

*Équité en matière d'emploi***ORDRES INSCRITS AU NOM DU
GOUVERNEMENT**

[Traduction]

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

MESURE D'ÉTABLISSEMENT

La Chambre reprend l'étude du projet de loi C-62, concernant l'équité en matière d'emploi, dont un comité législatif a fait rapport avec des propositions d'amendement, ainsi que de la motion no 21A de M. Allmand.

M. le Président: Lorsque nous avons suspendu la séance à 13 heures, le député de Yorkton—Melville (M. Nystrom) avait la parole. Reprenons le débat.

M. Lorne Nystrom (Yorkton—Melville): Monsieur le Président, nous discutons d'un amendement proposé par le député de Notre-Dame-de-Grâce—Lachine Est (M. Allmand), en vue de divulguer les plans d'action des employeurs. Quand la ministre a proposé ce projet de loi, elle n'a prévu aucune mesure concernant les plans d'action. Après avoir entendu le témoignage de nombreux groupes au comité, la ministre a proposé un amendement au projet de loi en vue de prévoir des plans d'action. Cependant, ces derniers ne doivent pas être divulgués. A quoi sert-il de prévoir un plan d'action s'il n'est pas divulgué.

Nous demandons au gouvernement d'accepter cet amendement en vue de communiquer le plan d'action aux travailleurs dans une usine ou dans des entreprises visées par le projet de loi. Nous demandons également au gouvernement de remettre ces plans d'action à la Commission des droits de la personne. Gordon Fairweather, président de la Commission, a déclaré qu'il souhaite pouvoir examiner ces plans d'action, ce qui ne sera pas possible en vertu du projet de loi. J'exhorte la Chambre à suivre les conseils de M. Fairweather, Canadien et ancien parlementaire éminent et membre du parti conservateur, mais très progressiste. Nous devrions, à mon avis, accéder à sa demande.

Je voudrais reporter la Chambre à nouveau au discours prononcé par Gordon Fairweather, où il a déclaré que les plans d'action des employeurs prévus dans le projet de loi à l'étude devraient être communiqués à la Commission des droits de la personne. Il faut les divulguer. Je suis d'accord avec lui sur ce point. J'approuve la motion n° 21A, qui propose un amendement raisonnable au projet de loi. Notre parti appuie cette motion proposée par un député libéral. Tous les députés conservateurs sensés devront l'appuyer également. Après tout, c'est le parti conservateur qui a mené campagne pour la liberté de l'information. Pourquoi ne pas appuyer cette motion en vue d'assurer la divulgation des plans d'action?

[Français]

Mme Sheila Finestone (Mount Royal): Monsieur le Président, j'aimerais porter à l'attention de la Chambre l'amendement apporté à l'article 5 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et c'est l'article qui vise le plan de mise en oeuvre et un échancier pour les compagnies visées, qui vise à une mise en action des plans pour en arriver à une situation plus équitable pour les groupes visés, les groupes minoritaires dans notre société et les personnes qui vivent dans une situation sans un avenir qui serait heureux pour eux, si on ne met pas en action des choses concrètes.

Ce qu'on voit dans cet amendement, et je le lis, c'est la section 5:

5. (1) A 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.

Et deuxièmement, on parle de la question de la conservation du plan.

(2) L'employeur doit, au moins durant les trois ans qui suivent la dernière année pour laquelle le plan visé au paragraphe (1) a été élaboré, garder une copie de ce plan à sa principale place d'affaires au Canada.

Monsieur le Président, je trouve qu'il est fascinant qu'on garde ce plan d'action dans un tiroir ou sur les lieux de notre emploi, mais pour vraiment apporter une amélioration, pour que cette loi ait plus d'impact qu'elle en a à ce moment-ci, pour que cela ne reste pas encore une fois un vœu pieux, pour que cela ne devienne pas une farce, pour que cela ne soit pas un exercice style école *Harvard Business School*, à l'université, mais plutôt pour que cela devienne un plan d'action ouvert pour que toutes les personnes visées savent de quoi il s'agit, mon collègue a soumis des amendements qui, je pense, sont très très importants. Il s'agit des amendements sujet de ce que l'employeur doit faire. Il doit:

b) communiquer à ses employés et, s'il y en a un, à l'agent négociateur, une copie du plan visé au paragraphe (1);

c) remettre sur demande à la Commission des droits de la personne une copie du plan visé au paragraphe (1);

Je crois, monsieur le Président, que cela fait au moins du gros bon sens. Pourquoi aller faire cet exercice si on ne veut pas que personne sache de quoi il s'agit? Pourquoi entreprendre tout cet exercice si rien n'aboutira, si cela restera à huis clos, si cela restera un grand secret?

Moi je ne comprends pas du tout pourquoi on doit—au moins durant les trois ans qui suivent la dernière année pour laquelle le plan visé—élaborer un plan, si personne n'a à le voir? Si c'est dans le tiroir ou dans le coffre de sécurité, pourquoi prendre tout le temps des grands employeurs? A mon avis, cela ne fait aucun bon sens.

[Traduction]

Le projet de loi, qui au départ ne prévoyait pas de plan d'action avec des objectifs à atteindre et des délais à respecter a été modifié, du moins à cet égard. Il s'agit d'un amendement important. Il est tout simplement logique. A quoi servira-t-il d'élaborer un plan si l'on se contente de s'asseoir autour d'une table pour examiner les données de Statistique Canada et de ranger ensuite ces renseignements dans un tiroir? Personne ne les verra jamais. Je comprends mal pourquoi le gouvernement nous verrait pas là une suite logique au premier des deux objectifs fixés. Telle est la suite logique de l'élaboration de ces plans.

Non seulement il faut établir des plans, mais il faut les communiquer aux employés, c'est-à-dire aux premiers intéressés ainsi qu'à la Commission des droits de la personne, sur demande. A moins que les employés et les groupes cibles dont nous parlons connaissent les nouvelles possibilités qui leur sont offertes, ils ne présenteront probablement pas de demande. Apparemment, le gouvernement envisage uniquement des mesures volontaires. Si la loi n'exige pas qu'ils soient soumis à une révision, ces plans ne servent à rien. Si la Commission des droits de la personne n'a pas accès aux plans de l'employeur,