

*Initiatives ministérielles*

d'obstacles qui empêchent des gens en milieu de travail de jouir de leurs pleins droits de participer.

Un grand nombre de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de membres des minorités visibles ont ainsi été privés d'égalité et de liberté d'accès au plein développement et à la pleine exploitation de leurs possibilités dans le milieu de travail.

Il y a dix ans, j'ai eu l'honneur d'instituer la Commission royale Abella, présidée par le juge Rosalie Abella de la Cour de l'Ontario, pour examiner cette vaste question de la discrimination systémique en milieu de travail. Le juge Abella a déposé un rapport historique. Malheureusement, au moment du dépôt du rapport, les Canadiens avaient, dans leur sagesse, décidé de m'envoyer, moi et un certain nombre de mes collègues, passer une longue période sabbatique de l'autre côté de la Chambre. Je n'étais donc pas en mesure de mettre pleinement en oeuvre les recommandations de la Commission Abella. Le soin en revenait au gouvernement précédent.

Il a donc présenté en 1986 la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui a été adoptée la même année. Elle obligeait les employeurs dont les activités relèvent de la compétence fédérale et qui ont plus de 100 employés à appliquer l'équité en matière d'emploi et à faire rapport de leurs progrès.

Bien que remplie de beaux principes et de nobles objectifs, la loi initiale sur l'équité en matière d'emploi comportait quelques lacunes graves. En quelque sorte, elle proposait le respect volontaire des dispositions. Il s'agissait simplement d'une liste de vœux pieux, de mesures qu'on était invité à prendre.

Par conséquent, lorsque nous avons voulu que les employeurs prennent des mesures positives pour améliorer l'égalité et la liberté d'accès au milieu de travail et que certains s'y refusèrent, il n'y avait rien que nous puissions faire. Il s'est donc produit au fil des années un certain nombre de cas où la discrimination a continué à s'exercer en matière d'emploi.

L'autre lacune grave de la loi de 1986, c'est qu'elle ne s'appliquait pas à l'État. C'était un cas classique où l'on enjoignait les gens de faire ce que l'on dit, non ce que l'on fait.

C'est en raison de ces deux grandes lacunes du projet de loi initial que, dans le livre rouge que nous avons présenté aux électeurs en 1993, nous nous sommes engagés à apporter des modifications importantes à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le projet de loi qui en est maintenant à la troisième lecture vise à combler ces deux grandes lacunes et à tenir l'engagement que nous avons pris envers les Canadiens en 1993, comme nous en avons reçu le mandat. Il s'agit de donner à la Loi sur l'équité en matière d'emploi un peu de mordant pour appliquer des mesures visant à réduire la discrimination et à assujettir l'administration fédérale à la loi.

Le projet de loi accroît les pouvoirs conférés à la Commission canadienne des droits de la personne pour qu'elle puisse contrô-

ler dans les secteurs public et privé l'application du principe de l'équité en matière d'emploi.

• (1515)

La mesure prévoit également que le Tribunal des droits de la personne peut au besoin se transformer en Tribunal de l'équité en matière d'emploi pour garantir que les droits de tous les Canadiens, employés et employeurs, soient respectés. Il y a droit d'appel.

[Français]

Ce projet de loi va avoir un impact positif au Québec. Plus de 150 employeurs et environ 350 000 employés seront touchés par cette initiative.

Ces Québécois et Québécoises vont avoir droit à un système plus fort avec la Commission des droits de la personne et un tribunal, si nécessaire, pour s'assurer de la mise en application de l'équité en matière d'emploi.

Aussi, l'application des mesures d'équité en matière d'emploi à la fonction publique est plus juste. Cela va permettre aux femmes, aux personnes handicapées et aux autres groupes désignés d'avoir accès à l'emploi, à la formation ou encore à une promotion. Je pense que c'est une bonne réponse aux demandes des femmes du Québec, aux besoins des personnes handicapées, des autochtones et aux minorités visibles.

Je pense que le projet de loi démontre l'engagement du gouvernement fédéral à des mesures progressistes pour les Canadiens et pour les Québécois et Québécoises.

[Traduction]

Malgré ce que certains ont soutenu, le projet de loi n'impose pas de contingents. Mettons les choses au point. Il a été question de contingents dans le débat d'hier. Or, loin de prévoir des contingents, le projet de loi les interdit expressément. Ceux qui tentent de faire croire que nous suivons l'exemple de lois que les Américains ont adoptées il y a 20 ou 30 ans ne sont ni justes ni honnêtes lorsqu'ils parlent de contingents, puisque la loi les interdit carrément.

Le projet de loi ne vise pas non plus à abaisser les exigences pour permettre à un plus grand nombre de personnes non qualifiées d'entrer dans la population active. Ce projet de loi ne vise pas à abaisser les normes, mais à renverser les barrières. Telle est sa raison d'être.

Notre objectif, c'est de faire en sorte que le monde du travail reflète toute la richesse et la diversité de la société pour que tous aient des chances égales lorsqu'il s'agit de décrocher un emploi, d'obtenir une promotion ou une chance d'avancement.

Le projet de loi ne vise pas à remplacer le principe du mérite par quelque chose d'autre, loin de là. Je dirais même qu'il renforce ce principe en stipulant de manière non équivoque qu'aucun candidat qui a du mérite ne sera écarté. Ce qui s'est passé au fil des ans, c'est que des personnes ayant des qualifications, un mérite, une ambition, une motivation considérables n'ont jamais eu la chance d'exploiter leur potentiel parce qu'il y