

Les crédits

des conséquences sociales et économiques néfastes pour les collectivités.

Mme Clancy: Madame la Présidente, je voudrais formuler une très brève observation en réponse à la députée. J'ai signalé qu'en Nouvelle-Écosse, le nombre de décrocheurs chez les noirs était disproportionné et qu'il en allait de même du taux de chômage chez ces derniers. Je tiens simplement à vous faire part très brièvement de quelques statistiques. La fonction publique de la Nouvelle-Écosse emploie 10 000 personnes. Or, le rapport d'enquête sur l'affaire Marshall nous a appris cette semaine qu'à peine 208 de ces fonctionnaires sont membres des minorités visibles, ce qui comprend non seulement les noirs, mais également d'autres groupes.

• (1430)

Le premier ministre de la Nouvelle-Écosse, John Buchanan, a déclaré aujourd'hui qu'il n'y avait aucun racisme au sein de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse, et qu'à sa connaissance, il n'y avait eu aucun exemple de discrimination au sein de la fonction publique, voire même une accusation à cet effet au cours des dix dernières années.

Je tiens à dire que dans une ville comme la mienne où les noirs font continuellement et quotidiennement l'objet de discrimination dans le domaine de l'enseignement et sur le marché du travail, une déclaration comme celle-ci ne témoigne ni plus ni moins que d'une irresponsabilité et d'une insensibilité colossales.

M. Greg Thompson (Carleton—Charlotte): Madame la Présidente, dans n'importe quelle société, l'intolérance et les préjugés sont nuisibles non seulement aux individus et aux familles, mais aussi à la société en général.

La Chambre a entendu parler plus tôt dans la journée des mesures prises par le gouvernement sur des questions comme les relations raciales, les langues officielles, la culture et la justice. Ce sont tous là des domaines dans lesquels les initiatives de notre gouvernement ont contribué à apporter d'importantes améliorations.

Ma participation à ce débat portera sur les initiatives du gouvernement dans un autre domaine, celui de l'emploi. Je parlerai surtout de l'équité en matière d'emploi, car il y a peu de mesures aussi importantes dans la lutte contre l'intolérance et les préjugés.

Le gouvernement conservateur a reconnu dès le départ que le Canada ne pouvait plus se permettre de garder cette grande classe sociale et économique créée par l'inéquité en matière d'emploi. Nous avons compris que l'entière participation de nos ressources humaines est essentielle si le Canada veut réussir dans les années 90 et au XXI^e siècle.

Tous les députés à la Chambre savent que nos besoins en main-d'oeuvre qualifiée s'accroissent à un rythme sans précédent. Pour répondre à ces besoins, il nous faut assurer la participation équitable de tous les Canadiens. Contrairement au gouvernement libéral, notre gouvernement ne s'est pas contenté de parler d'équité en matière d'emploi; il a agi de façon catégorique et responsable.

En 1986, nous avons pris des mesures qui ont fait faire au Canada des progrès considérables dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Dans le cadre de cette initiative, le gouvernement a mis sur pied deux importants programmes: le programme Équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux. Ces programmes visent précisément les quatre groupes arbitrairement touchés par les stéréotypes et les préjugés, soit les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée en 1986. C'est la première mesure législative du genre. Le programme Équité en matière d'emploi s'applique aux sociétés d'État ainsi qu'aux employeurs assujettis à la réglementation fédérale qui emploient 100 personnes ou plus. Ces employeurs sont surtout dans les secteurs des banques, des transports et des communications.

Ce programme oblige les employeurs à assurer l'équité en matière d'emploi et à présenter des rapports annuels indiquant comment les quatre groupes désignés sont représentés dans leur organisation sur le plan des salaires, de la classification professionnelle, de l'embauche, des promotions et des mises à pied. Leurs rapports nous sont soumis, puis ils sont rendus publics par l'entremise des bibliothèques. Les employeurs qui ne présentent pas de rapports risquent de se voir imposer une amende.

En outre, ces rapports sont remis à la Commission canadienne des droits de la personne, qui peut prendre des mesures contre un employeur coupable de discrimination.

Il importe de remarquer que cette loi ne fixe pas de contingents ni ne prescrit de mesures précises aux employeurs. Elle n'impose pas une épreuve bureaucratique impossible aux employeurs. Elle se veut plutôt un mécanisme évolutif qui encourage à investir dans une main-d'oeuvre vraiment représentative et productive. Les programmes qu'elle prévoit ont pour but d'arriver à offrir l'équité en matière d'emploi aux Canadiens traditionnellement sous-représentés sur le marché du travail.

• (1435)

Le gouvernement s'est empressé de faire adopter cette loi et la réaction des employeurs canadiens est encourageante. Le programme législatif d'équité en matière d'emploi et le programme destiné aux entreprises qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral impliquent 35 p. 100 des 500 plus importantes entreprises au