

*Initiatives ministérielles*

répartition équitable des groupes désignés au niveau du recrutement et des promotions.

On y donne la liste des groupes désignés et on explique quels sont les quotas—qui ne sont pas des quotas—pour les femmes. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, le recrutement est fixé à 43,8 p. 100 et les promotions, à 43,6 p. 100. Dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, c'est 39,9 p. 100 pour le recrutement et 66 p. 100 pour les promotions. Au ministère de la Justice, dans la catégorie du soutien administratif, la situation favorise les femmes, mais pas les hommes, parce que les femmes auront droit à 93 p. 100 des promotions.

Les gens d'en face applaudissent. Il importe peu de savoir qui est la personne la plus qualifiée, l'avancement est en fonction du sexe. C'est insensé.

Ma fille est une femme qualifiée et compétente. Elle enrage chaque fois qu'on laisse entendre qu'elle progresse dans sa carrière ou qu'elle a un emploi parce qu'elle est une femme et qu'il y a un programme d'équité en matière d'emploi ou d'action positive. Elle travaille en génie électrique, c'est un domaine à prédominance masculine. Ma fille a réussi parce qu'elle est vraiment une excellente ingénieure en électricité. Sa réussite n'a rien à voir avec le fait qu'elle soit femme. Si elle fait sa marque, c'est à cause de son professionnalisme. Elle sort de ses gonds quand une féministe la traite de victime. Elle n'a rien d'une victime.

• (1620)

Quoi qu'il en soit, continuons de parler. Parlons donc de qualifications. Le projet de loi dit à l'article 6 que l'employeur n'est pas obligé d'engager ou de promouvoir des personnes non qualifiées. Mais le corollaire, c'est que l'employeur n'a pas la liberté d'engager automatiquement le candidat le plus qualifié. La notion de «personne la plus qualifiée» n'a rien à voir avec les préjugés systémiques. Ce projet de loi élimine en grande partie la subjectivité dans l'embauche. Or, on ne peut pas dicter des attitudes en légiférant.

Il y a pas mal de remous en face. Les députés ne sont pas du tout à l'aise parce qu'ils savent qu'ils devront sous peu justifier cette mesure draconienne.

**Mme Clancy:** Je suis on ne peut plus à l'aise. Vous ne vous faites pas idée à quel point je suis à l'aise.

**M. McClelland:** Ils vont essayer de faire passer ce truc lamentable pour une merveille, et ils vont avoir du mal. Je leur souhaite bonne chance. Lorsqu'ils essaieront de monter ce bateau aux électeurs, les torpilles vont venir de tous les côtés.

D'une certaine façon, j'ai hâte de voir ce projet de loi décoller, parce que le gouvernement devra en subir les conséquences. C'est un peu comme le chien qui court après une voiture. Que fait-il lorsqu'il la rattrape? Mes collègues d'en face vont rattraper cette voiture aux prochaines élections.

Parlons maintenant de statistiques et de législation sur l'équité en matière d'emploi. Supposons que la loi repose sur des statistiques erronées. Une bonne partie du travail d'application exigera de s'identifier. Quand le contrôleur de l'action positive se rendra visiter une entreprise et distribuera un formulaire à remplir, les répondants seront tenus de s'identifier. Quiconque essaiera d'obtenir un emploi dans la fonction publique devra maintenant décliner son origine raciale et son appartenance, le cas échéant, à un groupe minoritaire. Tout cela est prescrit dans la loi.

Le contrôleur de l'équité en matière d'emploi va obliger les gens à s'identifier. Je ne sais pas si nous mettons simplement cette mesure à l'essai parce que la Chambre des communes est un endroit vraiment progressiste ou s'il s'agit d'une loi d'essai. Lorsque nous en avons fait l'essai, la Chambre des communes comptait 1 700 employés. Le taux de réponse a été de 23 p. 100, et la moitié seulement des répondants ont dit qu'ils appartenaient à un groupe désigné.

Les gens n'aiment pas s'identifier. Ce fait a d'ailleurs été reconnu dans le document du ministère de la Justice que j'ai cité tout à l'heure. Il parlait de l'efficacité de la déclaration volontaire.

Je me permets de citer un passage du guide du ministère de la Justice concernant l'équité en matière d'emploi: «L'efficacité du processus de déclaration volontaire est douteuse. Le Conseil du trésor est en train d'examiner le processus pour l'améliorer. Il y aura toujours un certain nombre de personnes qui préféreront ne pas s'identifier comme membres d'un groupe cible pour diverses raisons. Une des raisons les plus fortes tient à la crainte de passer pour un employé symbolique, de ne pas être considéré comme quelqu'un qui a été embauché pour ses qualifications ou parce qu'il a mérité son poste.» Cela vient du ministère de la Justice.

Celui qui a rédigé ce projet de loi au ministère de la Justice a dû avaler des Tums toute la journée, car cela a dû être une journée de travail longue et difficile.

Il est intéressant de noter que le nombre des Canadiens qui ont déclaré une incapacité a augmenté de 30 p. 100 entre le recensement de 1986 et celui de 1991. Nous devons nous demander ce qui explique cette hausse de 30 p. 100 du nombre des gens qui ont déclaré souffrir d'une incapacité au cours de cette période de cinq ans. Comment expliquer cette hausse, étant donné que les gens ont tendance à faire de fausses déclarations sur les formulaires d'auto-identification? Au risque de paraître mesquin aux yeux de certains, je crois que des gens pourraient déclarer appartenir à l'un des groupes désignés simplement pour pouvoir avoir une chance d'obtenir une promotion ou un emploi.

• (1625)

**M. Bevilacqua:** Voyons donc.

**M. McClelland:** Cela pourrait arriver. Imaginez, il y a des gens qui pourraient se dire: «Comment pourrais-je m'y prendre pour obtenir un emploi dans cette firme? Je sais que j'ai les mêmes compétences que la vaste majorité des candidats. Com-