

L'ajournement

La question est simple: Comment peut-on protéger les femmes contre la discrimination sur le marché du travail lorsqu'il n'y a pas moyen de faire respecter la loi?

Bon nombre des personnes qui ont témoigné devant les comités parlementaires chargés d'étudier les droits à l'égalité ont durement critiqué ces lacunes de la loi. L'une d'entre elles, M^{me} Shari Stein de la Coalition pour l'équité en matière d'emploi a déclaré: «L'une des choses qui nous préoccupent le plus, c'est que les propositions ne prévoient pas de mécanisme de coercition. . . Il s'agit essentiellement d'un programme volontaire. Il s'ensuit que les employeurs sont encouragés, non pas obligés par la loi, à mettre en place des programmes d'emploi. Le seul élément obligatoire de la proposition, c'est la déclaration que doivent faire certains types d'employeurs. Sans un organisme d'exécution, la proposition ne donnera pas de résultats et il me déplairait de revenir ici dans cinq ans pour dire que la proposition (. . .) n'a tout simplement rien changé.»

Malheureusement, monsieur le Président, près de cinq ans se sont écoulés depuis, et je suis certaine que M^{me} Stein est aujourd'hui aussi déçue qu'elle l'était lorsqu'elle a témoigné devant le comité parlementaire.

Je demande à nouveau à la ministre de l'Emploi et de l'Immigration (M^{me} McDougall) de se pencher sur ces problèmes et de présenter des mesures de mise à exécution de la loi de manière que les Canadiennes jouissent vraiment de l'égalité sur le marché du travail.

M. Bill Kempling (Burlington): Monsieur le Président, dans sa question, la députée de Halifax (M^{me} Clancy) signalait que, en 1984, le gouvernement a promis aux Canadiennes l'équité en matière d'emploi, une loi à ce sujet ainsi que des dispositions visant l'exécution des contrats dans les domaines du secteur privé où le fédéral exerce une très grande influence. La députée demandait: «Pourquoi attend-on depuis si longtemps et quand se terminera cette attente?»

Comme vous le savez, monsieur le Président, le Programme des contrats fédéraux s'applique à toutes les entreprises qui font affaire avec le gouvernement fédéral mais qui ne sont pas visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce sont en fait les sociétés qui ne sont pas régies par les règlements fédéraux. Le programme a été lancé en 1986 et il exige que les fournisseurs de biens et de services, ayant plus de 100 employés et présentant une offre afin d'obtenir des contrats du gouvernement fédéral d'une valeur supérieure à 200 000 dollars, s'engagent à mettre sur pied un plan d'équité en matière d'emploi, plan qui fait partie des conditions de leur offre. Les fournisseurs qui prennent cet engagement et qui obtiennent des contrats devront se soumettre à des vérifications sur place. Depuis 1986, plus de 175 vérifications en matière d'application de la loi ont été entreprises et 30 sont maintenant terminées.

• (1825)

La ministre d'État chargée de l'Emploi et de l'Immigration (M^{me} Vézina) m'a informé qu'environ 1 173 employeurs représentant 897 359 employés avaient signé un document par lequel ils s'engageaient à favoriser l'équité professionnelle dans le cadre du Programme des contrats fédéraux. De ce nombre, 582 employeurs représentant en tout une population active de 693 283 employés pourront faire l'objet d'un examen du fait qu'ils ont obtenu des contrats du gouvernement. De plus en plus d'entreprises s'inscrivent à ce programme chaque jour au fur et à mesure que le gouvernement adjuge de nouveaux contrats. Certaines d'entre elles peuvent être privées de la possibilité de formuler des offres concernant de futurs contrats du gouvernement tant qu'elles n'auront pas mis en oeuvre le plan d'équité professionnelle.

Toutes les entreprises inscrites au Programme de contrats fédéraux sont tenues de mettre en oeuvre des projets complets d'équité professionnelle afin de favoriser la présence des femmes ainsi que de représentants des populations autochtones, des minorités visibles et des handicapés au sein de la population active.

La démarche de l'équité professionnelle est bien engagée. Déjà, nous constatons des changements d'attitude concernant l'embauche et l'avancement de représentants des groupes désignés. Les quelque 150 examens maintenant entrepris et les 30 déjà parachevés ont confirmé ces changements d'attitude. Cependant, on ne saurait du jour au lendemain modifier la représentation relative des différents groupes désignés au sein de l'effectif d'une entreprise.

La Loi sur l'équité professionnelle est une mesure qui fait date. Pour la première fois, nous possédons des données qui permettent aux Canadiens de juger l'évolution d'une entreprise au niveau de l'équité professionnelle. Grâce au Programme des contrats fédéraux, nous pouvons identifier les entreprises qui font preuve de discrimination. Nous pouvons entreprendre des enquêtes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne en nous appuyant non pas sur des allégations, mais sur des données fondamentales précises. Nous sommes intervenus dans le domaine de l'équité professionnelle, nous réalisons des progrès, au point que notre population active sera dorénavant plus représentative des Canadiens.

[Français]

Le président suppléant (M. Paproski): La motion portant que la Chambre s'ajourne maintenant est réputée être adoptée. La Chambre demeure donc ajournée jusqu'à demain, à 14 heures, conformément à l'article 24(1) du Règlement.

(La séance est levée à 18 h 27.)