

*Équité en matière d'emploi*

elle ne pourra pas évaluer si les mesures prévues sont satisfaisantes et si les plans ont été mis en oeuvre.

D'autre part, si les plans ne sont pas appliqués, il ne se passera rien. Il suffit de dire qu'on a élaboré un plan. Si l'employeur n'a pas de plan, il est passible d'une amende, mais qui peut savoir en quoi ces plans consistent s'ils sont rangés dans un tiroir? Il faudrait au moins qu'ils soient soumis à quelqu'un pour qu'on sache qu'ils existent. Il faudrait les envoyer au Bureau de l'Emploi et de l'Immigration pour qu'on puisse établir s'ils s'adressent vraiment à la population visée et les examiner en fonction des statistiques.

● (1510)

Nous avons dû nous battre pour amener Statistique Canada à continuer afin que nous sachions où nous en sommes et comment se compose notre société. A quoi cela sert-il si nous ne tenons pas compte des conclusions des enquêtes de Statistique Canada? Cet amendement constitue, selon moi, une progression logique qui permettra d'appliquer la loi intégralement.

J'aimerais proposer que non seulement l'employeur conserve ses plans à son siège social au Canada pour une période de trois ans, mais aussi qu'il les communique aux employés et à tout négociateur existant. En outre, ils devraient, sur demande, être mis à la disposition de la Commission des droits de la personne. J'appuie de tout coeur l'amendement de mon collègue à ce sujet.

Nul doute que le Conseil consultatif sur la condition féminine ainsi que le commissaire des droits de la personne, M. Gordon Fairweather, sont tout à fait convaincus que cet amendement s'impose si nous voulons évaluer les progrès au sein de la société. J'ai dit dès le début que le principe dont s'inspire le projet de loi pourrait être fort efficace pour les groupes désignés, mais il ne le sera certes pas si nous continuons à garder les plans d'action secrets.

Je demande au secrétaire parlementaire si lui-même et le ministre ont accepté ces amendements très sensés qui donneraient une certaine cohérence au projet de loi et permettraient d'agir. J'espère sincèrement qu'ils en tiendront compte et que le gouvernement appuiera cet amendement.

**M. Mike Cassidy (Ottawa-Centre):** Monsieur le Président, j'aimerais parler un peu de cet amendement au secrétaire parlementaire, et par son entremise au ministre. Le jeu que le gouvernement entend jouer s'appelle: «J'ai un secret». Je dois dire que je suis extrêmement troublé par la répugnance du gouvernement à permettre toute exécution volontaire des objectifs et des buts fixés par l'employeur, étant donné que ces buts et objectifs ne seront pas en fait communiqués aux salariés, si ce n'est dans les meilleures maisons où le patron vise à la transparence à ce sujet. Ce sont justement les domaines où il y a le plus besoin d'équité en matière d'emploi qui seront le plus privés de renseignements.

Supposons qu'une loi vise à supprimer la discrimination contre un groupe religieux quelconque, mais en le faisant par étapes. Nous dirions aux patrons qu'il leur faut fixer des objectifs d'abolition de la discrimination contre ce groupe religieux là, mais qu'ils ne doivent pas faire connaître ces objectifs aux personnes concernées. Je me demande bien pourquoi. Quand on expose la chose de cette façon, elle a l'air plutôt aberrante; mais si elle a l'air plutôt aberrante, c'est qu'elle l'est effectivement.

J'aurais cru que le secrétaire parlementaire, appartenant lui-même à un groupe qui a grandement souffert de discrimination dans le passé, aurait été sensible à cette question et que si le pouvoir ne lui en a pas été donné par son ministre, il aurait dit que pour sa part il appuie lui-même le changement même si le gouvernement ne veut pas le réaliser. Voilà le genre de courage que nous aimerions voir manifester par le secrétaire parlementaire en question. Nous ne voulons pas qu'il se plie à une chose qui va rendre inopérante cette disposition-là du projet de loi.

L'article 5 du projet de loi, qui a été ajouté en guise de réaction aux nombreuses pressions exercées au cours des audiences, oblige un employeur à élaborer chaque année un plan énonçant les objectifs qu'il entend atteindre dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi ainsi que l'échéancier de mise en oeuvre de ces objectifs. Cela représenterait un pas en avant si ce n'était que tant l'amendement proposé par mon collègue, le député de Yorkton—Melville (M. Nystrom), que celui que nous débattons maintenant et qui est proposé par le député de Notre-Dame-de-Grâce—Lachine-Est (M. Allmand) en font ressortir le point saillant, à savoir qu'il faut trouver le moyen de renseigner les intéressés sur les buts et les objectifs visés. Le projet de loi tel qu'il est formulé à l'heure actuelle ne prévoit rien à cet égard.

Les amendements proposés assureraient tout simplement que l'information serait communiquée aux employés d'une façon ou d'une autre. Cela peut se faire par le biais d'une note de service de l'employeur ou d'une note figurant sur tous les tableaux d'affichage de l'entreprise, des copies pouvant en être fournies aux employés qui le désirent. Il y a bien des façons de transmettre l'information, et le secrétaire parlementaire sait pertinemment qu'il y a des moyens éprouvés de faire circuler ce genre d'information en milieu de travail.

J'attire l'attention du secrétaire parlementaire sur le style ampoulé de l'article 2, qui décrit l'objet du projet de loi, à savoir corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes et les membres des autres groupes visés, 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. Comment diable va-t-on savoir ce que prévoit faire l'employeur si celui-ci n'est pas tenu de communiquer ses objectifs?