

[Texte]

would be to ensure vocational rehabilitation is the first option, allowing those who want to and can return to work the best chance to maximize their earning potential. Mr. Chairman, should I continue on the four issues, rather than stop for each one?

The Chairman: I think it would be best if you could cover the four of them in that overview fashion. Then we will return and have questions.

Mr. Sarney: The second issue relates to employment and access to the workplace. We have two areas of concern under the area of employment. Firstly, we did a submission to the Minister of Health and Welfare supporting the International Labour Organization Convention 159. In it, we state we feel there is a need for a national policy on vocational rehabilitation and employment opportunities, and there should be equality of opportunity and treatment in respect of access to retention and advancement in employment. There should be emphasis on the use of existing vocational guidance and training, placement, employment and related services for workers generally with any necessary adaptations. A great emphasis should be placed on means of widening and creating employment opportunities. Special support measures such as aids, devices and ongoing personal services, should be provided to enable disabled individuals to secure, retain and advance in suitable employment. Disabled persons and their organizations should have a greater say in the planning and delivery of programs and services, and incentives to seek employment should be provided in income maintenance schemes.

• 1550

Our second concern in this matter related to the proposed Employment Equity Act, Bill C-62, and we responded to the Minister of Employment and Immigration in this fashion. At first we felt introducing the new legislation would help to combat the high unemployment rate among employable disabled persons, and we felt it was a progressive step. But we added a few recommendations which have been placed before that government Minister.

In relation to the reference to company size, we felt most people with disabilities are employed in small companies and these companies are by definition exempted from the legislation as well as from the contractors' program. In relation to reporting, we felt emphasis in the legislation should be on reporting on data, rather than action and special measures. The explicit identification of "disabled" employees results in labelling, a negative feature.

Statistical profiles fail to illustrate whether the employer truly understands the issues facing disabled employees and is taking measures to address them. It was felt anecdotal information should be included in the reports.

[Traduction]

compris l'évaluation médicale et professionnelle. Enfin, le troisième but est de s'assurer que la réadaptation professionnelle est la première option, ce qui permettrait à ceux qui veulent et qui peuvent travailler une meilleure chance de maximiser leur capacité de gain. Monsieur le président, devrais-je poursuivre pour les quatre questions ou m'arrêter après chacun d'elles?

Le président: Je pense qu'il serait préférable de traiter des quatre de cette façon générale. Nous poserons ensuite des questions.

M. Sarney: La deuxième question touche l'emploi et l'accès au marché du travail. Nous avons deux préoccupations relatives à l'emploi. D'abord, nous avons fait une soumission au ministère de la Santé et du Bien-Etre social pour appuyer la Convention 159 du Bureau international du travail. Nous y déclarons qu'une politique nationale sur la réadaptation professionnelle et les occasions d'emploi est nécessaire, et qu'on doit affirmer l'égalité des occasions et du traitement relatifs au maintien en fonction ou à la promotion dans le cadre d'un emploi. On doit mettre l'accent sur le recours aux services existants d'orientation et de formation professionnelles, de placement, d'emploi et sur les services connexes offerts aux travailleurs en général qui ont des besoins spéciaux. Il faut également accorder une très grande importance aux moyens d'élargir les occasions d'emploi et d'en créer de nouvelles. On doit offrir des mesures de soutien spéciales, comme des aides, des appareils et des services personnels continus, aux personnes handicapées, afin de leur permettre de trouver et de garder un emploi convenable, et d'y gagner de l'avancement. La parole des personnes handicapées et de leurs organisations devrait avoir plus de poids dans la planification et la prestation des services et des programmes, et il faut offrir des stimulants à la recherche d'un emploi sous forme de programmes de maintien du revenu.

Notre deuxième préoccupation à cet égard est liée à la Loi sur l'équité de l'emploi, le projet de loi C-62, proposée et nous avons répondu au ministre de l'Emploi et de l'Immigration sur ce sujet. Au début, nous avons pensé que le fait d'adopter une nouvelle loi aiderait à combattre le taux de chômage élevé chez les personnes handicapées aptes au travail et qu'il s'agissait d'une étape progressive. Mais nous avons ajouté quelques recommandations qui ont été présentées à ce ministre du gouvernement.

Pour ce qui est de la référence à la taille des compagnies, nous pensons que la plupart des personnes handicapées sont employées dans des petites compagnies qui sont, par définition, exemptées par la loi et par le programme des entrepreneurs. Quant aux exigences sur les rapports, nous pensons que la loi devrait mettre l'accent sur le rapport des données plutôt que sur l'action et les mesures spéciales. L'identification explicite des employés «handicapés» mène aux étiquettes, ce qui est très négatif.

Les profils statistiques ne montrent pas si l'employeur comprend vraiment les problèmes auxquels les personnes handicapées doivent faire face et s'il prend les mesures