

*Équité en matière d'emploi*

**Le président suppléant (M. Charest):** Que tous ceux qui sont contre veuillent bien dire non.

**Des voix:** Non.

**Le président suppléant (M. Charest):** A mon avis les non l'emportent.

*Et plus de cinq députés s'étant levés:*

**Le président suppléant (M. Charest):** Conformément à l'article 114(11), le vote par appel nominal sur la motion est remis à plus tard.

Nous allons maintenant discuter des motions n<sup>os</sup> 24, 25A, 26A et 27A qui feront l'objet d'un vote distinct.

**M. Lorne Nystrom (Yorkton—Melville)** propose:

Motion n<sup>o</sup> 24

Qu'on modifie le projet de loi C-62, à l'article 6, en retranchant la ligne 22, page 3, et en la remplaçant par ce qui suit:

«ments conformes aux obligations imposées à l'employeur par les articles 4 et 5 ainsi qu'aux instructions réglemen-».

**L'hon. Warren Allmand (Notre-Dame-de-Grâce—Lachine-Est)** propose:

Motion n<sup>o</sup> 25A

Qu'on modifie le projet de loi C-62, à l'article 6, en retranchant la ligne 41, page 3, et en la remplaçant par ce qui suit:

«cements, des formations, des mutations, des rétrogradations et des cessations de fonctions ainsi».

Motion n<sup>o</sup> 26A

Qu'on modifie le projet de loi C-62, à l'article 6, en ajoutant immédiatement à la suite de la ligne 43, page 3, ce qui suit:

«e) le nombre des personnes faisant partie des groupes désignés qui demandent des emplois déterminés;».

Motion n<sup>o</sup> 27A

Qu'on modifie le projet de loi C-62, à l'article 6, en ajoutant à la suite de la ligne 43, page 3, ce qui suit:

«e) une liste des mesures prises par l'employeur conformément à l'article 4 de la présente loi.»

— Monsieur le Président, je présente là trois propositions d'amendement qui cherchent toutes à modifier l'article 6 du projet de loi ayant trait aux rapports. Il s'agit pour le moment du seul article qui peut être considéré comme une sanction. Il stipule que les employeurs ayant à instaurer l'équité en matière d'emploi doivent faire rapport de certaines données sur leur personnel. Je présume que c'est parce qu'une fois que l'on sait ce qui se passe au sein de son personnel, on pourra dire si des programmes d'équité en matière d'emploi ou d'action positive s'imposent, s'il y a eu absence de progrès et ainsi de suite. Mes amendements visent à améliorer l'article 6 concernant le rapport de l'employeur. Comme tous ces amendements sont regroupés aux fins du débat, je les repasse l'un après l'autre. La motion 25A vise à modifier le paragraphe *d*) de l'article 6. Le paragraphe *d*) du projet de loi oblige l'employeur à déclarer:

Le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des mêmes groupes.

Ce qui est là est très bien, monsieur le Président. L'employeur doit déclarer combien d'autochtones, de membres des minorités visibles, de femmes et d'handicapés ont été recrutés, combien ont été promus et combien n'occupent plus leurs fonctions. Mon amendement exigerait d'autres renseignements que ceux sur les recrutements, les avancements et les cessations de fonctions. Nous ajouterions les formations, les mutations et les rétrogradations.

• (1550)

Le raisonnement est le suivant. Les femmes ou les membres des minorités visibles qui ne sont pas formés aux échelons inférieurs du personnel ne seront pas promus aux échelons moyens ni aux échelons supérieurs. Si le but visé est une bonne représentation des groupes-cibles, non seulement au bas de l'échelle, mais au milieu et en haut de l'échelle, nous devons savoir qui reçoit la formation.

Le terme «mutations» est le suivant qui est ajouté. Les mutations sont pour les employeurs un moyen de punir ou de récompenser leurs employés. Ils envoient ceux dont ils veulent se débarrasser à des endroits comme... je dois faire attention à ce que je dis. Chose certaine, ils mutent les employés à récompenser à Notre-Dame-de-Grâce—Lachine-Est, à Montréal, en général, et dans la province de Québec, évidemment. Ils mutent les employés à punir dans une autre partie du pays où la vie n'est pas très agréable.

**M. de Corneille:** Outre-mer.

**M. Allmand:** Ma foi, je ne sais pas. Quoi qu'il en soit, nous savons que certains employeurs le font, et ils ont recours à ce moyen pour se débarrasser de certains groupes cibles. Soit dit en passant, c'est également un moyen d'éviter de leur donner de l'avancement et de les faire participer à l'entreprise.

Enfin, je demande que nous ajoutions ceux qui sont rétrogradés. Si on insiste pour que l'employeur fasse état de ceux à qui il a donné l'avancement, nous devrions demander également qu'il indique ceux qu'il a rétrogradés. Un employé peut obtenir de l'avancement et être rétrogradé six mois plus tard. Parfois, ce qui ressemble à une mutation latérale dans une entreprise représente en fait une rétrogradation. Par le moyen de la motion n<sup>o</sup> 25A, je demande que ces renseignements figurent au rapport.

La motion n<sup>o</sup> 26A ajoute l'alinéa *e*) à l'article 6, ce qui obligerait l'employeur à faire rapport sur:

*e) le nombre des personnes faisant partie des groupes désignés qui demandent des emplois déterminés.*

Si nous obtenons simplement de ces employeurs des rapports concernant leurs effectifs, nous ne saurons pas le nombre des personnes faisant partie des groupes désignés qui postulent des emplois déterminés. Nous ne saurons pas non plus combien ils ont refusé de demandes d'emploi provenant d'invalides. Nous ne saurons pas non plus combien ils ont refusé de demandes provenant de membres des minorités visibles. C'est important pour juger si une entreprise est sérieuse dans ses efforts pour améliorer son programme d'équité en matière d'emploi. Au moyen de la motion n<sup>o</sup> 26A, je demande que les renseignements de ce genre figurent au rapport.

Ma motion n<sup>o</sup> 27A est vraisemblablement la principale que je propose d'apporter à cet article, car elle ajoute à la rigueur des sanctions. Ce projet de loi a besoin de sanctions. A l'heure actuelle, nous le savons tous, le projet de loi ne rend passibles de peines que les employeurs qui refusent tout à fait de soumettre des rapports ou qui en soumettent d'inexactes. Ceux d'entre eux qui n'atteignent pas leurs objectifs pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi ou de l'action positive ne sont passibles d'aucune sanction.