

Les crédits

Les députés de l'autre côté ont aussi affirmé que les gens vont se sentir stigmatisés. C'est déjà le cas. Les gens se sentent stigmatisés lorsqu'ils accèdent à un poste dans la fonction publique avec les meilleures qualifications, mais n'ont pas progressé depuis 25 ans.

Les titulaires de postes de commis, dont 80 p. 100 sont des femmes, se sentent stigmatisés. Selon eux, les femmes n'atteignent pas les échelons supérieurs aussi rapidement et elles se font doubler par d'autres qui ne sont pas plus qualifiés mais qui se trouvent ne pas être des femmes.

Les gens se sentent stigmatisés parce que le système actuel ne leur permet pas d'avoir des emplois, d'obtenir des promotions ou d'avoir des possibilités d'avancement sur la base du mérite et que ce système les limite à des catégories et dans des échelons inférieurs parce qu'ils ne correspondent pas à la définition traditionnelle de ceux qui réussissent dans notre société.

Venons-en enfin au mérite. L'équité en matière d'emploi, et non le rejet du principe du mérite, est à la base de la réalisation de ce principe. Le projet de loi que le comité a examiné est très clair à ce sujet. Les gens devraient être embauchés uniquement en fonction de leur mérite. Dans l'emploi, on ne devrait pas tenir compte de la couleur, du sexe ou de la grandeur d'une personne, mais uniquement de ses compétences.

Il est évident que cela n'a pas été la tendance dans l'emploi au Canada. Permettez-moi de donner quelques faits. Les membres des groupes désignés continuent d'être désavantagés d'une façon marquée en milieu de travail. Loin de constituer une menace pour ceux qui se plaignent de discrimination à rebours, les femmes, les autochtones, les personnes faisant partie des minorités visibles et les personnes handicapées ont encore beaucoup de retard lorsqu'il s'agit de l'embauche initiale, des possibilités de promotion et des salaires.

En mars, Statistique Canada a rapporté que la discrimination flagrante est la principale raison pour laquelle les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes, soit à peine 78 p. 100 du salaire de leurs collègues masculins. Même si l'on tient compte de l'expérience de travail, de l'éducation et de la démographie, seul le parti pris contre les femmes explique cet écart salarial.

Qu'est-ce qui peut expliquer, hormis les préjugés, que chez les personnes handicapées, le taux de chômage est deux fois plus élevé que la moyenne nationale? Moins de compétences, moins d'éducation? Ce n'est pas le cas. Le taux de chômage chez les personnes handicapées qui ont des diplômes universitaires est plus de deux fois supérieur à celui des hommes de race blanche qui possèdent les mêmes titres de compétence.

• (1700)

Ce sont là des faits que, je le sais, les députés d'en face ne veulent pas entendre, mais ils les entendront. Même certaines gens qui travaillent semblent penser que les personnes handicapées sont uniquement capables d'occuper des emplois de bureau, dans la vente et dans le secteur tertiaire. Dix-huit pour cent des travailleurs aux prises avec des difficultés physiques et ayant une formation universitaire occupent des postes de ce genre, alors que c'est le cas pour seulement 11 p. 100 des hommes de race

blanche qui sont physiquement aptes et qui possèdent un diplôme universitaire.

Les statistiques montrent que beaucoup de membres des groupes désignés possèdent des compétences. Les minorités visibles sont plus instruites que les Canadiens en général, et non moins. Dix-huit pour cent des membres des minorités ont au moins un diplôme universitaire, contre 11 p. 100 pour l'ensemble des Canadiens.

Tandis que les minorités visibles représentent actuellement 8,8 p. 100 des Canadiens de plus de 15 ans, leurs membres constituaient près de 11 p. 100 des diplômés universitaires en 1990. Ils ont reçu 13 p. 100 des diplômes de maîtrise et 20 p. 100 des doctorats. Malgré tout, trop peu de ces travailleurs potentiels très scolarisés et possédant des compétences supérieures se voient offrir un emploi. Le taux d'emploi dans leurs rangs a plutôt constamment diminué depuis 1990, ayant chuté de 10,4 p. 100 à 8,4 p. 100. L'an dernier, au sein de la fonction publique du Canada, 11 p. 100 des candidats à un emploi étaient membres d'une minorité, mais ils n'ont compté que pour 2,7 p. 100 parmi les personnes engagées.

Les autochtones, qui constituent sûrement l'un des groupes les plus défavorisés du Canada, sont aussi trop souvent exclus du marché du travail. Même si les autochtones ayant une formation universitaire sont plus nombreux que jamais, le taux de chômage que connaît ce groupe s'élève à 7 p. 100, soit près du double du taux enregistré chez les hommes de race blanche ayant un diplôme universitaire.

Les chiffres que je vous rapporte ne sont que la pointe de l'iceberg par rapport à tous ceux que je pourrais citer dans le contexte du débat d'aujourd'hui. Ce qui est intéressant, c'est que la grande majorité des témoins entendus par le comité permanent, y compris les employeurs, qui sont assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi depuis huit ans, parlent maintenant de ce principe comme d'une mesure sensée et équilibrée. Même les rares personnes qui s'opposaient au projet de loi n'ont pas eu recours aux propos incendiaires et fallacieux de la motion qu'on a aussi employés dans le débat.

Les Canadiens comprennent vraiment très bien le sens du concept d'égalité. Ils se rendent compte que, pour que nous ayons une société harmonieuse et bien équilibrée, il faut donner à tous ses membres la chance d'y contribuer et d'en tirer leur part de bénéfices. Or, c'est exactement l'objectif visé par le principe d'équité en matière d'emploi.

[Français]

La justification de l'équité en matière d'emploi est de permettre que les individus puissent être considérés de façon égale lorsque des possibilités d'embauche se présentent. L'équité en matière d'emploi n'a pas pour objet de donner un privilège ni de conférer un avantage à qui que ce soit au moment de la sélection en vue d'un emploi. Affirmer le contraire dénote une incompréhension totale des principes concernés et de l'expérience vécue.

[Traduction]

L'objectif fondamental de l'équité en matière d'emploi est de veiller à ce que jamais l'accès équitable à l'emploi et à l'avancement ne soit refusé à quiconque pour des raisons autres que la compétence. Dire autre chose, c'est faire une méprise grave ou