

soit aux groupes désignés. Est-ce que ces personnes sont choisies parmi le personnel du patron ou à l'extérieur? Tout changement de ce genre devrait être clairement énoncé dans le projet de loi et le texte actuel de l'amendement ne donne pas d'indications claires aux patrons pour l'interprétation de l'intention du législateur.

Pour ce qui concerne la consultation par les patrons des organismes des groupes cibles, il y a de nombreux cas de patrons réalisant l'équité en matière d'emploi qui ont consulté les organismes des groupes cibles. Il y a par exemple Co-operators Ltd. de Regina. Afin d'attirer des candidats autochtones, cette société a détaché un membre de son personnel pour qu'il collabore pendant six mois avec le Regina Native Outreach. Le Service de placement des personnes handicapées de Regina a été appelé en consultation par plusieurs sociétés de la Couronne et par The Co-operators pour une analyse des exigences physiques, afin d'assurer l'élimination des obstacles systémiques. L'Association des banquiers canadiens a annoncé son intention d'entrer en contact avec les principaux organismes des groupes cibles. Westinghouse Ltd. de Hamilton a approché des organismes tels l'INCA et l'Association des malentendants. Amertek Ltd, de Woodstock, est en liaison avec l'association locale des paraplégiques. L'Hôtel Weston de Toronto a demandé que l'Association ontarienne de la santé mentale lui envoie des gens. VIA Rail a contacté des organismes de handicapés. La société CN Telecom participe à des programmes autochtones. Elle a demandé des renseignements au sujet des organismes autochtones des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon, de Terre-Neuve et du Labrador. Je pourrais poursuivre sur ce sujet. Ce que cela montre, c'est l'excellente disposition qui existe chez tous les patrons d'agir en consultation avec les groupes désignés.

Pour ce qui concerne la deuxième motion, nous devons dire que nous y sommes catégoriquement opposés également. Les véritables prescriptions professionnelles de la Loi canadienne sur les droits de la personne sont désignées comme directives fixant la portée et les modalités dans lesquelles le paragraphe 14a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique aux usages en matière d'emploi. Comme ces directives risquent de ne pas prévoir toutes les éventualités en fait de méthode suivies par les employeurs, il s'ensuit qu'une rédaction de la loi en termes plus généraux reste préférable. En outre, ces termes généraux tiennent compte de la possibilité qu'un usage légal en matière d'emploi soit contesté par un groupe ou par une personne au motif qu'il crée un obstacle réel ou possible à l'emploi, sans constituer à première vue un usage discriminatoire au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Mme Sheila Finestone (Mount Royal): Monsieur le Président, j'interviens au sujet du premier des deux amendements présentés par mon collègue, le député de Notre-Dame-de-Grâce—Lachine-Est (M. Allmand). Cette motion tend à modifier l'article 4, qui dit:

En consultation avec les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou avec l'agent négociateur des salariés lorsque ces derniers sont

Équité en matière d'emploi

représentés par un agent négociateur, l'employeur réalise l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes:

Il énonce ensuite une série de moyens par lesquels des mesures d'équité en matière d'emploi doivent être appliquées. Évidemment il ne comporte pas de mécanisme d'exécution, mais il comporte un très piètre mécanisme de surveillance.

Ce que mon collègue recommande essentiellement ici, c'est que l'employeur qui tient à améliorer le potentiel de son entreprise à améliorer ses profits et à orienter son énergie au mieux des intérêts de tous les Canadiens, donc d'élargir sa base de personnel en abolissant des obstacles à la discrimination afin que les groupes cibles puisse avoir une meilleure possibilité de le faire.

Une de nos préoccupations, c'est qu'assez souvent le syndicat qui est l'organisme de négociation est un syndicat strictement masculin qui ne compte peut-être pas de handicapés, de membres des minorités visibles ou de Canadiens autochtones dans ses rangs. Cela s'inscrit dans la discrimination systématique qui se manifeste dans l'organisation syndicale. Cela disparaît graduellement, mais pas assez vite.

J'aimerais que les syndicats pratiquent eux aussi un programme d'action positive. Étant donné que les syndicats ne sont pas représentatifs, mon collègue a proposé l'amendement qui veut que des consultations aient lieu:

... avec les personnes que les groupes désignés ont désignées pour les représenter, l'employeur réalise.

Nous savons qu'il y a un nombre appréciable de handicapés dans notre société actuellement. Le syndicat n'est pas toujours le mieux placé pour indiquer la nature des changements qui s'imposent. Par exemple, supposons que nous ayons affaire avec un milieu scientifique qui s'adonne à la recherche plutôt qu'au secteur de la fabrication. Je prétends que les résultats seraient meilleurs si l'entreprise avait la possibilité de consulter directement les intéressés qui sont les mieux en mesure de formuler des conseils et des recommandations qui seraient à la longue dans l'intérêt bien compris de l'employeur. Par conséquent, cet amendement est en somme dans l'intérêt de l'employeur parce qu'il leur facilite de façon positive l'équité en matière d'emploi.

• (1130)

Voilà pourquoi je propose l'adoption de cet amendement. celui-ci refléterait cet esprit de consultation qui a guidé le gouvernement dans ses décisions. Le gouvernement prétend croire dans la consultation et l'ouverture d'esprit; il devrait donc appliquer ce même principe à un projet de loi important destiné à favoriser l'évolution au sein de la société et à accorder des chances égales aux groupes cibles dans l'intérêt bien compris de tous les Canadiens.

Je ne comprends pas pourquoi le ministre et les auteurs de ce projet de loi n'ont prévu aucune consultation avec les groupes cibles parce qu'ils savent ce qui est dans leur meilleur intérêt. Une pareille disposition rendrait uniquement la consultation obligatoire et n'influerait aucunement sur leurs conseils ou recommandations.