

Initiatives parlementaires

Pourquoi le gouvernement estime-t-il que nous avons besoin d'équité en matière d'emploi? Je suppose que sa raison est de corriger des injustices perçues dans le milieu de travail et c'est tout à fait honorable. Lorsqu'on regarde les chiffres, on se rend compte que ces injustices sont souvent une simple perception et, surtout, une perception du gouvernement.

Je voudrais vous donner quelques autres statistiques, pour ajouter à celles présentées par le député de Vancouver-Nord un peu plus tôt.

Actuellement il y a 570 000 personnes visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les femmes représentent 45,6 p. 100 de ces personnes. Lorsqu'on regarde la situation de la femme en général dans la population active canadienne, on constate que 45,9 p. 100 de la population active est féminine. Il y a donc une différence de 0,3 p. 100 entre ceux qui sont visés par le programme d'équité en matière d'emploi et la population active en général. J'ai bien dit 0,3 p. 100. Nous devons nous demander si ces 0,3 p. 100 constituent une différence assez importante pour justifier le coût engendré et les torts causés par ces programmes d'équité en matière d'emploi.

• (1825)

Selon Statistique Canada, en 1992, les femmes célibataires avaient un salaire équivalant à 99 p. 100 de celui des hommes célibataires. Beaucoup de différences salariales entre les hommes et les femmes peuvent s'expliquer par des choix de vie, par exemple la décision de rester à la maison pour élever une famille. Bien sûr, c'est un choix tout à fait respectable.

Le Conseil économique du Canada a aussi publié, en 1992, un rapport disant qu'on n'avait constaté aucune corrélation entre le salaire et le pays d'origine des gens. Le même rapport nous apprenait que le taux de chômage était moins élevé chez les immigrants que chez les Canadiens de souche. Le rapport concluait que, dans l'ensemble, il y avait peu de discrimination à l'endroit des immigrants.

En 1994, le rapport sur l'équité en matière d'emploi révélait que, en tout, les femmes occupaient 47 p. 100 des emplois au gouvernement, et que 47,3 p. 100 d'entre elles étaient prêtes à travailler. Les emplois occupés par des femmes ont connu une hausse d'un point de pourcentage en 1993-1994. Les emplois de niveau supérieur occupés par des femmes avaient aussi augmenté d'un point de pourcentage, malgré une diminution de 6 p. 100 dans la catégorie de la direction. Encore une fois, le gouvernement voudrait-il nous faire accepter des programmes coûteux pour corriger une différence de 0,3 p. 100?

J'ai d'autres chiffres à communiquer. Le personnel civil de la GRC est composé de femmes à 82,6 p. 100. À Citoyenneté Canada, 74 p. 100 des employés sont des femmes. Cependant, au ministère des Transports, plus de 75 p. 100 sont des hommes. Devons-nous présumer que cette sous-représentation des femmes au ministère des Transports est attribuable à la discrimination? Je dirais que non. Toutefois, le rapport suppose à tort que

oui, ce qui illustre en quoi le rapport est fondamentalement faussé. Il est difficile de déterminer pourquoi il y a des différences, mais nous ne pouvons pas automatiquement conclure qu'elles sont dues à une discrimination systématique.

Je pose à nouveau la question: Pourquoi avons-nous besoin de lois et de programmes promouvant l'équité en matière d'emploi? Ma réponse est que nous n'en avons pas besoin. Alors pourquoi existent-ils? À mon avis, c'est parce que le programme du gouvernement libéral est trop influencé par les groupes d'intérêts spéciaux et que ces derniers sont en faveur de l'équité en matière d'emploi. Ils ne sont pas motivés par l'intérêt public.

Trop de mesures gouvernementales sont dictées par une minorité bruyante et pas assez par la majorité silencieuse. C'est le gouvernement de la minorité au lieu d'être le gouvernement de la majorité. L'équité en matière d'emploi fait pencher la balance en faveur des groupes d'intérêts spéciaux. Ce n'est pas ça, le Canada.

La motion dont nous sommes saisis aujourd'hui demande qu'il soit immédiatement mis fin aux programmes d'équité en matière d'emploi. Je l'appuie sans réserve. Conformément à l'habitude qu'ont les réformistes de proposer des solutions constructives, j'expliquerai la position de mon parti en faisant cinq déclarations brèves:

Premièrement, tous les Canadiens sont égaux devant la loi et tous les travailleurs ont le droit de ne faire l'objet d'aucune discrimination au travail. Deuxièmement, le marché fournira des solutions au problème du milieu de travail représentatif dans le secteur privé. Troisièmement, il appartient au gouvernement de veiller à l'égalité des chances, non de déterminer l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Quatrièmement, il ne devrait pas y avoir d'obstacles arbitraires au recrutement ou à la promotion. Le mérite doit être le seul critère de recrutement. Cinquièmement, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est coercitive, discriminatoire, inutile et coûteuse. Elle devrait être abrogée.

Mme Marlene Catterall (Ottawa-Ouest, Lib.): Monsieur le Président, comme j'ai bien peu de temps à ma disposition, je compte l'utiliser de mon mieux.

Comme le dit une de mes bonnes amies: «D'après moi, l'équité en matière d'emploi existera quand une femme non qualifiée et incompétente aura autant de chances qu'un homme non qualifié et incompétent d'obtenir un emploi.» C'est cela l'égalité.

L'égalité en matière d'emploi ne veut pas dire qu'il existe un traitement spécial, mais que les chances sont égales. L'histoire, les statistiques prouvent qu'en réalité, une minorité de Canadiens ont la préférence au moment de l'embauche et d'une promotion. Autrement, comment expliquer qu'au gouvernement fédéral, 84 p. 100 des commis, qui ont un salaire moins élevé, sont des femmes? Même à l'intérieur de la catégorie des commis, les hommes atteignent plus souvent les échelons supérieurs que les femmes.