

un agent négociateur. La collaboration suppose les efforts concertés de deux parties. Il serait discriminatoire d'appliquer cette disposition à l'encontre d'une seule partie, soit l'employeur. Il importe de souligner aussi que la motion proposée aurait pour effet de réduire l'obligation de consulter qui existe dans le projet de loi C-64.

L'amendement ferait qu'il ne serait plus nécessaire d'effectuer une consultation sur la mise en oeuvre ou la révision d'un programme d'équité en matière d'emploi. Cette obligation de consulter peut être assujettie à une directive de la commission ou à une ordonnance d'un tribunal. Je m'étonne que le Bloc québécois recommande de supprimer ces dispositions fondamentales et de les remplacer par des dispositions moins sévères qui ne peuvent être assujetties à une directive ou une ordonnance.

Pour ces raisons, il m'apparaît tout simplement illogique d'envisager sérieusement la motion. Le gouvernement considère satisfaisante la disposition telle qu'elle a été modifiée au comité.

Encore une fois, je remercie le Bloc pour sa contribution aux travaux du comité à cet égard. Je crois qu'en nous efforçant de calmer les inquiétudes du Bloc, nous avons témoigné de la bonne volonté qui existe à la Chambre, mais nous ne devons pas laisser nos bonnes intentions nous inciter à dépasser la mesure. Il ne faut pas aller plus loin.

Notre façon de voir la question n'est pas arbitraire et la modification que nous proposons n'est pas despotique. Elle est simplement réaliste. Aux termes du projet de loi, la direction est finalement responsable de toutes les obligations qui échoient à l'employeur et, si ces obligations ne sont pas remplies, c'est elle qui rend des comptes à la Commission canadienne des droits de la personne. Par conséquent, la décision finale doit toujours revenir à la direction.

J'espère que cette explication convaincra la Chambre de la nécessité de rejeter la motion et j'invite les députés à se prononcer en ce sens.

• (1620)

M. Ian McClelland (Edmonton—Sud—Ouest, Réf.): Monsieur le Président, je serai bref. Je prends la parole pour appuyer la motion du député.

Les députés présents savent tous que ce projet de loi sera adopté, quoi qu'il arrive. Par conséquent, c'est la moindre des choses que d'essayer de l'améliorer et c'est ce que fait la motion du député en s'assurant que les travailleurs, qui sont directement intéressés par ce processus, aient leur mot à dire.

Tant que nous aurons des programmes d'équité en matière d'emploi ou d'action positive, autant s'assurer que ceux-ci fonctionnent bien. Or, la motion du député du Bloc constitue un grand pas vers la réalisation de cet objectif. Par conséquent, nous appuyons cette motion.

Initiatives ministérielles

Mme Shaughnessy Cohen (Windsor—Sainte-Claire, Lib.): Monsieur le Président, j'ai peine à me tenir debout après avoir entendu cela. C'est tout simplement extraordinaire.

Le député d'Hochelaga—Maisonneuve a beaucoup travaillé sur ce projet de loi en comité. Bien que je ne sois pas un membre permanent du comité, je m'intéresse à cette mesure législative. J'ai assisté à quelques séances, où j'ai été à même de constater la précieuse contribution du député.

J'ai certaines réserves face à cette motion, mais ce n'est pas parce que je m'oppose aux demandes syndicales. Au contraire, je suis très réceptive aux requêtes des travailleurs. Toutefois, cette disposition ne me semble pas nécessaire pour assurer une collaboration entre la direction et les syndicats relativement à cette question. Tout plan d'équité en matière d'emploi pourrait être inclus dans une convention collective, devrait l'être et le sera probablement.

Je ne vois pas d'un bon oeil le fait d'inclure une disposition législative sur la participation du syndicat, au lieu de préserver l'équilibre actuel qui prévaut entre la direction et le syndicat, de façon à ce que l'employeur conserve sa prérogative en matière de recrutement.

Il me semble que le libellé de l'article 15, auquel le député d'Hochelaga—Maisonneuve a travaillé en comité, précise le degré de collaboration qui doit régner entre la direction et les travailleurs. Le problème est que la direction a la responsabilité d'embaucher des employés, et qu'elle seule doit assumer cette responsabilité en vertu du projet de loi.

Je crains que si l'on crée une structure selon laquelle la direction et le syndicat deviendraient tous deux responsables, nous allons limiter notre capacité d'assurer l'équité en matière d'emploi par l'entremise de la direction. Nous ne pouvons miner la position de l'employeur et faire la promotion d'un système qui rendrait les travailleurs responsables des activités de la direction. Il me semble que cela fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines et constitue un élément important de la façon générale de faire des affaires chez les Canadiens.

C'est au seul employeur que revient la décision finale en matière d'embauche, de promotion, de formation ou de congédiement. Le député devrait être conscient de l'importance de cet aspect dans le projet de loi, car cela nous permet de maintenir l'équilibre entre la direction et le syndicat. Il n'y a aucun désaccord sur ce point. Nous avons besoin que les syndicats participent pleinement, mais nous ne pouvons pas perturber l'équilibre en les forçant à collaborer à la conception d'un programme ou en les considérant coresponsables avec les employeurs, sinon nous allons miner le système.

Je tiens à rappeler à mon collègue que la main-d'oeuvre des employeurs est souvent représentée par plus d'un syndicat. Cela arrive fréquemment, par exemple à Windsor, en Ontario, d'où je viens. Si tous les représentants syndicaux étaient tenus de cogérer l'élaboration, la mise en oeuvre et la révision de ce genre de plan, il pourrait se produire de très longs retards dans la mise en oeuvre, des augmentations de coûts pour les employeurs et une détérioration des relations patronales-syndicales.