

Initiatives ministérielles

mes de race blanche et d'âge moyen. Ce n'est pas notre faute; les choses changent. Elles changent lentement, mais elles changent.

• (1610)

Selon le recensement de 1991, 9 p. 100 des Canadiens âgés de 15 ans ou plus, soit 1,9 million de personnes, font partie des minorités visibles. Sur les 9 p. 100 ou 1,9 million de personnes qui font partie des minorités visibles au Canada, seulement 15 p. 100 sont nées au Canada. Un très petit nombre sont nés au Canada. Trente-cinq pour cent des membres des minorités visibles au Canada sont arrivés depuis 1983. Soixante-sept pour cent de tous les membres des minorités visibles au Canada sont arrivés depuis 1972.

Le Canada est un pays depuis une période relativement courte, depuis quelque 130 années, mais ce n'est qu'au cours des 30 dernières années que la composition démographique des minorités visibles a réellement changé au Canada. Il est mal de laisser entendre qu'il y a une discrimination systémique dans notre pays. Nous n'avons pas eu l'occasion d'en avoir.

La composition démographique des employés, à tous les niveaux, dans un pays vieux de 128 ans ne peut être changée radicalement à la suite de changements sociaux et démographiques survenus sur une période de 30 ans, et plus particulièrement, au cours des 12 dernières années. Ces changements se produiront, mais il faudra attendre au moins une ou deux générations, si on les laisse se produire sans qu'une mesure en ce sens soit imposée par la loi. Comme je l'ai déjà dit, si nous regardons la composition démographique de la Chambre des communes, nous constaterons que c'est le cas.

Si l'on tente de faire correspondre la composition de la main-d'oeuvre à celle de la population, c'est-à-dire que, s'il y a x pour cent d'un groupe racial précis, x pour cent de ce groupe doit faire partie d'une profession pour qu'il y ait équité, il faudrait émettre l'hypothèse déraisonnable que la durée de résidence et l'étendue de l'expérience de travail au Canada n'ont rien à voir avec le droit de faire partie de la population active ni avec les considérations liées à la promotion. N'est-il pas logique que le taux de participation à la population active et le taux d'avancement professionnel soient fonction du nombre d'années de résidence au Canada ou des connaissances du pays?

Sans parler du fait que tous les organismes gouvernementaux traités dans ce projet de loi et beaucoup d'entreprises privées ont une main-d'oeuvre syndiquée où les employés ont des difficultés à avoir des promotions ou des mutations et sont embauchés ou congédiés au gré des syndicats. Cela n'a rien à voir avec la direction. C'est le syndicat qui décide. Il s'agit de savoir qui est arrivé le premier.

Parlons de buts et d'objectifs. Les buts sont-ils des objectifs et sont-ils en réalité des quotas? D'aucuns se sont élevés contre le fait que des députés de ce côté-ci disaient que les objectifs étaient des quotas. En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, l'employeur n'est pas tenu d'engager une personne non qualifiée ni de lui accorder une promotion. On le dit dans le

projet de loi, et je le reconnais. Les employeurs ne sont pas obligés de faire cela ou de créer des postes et la Commission canadienne des droits de la personne ne peut imposer à un employeur des quotas, c'est-à-dire la nécessité d'engager un nombre fixe ou arbitraire de personnes durant une période donnée ou de leur accorder une promotion.

Cependant, voilà où le bât blesse. Lorsque les groupes désignés sont sous-représentés, l'employeur doit préparer un plan dans lequel on établit des objectifs quantitatifs à court terme pour l'embauchage et la promotion de membres de groupes désignés, ainsi que des objectifs à long terme pour ce qui est d'accroître leur représentation.

• (1615)

Un instant. Est-ce que je ne viens pas de dire qu'il n'est pas question de quotas? Il s'agit pourtant d'établir des objectifs quantitatifs. Qu'est-ce qu'un objectif quantitatif sinon un quota?

Si, de l'avis de l'enquêteur de la Commission canadienne des droits de la personne, un employeur n'a pas fait d'efforts raisonnables, il peut avoir à payer une amende de 50 000 \$. Cela ressemble à un quota, pour moi. Si cela a toutes les apparences d'un quota, si cela a les mêmes résultats, il y a de fortes chances pour que ce soit un quota. Peu importe qu'on appelle cela l'équité en matière d'emploi, il s'agit toujours d'action positive. Peu importe qu'on parle de buts ou d'objectifs quantitatifs, si on limite le nombre, c'est un quota. Ce ne peut être que cela.

Au cas où quelqu'un penserait que des quotas ne sont pas déjà en vigueur dans le cadre de la procédure d'embauchage du gouvernement, essayez simplement de vous faire engager par la GRC, comme un de mes électeurs d'Edmonton l'a fait. Il s'appelle Barry Ceminchuk. Il vit à Edmonton. Il m'a appelé pour me dire ceci: «Je vous demande de parler de mon problème. J'ai voulu obtenir un emploi de la GRC, mais on a même refusé ma demande.» La GRC ne l'accepte même pas, alors il a fait certaines recherches.

Voici donc les renseignements tirés du guide sur l'équité en matière d'emploi du ministère de la Justice. N'est-il pas incroyablement que ce ministère ait un guide sur l'équité en matière d'emploi?

Aux téléspectateurs qui suivent nos travaux, je vais expliquer pourquoi, au prochain recensement, on pourrait demander à chacun son origine raciale. On demande l'origine raciale pour pouvoir vérifier, dans le cadre des études démographiques, si les entreprises locales emploient suffisamment de membres des diverses races qui sont représentées dans la région géographique. Voilà la raison.

Cela vient du ministère de la Justice. Nous n'avons pas les quotas, mais nous avons leurs objectifs d'équité en matière d'emploi. Au printemps 1991, le Conseil du Trésor a mis en oeuvre une nouvelle stratégie pour établir ces objectifs, afin d'assurer une représentation et une distribution équitables des groupes désignés au sein du ministère. La nouvelle stratégie est basée sur le roulement, c'est-à-dire qu'elle met l'accent sur une