

Initiatives ministérielles

On pense qu'il sera beaucoup plus intéressant que le tribunal soit convoqué sans procédure exceptionnelle, mais plutôt avec souplesse. Ce qui sera exceptionnel sera les droits d'appel, comme je le soulignais précédemment. Les principes de justice naturelle devront s'appliquer, mais si l'on constatait qu'une décision aurait été rendue par un tribunal qui aurait erré, il y aurait toujours la possibilité, en raison même de la Cour fédérale d'appel, de demander à être entendu.

Pour l'essentiel, on pense qu'il serait intéressant que le projet de loi soit amendé pour faire en sorte que les commissaires qui vont siéger sur ces tribunaux soient des gens issus des communautés que l'on aspire à représenter.

Je dois dire, non sans tristesse—je me suis toujours ouvert sur mes sentiments—, que le gouvernement a été assez sourd, peu réceptif à cet amendement en comité. Parce que vous connaissez ma philosophie de la vie, il n'y a jamais de cachette. J'ai annoncé au gouvernement que j'allais présenter un amendement et ils ont été assez peu réceptifs.

J'espère que, entre le moment où au comité on a débattu de ces questions et le moment où on se retrouve aujourd'hui, le gouvernement aura réfléchi, parce qu'il s'agit d'un amendement désiré par les représentants des communautés culturelles qui sont venus devant le comité, et désiré également par les syndicats.

Je vous rappelle que cet amendement n'aurait pas comme conséquence des déboursés additionnels, puisque de toute façon on respecte ce qui est prévu actuellement dans le projet de loi, c'est-à-dire la présence de trois commissaires auditeurs qui devront être payés par la Commission canadienne des droits de la personne.

• (1630)

Compte tenu que le gouvernement a maintenu le cap sur la procédure de désignation, on n'a pas senti le besoin d'ajouter une autre catégorie, il s'agit toujours des mêmes personnes, c'est-à-dire les femmes, les personnes autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. On s'est questionné en comité sur la pertinence d'ajouter une cinquième ou une sixième catégorie et on en est venu à la conclusion que nous n'avions pas assez d'information à l'effet que d'autres groupes de la société pouvaient vivre de la discrimination spécifique en milieu de travail.

Compte tenu que l'on a maintenu les catégories désignées, et qu'elles se désignent toujours sur la base de l'autodésignation, je pense que la logique la plus élémentaire voudrait qu'on retrouve cette même préoccupation lorsque les instances administratives vont être appelées à rendre des décisions, bien sûr, lorsqu'il y aura convocation d'un tribunal sur l'équité en matière d'emploi.

Je crois comprendre—et je le dis avec beaucoup de prudence—que c'est aussi un amendement qui est désiré par le Parti réformiste. Encore une fois, on ne le dira jamais assez, cela n'a pas pour conséquence d'entraîner des déboursés budgétaires additionnels, puisqu'on maintient toujours la formation du tribunal de l'équité en matière d'emploi, lorsqu'ils seront convoqués à la demande même du commissaire du droit de la personne, puisque dans le projet de loi, on se rappelle qu'il y a deux instances qui peuvent demander la constitution d'un tribunal,

l'employeur et la Commission canadienne des droits de la personne.

On pense que c'est un amendement qui viendrait considérablement bonifier le projet de loi. J'espère qu'il recevra l'appui d'une majorité de parlementaires.

M. Nick Discepolo (Vaudreuil, Lib.): Monsieur le Président, tout d'abord, permettez-moi de dire comme je suis fier, en tant que Québécois et Canadien, de l'étape importante que nous allons bientôt franchir en matière d'égalité et de droits de la personne avec l'adoption de ce projet de loi sur l'équité en matière d'emploi.

Je tiens d'abord également à rendre hommage à notre collègue d'Hochelaga—Maisonneuve pour son engagement ferme et sincère à l'égard des droits de la personne et de la promotion de l'égalité et de l'équité pour tous les citoyens et citoyennes de ce pays.

Je le félicite des efforts soutenus qu'il déploie en ce sens, tant au sein du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées qu'ici même à la Chambre des communes. Il nous le démontre encore par les motions qu'il présente aujourd'hui afin d'améliorer encore davantage ce projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi.

En présentant celles dont nous débattons, soit les motions 13 et 14, il propose que la ou les personnes nommées à un tribunal de l'équité en matière d'emploi soient elles-mêmes représentatives des groupes désignés ou possèdent des connaissances ou une expérience particulière dans ce domaine.

En raison même de la loi qu'elle concerne, le motif de la motion est certainement fort justifiable en théorie. Cependant, il nous apparaît assez clair, comme certains de mes collègues l'ont déjà mentionné, sauf le respect que je dois au député, qu'elle est littéralement inapplicable dans la pratique. Pour la gouverne de mes collègues députés, je crois qu'il est utile de rappeler tout d'abord la nature et la fonction de ce tribunal, de le situer dans le contexte de la logique du projet de loi pour bien voir quand et comment il intervient et de quelle manière il est formé. Tout d'abord, quand intervient-il?

Le tribunal de l'équité en matière d'emploi entre en action à la suite de l'intervention d'un agent d'application auprès de l'employeur soumis à la loi. Quand est-ce qu'un agent d'application intervient auprès d'un employeur? Celui-ci intervient lorsqu'il y a lieu de vérifier si cet employeur se conforme aux obligations exposées dans la loi.

Qui détermine s'il y a lieu ou non d'effectuer une telle vérification? Encore là, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui en décide de par le pouvoir que lui confère la nouvelle loi d'en contrôler l'application et le respect de la part des employeurs.

En effet, l'article 22 du projet de loi propose que: «La Commission est responsable de la détermination de l'observation par les employeurs. . .» des articles de la loi qui les concernent.

C'est la Commission des droits de la personne qui détermine si tel employeur se conforme aux exigences de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi.