

Il ne faut pas s'étonner si ce projet de loi a été critiqué et rejeté par tous les groupes intéressés. Je voudrais vous citer quelques-unes des opinions formulées au sujet de cette mesure. Beryl Potter, de la *Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities* a déclaré ceci:

... il ne vaut même pas le papier sur lequel il est écrit... Le premier ministre Mulroney m'a déçu comme je ne l'avais jamais encore été. Je l'appuyais. J'ai travaillé à sa campagne électorale et je suis extrêmement déçu.

L'Association Inuit Tapirisat du Canada, qui représente le peuple inuit, a déclaré ceci:

Le projet de loi C-62 est d'une valeur limitée.

Suzanne Boivin, de l'Association nationale de la femme et le droit, a déclaré:

Rien ne va changer. Malheureusement, ce ne sont que des vœux pieux.

Depuis que ce projet de loi a été déposé, il y a près d'un an, le Nouveau parti démocratique ne cesse de souligner ses défauts. Nous avons fait valoir qu'il omettait de reprendre les cinq principes que nous n'avons cessé de promouvoir. Premièrement, il ne prévoit pas les mesures coercitives et les sanctions qui auraient dû accompagner des dispositions obligatoires. Deuxièmement, il ne fait aucune allusion à la parité salariale. Troisièmement, le respect des contrats n'y est pas inclus. Quatrièmement, il ne confère nullement l'obligation de négocier l'égalité en matière d'emploi lorsqu'il y a une unité de négociation. Autrement dit, nous nous en remettons à la bonne volonté des employeurs, même si ceux d'entre nous qui se sont intéressés de près aux relations patronales syndicales savent que les employeurs ne sont pas toujours animés de bonnes intentions. Cinquièmement, le projet de loi n'accorde pas une protection suffisante. Il ne s'applique pas aux ministères fédéraux.

Comment le gouvernement peut-il avoir l'audace d'exiger que les employeurs privés et les sociétés de la Couronne se plient à des politiques inscrites dans une loi, quand le gouvernement lui-même n'assujettit pas les ministères de l'État à cette même exigence? Je défie les ministériels et les membres du cabinet d'examiner les ministères les uns après les autres, y compris ceux que le gouvernement libéral précédent avaient désignés pour la mise en oeuvre de mesures de promotion sociale. Ils constateront combien peu ils ont accompli. Ils verront combien rares sont les femmes sauf dans les emplois de préposées aux écritures. Ils verront qu'il n'y a que quelques handicapés à n'importe quel niveau et que de rares autochtones dans les ministères. Je recommande instamment aux députés d'examiner la situation au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien pour voir à quel point nous avons été négligents. Ils verront qu'il y a peu de membres des minorités visibles à n'importe quel palier du gouvernement fédéral et dans n'importe quelle administration municipale. S'ils avaient le courage de regarder ce qui s'est fait jusqu'à ce jour, ils verraient combien il est ridicule de présenter un projet de loi qui n'exige rien.

Le projet de loi a atteint l'étape de la troisième lecture et cela me donne la chance de passer en revue les lacunes qu'il accuse et qui se rattachent à l'absence de ces exigences. Nous sommes d'avis, à l'instar des porte-parole des groupes cibles, que ce projet de loi ne favorisera guère l'équité en matière d'emploi. Ce projet de loi s'est donné un noble but. Aucun témoin n'a trouvé à redire à l'objet de la mesure qui est ainsi énoncé à l'article 2:

La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des

Équité en matière d'emploi

motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

C'est un noble objectif. Malheureusement, ayant énoncé le principe et exposé l'objectif, le projet de loi s'efforce par tous les moyens de contrer la réalisation de cet objet.

Ce projet de loi doit être considéré comme faisant appel à la bonne volonté des entreprises pour réaliser l'équité et les obligeant à rendre compte des statistiques de main-d'oeuvre seulement. Un point, c'est tout.

Trois dispositions du projet de loi comportent certaines exigences pour les employeurs en vue de les amener à réaliser l'égalité en milieu de travail. Toutefois, seule la violation de l'article 5 entraîne une amende maximale de \$50,000 sur condamnation sommaire. Nous avons tenté de faire porter cette amende à \$500,000 parce que les entreprises visées par le projet de loi C-62 sont de très grandes entreprises. Je songe notamment aux principales banques, au CN, au CP, à Air Canada et à CP Air. Pour beaucoup de ces entreprises, une amende possible de \$50,000 compterait tout simplement comme partie de leurs frais d'exploitation. C'est ce qui est arrivé pendant des années avec la loi contre les coalitions. Les quelques rares fois où une entreprise a été accusée, poursuivie et condamnée, elle a dû verser une amende relativement minime. C'était comme un permis autorisant ces sociétés à continuer de violer la loi, et ce projet de loi a le même effet.

• (1710)

L'article 6 exige de l'employeur qu'il recueille annuellement des statistiques. Des critiques ont fait valoir qu'il s'agissait là d'un strict minimum. De plus, il s'agit seulement de donner une idée sommaire de la main-d'oeuvre, et non viser à réaliser l'équité en matière d'emploi. Comme on l'a signalé, un employeur pourrait faire rapport année après année, sans que les données fournies témoignent d'un changement important pour les groupes cibles en milieu de travail. L'absence de progrès n'est pas assorti d'une sanction. Si aucune sanction ne vient punir le manque de progrès, un employeur pourrait faire le même rapport année après année. Il obéirait ainsi à la loi, aux dispositions prévues dans la loi. Il pourrait simplement signaler qu'il a maintenu la pratique, sans toutefois progresser vers la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Qu'arrive-t-il alors? Rien, car aucune sanction n'est prévue pour le défaut de progresser vers la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

La Commission canadienne des droits de la personne va recevoir les rapports des employeurs et déterminer s'il y a ou non apparence de discrimination en milieu de travail et, s'il y a lieu, appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne. Toutefois, je souligne que la Commission des droits de la personne n'est pas chargée de mettre en oeuvre le projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi. Elle va voir à l'exécution des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui s'appliquent au milieu de travail compte tenu des données fournies dans les rapports annuels. Qu'arrivera-t-il si les données sont fausses? Eh bien, tant pis!