

*Affaires courantes*

ses qui n'ont pas d'employés dans les groupes désignés, ou très peu.

Examinons la position de certaines de ces entreprises. La Banque Nationale du Canada entre dans la catégorie C pour ce qui est des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. La Banque Royale du Canada entre dans la catégorie C en ce qui concerne ces trois mêmes groupes. Air Canada se classe dans la catégorie C pour les personnes handicapées et les minorités visibles. Gray Coach Lines est dans la catégorie C par rapport à tous les groupes. Il faut conclure qu'aucun de ces groupes n'est représenté dans ces entreprises. Elles entrent dans la catégorie C parce qu'elles ne comptent pas de femmes, d'autochtones ou de représentants des minorités visibles dans leurs effectifs. C'est le cas de Greyhound Lines. C'est le cas d'International Pipe Line, de Loomis Armored Car Services et de Maritime Ontario Freight Lines. La Société des transports du Nord, une société d'État, entre dans la catégorie C pour ce qui est des femmes, des personnes handicapées et des minorités visibles, et se classe dans la catégorie B pour ce qui est des autochtones, même si c'est une société qui exploite son entreprise dans le Nord. Reimer Express n'échappe pas à la règle et se classe en C pour tous les groupes. Time Air entre dans la catégorie C en ce qui concerne trois groupes sur quatre. Quant à la société Voyageur, elle fait partie de la catégorie C pour tous les groupes.

Je vais conclure. Il y a également des sociétés très importantes, monsieur le Président. Bell Canada entre dans la catégorie C pour tous les groupes. Deux sociétés d'État canadiennes, Postes Canada et Radio-Canada, viennent au bas de liste des C en ce qui concerne les quatre groupes, soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Et la liste n'en finit plus de s'allonger. Le Conseil des Arts du Canada se classe en C en ce qui concerne trois groupes sur quatre.

Si le gouvernement prenait vraiment au sérieux la question de l'équité en matière d'emploi et de l'action positive, il proposerait sans plus tarder d'apporter des modifications à la loi. Quant à nous, nous collaborerions à l'adoption de ces modifications. Cette loi doit prévoir une sanction. Ces sociétés vont continuer de négliger la cause de l'équité en matière d'emploi tant que la loi ne renfermera pas de sanction. Il ne suffit pas d'ordonner une mesure dans une loi, si on laisse faire comme si de rien n'était. Il faut agir. Il faut que des modifications soient apportées à la loi le plus vite possible.

**Mme Dawn Black (New Westminster—Burnaby):** Monsieur le Président, j'ai écouté avec intérêt le ministre lorsqu'il a déposé son deuxième rapport. Je regrette de devoir dire que l'amélioration est plutôt minime. La représentation des autochtones n'a augmenté que de 0,06 p. 100. Ils ne représentent que pour 0,73 p. 100 de la main-d'oeuvre des entreprises régies par le gouvernement fédéral.

Les autochtones composent 2,1 p. 100 de la population canadienne. Cette petite augmentation n'est donc pas satisfaisante. La hausse, dans le cas des minorités visibles, est de 0,7 p. 100. Le pourcentage des membres des minorités visibles employés dans les secteurs visés par la loi est de 5,69 p. 100, tandis qu'ils représentent maintenant 6,3 p. 100 de la population active.

En ce qui concerne les personnes handicapées, l'amélioration n'est que de 0,12 p. 100. Le pourcentage de personnes handicapées qui sont employées dans les secteurs visés par la loi est de 1,71 p. 100, alors qu'elles constituent 5,4 p. 100 de la population active.

Pour les femmes, l'amélioration est de 2,2 p. 100. La proportion de femmes employées dans des entreprises de ressort fédéral est de 42,12 p. 100, et le pourcentage de femmes dans la population active en général, de 44 p. 100. Nous savons que la majorité de ces emplois sont dans les échelons inférieurs.

Le mécanisme de mise en application de la loi est très faible, à tel point qu'il fait l'objet de critiques d'une vaste gamme d'organisations. Il a été critiqué par des organismes représentant des immigrantes et des femmes membres de minorités visibles. En vertu de la loi, il revient aux particuliers de déposer des plaintes auprès de la Commission des droits de la personne, qui est surchargée et qui doit faire sa propre enquête après avoir pris connaissance des rapports. Nous savons que la Commission des droits de la personne ne dispose pas des ressources suffisantes pour mener à bien cette tâche. Il devrait et il doit y avoir des plans de travail d'application obligatoire. Cette question a déjà été soulevée à la Chambre. Le Nouveau Parti démocratique l'a soulevée en comité et le gouvernement répond systématiquement que nous devons attendre la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, en 1991.

La population du Canada n'est pas satisfaite de cette réponse. Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles en ont tous assez d'attendre. Ils attendent maintenant depuis plus d'un siècle. Ils sont las d'attendre. Ils veulent que le gouvernement agisse. Ils veulent qu'on établisse des calendriers et qu'on les fasse respecter. Ils veulent qu'on définisse un mandat pour leur garantir l'équité. Nous