

Initiatives ministérielles

matière d'emploi à la Chambre des communes. Pourquoi la Chambre des communes est-elle exclue de ce projet de loi?

M. Clancy: Cela va pour moi.

M. Bevilacqua: Êtes-vous d'accord?

M. McClelland: Le député d'en face dit d'élargir la portée du projet de loi. Je leur lance un défi: appliquez la Loi sur l'équité en matière d'emploi à la Chambre des communes.

[Français]

Le président suppléant (M. Kilger): Conformément à l'article 38 du Règlement, je dois faire connaître à la Chambre les questions qu'elle abordera à l'heure de l'ajournement, ce soir: l'honorable député de Lévis—Les subventions gouvernementales; et l'honorable député de Halifax—Ouest—Les affaires étrangères.

Nous allons maintenant procéder à la prochaine étape du débat, ce qui va permettre aux députés de disposer d'un maximum de 20 minutes pour leurs discours, sujets à une période de 10 minutes de questions et commentaires.

[Traduction]

M. Rey D. Pagtakhan (Winnipeg—Nord, Lib.): Monsieur le Président, j'aimerais avoir le temps de répondre à mon collègue point par point. Ce n'est peut-être pas permis, mais je le ferai au comité dont il est membre.

J'interviens dans le débat de troisième lecture sur le projet de loi C-64 pour faire connaître à la Chambre les sentiments des électeurs de Winnipeg—Nord, ma circonscription. Ce projet de loi, qui a trait à l'équité en matière d'emploi, reflète l'âme de notre nation. Il traite d'égalité, une valeur qui nous est commune. Il témoigne de notre humilité parce que nous reconnaissons l'existence d'inégalités. Il démontre l'imagination dont notre peuple peut faire preuve lorsqu'il s'agit de trouver des solutions aux problèmes.

La discrimination systémique demeure un problème endémique, un mal national, un obstacle à l'égalité des chances dans l'emploi. Dans les années 1960, la discrimination dans l'embauchage était vue comme un problème de relations humaines, le résultat de la malveillance et des préjugés. C'est pourquoi une loi sur les droits de la personne a été promulguée, mais elle n'a pas permis de régler le problème global. Le Parti réformiste voudrait aujourd'hui que nous revenions en arrière et renoncions aux progrès accomplis.

• (1635)

Les programmes d'action positive volontaires ont été tentés dans les années 1980, mais ils n'ont pas donné les résultats attendus. Les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées demeurent défavorisés, ils connaissent un taux de chômage moyen supérieur et les membres de ces groupes qui travaillent occupent souvent des emplois dans les catégories les moins bien rémunérées et accèdent rarement aux postes supérieurs de gestion.

Il est rapidement devenu évident pour les dirigeants nationaux que la discrimination ne résultait pas seulement de préjugés

conscients, mais également de méthodes et de systèmes d'embauchage dépassés. En d'autres mots, une politique d'emploi en apparence non discriminatoire diminuait les possibilités d'emploi de certaines personnes en raison de leur race, de leur sexe, de la couleur de leur peau et de leur état de santé. L'expression «discrimination systémique» renvoie à ce genre d'obstacle à l'égalité qui n'est pas volontaire.

La persistance du problème a secoué la conscience nationale juste au moment où le Canada entrait dans une nouvelle ère. En 1982, la Constitution canadienne était ramenée de Londres et la Charte canadienne des droits et libertés voyait le jour.

Au paragraphe 15(1) de la charte, il est dit que tous les Canadiens ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi. Quelle puissante déclaration nationale d'égalité dont nous pouvons tous être fiers.

Sans doute conscients de l'existence d'injustices involontaires en milieu de travail et de la nécessité d'éliminer ces injustices, les rédacteurs de la charte ont voulu s'assurer que les futurs gouvernements canadiens ne seraient pas entravés dans leurs efforts en vue d'élaborer des programmes visant à traiter ce mal social.

Ils ont donc ajouté le paragraphe 2 à l'article 15. Ce paragraphe autorise le gouvernement à élaborer des programmes destinés à donner des chances égales aux personnes défavorisées dans notre société. Il autorise le Parlement à adopter des lois visant à assurer l'égalité d'accès à l'emploi pour les groupes défavorisés. Il n'est pas question de préférence ni de supériorité, mais bien d'égalité. Ces lois résisteront à toute contestation d'inconstitutionnalité.

Ces deux paragraphes dans un article de la charte reflètent l'ingéniosité des Canadiens, notre recherche d'égalité et la prévoyance dont nous faisons preuve en tant que nation dans notre législation sociale. Cet article permet au Canada de reconnaître et de respecter les différences entre ses citoyens et d'en tenir compte.

L'égalité en milieu de travail ne peut pas et ne doit pas être synonyme d'un traitement identique pour tous. L'égalité veut également dire qu'il faut améliorer la situation des individus ou groupes défavorisés, ce qui nécessite parfois qu'on les traite différemment. Par conséquent, les femmes ont droit au congé de maternité, pour donner un exemple, mais pas les hommes.

Se fondant sur ces principes désormais consacrés dans la Charte des droits et libertés et voulant mettre fin à la discrimination généralisée, le gouvernement libéral de l'époque a vite formé la Commission sur l'égalité en matière d'emploi. Présidée par le juge Rosalie Abella, la commission a publié son important rapport, intitulé *Égalité en matière d'emploi*, en 1984. Dans son rapport, la commission confirmait que les pratiques discriminatoires, intentionnelles ou non, avaient le même résultat: un emploi inférieur, un salaire inférieur ou pas d'emploi du tout.

La commission confirmait que certains systèmes et certaines pratiques pouvaient avoir un effet néfaste sur certains groupes au sein de notre société. Elle a donc recommandé une vision systémique pour corriger la situation. C'est ce qui a mené à l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1986. Cette loi a