

*Initiatives parlementaires*

● (1810)

Récemment, une réaction s'est produite contre l'équité en matière d'emploi. C'est malheureux parce que le principe sous-jacent à l'équité en matière d'emploi est noble et valable. En effet, ce programme vise à remédier à la discrimination, tant systématique qu'intentionnelle à l'endroit de groupes désignés. Autrement dit, les personnes handicapées, les autochtones, les minorités visibles et les femmes.

Ceux qui critiquent l'équité en matière d'emploi prétendent qu'elle a provoqué une discrimination à rebours contre les hommes blancs. Ils soutiennent qu'elle a entraîné un abaissement des exigences et qu'elle encourage la médiocrité. C'est clairement une évaluation simpliste et injuste de l'équité en matière d'emploi.

Cela ne veut pas dire que les programmes d'équité en matière d'emploi sont parfaits et qu'ils ne sont pas perfectibles. À l'heure actuelle, la politique d'équité en matière d'emploi pourrait être à l'origine d'effets néfastes. Ces craintes doivent faire l'objet d'une étude.

Prenons, par exemple, le profond ressentiment qu'on trouve chez les groupes non désignés, la baisse du moral des employés des groupes non désignés lorsqu'ils estiment, à tort, que les employés des groupes désignés reçoivent un traitement préférentiel au travail ou dans les promotions.

Ces facteurs comptent parmi les quelques problèmes qui doivent être réglés si on veut que le programme d'équité en matière d'emploi soit appliqué d'une manière juste et équitable. Il est très évident que pour remédier à ces réactions il va falloir absolument sensibiliser davantage le public et les employés. En outre, il faudrait mettre en oeuvre des programmes de renforcement pour les personnes handicapées à tous les niveaux scolaires pour qu'elles acquièrent les outils nécessaires afin de devenir plus concurrentielles.

En mettant en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi, nous devons garder à l'esprit que la main-d'oeuvre n'est pas responsable de la discrimination que tente d'éliminer le programme. Si les droits de la main-d'oeuvre sont respectés, on peut éviter les ressentiments causés par la mise en oeuvre de la politique d'équité en matière d'emploi.

Une solution de rechange qui pourrait être utilisée pour rajuster l'équité en matière d'emploi consisterait à instituer un programme qui serait représentatif de la répartition d'employés qualifiés de groupes désignés dans le marché du travail local.

Par exemple, si 5 p. 100 de la population du pays sont des personnes handicapées et seulement 1 p. 100 de la population d'une localité sont des personnes handicapées titulaires de diplômes d'ingénierie, il est bien évident que seulement 1 p. 100 de l'effectif d'une compagnie d'ingénieurs-conseils locale devraient être des ingénieurs handicapés. En effet, ce ne serait pas juste pour les groupes non désignés si 5 p. 100 de l'effectif de la compagnie d'ingénieurs-conseils étaient des personnes handicapées venant d'autres localités, à moins, bien sûr, que les candi-

dates les plus compétents faisaient partie des 5 p. 100 au moment de l'embauche.

Tout compte fait, il faudrait s'assurer que les habitants de la localité ne sont pas désavantagés. Que l'on choisisse toujours les plus compétents et que l'on mette fin aux pratiques d'embauche discriminatoires.

À quelques petits détails près, il est clair que l'équité en matière d'emploi est avantageuse pour les employeurs et pour les travailleurs canadiens. Des études ont montré que les membres de groupes désignés avaient fait des gains substantiels depuis l'adoption de la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi. Nous continuerons d'oeuvrer en faveur de la parité la plus complète en matière d'emploi pour ces groupes.

La loi n'a pas pour objet d'assurer un traitement de faveur. Elle vise à accorder l'égalité d'accès à l'emploi à tous les Canadiens déjà compétents, sans égard à leur race, à leurs attributs physiques ou à leur sexe. Il s'agit de lever, et non de dresser, des obstacles à l'emploi.

La loi ne s'est pas faite en une nuit. Elle est le fruit d'une étude exhaustive du marché du travail canadien menée en 1984 par la Commission royale sur l'équité en matière d'emploi, avec le concours de la juge Rosalie Abella. Au cours de cet exercice, la commission s'est penchée sur les programmes d'action positive existant aux États-Unis. Les commissaires canadiens voulaient tirer parti de l'expérience américaine afin d'éviter quelques-uns des problèmes associés à cette loi.

La juge Abella a conclu, avec raison d'ailleurs, que les Canadiens résisteraient à l'approche américaine, étant donné ses politiques gouvernementales trop interventionnistes et l'imposition de quotas. Elle a recommandé que les Canadiens adoptent plutôt un modèle d'équité en matière d'emploi axé sur l'élimination des obstacles de nature discriminatoire.

● (1815)

Le programme d'action positive des États-Unis cible des groupes particuliers pour leur réserver un traitement spécial parce la discrimination s'est déjà exercée dans ce pays. Au Canada, par contre, le programme d'équité en matière d'emploi vise à ce que tous les candidats qualifiés pour des emplois disponibles puissent les postuler d'une façon équitable. Le programme d'équité en matière d'emploi qui existe aux États-Unis est censé être supprimé, et avec raison, car c'est un modèle destructif, fondé sur un ancien modèle portant sur la discrimination envers certaines catégories de personnes, un modèle de déségrégation qui a détruit le tissu de la société américaine, qui a détruit une collectivité après l'autre, à cause d'un système de quotas.

Notre approche à l'égalité est beaucoup plus progressiste que le modèle américain. Elle a permis une coopération plus poussée entre les groupes qui recherchent l'égalité d'accès à l'emploi et elle a donné de biens meilleurs résultats.

Par exemple, il est fréquent que des travailleurs, des dirigeants syndicaux et des employeurs s'unissent pour établir un plan d'équité en matière d'emploi, ce qui est tout aussi avantageux pour l'employeur que pour les groupes désignés.