

*Les crédits*

que les Canadiens respecteront en poursuivant leurs buts individuels.

Nous craignons que la loi existante ait peu contribué à améliorer le lot des femmes, des minorités visibles, des autochtones et des personnes handicapées. Nous voulons faire en sorte que les chances soient réparties plus également pour qu'un éventail plus large de la population canadienne puisse espérer gagner un salaire décent et vivre dans la dignité et le respect.

[Français]

Dans le livre rouge, notre gouvernement a pris trois engagements précis à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Premièrement, ses principes doivent s'appliquer à la fonction publique fédérale ainsi qu'aux organismes et commissions du gouvernement fédéral. Deuxièmement, nous voulons donner à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir de mener des enquêtes sur les questions liées à l'équité en matière d'emploi. Troisièmement, les entrepreneurs fédéraux devraient être tenus de se conformer aux principes établis.

Le ministre du Développement des ressources humaines a indiqué à plusieurs occasions que notre gouvernement allait veiller à ce que des mesures concrètes soient prises au cours de la prochaine année pour renforcer la législation de l'équité en matière d'emploi. De fait, notre gouvernement a l'intention d'établir un fondement législatif plus large et plus solide pour l'équité en matière d'emploi. Cela permettra une meilleure représentation des groupes désignés au sein de la population active.

[Traduction]

Pour respecter les principes de l'équité en matière d'emploi, il ne suffit pas d'embaucher des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Il faut élaborer des stratégies innovatrices pour veiller à ce que les emplois, rares de nos jours, soient comblés selon de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines et de planification du programme d'équité. Il faut mettre l'accent sur l'élaboration de programmes de formation et de maintien en fonction devant permettre des changements internes à plus long terme au sein de la population active.

On devrait s'attendre à ce que les employeurs favorisent davantage l'équité en matière d'emploi en périodes d'essor économique qu'en périodes de récession. Lorsque la conjoncture est favorable, les employeurs ont plus de chances d'embaucher des membres des groupes désignés, comme des femmes, et de leur accorder des promotions. Par conséquent, ils peuvent obtenir de bons résultats sans trop d'efforts. Par contre, en périodes de restrictions budgétaires, les meilleurs efforts des employeurs peuvent rester sans récompense. Le peu d'emplois et de promotions accordés aux membres des groupes désignés peut être

attribuable à la mauvaise conjoncture plutôt qu'à un manque d'efforts de la part des employeurs.

• (1825)

Lorsque vient le temps d'analyser les résultats, il faut tenir compte de la situation économique. Étant donné toutes les variables possibles, les intervenants, tant les entreprises, que les syndicats, les groupes désignés et les gouvernements, doivent unir leurs efforts pour atteindre les objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi.

[Français]

Je crois qu'il serait négligent de ma part de ne pas brièvement signaler aussi à mes honorables collègues les excellents résultats obtenus par la fonction publique fédérale dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Le ministère du Développement des ressources humaines qui emploie quelque 27 000 personnes depuis sa récente restructuration en constitue un bon exemple.

[Traduction]

En dépit des défis que posent, comme prévu, la restructuration et la rationalisation et leur incidence sur l'équité en matière d'emploi, aucun groupe ne s'en est trouvé plus pénalisé que les autres. Les préoccupations que cela soulève en ces temps difficiles sont parfaitement légitimes, mais les progrès accomplis jusqu'à maintenant au chapitre de l'équité en matière d'emploi sont aussi survenus dans des conditions difficiles.

[Français]

Développement des ressources humaines Canada administre maintenant les programmes et services des ministères fondateurs comme Emploi et Immigration, Santé et Bien-être social, Travail, Multiculturalisme et Citoyenneté ainsi que le Secrétariat d'État.

[Traduction]

La consolidation de ces programmes et services ne peut que favoriser l'établissement de l'équité en matière d'emploi. Le rôle du ministère du Développement des ressources humaines dans ce domaine sera grandement renforcé étant donné qu'il a déjà acquis un savoir-faire certain avec l'ajout de nouveaux programmes et services.

Développement des ressources humaines Canada offre maintenant une grande variété d'activités et d'outils aptes à accélérer l'établissement de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail. En tant qu'important employeur ayant un budget à l'avant pour stimuler le progrès social, le ministère disposera d'un nombre sans précédent de possibilités de produire un effet de vague dans les secteurs tant public que privé. Cela vaut tout particulièrement pour l'équité en matière d'emploi.

Ne nous embarrassons pas de détails ni de statistiques compliqués! Qu'il suffise de dire que les femmes sont considérablement représentées au niveau des postes supérieurs de Développement des ressources humaines Canada. Notre gouvernement est résolu à veiller à ce que les femmes et les autres groupes désignés ne pâtissent nullement de la rationalisation et de la restructuration.

Le ministère sera en mesure de réagir promptement à tout programme néfaste et pourrait fort bien servir de baromètre de l'excellence à l'intérieur comme à l'extérieur de la fonction publique.