

Initiatives parlementaires

J'ai ici une lettre et un questionnaire adressés par le chef d'état-major de la défense à toutes les forces régulières et à tous les membres de la première réserve, dans le but de déterminer la représentation des autochtones et des minorités visibles au sein des Forces canadiennes.

N'est-ce pas raciste d'effectuer un sondage spécialement conçu pour identifier les personnes en fonction de leur race? Est-ce vraiment approprié pour un gouvernement d'avoir une base de données identifiant ses employés selon leurs origines raciales?

Les répondants doivent s'identifier comme étant Noirs, Chinois, Philippins, Japonais, Coréens, Asiatiques du Sud, Indiens d'Asie, Asiatiques du Sud-Est, Latino-Américains non-blancs, Asiatiques de l'Ouest non-blancs, Inuit, Métis, membres d'une première nation, métissés ou personnes de couleur.

Quiconque, outre notre gouvernement libéral, aurait fait un tel sondage aurait été traité de raciste et accusé de chercher à servir des fins de persécution raciale. Il en ressort que, statistiquement, les jeunes hommes de race blanche sont ceux qui forment le groupe désavantagé.

Si l'on regarde la composition de plusieurs importantes équipes de travail oeuvrant dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, on trouve des situations assez troublantes. En 1994, le bureau de l'équité en matière d'emploi du gouvernement de l'Ontario avait un effectif composé à 90,5 p. 100 de femmes, à 52,9 p. 100 de minorités ethniques et à 5,6 p. 100 d'autochtones. On n'y trouvait aucun homme blanc non handicapé.

L'effectif de la Commission ontarienne des droits de la personne est composé à 67 p. 100 de femmes et à 38 p. 100 de minorités, même si ces minorités ne représentent que 9 p. 100 de l'ensemble de la population. Il n'y a aucun homme blanc parmi les cadres supérieurs ni au sein de la direction des politiques de cette commission.

Dans un article paru le 26 août 1994 dans le *Toronto Sun*, M^{me} Christie Blatchford déclarait: «Il est assez évident que si la commission est un avant-goût de l'avenir de l'Ontario en vertu des règles d'équité en matière d'emploi, l'avenir appartient aux femmes et aux gens de couleur.»

La Employment Excellence Organization demande si la seule différence entre le programme raciste du groupe Heritage Front et celui de la Commission ontarienne des droits de la personne ne serait pas que ce dernier est financé par les contribuables. C'est une déclaration assez extrémiste, mais c'est le genre de chose que ces dispositions sur l'équité en matière d'emploi nous amènent à penser.

Le gouvernement ne veut pas entendre ces vérités, parce que son argument est entièrement fondé sur les sentiments plutôt que sur les faits. Le fait est qu'on ne peut pas régler le problème de la discrimination en imposant un autre genre de discrimination.

L'économiste d'origine sri-lankaise qui, en 1992, a signé un rapport du Conseil économique, M. Arnold deSilva, n'a trouvé aucune corrélation entre le niveau du salaire et l'origine des gens. Il a aussi conclu qu'en général, les immigrants n'étaient victimes d'aucune discrimination notable, et qu'il n'y avait pas de discrimination systématique pour des raisons de couleur, dans le monde du travail.

Une autre étude, réalisée en 1992 par M. Daniel Boothby pour le gouvernement du Canada, portait sur un échantillon de

115 000 personnes. Intitulé *Job Changes, Wage Changes and Employment Equity Groups*, le rapport concluait que «le statut de minorité visible n'a pas d'effet significatif sur la probabilité de perte d'emploi et, toutes choses égales par ailleurs, les femmes risquent moins de perdre leur emploi que les hommes».

• (1745)

En 1992, Statistique Canada a signalé que 56 p. 100 de tous les diplômés de premier cycle décernés par nos universités l'ont été à des femmes. En 1990, elles ont obtenu 45 p. 100 des diplômes dans des domaines qui étaient traditionnellement réservés aux hommes, soit le commerce et la gestion des affaires. La proportion des diplômés qu'elles ont reçus s'élevait à 47 p. 100 en droit, 46 p. 100 en médecine et 63 p. 100 en médecine vétérinaire. Selon Fazil Mihlar, analyste principale en matière de politiques au Fraser Institute, les cas de discrimination au travail sont rarement prouvés et ce sont des cas isolés.

Dans ma circonscription de North Vancouver, je n'ai pu confirmer le moindre cas de discrimination, même si chaque fois que je reçois une lettre ou un appel téléphonique me demandant d'appuyer l'équité en matière d'emploi, je demande qu'on me fournisse un exemple précis de discrimination dans North Vancouver, pour que j'en fasse état publiquement.

Je défie tous les députés de faire la même chose, avant d'appuyer les programmes d'équité en matière d'emploi et l'inclusion d'exigences qui s'y rapportent sur les formulaires de formation dans la fonction publique.

Bell Canada est assujettie à la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi de 1986. En 1989, cette société employait 61 femmes de plus que d'hommes. Les chiffres étaient donc assez bien équilibrés. À peine deux ans plus tard, il y avait 2 058 femmes de plus que d'hommes, le nombre de ces derniers ayant chuté de presque 2 000. Personne ne peut soutenir que les femmes ne sont pas représentées comme il faut chez Bell Canada, mais la tendance qui se manifeste dans l'emploi des hommes devrait réellement inquiéter ceux qui croient à l'équité forcée en matière d'emploi. Ils seraient mieux d'insister pour que Bell Canada inscrive sur ses formules d'emploi une catégorie spécialement réservée à un groupe sous-représenté, celui des hommes.

En parlant de pertes d'emplois, je mentionne que des électeurs m'ont demandé s'il y aurait des exercices d'action positive en vue des congédiements qui doivent avoir lieu dans le cadre de la rationalisation de la fonction publique qui a été annoncée dans le budget. On se demande si ces exercices fausseront la base des effectifs de la fonction publique en forçant l'application de quotas relatifs à l'équité, qui ne reconnaissent ni le niveau de compétence des individus ni le coût qui en résultera pour le contribuable.

J'ai déjà reçu des plaintes de la part d'électeurs qui soutiennent que des fonctionnaires fédéraux, qui dispensent des services à des comptoirs ou au téléphone, parlent à peine l'anglais et arrivent difficilement à se faire comprendre. Ce message ne plaira pas à certains de nos vis-à-vis, mais je suis tenu de transmettre les préoccupations de mes électeurs.

Aux États-Unis, le gouvernement fédéral envisage l'adoption d'une mesure législative qui mettra un terme à l'action positive et, en Californie, une initiative a été lancée visant à inscrire la question de l'action positive sur le bulletin aux prochaines élections.