

L'ajournement

minorités visibles et les autochtones d'être traités de la même façon que les autres.

Ce dont il s'agit lorsqu'on parle d'un programme d'équité en matière d'emploi, d'une politique en la matière, ce n'est pas d'accorder un traitement spécial à certains groupes, mais bien de prendre certaines mesures, afin de s'assurer qu'ils sont traités comme les autres. C'est là la politique que nous défendons depuis de nombreuses années et pourtant, nous nous apercevons que tous les groupes mentionnés ne sont pas traités sur le même pied que les autres au sein de la fonction publique, lorsqu'il s'agit de les embaucher.

Lorsque j'ai soulevé pour la première fois cette question à la Chambre, je m'intéressais plus particulièrement à l'embauchage de membres des minorités visibles. Il est vrai que nous réalisons certains progrès et que nous engageons davantage de membres de ce groupe. Cependant, les chiffres sont encore inadmissibles et ils démontrent un préjugé très marqué contre l'embauchage de membres des minorités visibles.

En 1988, la dernière année pour laquelle des chiffres ont été publiés, près de 12 p. 100 des demandeurs d'emplois à la fonction publique faisaient partie de ce groupe. Étant donné ce nombre important de demandes, il est bien difficile d'expliquer, si ce n'est pas un préjugé inné, inconscient peut-être, qu'à peine 3,3 p. 100 des gens embauchés faisaient partie des minorités visibles.

• (1810)

On ne peut comprendre qu'une personne ait quatre fois moins de chances que les autres d'être engagée du fait de la couleur de sa peau. La même chose s'applique aux femmes. La situation s'aggrave plutôt que de s'améliorer. En 1987, les femmes gagnaient en moyenne 75 p. 100 du salaire des hommes, dans la fonction publique. L'année dernière, la proportion est tombée à 74 p. 100. Les femmes sont encore reléguées dans les emplois les moins rémunérateurs.

Pour ce qui est des autochtones dans la fonction publique, leur nombre est encore inférieur à ce qu'il devrait être compte tenu de la proportion qu'ils représentent dans la population. Si, en fait, on ne tient pas compte de ceux qui sont à l'emploi du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, on s'aperçoit que leur nombre représente bien moins que 1 p. 100 des effectifs de la fonction publique.

Ce ne sont pas des chiffres et un dossier dont le Parlement et la population canadienne ont de quoi être fiers.

Le gouvernement du Canada est le plus important employeur du pays. C'est fini le temps où on étudiait le comportement des entreprises, où on demandait des rapports sans vraiment exiger d'améliorations, où on s'auto-examinait, où on évaluait son propre rendement,

le rôle qu'on jouait et l'exemple qu'on donnait dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Il ne suffit plus d'admettre que les minorités visibles, les handicapés, les autochtones et les femmes qui veulent travailler pour leur pays et pour leur gouvernement seront toujours désavantagés. Nous devons montrer que nous nous attaquons sérieusement au problème. Il faut mettre sur pied des programmes qui comportent des sanctions et blâmer nos fonctionnaires si, contrairement aux objectifs fixés, ils ne font pas preuve d'équité et de justice et ne tiennent pas compte du critère du mérite, et du mérite seulement, lorsqu'ils embauchent des fonctionnaires.

M. Howard Crosby (secrétaire parlementaire du président du Conseil du Trésor): Monsieur le Président, permettez-moi d'abord d'assurer à la députée d'Ottawa-Ouest (M^{me} Catterall) que le président du Conseil du Trésor (M. de Cotret) s'est engagé à traiter équitablement tous les Canadiens dans la fonction publique et il reconnaît, comme tous les députés de ce côté-ci de la Chambre, que cela veut dire accorder un traitement vraiment spécial à ceux qui ont été négligés jusqu'ici.

Permettez-moi de vous expliquer pour commencer le programme d'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada tel qu'il s'applique notamment aux autochtones et aux minorités visibles. J'ajoute que ce programme vient aussi en aide aux femmes et aux handicapés.

Notre gouvernement reconnaît que certains groupes font l'objet de pratiques injustes dans le domaine de l'emploi et sont défavorisés sur le marché du travail. Les mesures d'équité en matière d'emploi visent à corriger ce déséquilibre. Le but ultime est de s'assurer que personne ne se voit refuser la chance de rivaliser avec les autres concurrents pour obtenir un poste.

Cet objectif a conduit à la mise au point de plans d'action d'équité en matière d'emploi dans tous les sociétés d'État et ministères fédéraux. Ces plans prévoient des mesures visant à supprimer les obstacles à la participation égale des autochtones et de ceux qui appartiennent à des minorités visibles. Nos objectifs numériques précis sont un moyen d'assurer qu'un plus grand nombre de candidats des groupes désignés sont nommés à des postes de la fonction publique.

Pour réaliser notre engagement d'équité en matière d'emploi, les objectifs numériques soumis par les ministères doivent être révisés par le Conseil du Trésor. Ce processus comprend une analyse approfondie par le personnel et une révision minutieuse par les ministres du Conseil du Trésor.

En 1988, des fonds de 90 millions de dollars et plus de 2 000 années-personnes seront employés pour soutenir les programmes d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Plus de 44 millions de dollars et 1 100 années-personnes ont été consacrés précisément à l'aug-