

Les personnes handicapées qui sont venues ici aujourd'hui ont formulé trois requêtes. Premièrement, que la loi s'applique aux ministères fédéraux. Deuxièmement, que les sanctions prévues dans la loi soient plus étendues. Troisièmement, que les «mesures raisonnables d'adaptation» soient définies dans la loi. Il me semble que l'on ne demande pas l'impossible.

Dans les quelques minutes qui me restent, je voudrais vous lire, monsieur le Président, un extrait du témoignage que Beryl Potter, la dame qui est intervenue aujourd'hui depuis la tribune, a donné au comité législatif chargé de l'étude du projet de loi C-62. Elle a été l'une des porte-parole les plus convaincantes des Canadiens handicapés et s'est énergiquement opposée à la réponse que la ministre de l'Emploi et de l'Immigration (M^{lle} MacDonald) a donnée à ma question à la Chambre. Elle a témoigné devant un comité spécial chargé d'étudier le projet de loi C-62 et je voudrais lire à la Chambre les remarques suivantes qu'elle a faites au sujet des «mesures raisonnables d'adaptation».

Des mesures raisonnables d'adaptation du lieu de travail sont essentielles aux personnes handicapées.

Le gouvernement reconnaît ce fait à l'article 2, article qui définit l'objet de la loi, laquelle porte «que l'équité professionnelle requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adoptés aux différences.» Par aménagements, il faut entendre l'adaptation raisonnable des lieux de travail ou de la description de fonctions aux besoins particuliers d'une personne handicapée. Permettez-moi de vous donner un exemple d'aménagements raisonnables:

Supposons que je sois dure d'oreille et que je porte un appareil auditif. J'ai une bonne formation de secrétaire, mais je ne pourrai pas utiliser le téléphone, à moins qu'il ne soit adapté à mon appareil auditif. Si je postule un emploi de secrétaire et que je répons à tous les critères, sauf en ce qui a trait au téléphone, l'employeur pourrait être tenu, pour respecter l'équité en matière d'emploi, d'adapter le téléphone à mon appareil auditif. Il suffit pour cela d'insérer une petite bobine très peu coûteuse dans les récepteurs de Bell Canada. Mais de nombreux employeurs ne sont pas au courant et s'ils ne sont pas tenus de procéder à cet aménagement, ils refuseront peut-être de m'engager à cause mon handicap.

Les aménagements raisonnables sont à ce point essentiels à l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées que des dispositions précises à cet égard devraient être prévues dans la loi. Au paragraphe 4(b) il est question de mesures d'adaptation raisonnables, mais la loi ne les définit pas.

Nous recommandons que des mesures d'adaptation raisonnables soient précisées dans le projet de loi et comprennent des dispositions concernant l'accessibilité physique, les appareils correcteurs, des descriptions actuelles, de même que les services d'aide à la personne. Puisque des mesures d'aménagement raisonnables s'imposent si l'on veut assurer l'équité en matière d'emploi aux personnes handicapées, et puisque ces dernières et d'autres groupes peuvent contribuer à la mise au point de solutions nouvelles à cet égard, «nous recommandons» que les employeurs soient tenus de créer, sur les lieux de travail, des comités d'équité en matière d'emploi composés de représentants de la partie patronale, de la partie syndicale et de groupes cibles.

C'était un extrait du témoignage de M^{me} Beryl Potter de Scarborough, représentant de la *Scarborough Action Awareness Group* de l'Organisation des Canadiens handicapés. Elle a très bien expliqué brièvement pourquoi le Parlement devrait insérer une définition de l'expression «mesures raisonnables d'adaptation» dans le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi.

Il ne s'agit pas d'une question économique susceptible de diviser les députés socialistes, libéraux et conservateurs. Il s'agit de problèmes humains, de misère humaine. Nous devrions certainement être d'accord sur ce genre de question. Que l'on soit néo-conservateur, comme mon collègue de l'Alberta, social démocrate comme nous ou libéral comme d'autres, ce genre de problème devrait nous unir.

Équité en matière d'emploi

J'exhorte mes collègues conservateurs à écouter les invalides qui sont venus aujourd'hui en chaise roulante ou avec leurs béquilles. Ils ont fait le déplacement à grands frais. Bon nombre d'entre eux ont du prendre des véhicules et des autobus spéciaux pour handicapés pour venir ici. Certains ont du venir hier soir et loger dans les hôtels coûteux, parce que certains des hôtels d'Ottawa qui ont des tarifs raisonnables n'ont pas les installations nécessaires pour les chaises roulantes. Je l'ignorais avant de l'apprendre cet après-midi, devant les édifices du Parlement.

• (1650)

La plupart des députés ont la chance de ne pas être handicapés. Nous ne nous rendons pas compte des problèmes de ce genre mais lorsqu'on se met à en discuter avec des personnes handicapées, on commence à comprendre pourquoi il est nécessaire de prévoir une définition de l'expression «mesures raisonnables d'adaptation» dans la loi, sinon la grande majorité des citoyens auront tendance à ne pas tenir compte de leurs problèmes, en espérant qu'ils disparaîtront. Ils ne disparaîtront pas, parce c'est ainsi. Les personnes handicapées nous demandent d'écouter. J'exhorte les collègues conservateurs à le faire.

M. Gerry Weiner (secrétaire parlementaire du ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Monsieur le Président, le député a raison. Nous sommes d'accord sur cette question. Nous comprenons ce que le député cherche à faire. Nous voulons tous nous montrer le plus coopératifs possible. Mon collègue, le député de Notre-Dame-de-Grâce—Lachine-Est (M. Allmand) a dit que l'expression «sans restriction» devait servir à guider. On le fera au moyen des lignes directrices et des règlements.

Tous les députés sont d'accord sur le principe des mesures raisonnables d'adaptation. La question est de savoir où il vaut mieux inscrire cette définition. Pour les raisons invoquées, nous croyons préférable de ne pas l'inscrire dans la loi. Je sais que nous avons déjà tenu une discussion quant à savoir si c'était limité ou non.

La loi à l'étude laisse déjà de côté certains groupes cibles, mais ce n'est pas ce que nous cherchons à faire. Nous comprenons cette approche. A mon avis, les directives permettent de faire tout cela. Il s'agit-là d'un processus qui évolue. La technologie va nous faire connaître une évolution rapide. Même si le projet de loi offre un peu plus de stabilité que de simples lignes directrices, il peut être nécessaire de le modifier au fur et à mesure des besoins. C'est je pense, une chose bien entendue. Nous savons qu'il s'agit là d'éléments essentiels pour la mise en oeuvre de tout programme d'équité en matière d'emploi.

Certaines mesures doivent être prises, qu'il s'agisse de mesures correctives, de programmes de formation spéciaux, de mesures de soutien ou de certaines choses comme l'orientation professionnelle, les stages, les garderies et les horaires variables. Ce sont-là des choses essentielles pour mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi. Il reste à voir comment procéder. En théorie, nous pouvons passer des jours, des semaines et des mois à étudier une définition. En pratique, nous voulons adopter ce projet de loi tout de suite. La plupart de ces questions pourront être abordées dans les lignes directrices et les règlements.