

Affaires courantes

[Français]

Ces changements ne suffisent pas, cependant, à assurer l'équité en milieu de travail. La représentation des quatre groupes désignés par la Loi au sein des effectifs est encore inférieure à leur représentation dans l'ensemble de la population canadienne. De plus, les membres de ces groupes restent proportionnellement peu nombreux dans des catégories professionnelles clé, comme celle de la gestion, et leur salaire moyen est toujours inférieur à celui des autres employés. Cette situation, qui a été à l'origine même de l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, continue donc à justifier l'existence de ladite Loi et un effort accru de tous les partenaires pouvant améliorer la situation.

Monsieur le Président, dans mon esprit, il reste beaucoup à faire dans les années à venir. Je continuerai à analyser les progrès réalisés par les employeurs pour ce qui est des conditions d'emploi des membres des quatre groupes désignés, et je présenterai de nouveaux rapports sur ces progrès ainsi que sur les points où des améliorations s'imposent encore.

Je préciserai toutefois que si la situation ne s'est pas suffisamment améliorée lorsque la loi fera l'objet d'un examen en 1991, notre gouvernement étudiera la possibilité d'apporter des modifications à celle-ci.

Je sais que les progrès se poursuivront à un rythme régulier. Le personnel d'Emploi et Immigration Canada fait plus d'efforts que jamais afin d'aider les employeurs à mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi.

Partout au Canada, des conseillers régionaux surveillent l'évolution de la situation et offrent leurs services à tous les employeurs visés par la Loi. Les collectivités et les associations professionnelles sont invitées à fournir des renseignements et à faire connaître leurs vues.

Enfin, afin d'accroître l'efficacité des programmes d'équité des employeurs, des instruments, dont par exemple les examens de pratique d'emploi, ont été mis au point.

[Traduction]

À mon avis, les entreprises se rendent compte que l'équité en matière d'emploi est une bonne affaire, puisqu'elle leur procure des avantages économiques et sociaux. Les pénuries de main-d'oeuvre constitueront un problème dans l'avenir. Nous aurons sans doute besoin des membres des groupes désignés pour combler les postes vacants, et notre compétitivité s'en trouvera améliorée puisque nous utiliserons tous nos talents et toutes nos compétences. Du point de vue social, offrir l'équité en matière d'emploi aux membres de ces groupes nous

permettra d'améliorer notre sécurité financière et, en fin de compte, de bâtir une société plus juste et plus humanitaire.

• (1510)

[Français]

Monsieur le Président, à mesure que les employeurs acquerront de l'expérience dans la mise en oeuvre de leurs programmes d'équité, nous mettrons l'accent sur les résultats. Comme l'indiquait si bien le Rapport Abella, l'égalité en matière d'emploi ne deviendra une réalité que si nous nous y employons activement. C'est ce que notre gouvernement fait et continuera de faire dans l'avenir.

[Traduction]

L'hon. Warren Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Monsieur le Président, le rapport sur l'équité en matière d'emploi déposé par la ministre aujourd'hui à la Chambre confirme les critiques que nous avons formulées lorsque cette mesure législative a été présentée au Parlement en 1985. Selon le rapport déposé aujourd'hui, on a réalisé très peu de progrès en la matière et, dans certaines industries, il n'y en a pas eu du tout.

Il s'agit d'une loi qui porte sur l'action positive. Elle s'applique à quatre groupes cibles: les femmes, les peuples autochtones, les handicapés et les minorités visibles. Elle fait suite à la Loi canadienne sur les droits de la personne adoptée en 1976 par un gouvernement libéral et à la Charte des droits et libertés présentée et adoptée par les libéraux en 1982.

En 1983, le gouvernement de l'époque a établi la Commission Abella qui devait lui donner des conseils sur la façon de procéder au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Le Rapport Abella, qui a été présenté en 1984 au nouveau gouvernement conservateur, proposait l'adoption d'une loi musclée. La loi présentée à la Chambre en 1985 exigeait que les entreprises relevant du gouvernement fédéral se conforment au principe de l'équité en matière d'emploi, mais elle ne prévoyait ni sanction ni pénalité en cas de non-observation.

Nous avons dit alors qu'en l'absence de sanctions, les entreprises feraient traîner les choses en longueur et n'appliqueraient pas le principe. C'est exactement ce qui s'est passé.

Permettez-moi de citer quelques extraits du rapport que la ministre vient de déposer. Voyons ce que certaines entreprises ont déclaré. Les employeurs sont répartis en trois catégories: la catégorie A comprend les entreprises qui ont à peu près atteint les objectifs fixés; la catégorie B, les entreprises qui n'ont pas atteint leurs objectifs, mais qui s'en rapprochent et la catégorie C, les entrepri-