

CHAMBRE DES COMMUNES

Le mardi 31 mai 1988

La séance est ouverte à 11 heures.

Prières

AFFAIRES COURANTES

[Français]

PÉTITIONS

RÉPONSES DU GOUVERNEMENT

M. Jim Hawkes (secrétaire parlementaire du vice-premier ministre et président du Conseil privé): Monsieur le Président, en vertu de l'article 106(8) du Règlement, j'ai l'honneur de déposer, dans les deux langues officielles, la réponse du gouvernement aux 12 pétitions portant les numéros suivants: 332-4105, 332-4452 à 332-4456 inclusivement, 332-4457, 332-4537, 332-4538, 332-4585, 332-4614, 332-4641.

[*Note de l'éditeur: Voir les Procès-verbaux d'aujourd'hui au sujet des pétitions précitées.*]

* * *

L'EMPLOI

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'hon. Monique Vézina (ministre d'État (Emploi et Immigration)): Monsieur le Président, demain marque une autre étape vers une représentation vraiment équitable de la main-d'oeuvre au Canada.

Vous vous souviendrez qu'en 1986, la Loi sur l'équité en matière d'emploi avait été promulguée. En vertu de cette loi, tous les employeurs assujettis à la réglementation fédérale et comptant 100 employés ou plus doivent présenter un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. La première série de ces rapports annuels doit être présentée au plus tard demain le 1^{er} juin.

Pour la toute première fois, nous disposerons d'informations sur le niveau professionnel et la rémunération des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi: les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Si l'on en juge par la réaction des employeurs, il est évident que ces derniers consacrent temps et argent afin de satisfaire aux exigences de la Loi. Ils sont conscients des bienfaits et de la nécessité d'une représentation plus équitable de la main-d'oeuvre pour le Canada.

Avant de poursuivre mon propos, permettez-moi, monsieur le Président, de rendre hommage à ma collègue, la ministre des Communications (M^{me} MacDonald), laquelle a joué un rôle clé

dans l'introduction et l'élaboration de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les efforts qu'elle a déployés à titre de ministre de l'Emploi et de l'Immigration nous ont permis de bénéficier, aujourd'hui, de cette mesure législative.

En vertu de cette loi, tous les employeurs touchés, les sociétés de la Couronne comme les entreprises privées, sont tenus d'éliminer les obstacles à l'emploi, de prendre des mesures spéciales et de faire les aménagements qui tiennent compte des différences. Par ces mesures, des groupes désignés pourront alors soutenir une concurrence loyale en milieu de travail. Jusqu'ici, ces groupes n'ont pas eu la partie égale. Des mesures spéciales sont donc nécessaires afin de leur permettre de combler l'écart.

Conformément à la loi, les employeurs touchés, pour la plupart dans le domaine bancaire ainsi que dans les secteurs des transports et des communications, doivent découvrir et supprimer les obstacles à l'embauche et à la promotion des femmes, des autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées.

Les employeurs doivent s'efforcer d'atteindre une répartition équitable de leur main-d'oeuvre. A cette fin, ils doivent faire en sorte que les groupes désignés soient représentés dans toutes les professions et à tous les échelons de leur organisation. Leurs rapports annuels doivent indiquer le degré de représentation des groupes désignés selon les catégories professionnelles et les échelles de rémunération; ils doivent également faire état des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres de ces mêmes groupes.

Nous vérifierons, traiterons et analyserons par la suite ces rapports. Nous les rendrons publics et nous les mettrons à la disposition des intéressés, sur l'ensemble du territoire canadien. Par ailleurs, plus tard au cours de l'année, je déposerai devant la Chambre mon premier rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.

Monsieur le Président, notre pays s'est édifié sur des bases qui, elles-mêmes, reposent sur la diversité. Et pourtant, la Commission royale Abella nous a révélé qu'il existe au Canada, sur les lieux de travail, un système qui, de tout temps, a nié l'existence même d'une telle diversité.

Comme l'affirmait M^{me} Rosalie Abella dans son rapport: «Ce n'est pas que les membres des groupes cibles ne sont pas intrinsèquement capables de parvenir à l'égalité par leurs propres moyens, mais que les obstacles sociaux et autres qui entravent leur route sont si considérables et si ancrés qu'il est impossible de les surmonter sans une intervention importante.»

La discrimination systémique exclut les membres de certains groupes par le biais de règles ou d'usages en matière d'emploi qui n'ont rien à voir avec le poste, ou qui ne sont pas nécessaires à la gestion sûre et efficace d'une entreprise.