

Les crédits

La Charte des droits et libertés est la meilleure illustration de cette contradiction. Le paragraphe 15(1) de la Charte stipule:

La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

Ce paragraphe de la Constitution déclare que tous les citoyens sont égaux et interdit la discrimination fondée sur certaines caractéristiques. Or, le paragraphe qui suit illustre la contradiction entre cet énoncé et le principe de l'équité en matière d'emploi. Le paragraphe 15(2) stipule:

Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire des lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Comment la Charte des droits et libertés peut-elle reconnaître que tous les citoyens canadiens sont égaux et déclarer par ailleurs que le principe de l'égalité ne s'applique pas dans certains cas?

• (1535)

Certains font valoir que l'équité en matière d'emploi est nécessaire parce que certains groupes au sein de notre population ont dans le passé été désavantagés. Examinons cette question.

Jusqu'en 1967, la majorité des immigrants canadiens étaient d'origine européenne et caucasienne. Depuis, la composition de l'immigration canadienne s'est modifiée; elle s'est sans aucun doute améliorée. De nombreux immigrants originaires de toutes les régions du monde ont des revenus élevés. La plupart des minorités visibles au Canada sont composées, du fait des politiques gouvernementales, d'immigrants ou d'enfants d'immigrants. Si j'en reviens à la philosophie originale, comment peut-on affirmer dans ce cas que ces personnes ont été désavantagées dans le passé?

Les sondages ont démontré que certains groupes de minorités visibles sont parmi les mieux rémunérés. En outre, beaucoup viennent de milieux très favorisés et très instruits, mais pourtant, ils sont promus et protégés par les lois sur l'équité en matière d'emploi. À l'inverse, d'autres groupes identifiables, qui ne sont pas inclus dans la catégorie des minorités visibles, ont des revenus peu élevés et risquent de faire face à une véritable discrimination en milieu de travail. Le projet de loi passe ces personnes sous silence. Elles sont réputées moins égales parce qu'elles ne sont pas comprises dans la définition qu'on donne de ce groupe.

Le gouvernement entend promouvoir la notion d'objectifs quantitatifs et d'équité en matière d'emploi et ira même jusqu'à dire que ces mesures ne doivent jamais être considérées comme des quotas ou de l'action positive.

Je vais prendre quelques instants pour situer le débat actuel dans son contexte historique, car il jette beaucoup de lumière sur l'intention et l'orientation du projet de loi dont nous sommes saisis.

Dès 1979, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a établi sa directive sur l'action positive pour que le

ministère s'en serve comme outil de consultation. Puis, en 1983, le député de Windsor-Ouest, qui était alors président du Conseil du Trésor, a introduit dans la fonction publique un programme obligatoire d'action positive. Même au début, on refusait carrément d'avouer ce que signifiait réellement des quotas d'emploi fondés sur la race. À l'époque, il avait dit: «Les objectifs quantitatifs que nous introduirons dans le programme d'action positive ne sont pas des quotas.» On répète ces paroles encore aujourd'hui, mais signifient-elles vraiment quelque chose?

Le rapport de 1984 de la commission royale fédérale suscite un intérêt particulier. Le juge Abella était le président et le seul membre de cette commission qui a rédigé le rapport «Égalité en matière d'emploi». L'expression «équité en matière d'emploi» y figurait pour la première fois. Le juge Abella avait rejeté l'ancienne expression «action positive» pour des raisons purement pragmatiques.

Dans son rapport, elle a expliqué ce qui motivait l'adoption de la nouvelle expression de la façon suivante: «On ne sacrifie aucun grand principe en remplaçant des définitions contestées par de nouvelles, qui sont plus précises et qui favorisent un débat plus constructif.» C'est donc pour des fins pratiques que l'expression «équité en matière d'emploi» a remplacé celle d'«action positive».

De plus, c'est réellement par euphémisme que les textes législatifs utilisent l'expression «objectifs quantitatifs» de préférence à «quotas». Dans le projet de loi C-64, qui a récemment fait l'objet d'un débat par la Commission des droits de la personne, il est question d'objectifs quantitatifs et de quotas. L'alinéa 10(1)d) exige que l'employeur inclue des quotas dans son plan d'équité en matière d'emploi. Conformément à cet alinéa, l'employeur tient compte des «objectifs quantitatifs à court terme de recrutement et d'avancement des membres des groupes désignés visant à corriger l'analyse dans chaque catégorie professionnelle où il existe une sous-représentation, de même que les mesures à prendre chaque année en vue d'atteindre ces objectifs».

On trouve un autre renvoi aux quotas dans le rapport annuel du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. La philosophie des objectifs et des quotas est expliquée en détail dans tous les aspects de l'emploi, du recrutement, de l'avancement et même de la cessation d'emploi. Elle se présente sous forme de chiffres, les pourcentages et les totaux étant répartis selon diverses catégories. Le problème, c'est que le monde n'a pas une configuration aussi nette. Les chiffres ne reflètent pas la réalité.

Nous en arrivons ainsi à une troisième hypothèse générale sur l'équité en matière d'emploi. Cette hypothèse porte que, si ces objectifs ou ces quotas quantitatifs ne reflètent pas la diversité calculée de notre société, on en conclut qu'il existe une discrimination systémique au sein de notre société.

• (1540)

Permettez-moi de m'arrêter un instant sur la notion de discrimination systémique. Le rapport Abella et toutes les mesures législatives qui l'ont suivi se fondent sur la conviction selon