

Équité en matière d'emploi

Mais voilà que par cette mesure, la ministre de l'Emploi et de l'Immigration (M^{lle} MacDonald) sonne la retraite. A l'époque où je détenais son portefeuille, je me rappelle combien elle intervenait vigoureusement, non sans éloquence parfois, au nom des femmes, des minorités visibles, de tous les démunis et des victimes de discrimination. Et elle ne manquait jamais de nous rappeler ce que ses collègues et elle feraient si jamais ils formaient le gouvernement. C'est fait maintenant: Ils forment le gouvernement. Voyons les tours de force qu'ils ont réalisés depuis deux ans.

Personne n'ignore les décisions impitoyables qu'ils ont prises concernant les prestations de retraite dans le cadre du régime de l'assurance-chômage. Ces décisions ont bouleversé le marché du travail. Elles ont compromis les possibilités d'une retraite anticipée chez les personnes concernées. Nous avons vu ce qu'il est advenu de leur Stratégie de la planification de l'emploi. Tous les programmes de soutien à la formation pour les femmes et d'accessibilité à l'emploi pour les handicapés sont maintenant supprimés. Naguère, il fallait présenter des mesures d'action positive dans le cadre du Programme d'emplois d'été et du Programme Canada au travail. Tous les programmes de création d'emplois du gouvernement fédéral exigeaient des secteurs privés, communautaires et bénévoles qu'ils suppriment les injustices en matière d'emploi. On fait table rase de telles exigences maintenant.

Mais la retraite la plus précipitée de la part du gouvernement, c'est celle qu'il a effectuée sur le problème de l'équité en matière d'emploi. C'est surtout parce que la ministre a brisé un élan vraiment bien engagé. Il ne faut pas oublier que la Commission Bird avait déjà cerné ces problèmes avant 1980. Au cours de cette période, on s'est rendu compte peu à peu que le problème d'inégalité professionnelle n'était pas nécessairement dû au sectarisme ni à la discrimination, mais faisait partie d'attitudes acquises au cours des siècles. C'était le résultat de coutumes, d'un processus qui avait évolué au fil des années. Les contremaîtres embauchaient leurs neveux et non leurs nièces, on redoutait la présence d'un employé dans une chaise roulante. On ne voyait pas la nécessité de donner une formation complémentaire aux personnes ayant certains antécédents culturels. A la fin des années 70 et au début des années 80, on a pris conscience de ces phénomènes. Cependant, on ne savait pas quelle solution adopter.

Je me souviens très bien d'avoir pris la direction d'un ministère où il existait un programme d'action positive volontaire. Ce ministère offrait des ressources et des moyens aux entreprises privées pour mettre en application de tels programmes. Nous avons vite compris que cela ne suffisait pas. En 1980, seulement 35 ou 40 contrats avaient été signés. Nous avons dû nous demander pourquoi.

Je me suis alors entretenu avec des représentants d'organismes privés et je leur ai demandé ce qui les empêchait de mettre en oeuvre un programme d'action positive. Ils admettaient que le problème existait, mais je voulais savoir pourquoi ils ne faisaient rien. Le tout se résumait à un problème profondément humain. Ils évitaient ce genre de programme parce que c'était trop coûteux, et à moins que leurs concurrents ne soient obligés de faire la même chose, ce serait pour eux un désavantage. Beaucoup d'employeurs m'ont même dit qu'ils étaient prêts à le faire, mais qu'ils s'en abstiendraient à moins d'y être obligés.

Ce qui nous ramène à des principes assez fondamentaux de philosophie politique. A certains moments, le gouvernement qui représente les intérêts de tous les Canadiens doit passer à l'action parce qu'il ne faut pas s'attendre à ce que les particuliers trouvent des solutions aux problèmes fondamentaux d'une société. Pareille initiative n'est pas de leur ressort.

La solution nous est apparue très clairement. Le seul remède consisterait à obliger tous les employeurs à mettre en oeuvre des programmes d'action positive. Les entreprises privées voulaient savoir comment. Les chefs d'entreprises se demandaient quelle serait la meilleure façon d'appliquer ces programmes. Ils voulaient que le gouvernement fédéral donne l'exemple en leur indiquant les meilleures solutions. Nous nous sommes mis au travail.

En 1980, nous avons instauré un programme expérimental dans trois ministères de la Fonction publique fédérale. Nous avons mis à l'essai un programme complet d'action positive dans ces trois ministères clés. Après avoir constaté le succès de ce programme, nous avons adopté un décret du conseil exigeant qu'il soit appliqué dans toute la Fonction publique du Canada. Ces mesures ont été le prélude à l'étape suivante, que je considère comme la plus importante, soit l'établissement de la Commission Abella.

Le mandat de cette commission était crucial. Il ne s'agissait pas d'une étude ou d'une enquête comme les autres. La Commission Abella avait pour mandat de proposer une formule efficace qui s'appliquerait à toutes les activités relevant de l'autorité fédérale. Je considère cette décision comme l'une des plus importantes qu'ait prises le cabinet du temps où j'étais ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Nous avons eu la bonne fortune de compter sur quelqu'un du calibre de la juge Abella pour présider la Commission, et le mandat a été conçu de manière à prévoir une extension majeure des programmes entrepris antérieurement. Le mouvement a pris de l'ampleur petit à petit.

Les employeurs privés ne pouvaient plus prétexter que l'action positive était impossible car nous leur avons démontré qu'elle était réalisable dans la Fonction publique. Ils nous ont demandé un exemple, que nous leur avons donné. Nous sommes ensuite passés à l'importante étape suivante en nommant la Commission Abella et nous avons demandé à sa présidente de s'entretenir avec les entreprises et de nous soumettre une formule efficace.

Nous savons que son rapport marque un tournant et qu'il rend compte de manière précise de la situation jusque-là. Il dit que si nous voulons faire disparaître la discrimination systémique en milieu d'emploi, nous devons mettre en oeuvre un programme généralisé et exempt de toute discrimination que tous les employeurs seront tenus de respecter. Tel a été le message éminemment rationnel et irrésistible de la juge Abella.

• (1550)

Le gouvernement qui est arrivé au pouvoir en 1984 pouvait poursuivre sur cette lancée. Il y avait eu toute une série de mesures prises. Nous savons que, de temps à autre, la Chambre est témoin d'échanges de nature partisane, mais ce n'est pas une excuse pour travestir la vérité comme l'a fait la ministre de l'Emploi et de l'Immigration il y a trois jours. En réponse à une question de mon collègue de Toronto, elle a dit que l'ancien gouvernement n'avait rien fait du tout. Ce n'est