

[Text]

The reports the Minister of Employment and Immigration receives from the employers will be sent immediately to the Canadian Human Rights Commission. They will be able to evaluate those reports, and if they feel the results indicate there are discriminatory practices taking place, then they can initiate a complaint, or if there are groups or individuals who feel, as a result of seeing the reports . . . they can bring a complaint to the Canadian Human Rights Commission.

Employment and Immigration will analyze and consolidate the reports as they come in, and the Minister is required, under the bill, to present a report, which will be published, to Parliament every year. That will provide, as I say, an aggregation and consolidation of the results and analysis by industrial sector, by geographic area, by various target groups and occupations, and these kinds of things. In addition, the reports will be available to the public. The bill requires that they be available across the country, so that people can look at the reports of all the different employers who have to submit individually.

That is a very brief outline of the Employment Equity Bill. I think it is an area you probably already know, but I can go into more detail in response to questions.

The federal contractors program you may not know as well. The Minister announced it at the same time she announced the proposal to have an employment equity act to apply to federally-regulated employers. For federal contractors of contracts over \$200,000, where there are more than 100 employees, contractors will be required at the stage of tendering to certify that they are implementing employment equity.

The tendering forms will have a place where they say: Yes, I am implementing employment equity. They will be given a package with the criteria that in effect says: If you say, "I am implementing employment equity", this is what you are doing, i.e., things like removing barriers, establishing objectives, implementing special measures and making reasonable accommodations, and keeping records of the results.

There will be a compliance review carried out on a sample basis by the Department of Employment and Immigration to determine whether contractors are living up to the commitment they made at the stage of tendering. If Employment and Immigration investigators were to find they were not living up to it, the employer would be so informed. Obviously, if some agreement can be made for them, and they change their ways of doing things, fine. If they do not accept the report of Employment and Immigration, they may ask the Minister of Employment and Immigration to establish an independent review. The final, ultimate sanction of course is the removal from the source list for contractors and the refusal to consider an employer for a contract if they refuse to take any action to correct the situation. In other words then, with the federal contractors program, the stages or certification they are implementing include employment equity implementation by

[Translation]

Les rapports qui parviendront au ministre de l'Emploi et de l'Immigration seront immédiatement envoyés à la Commission canadienne des droits de la personne, qui en fera l'évaluation, et si, d'après elle, les résultats montrent qu'il y a des pratiques discriminatoires, elle pourra déposer une plainte, ou s'il s'agit d'un groupe de personnes qui, à la lecture des rapports, . . . à ce moment-là aussi, une plainte pourra être déposée à la commission.

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration analysera les rapports et les colligera au fur et à mesure. En vertu du projet de loi, le ministre est tenu de soumettre tous les ans au Parlement un rapport qui sera publié. Comme je le disais, ce rapport sera une compilation de tous les résultats et de toutes les analyses par secteur industriel, par région géographique, par groupe cible et par secteur professionnel, si vous voyez ce que je veux dire. En plus, les rapports feront partie du domaine public. Le projet de loi prescrit leur distribution à l'échelle nationale, de sorte que tout le monde pourra lire les rapports individuels de chacun des employeurs.

Voilà donc un bref aperçu du projet de loi sur l'égalité dans l'emploi. Je pense que c'est un secteur que vous connaissez déjà, mais je pourrais détailler davantage en répondant à vos questions.

Il se peut que vous connaissiez un peu moins bien le programme des entrepreneurs fédéraux. Le ministre l'a annoncé en même temps qu'elle a annoncé son intention de déposer un projet de loi sur l'égalité dans l'emploi qui s'appliquerait aux employeurs sous réglementation fédérale. Dans le cas des employeurs travaillant sous contrat de plus de 200,000\$ pour le gouvernement fédéral et qui comptent plus de 100 employés, au moment de l'appel d'offres, ces employeurs devront garantir qu'ils respectent les critères d'égalité en matière d'emploi.

Les formulaires d'appel d'offres auront une rubrique disant: oui, je souscris aux principes d'égalité en matière d'emploi. Les employeurs recevront en même temps que la liste des critères une formule disant: si vous dites: «je respecte les principes d'égalité en matière d'emploi», voici ce que vous faites, c'est-à-dire éliminer tous les obstacles, établir des objectifs, appliquer des mesures spéciales et prendre toutes les dispositions raisonnables, ainsi que tenir registre des résultats obtenus.

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration procédera à des vérifications ponctuelles qui lui permettront de déterminer si, effectivement, les employeurs respectent les engagements qu'ils ont pris au moment de l'appel d'offres. Si les enquêteurs ministériels découvrent que ce n'est pas le cas, l'employeur en sera informé. Il est évident que si on peut parvenir à s'entendre et que si les employeurs acceptent de changer leur fusil d'épaule, tout ira bien. Si l'employeur n'accepte pas le rapport ministériel, il pourra demander au ministre de nommer un comité d'étude indépendant. En fin de compte, la sanction ultime est la radiation de la liste des fournisseurs du gouvernement et le refus de passer contrat avec lui au cas où il refuserait de prendre les mesures correctrices qui s'imposent. En d'autres termes, donc, dans le cadre de ce programme, les différentes étapes ou le processus d'accréditation utilisé recouvrent à la fois l'élément respect par l'employeur des