

L'ajournement

pas la seule possibilité pour l'Île-du-Prince-Édouard. Elle a demandé aux députés de se joindre au groupe d'étude pour trouver des initiatives de développement économique pour l'Île.

Je suis convaincu que, grâce aux efforts combinés des membres de ce groupe d'étude, nous trouverons d'autres possibilités que la base, des activités qui pourront offrir une certaine stabilité économique aux habitants de la région de Summerside.

LA CONDITION FÉMININE—LE FINANCEMENT DE
L'ORGANISME «REAL WOMEN»

Mme Mary Clancy (Halifax): Monsieur le Président, le 17 avril dernier, Jour de l'égalité, j'ai soulevé une question très importante et même cruciale qui se pose à toutes les femmes du Canada. Il s'agit bien sûr de la question de l'équité en matière d'emploi, ou peut-être vaudrait-il mieux dire, dans la triste situation actuelle, de l'inéquité en matière d'emploi.

A l'époque, la réponse désinvolte de la ministre de l'Emploi et de l'Immigration m'a préoccupée. Tout ce qu'elle a trouvé à dire, c'est que c'était son parti et non le mien qui avait déposé le projet de loi d'équité en matière d'emploi. Comme si les dispositions actuelles adoptées avec le projet de loi C-62 avaient entièrement résolu ce terrible problème! Rien n'est plus faux. Non seulement cette loi est-elle pleine de lacunes, mais elle n'institue aucun mécanisme d'application susceptible de protéger efficacement les Canadiennes.

J'aimerais dans les quelques minutes qui vont suivre examiner l'affirmation de la ministre voulant que le gouvernement ait présenté un projet de loi qui instaure l'équité au travail. L'équité en matière d'emploi, c'est la base de l'équité entre les sexes. Malheureusement, et malgré quelques progrès réalisés par les femmes, notamment dans les domaines de l'emploi non traditionnel, l'égalité de salaire à travail égal reste un rêve lointain pour la majorité des travailleuses du Canada.

• (1820)

Et pour aggraver les choses, il y a des groupes comme «REAL Women» qui continuent de lutter contre l'égalité en affirmant que la femme n'est pas égale à l'homme en certains domaines. Rien ne saurait trahir plus gravement les intérêts de la femme, et en finançant ce groupe, le gouvernement reconnaît ne pas croire à l'égalité des femmes.

À la lecture du dossier par lequel REAL Women présentait ses conceptions dinosauriennes, je m'étonne

vraiment que le secrétaire d'État ait songé à subventionner un tel groupe, dont les conceptions sont aux antipodes de tout ce que les femmes continuent de réclamer. Je puis vous donner l'assurance que l'équité en matière d'emploi n'est pas le seul domaine dans lequel le groupe tREAL soit en opposition de phase avec le gros des femmes au Canada. Il retarde en matière de garde d'enfants, de participation féminine aux missions de combat et sur le marché du travail, etc.

L'équité en matière d'emploi a fait l'objet d'une étude approfondie et significative de la part de divers comités dont le Sous-comité parlementaire sur les droits à l'égalité du Comité permanent de la justice et des questions juridiques. Dans son rapport fouillé et de grande portée, ce sous-comité a très scrupuleusement fait état de l'évolution du dossier sur cette question au Canada.

L'équité en matière d'emploi bénéficie d'un fondement solide dans la Loi constitutionnelle du Canada, qui oriente sans cesse les législateurs canadiens vers la création de systèmes juridiques complets et de grande portée qui consacrent l'égalité en milieu de travail. La Charte des droits et libertés désigne plus particulièrement un certain nombre de groupes dont les personnes handicapées, les autochtones, les minorités visibles et, bien sûr, les femmes.

Tous les groupes qui se sont penchés sur la question et qui ont comparu devant les divers comités examinant l'équité en matière d'emploi s'entendent pour parler d'une inégalité terrible en milieu de travail.

Le tableau n'est pas entièrement sombre, mais il mérite néanmoins l'attention et l'intervention du ministre et de son gouvernement.

L'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne précise que les programmes de promotion sociale visant à assurer l'équité en matière d'emploi ne constituent pas une pratique discriminatoire. Conformément à l'article 15, la Commission des droits de la personne peut être appelée à aider les employeurs qui veulent mettre en place des programmes spéciaux en vue de promouvoir l'équité en matière d'emploi.

La Commission des droits de la personne a publié de bonnes lignes directrices sur les programmes d'emploi spéciaux, mais peu d'employeurs s'en sont servis de manière vraiment efficace. Ce qui manque, ce sont des mesures de coercition et d'exécution des contrats, deux éléments qui font cruellement défaut dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.