

*Équité en matière d'emploi*

être modifiés par le moyen d'un simple décret du conseil émanant du cabinet. Cela ne nous satisfait pas.

Il y a un point encore plus important. Si nous disons au secteur privé que le Parlement fédéral doit adopter un projet de loi qui pourra être modifié uniquement par le Parlement fédéral, pourquoi n'en est-il pas de même pour le secteur public? Pourquoi imposer au secteur privé un fardeau plus lourd ou une formule plus rigide d'équité en matière d'emploi qu'au secteur public? Sous de nombreux rapports, nous rendons le processus plus restrictif en constitutionnalisant la mesure. Le secteur privé éprouvera plus de difficultés que le secteur public à effectuer des changements. Comme la juge Abella l'a signalé dans son rapport, la loi devrait s'appliquer aux ministères et aux organismes fédéraux tout comme aux entreprises du secteur privé.

La chose est également importante si nous voulons donner le bon exemple aux provinces. Comme je le signalais il y a quelques minutes, le gouvernement fédéral ne possède qu'une compétence limitée en ce qui concerne les questions du travail au Canada. La plupart des sociétés et de leurs programmes d'équité en matière d'emploi seront du ressort provincial. Si nous adoptons un projet de loi insatisfaisant au niveau fédéral, un projet de loi qu'on ne peut faire respecter de façon appropriée et qui ne s'applique pas au secteur public comme il s'applique au secteur privé, nous donnerons un piètre exemple aux gouvernements provinciaux qui, espérons-nous, suivront l'exemple d'Ottawa. Dans le passé et en remontant jusqu'aux années 30, le gouvernement fédéral a donné le ton en adoptant une législation du travail évoluée en vue de protéger les travailleurs. Tôt ou tard, les gouvernements des provinces se sont ralliés et ont adopté des dispositions plus ou moins analogues.

● (1140)

J'ai signalé certaines faiblesses de ce projet de loi. Il ne prévoit pas d'amendes suffisantes dans le cas des employeurs fédéraux ni dans le cas des personnes qui travaillent pour des entreprises privées comptant moins d'une centaine d'employés. Ensuite, la définition prévue à l'article 4, et à laquelle j'ai fait allusion à propos de promotion sociale, est aussi insuffisante. De plus, elle ne sera pas efficace. Elle commence très bien; je l'ai citée en partie tantôt, mais je me permets d'y revenir. Elle prévoit qu'un employeur va réaliser l'équité en matière d'emploi en instaurant des usages et des règles positifs pour que le nombre de membres de ces groupes dans ses différents postes soit au moins proportionnel à leur représentation au sein de la population active.

Le problème, c'est que beaucoup de ces groupes ne font pas partie de la main-d'oeuvre active. Les personnes handicapées sont peu nombreuses au sein de la population active parce qu'elles n'arrivent pas à trouver des emplois. Les membres des minorités visibles y sont également peu nombreux pour la même raison. Si l'on se base, comme le fait ce projet de loi, sur la représentation au sein de la population active, ce sera pitoyable. Le projet de loi ne donnera rien. Lorsqu'on lance un programme de promotion sociale et qu'on veut établir une norme, on ne peut pas se fonder, surtout en ce qui concerne les personnes handicapées, les minorités visibles et les autochtones, sur la représentation au sein de la population active.

Certains députés ont parlé du taux de chômage chez les Canadiens de race noire. Il est extrêmement élevé. Dans certains quartiers de Montréal, de 60 à 70 p. 100 des jeunes Noirs sont sans emploi. La même situation existe dans bien des régions du pays. La situation est la même pour les autochtones, comme nous le savons tous. A Regina, à Winnipeg et dans les endroits où il y a beaucoup d'autochtones, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des réserves, les taux de chômage sont très élevés. Pour être considéré comme étant sur le marché du travail, il faut participer à une entrevue pour un emploi au moins une fois toutes les quatre semaines. Nombreux sont ceux qui ont abandonné tout espoir. Ils ont essayé maintes et maintes fois mais sans succès. Cette définition-là laisse à désirer. Nous avons essayé de la faire modifier au comité et à la Chambre, mais nos propositions d'amendement ont été rejetées.

Nous avons réussi, et cela grâce à la ministre et à son secrétaire parlementaire, à faire adopter par le comité une motion visant à obliger l'employeur qui veut lancer un programme d'équité en matière d'emploi à consulter d'abord les agents négociateurs et les représentants des employés. C'est un pas en avant. Je félicite la ministre. C'est une bonne décision. Nous avons aussi essayé de faire adopter un amendement qui oblige l'employeur à consulter les représentants des groupes cibles. Très souvent, les groupes cibles ne sont pas très bien représentés au sein des associations professionnelles ou des syndicats. C'est malheureux.

J'ai eu l'occasion de m'entretenir avec une jeune femme qui travaille pour les services correctionnels, à Kingston. Elle m'a dit, par exemple, que si j'allais parler aux syndicalistes des services correctionnels, je n'aurais pas une juste opinion de ce que pensent les femmes qui travaillent pour ces services, parce qu'elles y sont fort peu nombreuses. Les syndicats ne tiennent pas compte de leur point de vue. Il est bon, je crois, de consulter les syndicats et les associations professionnelles, mais si nous voulons savoir comment devrait être réalisée l'équité en matière d'emploi, il faudrait consulter aussi les groupes désignés ou leurs représentants, à savoir les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles, et ainsi de suite. Nous avons proposé à cette fin un amendement à la Chambre et au comité, mais il a été rejeté. C'est étrange, car il relevait de la même logique que l'autre amendement. Le gouvernement a accepté le premier et rejeté le second. Quoi qu'il en soit, ce projet de loi comporte encore des lacunes à cet égard.

Je tiens à nouveau à reconnaître le mérite du gouvernement, de la ministre et de son secrétaire parlementaire, qui ont décidé que des plans d'action s'imposaient en effet. Dans la première version du projet de loi présentée à la Chambre, rien ne forçait l'employeur à préparer des plans d'action établissant ses objectifs et son échéancier. De nombreux témoins ont affirmé que cette exigence devait être contenue dans la Loi. La ministre a donné suite à ces instances et l'article 5 du projet de loi se lit comme suit:

À chaque année, l'employeur élabore un plan énonçant:

- a) les objectifs qu'il entend atteindre dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi à l'égard de l'année ou des années auxquelles se rapporte le plan en question;
- b) l'échéancier de mise en oeuvre de ces objectifs.

C'est fort bien, monsieur le Président. Cependant, le paragraphe 2 de l'article 5 stipule ceci: