

Initiatives parlementaires

Les organisations qui tirent profit de la riche composition de la société canadienne acquerront une longueur d'avance. Celles qui savent gérer une main-d'oeuvre diversifiée et dynamique sont destinées à être plus concurrentielles sur les marchés d'aujourd'hui. D'ailleurs, l'évolution démographique ne nous permet pas de sous-exploiter quelque source de talent que ce soit.

En l'an 2000, le vieillissement de la population causera une grave pénurie de main-d'oeuvre et les deux tiers des nouveaux venus sur le marché du travail canadien seront des femmes, des membres des minorités visibles, des autochtones et des personnes handicapées. Voilà à quoi ressemblera la main-d'oeuvre de demain et nous devons intégrer ces gens, que cela plaise ou non au Parti réformiste.

Enfin, je ne crois pas que le gouvernement devrait tenir compte, dans ses politiques, de l'importance que les médias accorderont à la réaction contre l'équité en matière d'emploi. À la vérité, la législation canadienne sur l'équité en matière d'emploi ne fait pas de perdants. Il ne peut y avoir que des gagnants, quand chaque citoyen a une chance équitable d'obtenir un emploi, puis de l'avancement au sein de l'organisation.

La protection des minorités qualifiées contre la discrimination est un objectif noble et valable. Les Canadiens, qui cultivent l'esprit de compassion et le respect de la dignité et de la justice, sont déterminés à édifier un pays où tous et chacun puissent être fiers de l'emploi qu'ils occupent et de leur contribution au bien commun.

M. Leon E. Benoit (Végréville, Réf.): Monsieur le Président, je suis très heureux d'intervenir aujourd'hui pour parler de la motion de mon collègue de North Vancouver. Je voudrais le féliciter pour son discours, car il a bien expliqué le but de sa motion.

Celle-ci porte sur un sujet délicat, l'équité en matière d'emploi. Je suis heureux d'avoir appuyé et d'appuyer maintenant cette motion qui demande au gouvernement de mettre immédiatement fin aux programmes d'équité en matière d'emploi et à l'inclusion d'exigences relatives à l'équité en matière d'emploi dans les formulaires de formation ou de demande d'emploi. De telles exigences incitent les employeurs à choisir les candidats en fonction de leur sexe ou de leur origine ethnique et non en fonction de leurs compétences et aptitudes. Par conséquent, elles favorisent le ressentiment entre les candidats. Le concept même de l'équité en matière d'emploi est lacunaire. Comme mon collègue l'a fait remarquer, il encourage l'embauche fondée sur la désignation et non sur le mérite.

Le député de Fraser Valley-Ouest a aussi très bien exprimé cette idée. Il a dit que le concept d'équité en matière d'emploi subordonnerait le principe du mérite à la politique de la race et du sexe. Certains facteurs lui donnent raison. D'abord, ceux que les programmes d'équité en matière d'emploi prétendent aider n'en sont pas du tout satisfaits.

Les membres des groupes-cibles, qui sont censés profiter de l'équité en matière d'emploi, doivent répondre à deux questions fort complexes. Premièrement, ils se demandent s'ils ont obtenu un poste parce qu'ils faisaient partie d'un groupe-cible ou parce qu'ils étaient compétents. Cette question les hante sans doute toujours.

• (1820)

Deuxièmement, ils doivent répondre aux collègues qui pourraient se demander s'ils sont à leur poste parce qu'ils appartenaient à une minorité visible ou à un groupe défavorisé ou parce qu'ils méritaient vraiment ce poste.

Ceci m'amène à mon deuxième point. Lorsque, dans un milieu de travail donné, les gens ne savent pas si eux-mêmes ou leurs collègues ont été embauchés pour leurs compétences ou pour leur appartenance à une catégorie quelconque, cette situation crée un sentiment d'inégalité et elle divise les travailleurs. Ce sentiment d'inégalité découlant de pratiques d'embauchage astucieuses et de la nécessité de respecter les objectifs quantitatifs de l'équité en matière d'emploi peut entraîner de graves divisions, car il crée une atmosphère de méfiance et de doute. Cela ne contribue pas à rendre un milieu de travail agréable et productif.

Je voudrais vous raconter une anecdote qui m'a été rapportée par un membre du personnel d'un parlementaire, sur la colline. Cette personne avait un ami à l'université, une personne très brillante qui faisait partie d'un groupe minoritaire et qui, souvent, critiquait fortement les programmes d'équité en matière d'emploi. Bon nombre de personnes se demandaient pourquoi il agissait ainsi. Elles ne comprenaient pas pourquoi lui, qui pouvait, de toute évidence, profiter de ces programmes, s'y opposait autant. Il le faisait, disait-il, parce qu'il ne savait pas et avait peur de ne pas savoir si on l'engageait pour ses compétences ou en raison de la couleur de sa peau et que ses collègues de travail ne le savaient pas non plus. Cet homme disait qu'il voulait être jugé uniquement d'après son mérite et rien d'autre.

En fait, des députés d'en face ont eux aussi exprimé des points de vue semblables et parlé d'histoires semblables. Le député de Waterloo a dit en comité, au sujet des mesures législatives du gouvernement sur l'équité en matière d'emploi, qu'un homme de sa circonscription ne voulait pas que les gens pensent qu'il avait bénéficié d'un traitement de faveur pour obtenir son emploi. Cet homme critiquait également l'équité en matière d'emploi.

Je voudrais vous raconter une autre anecdote qui a trait à cette préoccupation mais d'un autre angle, du point de vue de la productivité en milieu de travail et du point de vue de l'employeur. Elle m'a été rapportée personnellement par un homme qui dirige, dans ma circonscription, une entreprise assez importante qu'il a entièrement montée lui-même.

Son entreprise répondait assez régulièrement à des appels d'offres du gouvernement. Elle avait réussi à obtenir ainsi plusieurs contrats, au fil des ans. Cet homme me disait qu'il était extrêmement préoccupé du fait que son entreprise n'avait plus le droit de soumissionner à ces appels d'offres, parce que les différents groupes de la société n'étaient pas représentés de façon adéquate au sein de son personnel. Plus de 50 p. 100 de ses employés étaient des femmes. Il avait toujours embauché un nombre considérable de femmes parce qu'elles faisaient mieux le travail. Il avait aussi des employés de minorités visibles, mais sa compagnie n'avait pas réussi à garder suffisamment d'employés des groupes autochtones qui lui avaient été désignés pour être capable de soumissionner pour ce contrat. À cause de cela, cette personne n'a pas pu soumissionner. Quelle que soit la façon dont vous considérez la chose, c'est de la discrimination.