

Les crédits

pied d'égalité, traitent ces gens-là comme ils veulent eux-mêmes être traités.

[Traduction]

Mme Marlene Catterall (Ottawa-Ouest): Madame la Présidente, le débat d'aujourd'hui porte à la réflexion. Dans notre société et notre existence, comme êtres humains sur cette terre, aucune valeur n'est plus fondamentale que la valeur de la vie ainsi que le potentiel et la valeur de chaque être humain. La plupart du temps malheureusement, en ce qui concerne ce principe nous omettons de joindre le geste à la parole. Un député de l'autre côté de la Chambre a dit au début de l'après-midi que nous devons donner l'exemple.

J'aimerais commenter un aspect de l'égalité au Canada. Il n'existe pas de droit plus fondamental à l'égalité que celui de travailler, de gagner sa vie et un salaire équivalent au travail que l'on fait. Pourtant, dans ce seul domaine, les Canadiens dont les antécédents culturels, ethniques et religieux diffèrent ne sont pas tous traités de la même façon. Nous ne leur donnons pas toutes les occasions de développer et d'exploiter leur potentiel et d'être rémunérés adéquatement pour leurs services.

• (1400)

Parce que nous refusons d'intervenir, nous avilissons, nous déprécions et nous rabaissons non seulement la vie de ces personnes, mais aussi celle de la nation. La capacité et la compétence des gens de contribuer au développement futur du Canada et à la richesse de la vie canadienne constituent notre plus grande ressource.

La meilleure façon pour le gouvernement de tracer la voie est de se servir de son énorme influence comme le plus gros employeur au Canada et de montrer que l'égalité dans l'embauche et l'élimination de préjugés et de partis pris dont nous ne nous rendons peut-être pas compte sont des objectifs tellement fondamentaux pour un bon employeur et surtout pour un bon gouvernement qu'ils devraient être une des priorités du gouvernement et de la Chambre.

J'ai soulevé cette question plusieurs fois à la Chambre et on m'a répondu par des discours creux concernant nos merveilleux programmes d'équité en matière d'emploi et l'excellent travail que nous accomplissons. Or, la réalité est tout autre. Il importe, à mon avis, que la Chambre connaisse cette réalité.

La Commission de la fonction publique a effectivement réussi à encourager les membres des minorités visibles à postuler des emplois dans la fonction publique fédérale. En fait, en 1987-1988, le gouvernement fédéral a si bien fait son travail que le nombre de demandes d'emploi provenant de membres des minorités visibles a augmenté de 250 p. 100. Sur un total de 56 000 demandes d'emploi dans la fonction publique, 9 500 provenaient de membres des minorités visibles. Mais combien d'entre eux ont été recrutés? Alors que le nombre de candidats s'est accru de 250 p. 100, le nombre de personnes engagées a progressé de moins de 100 p. 100.

Si la couleur de votre peau est différente de celle de la majorité des Canadiens, vous avez quatre fois moins de chances d'être engagé. Voici quelques statistiques. Dix-sept p. 100 de tous les postulants ont été engagés, mais seulement 3 p. 100 des candidats membres des minorités visibles. Cela signifie que ces derniers ont six fois moins de chances d'être engagés.

Le rapport de 1988 de la Commission canadienne des droits de la personne dit ceci:

Bien que le Conseil du Trésor ait brossé un tableau plutôt favorable dans le rapport officiel qu'il a publié à la fin de l'année, l'analyse des derniers chiffres disponibles pour la fonction publique révèle que les choses ne se sont pas tellement améliorées dans les ministères et organismes fédéraux, même si ces derniers sont soumis à une politique d'équité en matière d'emploi depuis plusieurs années.

Il est dit plus loin:

... les minorités visibles, pour leur part, sont assez bien représentées dans la catégorie professionnelle, mais leur taux de représentation est négligeable dans la catégorie des cols bleus et bien inférieur à ceux de la main-d'oeuvre à l'échelle nationale dans tous les autres domaines.

En fait, pour ce qui est du recrutement des gestionnaires, le bilan du gouvernement fédéral est pire que celui du secteur privé: les membres des minorités visibles représentent 6,4 p. 100 de nos effectifs mais seulement 1,6 p. 100 de nos gestionnaires. Dans la fonction publique, les membres des minorités visibles se trouvent surtout dans les catégories professionnelles et chez les employés de bureau mal rémunérés, mais ils sont pratiquement exclus de la catégorie des cols bleus. Par contre, ils forment plus de 2 p. 100 des cadres du secteur privé, soit deux fois plus que dans l'administration fédérale. Ce chiffre est loin du pourcentage de membres des minorités visibles dans la population ou la main-d'oeuvre canadienne, mais est deux fois plus élevé que leur taux de représentation dans la fonction publique fédérale.

Même chose pour l'avancement. Ceux qui entrent dans la fonction publique restent au niveau où ils sont entrés. Ils ne vont pas plus haut. Ils ne passent pas à la