

*Les crédits*

donner délibérément une représentation trompeuse de la situation.

L'équité en matière d'emploi permet de relever les inconvénients actuels du système d'emploi et d'avantager tous les Canadiens tout en favorisant l'équité et l'égalité d'accès à l'emploi. Prétendre que cette équité et cette égalité existent pleinement au Canada aujourd'hui, c'est tout simplement ne pas tenir compte de la réalité.

L'équité en matière d'emploi doit se solder par une plus grande diversité dans les milieux de travail. Cela suppose donc l'élimination des obstacles à l'emploi. La plupart du temps, ces obstacles n'ont pas été créés intentionnellement et sont enfouis dans les systèmes et les pratiques en place depuis longtemps. L'équité en matière d'emploi doit annuler l'effet nuisible des exigences qui ne sont pas nécessaires, et ne sont pas conçues dans le but d'exercer une discrimination, mais qui le font.

• (1705)

De plus, l'équité en matière d'emploi doit permettre de mettre en place des mesures qui encouragent l'équité d'accès à l'emploi et à l'avancement. Ces mesures peuvent se traduire par des stages qui permettent à des personnes désavantagées d'être sur un pied d'égalité pour livrer concurrence. Il est important, pour qu'il y ait une saine gestion, de bien utiliser toutes les ressources humaines disponibles.

Malheureusement, l'iniquité des milieux de travail, tant dans le secteur privé que public, prive l'économie et la fonction publique du Canada de la possibilité d'embaucher les personnes les plus compétentes, de les former, de les perfectionner et de les nommer aux plus hauts postes, afin qu'elles donnent le meilleur rendement possible et que les secteurs privé et public parviennent à l'excellence.

[Français]

Il faut se rappeler que la composition de la main-d'œuvre canadienne est en constante évolution. D'importants changements démographiques contribuent à créer une main-d'œuvre de plus en plus hétérogène. Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles représentent maintenant la grande majorité des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

[Traduction]

Si nous n'utilisons pas pleinement la diversité de notre population active en pleine croissance, nous nous imposons un handicap en tant que nation. Il a été établi de façon convaincante que la diversité en milieu de travail favorise l'intérêt commercial. Des témoins qui ont comparu devant le comité des droits de la personne ont réaffirmé ce fait, tandis que d'autres ont mentionné que l'équité en matière d'emploi les avait aidés à améliorer leurs pratiques au niveau des ressources humaines. Les spécialistes disent depuis longtemps que la diversité de la population active constitue un avantage dans l'économie mondiale actuelle. Cette diversité se traduit par une productivité accrue. Par conséquent, il est dans l'intérêt des entreprises et des gouvernements d'éliminer les obstacles au plein développement de cette diversité.

Je rappelle que, même si nous avons tendance à parler de diversité au niveau des groupes, il faut plutôt concevoir cette diversité au niveau des personnes prises individuellement. En effet, ce n'est pas un groupe qui est recruté pour occuper un poste de préposé au classement, mais bien une personne. Pourtant, ce n'est pas nécessairement la personne comme telle qui se voit privée de possibilités d'avancement: celle-ci peut être lésée du seul fait qu'elle appartient à un groupe particulier. Il va de soi que nous voulons tous éliminer ces abus dans notre société et dans nos milieux de travail.

[Français]

La motion de l'honorable député laisse supposer que l'équité en matière d'emploi fait suite à une sélection en fonction de critères autres que le mérite. Permettez-moi d'affirmer qu'il n'en est rien.

[Traduction]

Nous parlons d'un système véritablement fondé sur le mérite. Depuis 75 ans, notre pays et notre fonction publique se targuent d'avoir un système du mérite conçu de façon que les personnes soient embauchées en fonction de leur capacité de faire le travail. Pourtant, si nous avions appliqué un système véritablement fondé sur le mérite, nous n'aurions pas à nous préoccuper de l'équité en matière d'emploi.

Je serai heureuse lorsque nous n'aurons plus besoin de loi sur l'équité en matière d'emploi. Je serai heureuse lorsque je pourrai dire que, à compétences égales, tous ont les mêmes chances d'obtenir un emploi. Malheureusement, ce n'est pas encore le cas en général et certainement pas dans la fonction publique en particulier. Voilà pourquoi il est important d'étendre la portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

C'est ce que nous faisons. Nous ne présentons rien de nouveau; nous apportons simplement des changements administratifs à la politique d'équité en matière d'emploi. Le changement majeur, c'est que cette politique s'appliquera dorénavant à la fonction publique. Ce n'est que justice qu'il en soit ainsi.

• (1710)

**Le président suppléant (M. Kilger):** Je voudrais rappeler aux députés que s'ils veulent prendre la parole, ils doivent se trouver à leurs places respectives.

Conformément à l'article 38 du Règlement, je dois faire connaître à la Chambre la question qu'elle abordera à l'heure de l'ajournement ce soir: l'honorable député de Davenport—L'environnement.

**M. Lee Morrison (Swift Current—Maple Creek—Assiniboia, Réf.):** Monsieur le Président, il est très intéressant de constater que le parti au pouvoir invoque toujours la majorité de témoignages entendus au comité en faveur de son projet de loi. Cela a davantage l'air d'un aveu. Les témoins sont censés représenter des points de vue divers. La députée et d'autres ont dit qu'ils avaient gonflé leur liste de témoins, ce que nous n'ignorions évidemment pas. Il est cependant très intéressant d'entendre ainsi rappeler ce fait à la Chambre.