

Initiatives parlementaires

● (1755)

Souvent, les femmes font partie de plus d'un groupe désigné; elles sont parfois doublement ou triplement désavantagées. Imaginez les difficultés supplémentaires que doivent surmonter les candidates qui sont autochtones, membres d'une minorité visible ou handicapées. Les personnes qui font partie de ces groupes sont particulièrement victimes de préjugés au chapitre de l'emploi.

Les préjugés sont le seul facteur semblant expliquer le fait que, parmi les diplômés universitaires qui appartiennent à une minorité visible, qui sont autochtones et qui sont handicapés, le taux de chômage est beaucoup plus élevé que chez les personnes de race blanche et de sexe masculin ayant le même niveau de scolarité. En fait, il peut être deux fois plus élevé.

Les rapports présentés par les employeurs, en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, révèlent certaines tendances inquiétantes quant au taux d'embauche des personnes faisant partie des groupes désignés. Les mêmes rapports montrent que la situation des personnes handicapées est encore pire. Je pourrais donner bien d'autres exemples, mais je demande aux députés si, à leur avis, ces chiffres donnent à penser que les membres des groupes désignés bénéficient d'un traitement préférentiel. La réponse est évidente.

Le député a dit que, dans sa circonscription, il ne pouvait trouver une seule personne qui soit victime d'iniquité. Je tiens à lui rappeler que la Loi sur l'équité en matière d'emploi vise à faire en sorte que les décisions que prend un employeur, au chapitre de l'embauche et des promotions, soient fondées uniquement sur les exigences véritables d'un emploi et non pas sur d'autres critères connexes.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi garantit que seules les personnes compétentes verront leur candidature examinée, mais elle oblige surtout les employeurs à supprimer les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent des candidats compétents qui font partie des groupes désignés, de sorte que nous puissions faire changer ces statistiques de chômage inacceptables, ce qui ne serait que justice.

Le commissaire responsable des droits de la personne au Canada, M. Yalden, a raison de s'inquiéter. L'idéologie rétrograde qui a inspiré cette motion ne nous aidera certainement pas à atteindre notre objectif, celui de préparer le Canada à relever le défi économique mondial du XXI^e siècle.

Cette idéologie ne tient pas compte du fait que le Canada sera bientôt aux prises avec une grave pénurie de main-d'oeuvre spécialisée et qu'il lui faudra mettre à contribution tous les Canadiens compétents. Elle ne tient pas compte du fait que les deux tiers des nouveaux venus sur le marché du travail feront partie des groupes désignés d'ici l'an 2000 et qu'un grand pourcentage d'entre eux seront plus que qualifiés pour relever le défi. Elle ne tient pas compte de l'importance de mettre à profit la diversité des êtres dans une économie de plus en plus spécialisée, interreliée et internationale.

Heureusement que cette motion ne peut faire l'objet d'un vote, car elle aurait été rejetée par les députés de ce côté-ci de la

Chambre. Si elle avait fait l'objet d'un vote—mais, Dieu merci, il n'en est rien—cette motion aurait pu avoir pour effet que l'on ferme les yeux sur le racisme, le sexisme et les autres formes de discrimination qui, nous le savons tous, existent sur le marché du travail. Elle aurait pu nous amener à fermer les yeux sur les préjugés et aurait même pu encourager des actes flagrants de harcèlement physique ou sexuel à l'endroit des personnes les plus vulnérables.

Contrairement à ce que le député voudrait nous faire croire, la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a rien à voir avec de simples calculs. Elle concerne plutôt l'établissement de règles et de règlements irritants qui empêchent des membres de notre société de contribuer à part entière à l'édification du Canada.

Je demande à tous les députés de soutenir fermement la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

[Français]

M. Réal Ménard (Hochelaga—Maisonneuve, BQ): Monsieur le Président, je suis déçu et inquiet que nous nous retrouvions aujourd'hui comme parlementaires saisis d'une motion qui ne me semble en rien conforme à la réalité et qui me semble, en tout respect pour son auteur, fondée sur une incompréhension totale de ce qu'est la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Je voudrais relever que notre collègue semble associer l'existence de la Loi sur l'équité en matière d'emploi avec une tendance de la part d'un certain nombre d'employeurs à engager des personnes incompetentes. C'est justement le type de rapprochement qui colporte des préjugés qui sont totalement aberrants.

Avant d'aller plus au fond des choses, je voudrais rappeler à ceux qui nous écoutent et à nos collègues de cette Chambre, que la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui existe depuis 1986, a comme seul et unique objectif de s'assurer que les effectifs que l'on retrouve en milieu de travail soient de plus en plus représentatifs de ce qu'est la société québécoise et canadienne.

● (1800)

Pour ce faire, on demande aux employeurs, dans les pratiques d'embauche à l'égard de quatre groupes particuliers qu'on appelle des groupes désignés que sont les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées, de tenir compte du fait que, face au marché du travail, on ne part pas en toute égalité. Il y a des gens qui vivent des situations de discrimination, donc qui ont de la difficulté à se tailler la place qui leur revient de droit sur le marché du travail. Nous avons une loi sur l'équité en matière d'emploi comme celle qui existe depuis 1990 et que l'on est à revoir, et faire une association entre l'existence de cette loi et la pratique de certains employeurs d'embaucher des personnes incompetentes est quelque chose d'aberrant.

Je voudrais rappeler qu'à l'article 6 de l'ancienne et de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, on dit clairement:

«... l'obligation de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur

a) à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié,

b) à engager ou promouvoir des personnes non qualifiées.

C'est très explicite à l'intérieur de la loi.