

[Français]

Le dépôt en Chambre aujourd'hui de ce projet de loi est le fruit d'un processus utile d'examen et de cueillettes d'observations. Nous avons, premièrement, tenu des consultations exhaustives auxquelles ont participé plus de 120 groupes et organismes dans l'ensemble du pays, deuxièmement, tenu compte de tous les aspects du projet de loi au Comité législatif et, troisièmement, débattu le projet de loi dans cette Chambre. Le temps n'est plus aux discussions, mais à l'action.

● (1110)

[Traduction]

Le projet de loi C-62 est une étape essentielle d'une opération du gouvernement qui en comportera plusieurs et qui vise à garantir un milieu de travail parfaitement représentatif. Comme nous le savons, ce projet de loi oblige les entreprises réglementées par le fédéral à mettre sur pied des programmes d'équité en matière d'emploi et à soumettre des rapports. Mentionnons que l'ensemble des mesures prises comprend également une politique exigeant des compagnies qui veulent commercer avec le gouvernement fédéral qu'elles mettent l'équité en pratique, l'application des mesures d'équité aux six programmes de la Planification de l'emploi et le programme obligatoire d'équité en matière d'emploi mis sur pied par la Fonction publique du Canada. Tout cela prouve bien le désir du gouvernement de bâtir un avenir meilleur et, bien entendu, plus juste pour tous les Canadiens.

Nous ne nous contentons pas de parler. Nous sommes résolus à agir. Le projet de loi C-62 est conçu pour supprimer la discrimination dans le milieu de travail, pour éliminer les cas flagrants de discrimination et pour extirper les cas moins flagrants, comme la discrimination systémique qui, trop fréquemment, fait partie des pratiques d'embauche.

En vertu du projet de loi C-62, les employeurs doivent déceler les obstacles à la carrière de membres de groupes désignés et les supprimer. Ils doivent prendre des mesures spéciales qui exigeront un engagement de la part des cadres supérieurs et de l'administration. Ils doivent commencer immédiatement à embaucher et à former des membres des groupes désignés à tous les niveaux de l'organisation, par exemple, accepter des femmes dans des emplois d'où elles étaient précédemment exclues. Ils doivent prouver qu'ils font des progrès.

Cette mesure législative s'appliquera aux sociétés à charte fédérale dans des domaines comme ceux des banques, des communications et des transports. En raison des initiatives prises dans ce projet de loi, je suis heureuse de pouvoir dire qu'un certain nombre de sociétés, dont certaines qui ne sont pas visées par ce projet de loi, ont déjà conçu des programmes d'équité en matière d'emploi, cela avant même l'adoption du projet. Des sociétés comme IBM Canada, Xerox Canada et Hydro-Ontario nous ont fait part de leur appui et mettent déjà en pratique des programmes d'équité. Beaucoup d'autres sociétés travaillent avec des représentants de mon ministère à des programmes semblables. Cela montre que l'idée même de l'équité en matière d'emploi s'implante et qu'on en reconnaît la valeur du point de vue social, ainsi que du point de vue économique et professionnel.

Équité en matière d'emploi

Quels seront les effets du projet de loi sur les membres des groupes désignés? Il représente un grand pas vers l'égalité d'accès aux carrières pour les femmes, les autochtones, les handicapés et les membres des minorités visibles. En fait, le mot clé que nous pourrions associer au projet de loi C-62 est celui de «possibilités». Ce projet est un instrument que les gens pourront utiliser pour parvenir à l'égalité. Nous ne prétendons pas résoudre le problème par l'adoption de ce seul projet de loi. Nous disons que nous avons créé un nouvel ensemble de conditions, un nouveau milieu dans lequel l'égalité deviendra réalité.

Le projet de loi C-62 représente un défi pour les femmes, les autochtones, les handicapés et les minorités visibles, un défi que la juge Abella exprimait particulièrement bien dans son rapport:

L'égalité évolue donc et suppose une analyse soutenue selon les besoins, un examen de conscience sincère, de l'objectivité et une grande ouverture d'esprit.

Cette mesure législative sera un catalyseur de changement et de progrès et non un ensemble rigide de règles et de directives. Elle ne fixe pas de façon stricte ce que chaque Canadien devrait faire. Elle ne fait que créer un cadre à l'intérieur duquel les groupes intéressés, les employeurs et les gouvernements peuvent travailler à réaliser une bonne égalité sociale et économique. Pour y parvenir il faut, comme le disait M^{me} Abella, un examen de conscience sincère, de l'objectivité et une grande ouverture d'esprit. C'est ainsi que nous éliminerons les obstacles qui existent actuellement dans notre société. C'est pour cela que les données et les renseignements sont critiques pour le succès du projet de loi C-62. Le public aura accès à ces données et renseignements dont nous ne disposons pas pour le moment. Il est impossible d'être vigilants, comme la juge Abella nous y exhorte, quand les règles et usages en matière d'emploi sont enfouis sous des couches de procédure et de mécanismes bureaucratiques.

Au cours du débat sur ce projet de loi au comité et à la Chambre, nous avons beaucoup entendu parler, par des particuliers et des groupes, de la discrimination systémique, discrimination causée non seulement par les décisions des particuliers mais qui résulte des barrières et des blocages inhérents aux systèmes eux-mêmes. Jusqu'à maintenant, cette forme de discrimination a été plus difficile à contrôler, surtout parce qu'elle est cachée. Le projet de loi à l'étude a pour but de lever ces obstacles et de rendre les pratiques des entreprises plus transparentes, afin que leur nature exacte apparaisse au grand jour et que nous puissions prendre des mesures, si elles laissent à désirer.

La divulgation, sur laquelle je viens d'insister, ne représente que la moitié d'un système d'application à deux volets. A partir de janvier 1987, soit dans huit mois environ, les employeurs devront se fixer des objectifs et des délais concrets pour réaliser l'équité d'emploi. A la fin de l'année 1987, ils devront faire rapport des progrès accomplis. Ces rapports seront publiés et les médias ainsi que le public pourront les consulter—tel est le second volet du système. Ces données seront aussi mises à la disposition de la Commission canadienne des droits de la personne. Ce sera la première fois que la Commission disposera des données dont elle a besoin pour faire enquête en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.