-employment of a disabled individual into the labour force. Similarly, efforts have been made in a number of cases to provide employment opportunities for the mentally disabled.

We have a departmental Special Needs Committee, the membership of which is drawn from the disabled population in the department. It has been in existence for some years. The committee serves as an advisory group to us, to senior management, on matters related to all employees with physical and mental disabilities. It provides policy advice to us as well.

We have a special equipment fund established in 1982 to support managers in their recruitment of disabled employees. With an annual budget of \$50,000, this money is available to purchase work-related technical aids, such as talking calculators, optical readers, computers and Braille typewriters. Since its introduction, the fund has effectively responded to requests for special equipment. If the demands upon it continues to increase, we shall expand the size of the fund. In other words, money has not been a limitation.

As you know, we have a staffing freeze. We are going through a downsizing exercise. One of the principles of the staffing freeze on external recruitment is the total exemption of the disabled community from the freeze. In addition, the department—

Mr. de Corneille: Excuse me, Mr. Chairman. Could we have some little further explanation of what it means? If you are having a down-sizing, to use the euphemism, then there are no jobs available. You are eliminating jobs or using attrition. Then how can there be room or access to new employees, be they handicapped or not? You say they are exempt. What exemption is there, if there is no job?

Mr. Withers: No new jobs are being created; there is in fact quite a reduction in the number. But there is still quite a turnover, quite an attrition within the department, of people who retire and those who just leave to go to another job. We freeze when we get a vacancy like this that is going to be a continuing vacancy. Someone is going to fill it. It could be an employee who is being displaced in the department or it could be a person from the outside. While we would normally give priority to an employee who is being displaced in the department, in the case of a disabled person, they are going to get the

[Traduction]

de la sorte un bon relevé de cette représentation et, tout aussi important, de l'évolution des carrières au Ministère.

L'une des mesures que nous avons appliquée de façon à améliorer la représentation de façon récente... elle s'applique à tous les ministères et non simplement à Transports Canada—et le Programme d'accès à l'emploi, financé par la Commission de la Fonction publique.

Au cours des trois dernières années, 67 personnes handicapées ont obtenu des postes dans divers secteurs et à divers niveaux dans le cadre du Programme d'accès à l'emploi.

L'initiative de partage des coûts de la formation au travail vient juste d'être négociée avec les Vocational Rehabilitation Services de l'Ontario afin de promouvoir le réemploi d'une personne handicapée. De même, des efforts ont été faits dans un certain nombre de cas afin de fournir des possibilités d'emploi à des handicapés mentaux.

Nous avons un comité ministériel des besoins spéciaux formé d'handicapés du Ministère. Il existe depuis quelques années. Il sert de groupe consultatif auprès de la haute direction en ce qui touche les questions d'employés ayant des handicaps physiques et mentaux. Il nous fournit aussi des conseils en matière de politique.

Nous disposons d'un fonds spécial d'équipement établi en 1982, destiné à aider les gestionnaires à recruter des employés handicapés. Le budget annuel est de 50,000\$; cet argent sert à acheter des aides techniques comme des calculatrices parlantes, des lecteurs optiques, des ordinateurs et des machines à écrire en braille. Depuis son introduction, le fonds a permis de répondre aux besoins spéciaux. Si la demande continue de s'accroître, il faudra l'augmenter. Autrement dit, l'argent n'est pas un critère de limitation.

Comme vous le savez, il y a un gel du personnel. Nous procédons à une réduction des emplois. L'un des principes qui s'applique à ce gel du personnel en ce qui concerne le recrutement externe est que les handicapés sont totalement exemptés de cette action. De plus, le ministère...

M. de Corneille: Excusez-moi, monsieur le président. Pourrait-on savoir un peu plus en détail de quoi il s'agit? Si vous avez une diminution du personnel, il n'y a donc pas de postes disponibles. Vous diminuez le nombre d'emplois ou vous appliquez le principe d'attrition. Comment peut-il donc y avoir de la place pour de nouveaux employés, qu'ils soient handicapés ou non? Vous parlez d'exemption, de quoi s'agit-il s'il n'y a pas d'emploi.

M. Withers: Il n'y a aucun nouvel emploi de créé, il y a même une réduction du nombre d'emplois. Cependant, il y a toujours un certain mouvement, un certain degré d'attrition au sein du ministère, des personnes qui prennent leur retraite tandis que d'autres quittent leur poste pour en prendre un autre. Nous gelons le poste ainsi libéré qui doit demeurer vacant. Quelqu'un va le remplir. Ce pourrait être un employé à la suite d'une mutation interne ou une personne de l'extérieur. Nous donnerions généralement priorité à un employé qui fait l'objet d'une mutation au sein du Ministère mais si la personne