

[Texte]

ne faut pas créer de mécanismes qui soient au désavantage des personnes handicapées. Elles doivent jouir des mêmes conditions que l'ensemble de la population, partout et dans tous les domaines. Même si je dépasse le cadre de cette discussion, quand le gouvernement, dans l'application de ses politiques, décide de restreindre ses effectifs, il ne doit pas le faire en congédiant d'abord les personnes handicapées. Mais jusqu'à quel point doivent-elles être exclues du processus? Sur dix personnes à congédier, par exemple, si une est handicapée, sera-t-elle congédiée parce qu'elle est handicapée ou doit-on appliquer d'autres règles. C'est un débat très complexe.

**Mr. Young:** Well, I . . .

**M. Bouchard:** Vous me corrigerez, Richard, si je me trompe. Au Secrétariat d'État, parmi les traducteurs, il y a une ou deux personnes handicapées qui n'ont pas perdu leur emploi. Un processus de reclassement les protège. Mais la vraie question, monsieur Young, est-elle d'appliquer des règles justes et équitables pour l'ensemble des personnes handicapées ou pour l'ensemble des Canadiens? Doit-on accorder des conditions d'emploi particulières aux personnes handicapées? Je me pose cette question autant que vous. C'est une situation très complexe qui implique des conventions collectives dans lesquelles ces éléments ne sont pas inclus; il n'y a pas de clause qui traite des personnes handicapées et on doit appliquer les conventions collectives.

**Mr. Young:** You misunderstand the point I make. I would make exactly the same argument you are making: there should be no difference. And the no difference should apply when the person is being hired. What we are doing is facing a problem now because those individuals were hired as term employees.

**Mr. Bouchard:** You mean in federal departments at the present time we have different rules for the disabled?

**Mr. Young:** At the hiring point. If you look at the percentage of disabled people who are hired into the Public Service on a term employment basis, I would think you would find a higher percentage among that population than you would among the able-bodied. That is the point. And that is where the difference takes place. Nobody is asking for any favours when there are lay-offs. Where we are asking for full consideration to be given is at the point of hiring.

I see we are out of time, Mr. Speaker, but one last question. The disabled committee's life ends at the end of this session, and every member of this committee is interested in seeing this committee become a permanent body on the Hill. Would the Minister support in Cabinet the setting up of this committee on a more permanent basis? Whenever the House rises this committee is finished.

**Mr. Bouchard:** To be quite frank, it is the first time I have . . . But instinctively, I think it has to.

**Mr. Young:** I think so.

[Traduction]

detrimental to the handicapped. They must be able to enjoy the same conditions as the rest of the population, everywhere and in every area. To go beyond the topic of our discussion here, when the government in implementing its policies decides to cut personnel, it must not start by laying off handicapped people. But to what extent should the handicapped be exempted from layoffs? For example, if amongst 10 people to be laid off one is handicapped, will that employee be let go because of his or her handicap or should other criteria apply? It is very complex.

**Mr. Young:** Eh bien, je . . .

**Mr. Bouchard:** Correct me if I am wrong, Richard, but I believe that within the department of the Secretary of State, amongst translators, there are one or two handicapped employees who were not laid off. They are protected by a system of reclassification. But the true question we must ask, Mr. Young, is whether we must apply rules that are fair and equitable for the handicapped or for Canadians as a whole? Should the handicapped be given special working conditions? I ask myself that question as often as you do. The situation is extremely complex and involves collective agreements which do not take these factors into account; collective agreements do not contain any clause regarding the handicapped and these agreements must be adhered to.

**Mr. Young:** Vous m'avez mal compris. Je partage votre point de vue: il ne devrait pas y avoir de différence. Et il ne devrait y avoir aucune différence au moment de l'engagement. Nous avons un problème maintenant parce que ces personnes ont été embauchées pour une période déterminée.

**M. Bouchard:** Vous voulez dire que les ministères fédéraux appliquent des règles différentes pour les personnes handicapées?

**Mr. Young:** Au moment de l'engagement. Si l'on prend le pourcentage de personnes handicapées qui sont engagées dans la Fonction publique pour une durée déterminée, on s'aperçoit, je pense, qu'il est beaucoup plus élevé que chez les personnes qui ne sont pas handicapées. C'est ce que je voulais dire. Et c'est à ce niveau-là qu'il y a une différence. Personne ne demande de traitement de faveur en période de mise à pied. Nous demandons que le système soit équitable à l'étape de l'engagement.

Notre temps est écoulé, monsieur le président, mais j'ai encore une question. Le Comité sur les personnes handicapées cessera d'exister à la fin de cette session, et ses membres voudraient qu'il devienne un comité permanent de la Chambre. Le ministre serait-il prêt à recommander au Cabinet de faire de notre Comité un comité permanent? À l'ajournement de la Chambre, ce Comité cessera d'exister.

**M. Bouchard:** En toute honnêteté, c'est la première fois que je . . . Mais instinctivement, je dirais qu'il le faut.

**Mr. Young:** Je le pense aussi.