

Équité en matière d'emploi

On a fait valoir que le secteur public devait ouvrir la voie au secteur privé en l'incitant à offrir des possibilités d'emplois aux handicapés. Néanmoins, je le répète, ce projet de loi exclut expressément les employés des ministères fédéraux et du Parlement. Le Parlement ne sera plus tenu d'instaurer des programmes d'action positive pour employer les handicapés. Que doit comprendre l'employeur du secteur privé? Nous lui demandons d'embaucher des handicapés, mais nous ne le faisons pas nous-mêmes. Tel est le message que nous envoyons au secteur privé. Cela va totalement à l'encontre de tout ce qui a été dit au gouvernement depuis au moins six ans. Nous ne passons pas de la parole aux actes.

Vous serez sans doute intéressé d'apprendre que la Coalition des organisations provinciales des handicapés, le COPOH, a envoyé un questionnaire aux candidats aux dernières élections. Elle leur a demandé s'ils appuyaient ou non les recommandations contenues dans le rapport *Obstacles*. L'un des candidats, qui était alors chef de l'opposition et qui est maintenant premier ministre du Canada (M. Mulroney), a répondu à ce questionnaire en se disant d'accord avec les recommandations du rapport *Obstacles* au sujet des possibilités d'emplois pour les handicapés et de l'influence que le gouvernement devait exercer à cet égard. Depuis les élections, le COPOH a protesté à deux reprises devant l'inertie du gouvernement. Il l'a fait en publiant des «rapports». Le premier a été publié le 14 août 1985 et le deuxième, le 14 mars 1986. Cet organisme a dû recourir à ce moyen parce que le gouvernement fédéral n'a toujours pas tenu les promesses qu'il a faites il y a près de 18 mois. Dans le domaine crucial de l'emploi, le rapport de la Coalition a donné au gouvernement la note F. Sur l'importante question de la sécurité du revenu, le gouvernement a obtenu un D. Le comité parlementaire spécial a obtenu un B, et des raisons précises expliquent cette note élevée. On relève un D pour les droits et libertés de la personne, C pour les réfugiés handicapés, C- pour l'autonomie et enfin C+ pour les transports. La note moyenne était D, un résultat très faible. Elle donne une image absolument terrible d'un gouvernement qui a tant promis durant la campagne électorale pour obtenir des votes. Je ne crois qu'il devrait se contenter de répondre aux critiques du projet de loi en se retranchant derrière les programmes d'action positive du Conseil du Trésor. L'expérience démontre clairement que le programme d'action positive du Conseil du Trésor ne fonctionne pas.

Nous savons, depuis le mois dernier, que 76 p. 100 des handicapés engagés par la Fonction publique fédérale l'ont été pour une période déterminée. Cela signifie, bien sûr, qu'en cas de manque de travail ou si le gouvernement décide de réduire les effectifs de la Fonction publique, ces employés engagés pour une période déterminée sont les premiers à partir. Ce n'est pas ainsi que je vois l'action positive. Pour les handicapés touchés, la question ne se limite pas à la réduction des effectifs des ministères et aux mises à pied qu'elle entraîne. Pour eux, il s'agit de leur revenu immédiat et à venir. Un handicapé qui a obtenu un emploi d'une durée déterminée doit surmonter d'énormes problèmes pour se trouver un nouveau revenu après avoir perdu son emploi. La plupart des handicapés subsistent grâce à une pension du gouvernement et ils ne doivent pas avoir plus qu'un certain revenu pour y avoir droit. Quand leur

emploi se termine, il s'écoule parfois plusieurs mois avant qu'ils y aient droit de nouveau.

Pour commencer, il semble que nous, les membres du comité parlementaire qui a participé à la rédaction du rapport *Obstacles*, n'ayons pas bien fait notre travail au départ. Nous aurions dû surveiller ce que faisait le gouvernement fédéral quand il embauchait des handicapés. Je ne le savais pas et les autres membres du comité ne le savaient pas non plus, car j'ai parlé aux anciens membres de ce comité de ce que faisait le gouvernement. Il annonçait que la Fonction publique avait embauché un nombre sensiblement accru de handicapés. Mais il se gardait bien de révéler qu'il s'agissait de postes temporaires.

• (1600)

Je constate que mon temps de parole est terminé, monsieur le Président. J'aurais de nombreux autres arguments à formuler. Soit dit en passant, un des principaux intéressés, Jim Dirkson, se trouve dans la tribune, sauf erreur, et il aura aussi certaines choses à dire là-dessus durant plusieurs semaines à venir.

M. Alan Redway (York-Est): Monsieur le Président, je suis heureux de l'occasion qui m'est offerte de dire quelques mots au sujet de la motion n° 8 proposant un amendement au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Comme vous le savez, cet amendement vise à retrancher un certain passage du projet de loi ce qui ferait que la mesure s'appliquerait aux ministères de l'État. Le secrétaire parlementaire a fait remarquer à juste titre qu'un programme de promotion sociale est en vigueur dans les ministères fédéraux depuis 1983, sauf erreur, en vertu d'un règlement du Conseil du Trésor qui impose effectivement des mesures de promotion sociale et certains objectifs aux ministères.

Le secrétaire parlementaire, j'en suis certain, possède certains renseignements sur la façon dont ce programme a été appliqué et a fonctionné jusqu'ici dans la Fonction publique.

A titre de membre du comité des comptes publics, j'ai reçu à l'instar de tous les autres membres de ce comité, un rapport de M^{me} Huguette Labelle, présidente de la Commission de la Fonction publique, révélant comment ce programme a été appliqué aux échelons les plus élevés de la Fonction publique.

A mon avis, ce rapport est plutôt révoltant. Le programme existe depuis 1983. Je dois certes avouer que certains progrès ont été réalisés en ce qui concerne les femmes. Pour ce qui est des handicapés et des minorités visibles, il ne semble y avoir eu aucun progrès. Je voudrais parler plus particulièrement des minorités visibles, car je comprends quelle est la difficulté qui s'y pose. Dans le passé, tous les règlements et les lois régissant l'emploi ainsi que la législation sur les droits de la personne en vigueur stipulaient effectivement qu'on n'était pas tenu de divulguer la couleur de sa peau, son origine ethnique ou quoi que ce soit d'autre. Il est ainsi devenu pour ainsi dire impossible autrement qu'à vue de nez de dire, dans l'application d'un programme de ce genre, qui entre dans cette catégorie de membre d'une minorité visible et qui doit être désigné pour ce programme d'action positive.