

*Initiatives ministérielles*

• (1025)

**Mme Clancy:** Monsieur le Président, le député a soulevé plusieurs questions, et je me ferai un plaisir de répondre à chacune d'elles.

D'entrée de jeu, je dois dire que je ne partage pas l'avis de mon collègue, le député d'Edmonton-Sud-Ouest, même si je dois ajouter qu'il est un des députés du troisième parti que je préfère. Quant à dire qu'il faut cultiver la tolérance plutôt que de légiférer, nous devons faire les deux. Je pense que le député d'Edmonton le sait.

Nous devons parfois légiférer. C'est pour cela que les lois sur les droits de la personne existent, et je suis certaine que le député n'a rien contre elles. C'est pour cela que, durant la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle, les démocraties occidentales ont souvent dû amener, à leur corps défendant, une partie de leur population à vivre avec leur temps. C'est malheureusement là un aspect de la législation sur les droits de la personne dans toutes ses ramifications. Si nous devons le faire, nous devons le faire.

Je ne crois pas que le débat porte sur les pensions, mais puisqu'il en a été question, j'ai effectivement décidé de me prévaloir de mon régime de retraite. Je suis fière de le faire et je vais continuer de l'être, car, comme le dit un message publicitaire de Clairol, je le mérite.

Quant à savoir pourquoi la loi sur l'équité en matière d'emploi ne s'applique pas à la Chambre des communes, il faut dire que c'est là une option pour cette institution. Je partage l'avis du député, mais après avoir passé sept ans ici, j'ai appris que, lorsqu'il est question de mesures législatives, il faut parfois ramper avant de marcher. Le projet de loi à l'étude est un net progrès par rapport à l'ancienne loi. Des modifications et des améliorations continueront d'être apportées sur bien des aspects, alors que le gouvernement libéral, le premier ministre et les membres du Cabinet élaborent les principes directeurs pour le Canada.

[Français]

**M. Réal Ménard (Hochelaga—Maisonneuve, BQ):** Monsieur le Président, comme mon collègue de Lévis l'a mentionné, nous appuyons le projet de loi C-64 pour lequel, je crois, nous avons travaillé très fort en comité. Nous avons rencontré plusieurs témoins. Nous avons tenté, de bonne foi, de bonifier le projet de loi.

Je crois qu'il est utile de rappeler que le projet de loi devant nous, portant sur la notion d'équité en matière d'emploi, est né, finalement, comme concept, dans les années 1983, avec la Commission Abella. La Commission Abella nous a permis de comprendre, de façon très claire, qu'autant il existe une discrimination individuelle qui prend souvent la forme de préjugés, qui prend la forme de sentiments négatifs face à certains phénomènes sociaux dans notre société, autant il existe une discrimination plus systémique, qui dépend donc du système et de certaines pratiques, de certaines règles et de certains usages qui sont cautionnés et pour lesquels il n'est pas facile, sur une base individuelle, de prévoir des changements.

Ce que nous demande le projet de loi C-64, c'est de s'assurer que dans le monde du marché du travail, on puisse avoir des effectifs qui soient représentatifs de ce qu'est la population canadienne. Je ne crois pas qu'à travers un objectif comme

celui-là, il y ait quoi que ce soit de déraisonnable et hors de notre portée, en tant que société, qui nous soit demandé.

On constate que, s'agissant de la discrimination systémique, celle qui découle du système et celle qui, ma foi, est sans doute la plus tenace, il y a quatre catégories d'individus qui ont plus de difficultés à se tailler la place qui leur revient de droit sur le marché du travail. Ces quatre catégories d'individus, comme on les mentionne dans le projet de loi, sont d'abord les femmes, et on aura l'occasion d'y revenir, puisque les femmes constituent quand même plus de la moitié de la population canadienne et elles ont encore un retard considérable sur le marché du travail, particulièrement, comme le disait le député de Lévis, au niveau des politiques salariales.

• (1030)

Le deuxième groupe est celui des minorités visibles. On dit que l'on est de plus en plus dans une société cosmopolite. Alors, dans une telle société, cela implique qu'il y a de plus en plus de gens qui n'appartiennent pas à la majorité, qui ne sont pas de race blanche, et ces gens ont également une difficulté particulière qui leur est propre à obtenir des promotions et à occuper des emplois de cadres et de responsabilité en milieu de travail.

On parle évidemment des personnes handicapées. C'est une réalité de ce siècle. On dit qu'on va être dans une société où il va y avoir un nombre croissant de gens qui vont avoir des limitations fonctionnelles. Ce n'est certainement pas étranger au fait que les gens vivent de plus en plus longtemps, et particulièrement les femmes qui, semble-t-il, ont une philosophie de la vie et une faculté de prendre soin d'elles-mêmes à l'égard de laquelle les hommes ont beaucoup à apprendre.

La dernière catégorie qui est concernée par ce projet de loi est la population autochtone. Les autochtones, représentant à peu près 4 p. 100 de la population canadienne, n'ont pas réussi à occuper plus de 1 p. 100 des emplois disponibles.

Dans les entreprises sous juridiction fédérale, qui ont plus de 100 employés, et dans l'ensemble de la fonction publique, on y reviendra, on nous demande de voir comment il est possible de faire en sorte que ces quatre catégories soient mieux représentées à l'intérieur des effectifs du marché du travail.

On s'est posé deux questions lors de l'examen de ce projet de loi. On s'est d'abord demandé s'il y avait d'autres catégories, d'autres individus dans la société qui font l'objet d'une discrimination systémique.

On a porté notre attention à l'endroit des travailleurs âgés qui auraient pu, semble-t-il, faire l'objet de discrimination, puisqu'il n'est pas facile, lorsqu'on est licencié, lorsqu'on perd son emploi et qu'on a 40, 50, 55 ans, de se recycler. Je pense bien qu'on ne se trompe pas en disant qu'il y a une certaine discrimination larvée qui existe à l'endroit de cette catégorie de gens.

On s'est également posé la question suivante: Est-ce que, dans notre société, les jeunes qui ont moins de 30 ans ont également ce type de difficulté? On a cherché à obtenir des statistiques, un portrait un peu nuancé des difficultés auxquelles ces gens sont confrontés. On en est venu à la conclusion qu'à partir des données dont nous disposons comme comité, nous n'avons pas d'indication précise que les jeunes et les travailleurs âgés aient fait l'objet d'une discrimination systémique au cours des dernières années.