

Affaires courantes

Finalement, la *Loi sur la gestion des finances publiques* exige que le Conseil du Trésor prépare des plans annuels d'équité en matière d'emploi. Tous les ministères et organismes sont censés avoir des plans pour le 1^{er} avril 1994. Toute partie intéressée peut obtenir des copies des plans auprès des ministères et organismes.

Enfin, puisque ce rapport est le premier, j'inviterai les députés à me faire part de leurs suggestions afin de nous aider à l'améliorer à l'avenir.

[Français]

M. René Laurin (Joliette): Monsieur le Président, je voudrais d'abord remercier l'honorable ministre pour le dépôt de son rapport qui était, cependant, attendu depuis le 30 juin 1992 en vertu de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*.

Ce rapport fait ressortir, entre autres, le profil de représentation des groupes désignés dans la fonction publique. On donne l'évolution de ce profil de décembre 1988 à mars 1993. On y remarque que la représentation des femmes au sein de la fonction publique n'a augmenté, pendant ces cinq années, que de 3,2 p. 100; les groupes autochtones, de 0,3 p. 100; les personnes handicapées, de 0,4 p. 100; et les minorités visibles, de 0,9 p. 100. C'est donc dire que la représentation des groupes désignés a évolué très lentement au cours de ces cinq dernières années.

Le gouvernement libéral, dans son livre rouge, avait manifesté l'intention de s'occuper de ces groupes désignés. La *Loi sur l'équité dans l'emploi*, pourtant, ne s'applique toujours pas à la fonction publique, ni aux commissions, ni aux organismes fédéraux. Qu'a fait le gouvernement devant ces constatations et devant ces énoncés de principe?

Le gouvernement annonce aujourd'hui des projets-pilotes pour la restructuration des programmes de mesures spéciales. Il annonce un fonds spécial de 500 000 \$ pour les personnes handicapées. Cette somme, répartie dans dix provinces, représente à peine 50 000 \$ par province. Vous comprendrez qu'il ne s'agit pas là de mesures extraordinaires.

Il annonce également un programme de perfectionnement pour les minorités visibles qui était, à toutes fins pratiques, en vigueur; on doit considérer qu'il s'agit là du statu quo. Pour les femmes, dont la progression n'a été que de 3 p. 100 dans les cinq dernières années, donc à peine 0,6 p. 100 par année, on annonce des mesures de perfectionnement dans les postes de soutien administratif.

● (1210)

Il me semble qu'il y a là un écart important entre les intentions avouées du gouvernement, ou du moins les intentions déclarées du gouvernement, et les véritables mesures efficaces pour corriger la situation. Pour démontrer la véritable incohérence du gouvernement, pendant que ce dernier annonce des mesures qui, en soi, sont très faibles, il conteste en même temps, devant la cour, les revendications de l'Alliance de la Fonction publique en faveur de l'égalité salariale. En même temps aussi, le gouvernement dépose le projet de loi C-17 qui gèle les salaires dans la fonction publique, qui empêche la réforme des échelles salaria-

les, qui empêche la réforme de la classification des emplois, qui retarde et empêche, pour l'instant, l'atteinte de la parité salariale.

Quel sera véritablement l'effet du projet de loi C-17 sur la reclassification des groupes d'employés? Quelles sont les véritables mesures prises par le gouvernement pour s'assurer que le gel salarial ne compromettra pas des négociations sur la parité salariale? On découvre qu'entre les intentions annoncées par le gouvernement, les mesures de faible intensité qu'il préconise et les véritables problèmes de l'équité dans la fonction publique, il y a un écart qui n'est pas comblé et nous ignorons toujours si cet écart sera comblé dans les prochaines semaines ou les prochaines années.

En terminant, je voudrais souligner que le dépôt de ce rapport met en évidence les contradictions évidentes du gouvernement entre ses véritables intentions et les faibles moyens qu'il met en oeuvre pour corriger la situation. Le gouvernement aurait avantage à faire connaître au plus vite ses véritables intentions, afin que ceux qui sont touchés par cette situation retrouvent un peu d'espoir et aient confiance que les choses vont changer, car depuis les années 1980, ils attendent une amélioration de leur sort.

[Traduction]

M. Ian McClelland (Edmonton-Sud-Ouest): Monsieur le Président, ce programme d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique cible quatre groupes désignés: les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles. Il s'applique aux employés de la fonction publique fédérale et d'autres secteurs soumis à la réglementation de l'État, comme les banques à charte fédérale et certaines entreprises faisant affaire avec l'État.

Dans la mesure où le programme d'équité a pour objectifs primordiaux d'éliminer les obstacles à l'emploi et d'encourager les membres des groupes désignés à se porter candidats pour obtenir une promotion, nous appuyons ces activités et nous félicitons la fonction publique de donner l'exemple à cet égard.

Nous tenons cependant à faire une mise en garde: il y a une grande différence entre éliminer les obstacles et fournir des encouragements, et accorder des promotions ou embaucher en fonction de l'ethnie ou du sexe du candidat. Je déconseille à la fonction publique de faire de la discrimination à rebours.

Quant aux personnes handicapées, le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées a déposé l'an dernier un rapport qui signalait clairement qu'un des principaux obstacles à l'emploi des personnes handicapées résidait dans une situation sans issue. En effet, lorsqu'une personne handicapée obtient un emploi lucratif, c'est bien souvent au prix des avantages dont elle bénéficiait et qui lui avaient permis d'obtenir son emploi pour commencer.

C'est un problème qui, nous le savons déjà, appelle une solution fiscale. Le comité permanent a présenté un rapport que les responsables du programme d'équité en matière d'emploi devraient examiner.