Initiatives parlementaires

Selon les sondages, l'action positive perd du terrain auprès des Américains qui favorisent un marché équitable et ouvert. À la chaîne CNN, quelqu'un a comparé le programme à la guerre du Vietnam, en disant qu'au début, l'idée semblait bonne, mais qu'elle s'était transformée en cauchemar.

Malheureusement, le gouvernement canadien souffre de nostalgie et essaie de raviver un programme qui est périmé depuis 20 ans; il fait preuve de bonne volonté et de compassion, mais en même temps, il manque vraiment de logique. Pour comble, il est injuste à l'endroit de gens compétents qui ont le malheur de ne pas faire partie d'une minorité visible.

Je me demande combien de députés libéraux seraient prêts aujourd'hui, tout de suite, à céder leur place à un membre d'une minorité visible. Je ne vois aucun volontaire, sûrement parce que chaque député est convaincu d'avoir mérité son siège à la Chambre. Pourquoi le céderait-il à quelqu'un qui ne s'est pas fait élire? Or, la situation est exactement la même sur le marché du travail.

Partout au Canada, les gens s'opposent aux programmes d'équité en matière d'emploi. Tous les ministériels devraient reconnaître que ces programmes sont injustes et discriminatoires ou admettre au moins qu'ils ne voudraient pas qu'on applique ces programmes à leurs sièges. Ils devraient aussi décider de mettre un terme à la discrimination en refusant, comme je le fais, d'approuver les subventions ou les programmes de création d'emplois qui font de l'équité en matière d'emploi une condition de l'existence du projet.

Enfin, ils devraient faire preuve de courage, en représentant véritablement les Canadiens à la Chambre et en rejetant à l'avenir tout projet de loi sur l'équité en matière d'emploi.

• (1750)

Mme Jean Augustine (secrétaire parlementaire du premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, je suis heureuse de pouvoir participer au débat sur la motion. Je tiens à dire clairement ceci à l'intention des Canadiens: je suis convaincue que ceux qui regardent les débats à la télévision et ceux qui en liront le compte rendu dans le *hansard* seront attristés d'avoir vu le député prendre la parole à la Chambre pour demander au gouvernement de mettre fin immédiatement aux programmes d'équité dans l'emploi et à l'inclusion d'exigences relatives à l'équité en matière d'emploi sur les formulaires de formation parce que ces exigences incitent à choisir des candidats, et le reste, et le reste.

Quel triste jour c'est d'avoir à prendre la parole pour démentir certaines idées fausses comme celles que nous venons d'entendre. La situation, telle qu'elle est vécue tous les jours, est toute différente. On sait que les pratiques d'embauchage reposent très peu sur les capacités, mais beaucoup sur des attitudes discriminatoires envers les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées.

Je crois sincèrement que, dans la motion du député, l'accent n'a pas été mis au bon endroit. Plutôt que de demander pourquoi nous avons besoin de programmes d'équité, nous devrions nous demander pourquoi les minorités visibles, les femmes, les autochtones et les personnes handicapées connaissent des taux de

chômage plus élevés, parfois plus du double de la moyenne nationale, même lorsqu'ils ont clairement prouvé qu'ils étaient qualifiés pour les emplois. C'est cela la vraie question.

Des documents et des travaux de recherche nous disent que ces personnes sont souvent plus instruites et mieux formées que la moyenne de la population. En plus de leurs diplômes universitaires plus avancés, elles possèdent souvent des connaissances spécialisées ou des qualités personnelles qui en font des candidats idéaux pour les postes.

Considérons la question d'un point de vue strictement pragmatique, celui des affaires. Les membres des minorités visibles, par exemple, peuvent être des immigrants qui apportent avec eux des connaissances de première main sur les marchés étrangers, ce qui peut être extrêmement précieux pour les exportateurs canadiens.

Quelques cas d'entreprises ont été cités et nous avons entendu des statistiques trompeuses. Les femmes, qui représentent plus de la moitié de la population, connaissent mieux que quiconque les besoins des consommateurs canadiens, ceux de leur famille et les leurs. Les autochtones ont un trésor d'expérience dans l'approche traditionnelle d'une multitude de disciplines, depuis les sciences de la terre jusqu'aux soins de santé holistiques en passant par le règlement des différends. Avec des études poussées, ils sont en bonne position pour concilier les traditions avec ce que l'économie contemporaine peut offrir de mieux.

Qui, mieux que les handicapés, peut expliquer les besoins particuliers des handicapés physiques ou mentaux, ce qui sera l'un des marchés en croissance au siècle prochain.

Le député d'en face a parlé d'une étude de cas. Dans ses diatribes, il a mélangé une foule de choses, des pommes, des oranges et des mythes. Trop d'employeurs continuent de dresser des obstacles devant ces personnes compétentes et prêtes à travailler.

Nous pouvons consulter les statistiques du commissaire aux droits de la personne, Max Yalden. Il a exprimé publiquement l'inquiétude que lui inspire l'attitude de plus en plus mesquine qui semble régner au Canada. Il a tiré la sonnette d'alarme, craignant des réactions négatives contre les groupes les plus vulnérables de la société de la part de critiques qui leur reprochent d'être avantagés en milieu de travail et à l'embauche. Les statistiques montrent clairement qu'il n'en est rien.

M. Yalden a signalé que, alors que les hommes blancs représentent seulement 45 p. 100 de la population active, ils accaparent 55 p. 100 des postes offerts. Les hommes occupent près de 95 p. 100 des postes dans les conseils d'administration et plus de 90 p. 100 des cadres supérieurs sont des hommes. De plus, ils gagnent en moyenne 20 p. 100 de plus que les femmes. Il a été fait état dans les médias d'une étude récente.

Une étude que Statistique Canada a faite récemment conclut que la discrimination systémique explique en grande partie l'écart salarial. Beaucoup de femmes estiment avoir de la chance de se faire engager. La part des femmes dans l'embauche a diminué de 1988 à 1992, et il n'y a eu depuis qu'une légère amélioration.