

*Initiatives ministérielles*

leurs de la construction sont des femmes. Je dois signaler que nous avons créé, au sein du ministère, un programme spécial intitulé Femmes dans les métiers et les professions de pointe, qui regroupe un conseil d'employeurs de tout le Canada chargé de promouvoir les stages et les formations d'apprenties à l'intention des femmes qui s'intéressent aux métiers et aux techniques de pointe, où elles ne forment que 2 p. 100 des travailleurs.

Cette femme ne se plaint pas et ne demande pas de privilèges spéciaux. Elle ne réclame rien personnellement. Elle m'exhorte simplement, ainsi que les autres députés, à mettre un terme à la discrimination dans cette industrie comme dans d'autres. Elle termine sa lettre en demandant à tous les députés d'adopter le projet de loi C-64. Elle dit: «Lorsque vous examinerez le projet de loi C-64, pensez à ma nièce de cinq ans qui veut devenir constructeur, tout comme moi.»

J'invite tous les députés des deux côtés de la Chambre à travailler dans le même esprit que cette jeune femme qui nous demande d'agir comme des bâtisseurs, de bâtir un monde meilleur, un monde plus ouvert et plus juste, afin que tous les Canadiens, hommes et femmes, personnes handicapées, personnes de couleur, quels que soient les obstacles qu'ils aient connus, puissent tous contribuer à bâtir notre pays. C'est la raison de notre présence ici.

Je crois que le projet de loi C-64 nous donne à tous un moyen d'agir en bâtisseurs. J'espère que tous les députés appuieront ce projet de loi.

[Français]

**Mme Christiane Gagnon (Québec, BQ):** Monsieur le Président, c'est avec grand plaisir, et surtout avec intérêt, que j'interviens aujourd'hui à l'étape de la troisième lecture du projet de loi C-64 portant sur l'équité en matière d'emploi.

Tel que nous l'avons énoncé auparavant à maintes reprises, le Bloc québécois appuie le principe de l'équité en matière d'emploi. Le Bloc québécois reconnaît également l'importance d'une telle législation et qu'elle soit efficace dans ce domaine.

Pour faire un bref historique, en 1970, dans la foulée du rapport de la commission royale d'enquête sur la situation de la femme, le gouvernement fédéral mettait sur pied ses premiers programmes d'action positive. Ce n'est toutefois qu'en 1984, à la suite du dépôt du rapport de la commission sur l'égalité en matière d'emploi, connue sous le nom de Commission Abella, que la base des politiques actuelles d'équité était jetée. Le rapport Abella soulignait la nécessité d'adopter des mesures spéciales pour garantir l'équité des chances à tous et toutes, peu importe leur sexe, leur race, leur origine ethnique ou leur handicap.

Adoptée en 1986, la loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi s'applique aux employeurs et aux sociétés d'État assujettis à la réglementation fédérale et qui comptent 100 employés ou plus. La loi exige des employeurs qu'ils améliorent les perspectives d'emploi des groupes désignés: les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

• (1545)

Elle exige également que les employeurs suppriment les règles et usages qui désavantagent les membres de ces groupes et qu'ils prennent des mesures concrètes pour accroître leur représentation au sein de leur organisation. Les dispositions actuelles prévoient également l'élaboration d'un plan énonçant les objectifs à atteindre au cours de l'année ou des années subséquentes et un échéancier de mise en oeuvre.

Les employeurs doivent enfin déposer, auprès du ministère du Développement des ressources humaines, un rapport annuel contenant tous les renseignements pertinents à l'application de la loi dans leur entreprise. Voilà, en gros, l'état de la législation actuelle sur l'équité en matière d'emploi.

Le projet de loi C-64, dont la Chambre fait aujourd'hui troisième lecture, vient remplacer complètement la loi. Les principales modifications sont les suivantes: la loi s'appliquera également à la fonction publique fédérale; les éléments que doivent contenir les plans d'entreprise seront mieux précisés; la Commission canadienne des droits de la personne devient responsable de la détermination de l'observation par les employeurs de certains articles. Elle se voit confier un pouvoir d'enquête; un tribunal de l'équité en matière d'emploi est aussi prévu.

C'est une version améliorée que nous présente aujourd'hui le gouvernement. Il y a maintenant dix mois, lors du premier débat sur le projet de loi, j'en dénonçais certaines lacunes. Je suis fort aise de constater que les témoins qui se sont présentés devant le comité permanent ont su en convaincre certains d'améliorer le projet de loi.

Il ne faudrait pas non plus oublier les modifications proposées par mon collègue d'Hochelaga—Maisonnette, dont certaines ont été retenues. Il en reste malheureusement deux avec lesquelles le comité n'était pas d'accord et sur lesquelles je reviendrai un peu plus loin.

Contrairement aux dires de mes collègues du Parti réformiste, je crois qu'une législation sur l'équité en matière d'emploi est souhaitable et nécessaire. Laissons parler M<sup>me</sup> Glenda Simms, présidente du défunt Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, qui disait, lors de sa comparution devant le Comité permanent en février dernier: «Depuis 1975, nous défendons l'idée que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est un moyen d'arriver à l'égalité, pour les femmes, sur le marché du travail. Au cours de la dernière décennie, on a expliqué en détail dans de nombreux rapports gouvernementaux et non gouvernementaux, dans quelle mesure les femmes, en tant que groupe, connaissent des inégalités importantes et systémiques sur le marché du travail, surtout en ce qui concerne la rémunération, les conditions de travail et l'accès à l'emploi. Les femmes ne sont pas évaluées en fonction de leur mérite personnel, mais plutôt en fonction de leur race, de leur sexe ou du fait qu'elles sont handicapées.»

Par conséquent, les femmes sont surreprésentées dans les postes moins rémunérés. Environ 60 p. 100 de toutes les femmes appartenant à la main-d'oeuvre de l'équité en matière d'emploi occupent des postes d'écriture et elles sont considérablement sous-représentées dans des postes de gestion. Les hommes