

M. Orlikow: Monsieur le Président, sans avoir de chiffres en main, je dois donner raison au député de Notre-Dame-de-Grâce—Lachine-Est (M. Allmand). En effet, les femmes n'ont pas réussi aussi bien que les Noirs et les Hispano-Américains à atteindre les objectifs que tous les groupes minoritaires s'étaient fixés. La raison en est simple. Les groupes les plus politisés sont ceux qui obtiennent le plus de succès.

Quel que soit le domaine, vous verrez que les Américains sont beaucoup plus avancés que les Canadiens. Ils nous dépassent parce qu'ils ont adopté un principe fondamental qui fait défaut dans le projet de loi à l'étude, à savoir qu'il ne faut pas s'en remettre à des vœux pieux et à des prières ni compter, pour arriver au but, sur des programmes de sensibilisation et des appels à la bonne volonté.

Si vous me permettez de terminer la dernière phrase de mon discours, monsieur le Président, ce n'est pas parce que les membres de la *National Association of Manufacturers* des États-Unis sont plus gentils que les employeurs canadiens qu'ils veulent conserver le système actuel de buts, d'objectifs et de dates cibles. L'association l'a bien dit: «Nous aimons ce système parce qu'il nous dit exactement ce qu'il faut faire. Si le gouvernement nous dit ce que nous devons faire, nous le ferons. S'il n'y a pas de chiffres, d'objectifs et de dates cibles, peu importe ce que nous faisons, certains nous accuseront de ne pas avoir fait assez.»

Si le gouvernement conservateur du Canada ne veut pas écouter les représentants des groupes minoritaires, des syndicats ou des groupes religieux, qui ont tous affirmé qu'ils rejetaient le projet de loi sous sa forme actuelle, je voudrais bien qu'il prenne au moins le temps de se renseigner auprès de ses amis. Les conservateurs sont toujours prévenants pour le monde des affaires et prêts à satisfaire ses besoins et ses exigences et à atteindre ses objectifs, mais j'aimerais qu'ils prennent la peine, peut-être en demandant à notre ambassadeur à Washington, qui semble avoir du temps libre, de s'en occuper, de communiquer avec la *National Association of Manufacturers* pour lui demander pourquoi elle est satisfaite de la loi telle qu'elle existe aux États-Unis. S'ils le faisaient, je suis certain qu'ils accepteraient de modifier le projet de loi comme je l'ai proposé.

M. Nystrom: Monsieur le Président, je voudrais faire une observation et poser une question. Le député de Winnipeg-Nord (M. Orlikow) a mentionné le programme américain d'action positive obligatoire pour assurer l'équité en matière d'emploi. Si je me rappelle bien, pendant la Seconde Guerre mondiale ou à peu près à cette époque, le programme américain n'était pas obligatoire. Il était facultatif et les Américains ont constaté qu'il manquait d'efficacité. Ils ont décidé de modifier le programme pendant les années 60. Je ne connais pas toutes les raisons de ce changement, mais je sais que le député de Winnipeg-Nord est bien au courant de cette question. Il pourrait peut-être nous expliquer pourquoi ce changement a été apporté.

Je crois aussi savoir que certains membres du cabinet des États-Unis, en l'occurrence certains des membres les plus réactionnaires du cabinet de M. Reagan, parlent de mettre fin au programme d'action positive aux États-Unis. Dans quelle mesure ce désir est-il généralisé et pourquoi veut-on mettre fin à ce programme si les Américains le trouvent efficace? Le

député pourrait peut-être jeter un peu de lumière sur la question.

M. Orlikow: Monsieur le Président, comme je l'ai déjà dit, le secrétaire du Travail aux États-Unis, Bill Brock, a clairement affirmé qu'il appuyait la loi et le système actuels. Les raisons pour cela sont évidentes. Ce système est efficace.

Je voudrais préciser une chose. L'équité en matière d'emploi et l'action positive ne veulent pas dire que nous demandons aux employeurs de recruter des membres de groupes minoritaires s'ils n'ont pas la compétence voulue. Ce serait mauvais et stupide. Ce que nous voulons, c'est que les employeurs recrutent les membres de groupes minoritaires s'ils sont compétents pour faire le travail.

Je voudrais citer quelques paragraphes d'une lettre écrite par Joseph Rauh, défenseur bien connu des droits civils aux États-Unis, au membre du Congrès James Scheuer, lui-même partisan de l'action positive et des droits civils. Bien entendu, il existe des divergences quant à l'interprétation et à l'application des lois. M. Rauh parlait de la question de savoir s'il fallait obliger les collèges médicaux à accepter les étudiants noirs. Il dit, et c'est une bonne illustration:

Vu les 300 ans de discrimination contre les Noirs, est-ce aller trop loin que de demander que l'on leur donne une certaine préférence parmi les candidats admissibles?

Je répète «candidats admissibles». Dans une autre lettre, il dit:

... lorsqu'un candidat noir à une faculté de médecine répond parfaitement aux normes d'admission, ne pourrait-on pas lui donner la préférence, dans le cadre du programme d'action positive, même si un rival blanc a une meilleure préparation.

Il ne s'agit pas de refuser un blanc qualifié pour admettre un noir qui ne l'est pas...

Nous disons qu'il faut donner un coup de pouce aux membres qualifiés des groupes minoritaires. C'est de cela que l'on parle lorsqu'il est question d'équité en matière d'emploi. C'est ce que le gouvernement refuse de voir.

Le président suppléant (M. Paproski): Les questions et observations sont terminées. Débat.

M. George Baker (Gander—Twillingate): Monsieur le Président, j'ai quelques mots à dire sur ce projet de loi. Il s'agit peut-être d'un domaine différent de ceux abordés à la deuxième lecture et à l'étape du comité. C'est peut-être complètement différent, par rapport au projet de loi, mais je songeais il y a un moment à une chose qui s'applique au projet, vu les articles que l'on étudie.

L'opposition officielle prétend qu'à l'article 3, le gouvernement du Canada devrait ajouter les ministères et ses sociétés d'État. Aux articles 5 à 7, on dit qu'un employeur doit présenter un rapport, mais sur quoi, monsieur le Président? Non seulement sur les groupes professionnels, mais aussi sur les échelles de salaires des employés. Pourquoi? Imaginons qu'il faille déclarer les échelles de salaires des employés du gouvernement fédéral. Qu'arriverait-il? Une copie serait envoyée immédiatement à la Commission canadienne des droits de la personne. Il est certain que les échelles de salaires seraient présentées pour qu'on sache s'il y a discrimination à l'égard d'un groupe particulier d'employés.