

● (1800)

MOTION D'AJOURNEMENT

[Traduction]

L'ajournement de la Chambre est proposé d'office en conformité de l'article 66 du Règlement.

LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA—LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES

M. Alan Redway (York-Est): Monsieur le Président, je suppose que vous ne vous rappelez pas de l'affaire Buddy Evans qui s'est produite dans la région métropolitaine de Toronto en 1979 ou 1980. Étant donné qu'un certain nombre d'années se sont écoulées depuis lors, je ne me rappelle pas de tous les détails de cette affaire, mais Buddy Evans était un noir. Les services de police n'avaient pas une très haute opinion de lui. Il est devenu célèbre, lorsqu'il a été abattu par la police qui a jugé alors qu'il pouvait être dangereux. A la suite de cet incident, on a institué une enquête.

Cette dernière a entraîné toute une série de marches, de manifestations et de contre-manifestations, dont certaines tendaient à appuyer les services de police de la région métropolitaine de Toronto et d'autres, Buddy Evans. Aussi loin que mes souvenirs remontent, on n'est jamais passé aussi près d'être témoin de violence raciale dans la région. Cette situation était vraiment terrible. Elle a entraîné des modifications importantes dans notre société, surtout dans la région métropolitaine de Toronto. Ainsi, on a créé un certain nombre de comités des relations interraciales. En fait, chacune des six municipalités du Toronto Métropolitain a créé son propre comité des relations raciales à la suite de cette situation. Cela a abouti à la création, pour la toute première fois au Canada, d'un bureau d'examen des plaintes en matière de police dans le Toronto Métropolitain.

Vous vous appellerez, monsieur le Président, que depuis que nous sommes arrivés à la Chambre, la Loi sur la GRC a été modifiée en vue de permettre justement un mécanisme de ce genre pour la GRC. Par la même occasion, on a prévu la création de comités de liaison entre les communautés des minorités visibles et le service de police de Toronto. On a également accentué les efforts en vue d'augmenter le nombre des représentants des minorités visibles au sein du service de police du Toronto Métropolitain. Tout cela parce que l'on a pris conscience du fait qu'il y avait discrimination systémique au sein du service de police et en fait dans tous les services de notre municipalité.

C'est avec ce même genre de discrimination systémique s'exprimant par exemple par des stéréotypes que les femmes sont aux prises depuis très longtemps. C'est l'une des raisons pour lesquelles les femmes étaient écartées de nombreux emplois dans bien des domaines. C'est d'ailleurs avec plaisir que nous avons appris la nomination d'une femme au poste de greffier adjoint de la Chambre.

S'il y a un principe qui est fondamental pour mon parti, qui est aussi votre parti, monsieur le Président, le parti progressiste conservateur, c'est bien le principe de l'égalité des chances. C'est pourquoi, pour la toute première fois au Canada, le gouvernement actuel a légiféré dans le domaine de l'équité professionnelle dans les entreprises relevant de la compétence fédérale.

L'ajournement

C'est pourquoi, pour la première fois, le gouvernement a lancé un programme d'action positive dans la Fonction publique et c'est pourquoi, pour la première fois, il a mis en oeuvre un programme d'action positive dans le cadre des règlements sur le respect des contrats, règlement auxquels sont assujetties les entreprises qui font affaires avec le gouvernement fédéral.

Cette législation et cette politique étaient fondées sur le principe que les femmes, les handicapés, les autochtones et les membres des minorités visibles devraient tous avoir l'égalité des chances en ce qui concerne l'embauche, les promotions, la formation et le salaire. On a également adopté le concept de la fixation d'objectifs pour assurer l'égalité des chances. Il ne s'agissait pas d'accorder la priorité à ceux qui n'étaient pas très habiles ou qui n'étaient pas les plus brillants. Il s'agissait plutôt d'enrayer la discrimination systémique dans notre société.

● (1805)

En août dernier, le Conseil du trésor a fixé pour la toute première fois des objectifs en ce qui concerne la présence des minorités visibles dans la Fonction publique et en juin prochain, les entreprises relevant de la compétence fédérale devront respecter ces mêmes lois. Et la GRC? Où se situe-t-elle dans tout cela? Le Pr Jain, de l'Université McMaster, a effectué une étude récemment. Comme il le signale, bien que 7 p. 100 des canadiens entrent dans la catégorie des minorités visibles et 45 p. 100 de la main-d'oeuvre également, il n'y a que 1,7 p. 100 des fonctionnaires fédéraux de cette catégorie, et la GRC a même refusé de dire au Pr Jain quelles minorités visibles étaient représentées chez elle et en quel pourcentage.

Quand j'ai demandé au solliciteur général (M. Kelleher) s'il pouvait me dire pourquoi la GRC a refusé de répondre à une étude de ce genre, il a dit que c'était contraire à la législation canadienne en matière de droits de la personne. Cela m'a outré, parce qu'après tout le gouvernement va demander au secteur privé de fournir les mêmes renseignements. Il va exiger par le biais d'une politique d'action positive que la Fonction publique du Canada fournisse ces renseignements. Alors pourquoi pas la GRC?

J'aimerais que le secrétaire parlementaire me dise ce soir quand la GRC va se plier à la loi. Pourquoi la GRC ne démontre-t-elle pas de façon concrète et ouverte s'il y a égalité d'opportunité de travail à la GRC? Ce n'est qu'en rendant ces renseignements publics que la GRC nous permettra de savoir si elle se conforme à la loi canadienne ou pas.

M. Murray Cardiff (secrétaire parlementaire du solliciteur général du Canada): Comme vous le savez, monsieur le Président, les directives du Conseil du Trésor en matière d'action positive et la législation relative à l'égalité d'emploi forment une politique gouvernementale d'ensemble destinée à supprimer les barrières de la discrimination dans les domaines de compétence fédérale, et à améliorer l'emploi des femmes, des autochtones, des handicapés et des minorités visibles sous-représentées, dans le respect des exigences de compétence. Mais je dois souligner que ni la GRC, ni les Forces armées canadiennes ne sont soumises aux directives du Conseil du Trésor en matière d'action positive ou à la législation touchant l'égalité d'emploi, en raison du caractère particulier des missions qui leur sont confiées.