

Si le ministre refuse de croire ce que lui dit l'opposition, permettez-moi de lui lire une partie du communiqué publié ce matin par la Coalition de l'équité en matière d'emploi au profit de personnes atteintes de handicaps. La coprésidente Beryl Potter dit ce qui suit dans une déclaration publiée ce matin:

«Ce projet de loi ne va rien faire d'autre que de donner au gouvernement des renseignements sur l'emploi. Il ne va en rien rendre obligatoire l'égalité en matière d'emploi, parce qu'il ne prévoit pas de peines pour la non-réalisation des plans d'équité...»

Elle dit ensuite:

«Nous avons tout essayé. Nous avons consulté le personnel du CCEI, nous avons témoigné devant le comité parlementaire chargé d'étudier le projet, nous avons adressé directement des plaidoyers au premier ministre et nous avons manifesté sur la colline du Parlement. Nous avons exigé que des amendements assujettissent les ministères et organismes du gouvernement et prévoient une peine pour non-exécution des plans d'équité. Le gouvernement n'a fait droit à aucune de nos demandes», ajoute M^{me} Potter. Quand enfin la lettre du premier ministre nous est parvenue le jeudi 17 avril, elle ne satisfaisait à aucune des préoccupations de la Coalition.

Voilà ce que pense du projet de loi un des groupes cibles qu'il est censé aider. Les autres groupes cibles, les minorités visibles, les groupes féminins et les groupes d'autochtones disent la même chose.

● (1130)

Et comme il règne beaucoup d'incompréhension, non pas seulement dans le public mais ici également au Parlement, il faut parler clairement à propos d'équité en matière d'emploi. Comme la ministre l'a dit, l'expression est nouvelle. L'équité en matière d'emploi ce n'est pas l'absence de discrimination. L'équité en matière d'emploi, c'est une expression nouvelle adoptée par la juge Abella pour englober l'action positive ou la promotion sociale. Nous comprenons tous l'action positive, c'est-à-dire cette terminologie-là. Elle va beaucoup plus loin que la simple interdiction de discrimination. En fait, l'action positive implique une discrimination en faveur de certains groupes, pour faire en sorte qu'ils soient équitablement représentés sur les lieux de travail dont ils étaient absents jusqu'ici. L'action positive exige un type nouveau de discrimination, une discrimination que nous approuvons parce que nous la jugeons nécessaire pour que les femmes, les membres des minorités visibles, les autochtones et les handicapés soient mieux représentés sur certains lieux de travail. Voilà de quoi il s'agit.

J'aimerais parler de l'article 4 du projet de loi. C'est un bon article. Il énonce certaines obligations imposées aux employeurs en matière d'action positive et d'équité en matière d'emploi. L'unique problème, c'est que si les employeurs ne s'acquittent pas des obligations de l'article 4, il ne leur sera pas imposé de peine. Ils ne peuvent se voir imposer de peine que s'ils pratiquent, contre les travailleurs, plus exactement contre ceux qui cherchent à trouver un emploi, les chefs de discrimination de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Pourtant, nous sommes censés d'après l'article 4 du projet de loi aller plus loin, adopter des programmes d'action positive. Ni le projet de loi ni quoi que ce soit d'autre ne prévoient de peine pour les employeurs qui ne mettent pas en oeuvre de programmes de ce genre.

Je vais résumer l'article 4 où il est dit que l'employeur doit appliquer un programme d'équité en matière d'emploi en adoptant des politiques et des usages positifs propres à faire en sorte que les personnes appartenant au groupe désigné atteignent un certain niveau de représentation, et ainsi de suite. Nous ne som-

mes pas contre cela, c'est excellent. Mais si les employeurs ne font pas ce que l'article leur demande, il n'y a pas de peines prévues au projet de loi. Voilà un point qui inquiète la plupart des groupes cibles.

Permettez-moi de faire voir d'autres points sur lesquels le projet de loi laisse à désirer. Non seulement il ne comporte pas d'articles d'exécution ou de peines pour ses parties essentielles, mais il ne s'applique qu'aux employeurs relevant de la compétence fédérale. Cela, bien sûr, c'est indispensable, parce nous n'avons pas le pouvoir de légiférer à l'égard des employeurs relevant de la compétence provinciale. Soit dit en passant, les employeurs de compétence fédérale ne constituent qu'un infime pourcentage du nombre total des employeurs du marché du travail canadien. De toute façon, le projet de loi ne s'applique qu'aux employeurs comptant 100 salariés ou plus. Le Code canadien du travail considère comme employeur ceux qui ont cinq salariés ou plus.

La législation américaine d'action positive s'applique aux employeurs ayant 15 salariés ou plus. Nous avons trouvé que le chiffre 100 était trop élevé. Nous avons entendu les témoignages et formulé un amendement portant qu'au Canada il devrait s'appliquer aux employeurs ayant 25 employés ou plus. Nous voulions réduire la disposition corrective de 100 ou plus à 25 ou plus, ce qui est plus que les 15 prévus dans la loi en vigueur aux États-Unis et plus que les 5 prévus dans d'autres lois du travail. Certains témoins ont recommandé 25 ou plus et nous avons estimé que c'était raisonnable. Le projet de loi n'est guère satisfaisant à cet égard. Il soustrait de nombreux employeurs à l'application du projet de loi en fixant le plancher à un niveau trop élevé, soit à 100 plutôt qu'à 15 ou 25.

En outre, le projet de loi est insuffisant dans la mesure où il ne s'applique pas aux ministères et aux organismes du gouvernement fédéral. Le secrétaire parlementaire a déclaré durant le débat qu'il était inutile d'inclure les ministères fédéraux dans le projet de loi parce qu'ils sont déjà assujettis à des directives émanant du Conseil du Trésor. Ces règlements ont été mis en vigueur par le gouvernement libéral précédent. Toutefois, nous n'avons jamais prétendu à cette époque qu'ils étaient irrévocables. De fait, ils ont été établis à une époque où nous nous occupions de la mise en place de la Charte des droits et libertés et nous n'avions pas encore reçu l'avis de la juge Abella là-dessus. Le gouvernement fédéral précédent avait créé la Commission Abella en vue d'obtenir des renseignements et des recommandations sur la meilleure façon d'établir des programmes de promotion sociale. Néanmoins, nous en avons institué au sein de la Fonction publique, et ils sont encore en vigueur. Toutefois, ils ne suffisent plus depuis que nous avons reçu le rapport Abella qui recommande que tous les employeurs à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement soient assujettis à la mesure qui devrait comprendre des règles obligatoires et exécutoires.

L'idée de compter simplement sur les règlements du Conseil du Trésor à l'intention de la Fonction publique ne nous plaît pas car ces règlements peuvent être modifiés n'importe quand par la voie d'un décret du conseil ou par la décision d'un petit groupe de ministres siégeant à huis clos. Ils pourraient annoncer ces changements par la suite, mais ils ne seraient pas tenus de s'adresser au Parlement pour obtenir des modifications, retirer ou renforcer ces règlements. Ces règlements peuvent