

[Text]

**Ms Hynna:** We are in the process of drafting them. A discussion paper on the kinds of things that might go into regulations was tabled with the legislative committee that looked at Bill C-62 through December, January, February, and that period. It was tabled with the parliamentary committee and also shown to target groups, designated groups, employers, etc. We have had many responses in. We have had many negotiations and discussions with employers and various people, with Treasury Board also, because we want to be consistent with what Treasury Board demands of Crown corporations. We hope to have those regulations passed as quickly after the bill is passed as we possibly can.

**The Chairman:** Could you please tell this committee what is the current state of those regulations as they pertain to the disabled and the handicapped?

**Ms Hynna:** I can talk in general. Obviously the minister has to make the final kinds of decisions, but the kind of information I referred to . . . They will require forms that indicate for the disabled, divided by male and female, distribution of disabled by salary in the 13 salary ranges, so we will know how many each employer has of disabled females or disabled males in each of the salary ranges. We will know how many people are in each different occupation, male and female disabled—in the the 13 occupational groupings, I should say. The occupational groupings are based on the Canadian Classification Dictionary of Occupations.

We also hope, and certainly in the proposal that went out—and so far I have no indication this would change—we would get the groupings in each quartile of salary for each occupation. So if you took “professional” and you knew that professionals went from \$20,000 to \$70,000, you would know how many disabled males and females were in the bottom quartile of this total salary range, how many in the second, third and fourth quartiles.

We will have the number of hires, promotions and terminations for disabled persons, males and females. This is not determined, but information will certainly be available for part-time employees and seasonal employees where they constitute a fairly major part of the employer's total work force. These will be broken down geographically where there are more than 100 employees.

**The Chairman:** Thank you. Roland de Corneille.

**Mr. de Corneille:** Mr. Chairman, I am very pleased to have a report on the subject of employment equity.

[Translation]

**Mme Hynna:** Nous sommes en train de les établir. Un document de travail sur les éléments que pourraient contenir les règlements a été déposé au comité législatif qui a étudié le projet de loi C-62 en décembre, janvier et février. Ce document a donc été remis au comité parlementaire et il a également été soumis aux groupes cibles, aux groupes désignés, aux employeurs, et ainsi de suite. Nous avons déjà eu un bon nombre de réponses. Nous avons aussi déjà beaucoup négocié et discuté avec les employeurs et avec divers intéressés, de même qu'avec les gens du Conseil du trésor, parce que nous voulions nous aligner sur ce que le Conseil du trésor exigeait des sociétés d'État. Nous espérons que cette réglementation d'application pourra être adoptée aussi rapidement que possible après l'adoption du projet de loi.

**Le président:** Pourriez-vous nous dire où en sont au juste ces textes réglementaires dans le cas particulier des invalides et des handicapés?

**Mme Hynna:** Je peux vous donner une idée générale. Il est évident que c'est le ministre qui devra trancher en dernier ressort, mais d'après les éléments dont je vous parlais . . . Il faudra que les employeurs remplissent des formulaires pour les handicapés, faisant la part entre les hommes et les femmes, faisant la distinction entre le nombre d'employés handicapés dans chacune des 13 catégories salariales, ce qui nous permettra de déterminer, pour chaque employeur et pour chaque catégorie salariale, combien l'employeur compte d'handicapés des deux sexes. Nous saurons également combien d'employés il y aura par groupe professionnel, ainsi que par sexe—donc, pour chacun des 13 groupes professionnels. Ces groupes professionnels ont été tirés du Répertoire canadien des secteurs d'occupation.

Nous espérons également, et cela fait d'ailleurs partie de notre proposition—et rien n'indique jusqu'à présent que cela pourrait changer—obtenir les groupements par tranche salariale pour chaque groupe professionnel. Dans la catégorie «professionnelle», par exemple, on saurait que l'échelle salariale va de 20,000\$ à 70,000\$, et on saurait aussi combien d'handicapés de chaque sexe se trouvent dans la tranche inférieure de l'échelle salariale, combien se trouvent dans la deuxième tranche, la troisième et la quatrième.

Nous aurons pour chaque sexe le nombre d'invalides et d'handicapés embauchés, promus et mis à pied. Nous n'avons pas encore déterminé vraiment la chose, mais nous aurons certainement aussi des données sur les employés à mi-temps et saisonniers dans les secteurs où ils représentent une partie notable de l'effectif total de l'employeur. Ces données seront divisées par secteur géographique pour tous les employeurs comptant plus de cent employés.

**Le président:** Je vous remercie. Roland de Corneille.

**M. de Corneille:** Monsieur le président, je suis très heureux de voir ce rapport sur la question de l'égalité en matière d'emploi.