

Équité en matière d'emploi

Autrement dit, nous étudions aujourd'hui, à la dernière lecture un projet de loi qui ne fait rien pour permettre aux Canadiens d'exploiter pleinement leurs talents et leurs capacités. Nous continuons à dire à plus du tiers des Canadiens que nous ne voulons pas vraiment d'eux au travail. Si nous voulons bien d'eux, c'est seulement de façon marginale. En fait, ce projet de loi revient à dire que nous allons maintenir en place un système très fermé et qu'ils pourront seulement se faufiler dans ses interstices. Voilà le gros défaut du projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette mesure ne résout pas vraiment le problème et ne s'attaque pas aux besoins réels de façon à ce que le pays puisse exploiter les capacités de chaque Canadien, homme ou femme, peu importe s'il est handicapé ou s'il appartient à une minorité culturelle. Nous avons besoin de ces gens, de leurs talents et de leurs capacités. Nous devons également veiller à avoir une loi qui gardera la porte ouverte et apportera les stimulants voulus. Au lieu de cela, nous retournons à une époque révolue et à des idées dépassées. La Commission canadienne des droits de la personne réglera les problèmes entre quatre yeux. Certaines entreprises divulgueront les renseignements à tout le monde et nombreuses sont celles qui proposeront de s'en remettre à l'opinion publique, comme si cela avait la moindre chance de fonctionner.

Je peux seulement dire que ce débat a été extrêmement décevant. J'espère seulement que nous en aurons tiré la leçon, à savoir que si nous voulons atteindre un certain objectif, il faut le faire comme il faut. Je souhaite notamment que la ministre de l'Emploi et de l'Immigration relise ce qu'elle a déclaré il y a quatre ans, de sorte que lorsqu'elle sera dans l'opposition, d'ici quelques années, elle appuiera un tout nouveau projet de loi sur l'égalité en matière d'emploi que nous proposerons et qui donnera vraiment des résultats.

● (1600)

M. McCurdy: Monsieur le Président, j'ai été surpris d'entendre le député de Winnipeg—Fort Garry (M. Axworthy) dire que les néo-démocrates et les libéraux ont les mêmes convictions. C'est valable une semaine sur deux. Pour la question à l'étude, ce qu'il dit est en gros une assez juste représentation des choses et, dans le contexte actuel, il est vrai que seuls les conservateurs refusent d'admettre que le projet de loi sur l'égalité en matière d'emploi devrait être obligatoire, en vue d'atteindre certains objectifs après avoir mis en vigueur certaines méthodes, et que tout ceci devrait être prévu dans le projet de loi.

Le député a dit qu'on a commencé à faire quelque chose dans ce domaine sous les gouvernements précédents mais que ce bel élan s'est interrompu avec le projet de loi C-62 qui ne représente guère d'amélioration par rapport au passé. Rares sont les députés qui refuseront d'admettre qu'en général on a fait des progrès en ce qui concerne les femmes, les handicapés et les autochtones.

Après s'être attribué le mérite des nouvelles initiatives prises à l'égard de ces trois groupes désignés, le député sait certainement que depuis 1968, les représentants des minorités visibles

du Canada ont demandé au gouvernement précédent de mettre en vigueur des programmes d'action positive pour les groupes minoritaires au sein de la Fonction publique fédérale. À l'exception de la Nouvelle-Écosse, aucun programme n'a été mis sur pied. Le gouvernement a toujours refusé de reconnaître les préoccupations et les besoins des minorités visibles en matière d'emploi dans la Fonction publique fédérale. On n'a guère cherché à favoriser l'égalité en matière d'emploi pour les membres de ces groupes. Ces mesures se sont adressées aux femmes et à d'autres parmi les groupes désignés.

Le député admettra-t-il, du moins à cet égard, que le nouveau gouvernement a fait un pas en avant, ne serait-ce qu'à l'égard d'un groupe que l'on a eu tendance à négliger par le passé, selon bon nombre d'entre nous? Il pourra peut-être nous expliquer cette politique et ce qui l'a justifiée. Pourquoi le gouvernement précédent a-t-il exclu les minorités visibles d'un programme volontaire d'action positive dans la Fonction publique.

M. Axworthy: Monsieur le Président, c'est une bonne question. Lorsque nous avons proposé les modifications au Conseil du Trésor en 1980, tout d'abord à titre d'essai, puis en vue de les appliquer à toute la Fonction publique, je me souviens qu'au cours des discussions avec la Commission de la Fonction publique et le Conseil du Trésor, on s'est posé certaines questions au sujet du libellé de la Loi sur la Fonction publique. Étant donné que le principe du mérite était prévu dans la loi, on ne s'est pas préoccupé de la situation des membres des minorités visibles. On a tenu compte du sexe des candidats, mais une personne qui présentait une demande ou remplissait un dossier n'était pas tenue de préciser qu'elle appartenait à «une minorité visible». Telle était l'explication à l'époque.

Après avoir examiné la question pendant 18 mois à deux ans, j'ai estimé que cette explication n'était pas valable. Je rappelle au député que lorsque nous avons créé la Commission Abella, son mandat s'appliquait également aux minorités visibles. C'était la première initiative visant à reconnaître l'importance d'un programme d'action positive pour ce groupe.

Je me rappelle en avoir discuté avec un monsieur que le député connaît sans doute, Tom Sosa, qui, à l'époque, présidait le comité consultatif du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Il m'a fait des recommandations au sujet de la création de cette commission, en soulignant l'importance manifeste d'inclure les minorités visibles dans le mandat de la Commission Abella, ce que nous avons fait.

La Commission Abella elle-même n'était pas juste une autre commission royale d'enquête ou un autre groupe d'étude; son mandat était spécial, à savoir trouver une formule efficace de mise en oeuvre. La Commission Abella, qui a été créée par notre gouvernement, tenait manifestement à ce que les minorités visibles soient visées par tout programme de promotion sociale.