

*Équité en matière d'emploi*

L'autre aspect de ce projet de loi est que les rapports ne seront pas rendus publics. Pourtant, le rapport est la seule partie du projet de loi qui puisse donner lieu à une peine ou à une sanction. La seule peine, je l'ai dit, viserait une infraction à la Loi sur les droits de la personne. Or, la Commission des droits de la personne n'oblige en rien les employeurs à respecter l'équité en matière d'emploi. Elle ne peut pas obliger les employeurs à appliquer le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi; cela ne figure pas dans les attributions de la Commission des droits de la personne. Cette commission doit veiller à l'application des dispositions de la Loi sur les droits de la personne dans la mesure où elles s'appliquent au milieu de travail, en s'appuyant sur les données qui figurent au rapport annuel. Elle ne saurait obliger la Banque de Montréal ou la Banque Royale à embaucher davantage de femmes pour les occuper à des postes de cadre intermédiaire ou supérieur. Les femmes d'un bout à l'autre du Canada nous ont fait savoir que ce projet de loi devrait renfermer une disposition visant à garantir que la loi sera respectée.

Un autre article de ce projet de loi que vous trouverez sans doute fort intéressant est celui qui traite du plan de mise en oeuvre. Lorsque le gouvernement a présenté la première version de ce projet de loi, il n'y était nullement question d'un plan de mise en oeuvre. Les groupes qui ont comparu devant nous ont tous insisté qu'il en fallait un. La ministre, c'est tout à son honneur, a apporté un amendement prévoyant un plan de mise en oeuvre. En fin de compte, le gouvernement a réagi avec un amendement prévoyant un plan de mise en oeuvre comportant évidemment des objectifs et un échéancier. Il s'est assuré que ce plan de mise en oeuvre demeure confidentiel. Nous avons donc maintenant un plan de mise en oeuvre qui doit demeurer confidentiel. Les employés de la Banque de Montréal ou ceux de Bell Canada ne peuvent avoir accès à ce plan. La Commission des droits de la personne n'y a pas non plus automatiquement accès.

Il y a lieu de signaler que Gordon Fairweather, président de la Commission des droits de la personne a déclaré en février et répété souvent par la suite que les employeurs auraient tout avantage, même s'ils n'y sont pas tenus par le projet de loi C-62, à fournir sur demande un exemplaire de leur plan de mise en oeuvre à la Commission des droits de la personne. Gordon Fairweather leur dit en somme: «Vous n'êtes pas tenus de nous fournir votre plan de mise en oeuvre, mais vous auriez, je pense, tout intérêt à le faire». Si la Commission des droits de la personne doit vérifier s'il y a équité ou discrimination en matière d'emploi dans notre pays, son travail s'en trouverait sûrement facilité si elle avait accès à volonté à des plans de mise en oeuvre. Si l'on veut instaurer la démocratie dans l'industrie ou dans l'économie, les employés devraient sûrement eux aussi avoir accès à des plans d'action.

● (1220)

Je ne sais pas très bien de quoi les conservateurs ont peur. Ils ont fait campagne durant bien des années en faveur de la liberté d'information avec des gens comme Ged Baldwin. J'ai une grande admiration pour Ged Baldwin. Je me rappelle les projets de loi d'initiative parlementaire qu'il présentait à la Chambre. Je me rappelle également l'ancien premier ministre; j'oublie le nom de sa circonscription, mais son prénom est «Joe». Je me rappelle qu'il a déployé lui aussi de grands efforts

pour nous doter d'une meilleure loi sur la liberté d'information durant les neuf brefs mois où il a été au pouvoir en 1979. Or nous avons maintenant un premier ministre qui ne semble pas partager les convictions fondamentales de son parti. Peut-être est-ce parce qu'il n'était pas ici durant toutes ces années avec l'ancien premier ministre, Ged Baldwin et Walter Baker, un homme si remarquable, quand ils parlaient de la nécessité de la liberté d'information. En effet, nous sommes maintenant saisis d'un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi qui stipule que les employeurs doivent établir un plan de mise en oeuvre mais que ce plan doit demeurer confidentiel même pour les employés. Je me demande encore une fois pourquoi la ministre n'a pas apporté l'amendement qui s'imposait au nom des Canadiens.

Un autre aspect du projet de loi qui a fait l'objet de beaucoup de critiques, c'est qu'on y a omis le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur. Nous avons proposé au comité un certain nombre d'amendements qui auraient inscrit ce principe dans le projet de loi. Le principe serait devenu réalité en étant inscrit dans la loi.

Le Comité canadien d'action sur le statut de la femme a recommandé instamment que le projet de loi C-62 comporte un renvoi à l'article 11 de la Loi sur les droits de la personne de sorte que les employés puissent s'attaquer aux problèmes relatifs à l'égalité de rémunération. Cela me semble très important. Nous avons proposé cet amendement sans succès au comité. La juge Rosalie Abella a dit que l'application de l'équité en matière d'emploi ne peut se concevoir sans l'égalité de rémunération, et que tout programme visant à rendre plus équitable les pratiques en milieu de travail doit prévoir l'adoption de mesures sur l'égalité de salaire. C'est une chose que réclamaient les Canadiennes, mais elle ne figure pas dans le projet de loi.

Autre chose qui manque dans le projet de loi, c'est l'obligation contractuelle. En août 1984, le premier ministre parlait de la nécessité d'imposer l'obligation contractuelle, d'imposer des lois sur l'équité qui rendraient impossible aux entreprises faisant affaires avec le gouvernement fédéral de pratiquer la discrimination envers les femmes et autres minorités. Rosalie Abella dit la même chose dans sa recommandation n° 27 qui s'énonce ainsi: «Que le respect de l'obligation contractuelle soit imposé en vertu d'une loi». N'est-ce pas une mesure radicale à prendre? N'est-ce pas trop radical pour les conservateurs canadiens? Ça ne l'est pas.

Aux États-Unis, où Ronald Reagan est président—lequel est, selon moi, beaucoup plus conservateur que la plupart des députés conservateurs de la Chambre—l'obligation contractuelle existe, ce qui a fortement contribué à changer les pratiques d'emploi discriminatoires dans des entreprises qui font affaire avec le gouvernement américain. Si c'est possible aux États-Unis, pourquoi ne l'est-ce pas au Canada? A mon avis, c'est parce que notre gouvernement majoritaire est trop important et insensible à l'opinion des Canadiens.

En 1980, le gouvernement canadien a passé des contrats avec 25,000 à 30,000 sociétés du secteur privé et de la Couronne, pour un montant de 6.5 milliards de dollars et de 55 milliards respectivement. En 1982-1983, le ministère des Approvisionnement et Services à lui seul a signé 333,928 contrats d'une valeur de 5 milliards au nom du gouvernement