

*Affaires courantes*

modifications qui ont été adoptées en décembre 1992 dans le cadre de la Loi sur la réforme de la fonction publique.

Je tiens à rappeler aux députés le rôle important—et ceux qui étaient ici durant la dernière législature le reconnaîtront—qu'a joué ma secrétaire parlementaire, la députée d'Ottawa—Ouest, afin que ce rapport soit soumis à la Chambre.

En effet, lors de l'étude de cette loi en comité, la députée a proposé une modification que le gouvernement de l'époque avait acceptée et qui, maintenant, constitue l'ensemble des dispositions législatives régissant l'équité en matière d'emploi dans la Loi sur la gestion des finances publiques.

En s'adressant au comité, la députée d'Ottawa—Ouest avait souligné que cette modification témoignait d'une volonté de renouveler l'engagement du gouvernement à l'égard de mesures très positives visant à faire en sorte que les gens qui font partie des quatre groupes désignés ne soient plus privés de la possibilité d'exploiter leur plein potentiel dans la fonction publique de notre pays.

[Français]

Pour en revenir au rapport que je viens de déposer, le Conseil du Trésor publie des données sur l'équité en emploi depuis 1988.

[Traduction]

Ces ensembles de données, qui ont été mis à la disposition du public mais qui n'ont pas été déposés au Parlement, ont fourni des renseignements précieux sur l'état de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

Cependant, ils n'ont pas présenté une vue d'ensemble des initiatives et activités positives que le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique avaient prises, en collaboration avec les ministères, pour faire progresser les objectifs des programmes d'équité en matière d'emploi.

Le rapport annuel que j'ai déposé aujourd'hui vient combler cette lacune. Comme il est énoncé dans la loi, les programmes et politiques d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique visent à améliorer les possibilités d'emploi et de carrière offertes aux membres des quatre groupes «désignés», c'est-à-dire les femmes, notamment celles qui occupent des postes non traditionnels et de direction, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui, en raison de leur race ou de leur couleur, appartiennent à une minorité visible.

De quelle manière est-on censé atteindre ce résultat? Comme il est indiqué dans la loi, en éliminant les obstacles qui entravent l'emploi des personnes appartenant aux groupes désignés, en mettant en oeuvre des politiques et pratiques positives et en assurant que la représentation des personnes appartenant aux groupes désignés dans la fonction publique soit proportionnelle à leur représentation au sein de la population active canadienne, et de la collectivité qu'elles servent. Mais il n'est pas suffisant de mettre seulement l'accent sur le nombre de membres des groupes désignés dans la fonction publique. Il faut que les gestionnaires et les employés sachent mettre en valeur la diversité et qu'ils témoignent de cette valeur par leurs actions.

À cette occasion, je tiens à rappeler l'engagement que le gouvernement a pris à l'égard de l'équité en matière d'emploi et,

en particulier, son engagement vis-à-vis de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Le livre rouge est sans équivoque sur la question, et nous le suivons à la lettre.

Il se peut qu'il soit plus difficile d'atteindre les objectifs quantitatifs de l'équité en matière d'emploi à une époque où la fonction publique a cessé de croître. Cependant, je peux assurer les députés que le programme d'équité en matière d'emploi est pour ce gouvernement une préoccupation hautement prioritaire et que nous ferons tout notre possible pour atteindre ses objectifs.

[Français]

Ainsi, il y a à peine trois mois, nous avons apporté un grand nombre de changements au Programme de mesures spéciales qui a été mis sur pied, en 1983, par le gouvernement libéral de l'époque.

[Traduction]

Le rapport ne fournit pas de précisions touchant ces révisions étant donné qu'il couvre la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 1992 et le 31 mars 1993, avant notre arrivée au pouvoir. Cependant, j'aimerais informer la Chambre que le Conseil du Trésor a approuvé le financement afférent à une restructuration du programme de mesures spéciales, lequel prévoit un cofinancement avec les ministères de projets pilotes aidant à accroître les possibilités d'équité en matière d'emploi.

Une de ces initiatives, par exemple, cherche à améliorer pour les handicapés les possibilités d'emploi au sein de la fonction publique.

• (1205)

J'ai le plaisir d'annoncer qu'au 1<sup>er</sup> avril 1994, un fonds spécial de 500 000 \$ sera créé afin de venir en aide aux employés handicapés. Je dois ajouter que cela remplace un programme qui disposait d'un budget de 40 000 \$ seulement. Cette aide comprend les éléments suivants: des services de soutien, des changements à l'installation des ordinateurs, des documents sur des médias substituts ainsi que de l'équipement téléphonique spécial.

Par ailleurs le maintien en poste des employés autochtones constitue une question prioritaire pour le gouvernement. Le Conseil du Trésor est à préparer un guide pour les gestionnaires en vue de les aider à créer un milieu de travail qui incitera les employés autochtones à entrer, puis à rester dans la fonction publique.

De plus, un programme de perfectionnement en gestion visant les membres des minorités visibles sera prolongé. Et, bien entendu, le programme de recrutement pour les minorités visibles va aussi demeurer.

Les femmes dans la fonction publique ont accompli des progrès de façon soutenue. Nous allons nous employer à multiplier les possibilités de perfectionnement pour les femmes dans la fonction publique.

Des cours portant sur la réalité et la diversité culturelle au sein de l'effectif sont facilement disponibles et l'ensemble des gestionnaires et employés de la fonction publique sont invités à les suivre. Il est important de créer un bon climat dans la fonction publique, et ce genre de programme y contribue grandement.