

*Équité en matière d'emploi*

pas de mécanisme d'exécution forcée pour ces méthodes. Le seul passage de la loi qui comporte la moindre sanction exige des patrons qu'ils déposent des rapports annuels accompagnés de statistiques montrant ce qu'ils ont fait. Le premier de ces rapports ne doit même pas être présenté avant encore deux ans, c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> juin 1988.

Si le projet de loi est adopté dans sa forme actuelle, il n'y a qu'une chose dont nous puissions être sûrs, c'est que les patrons à qui sont adjugés des contrats fédéraux et qui ont plus de 100 employés, vont présenter des rapports annuels. Voilà l'unique chose sur laquelle nous puissions compter comme effet de ce projet de loi. Il va aider l'industrie des pâtes et papiers, parce que pour ces rapports il faut du papier. Mais ce n'est pas cela qui va aider les femmes ou les autochtones, les minorités visibles ou les handicapés.

Cela est en nette opposition avec ce que le juge Abella a dit dans sa recommandation. Sa recommandation n° 2 est fort explicite. Elle dit ce qui suit:

Que la législation sur l'équité en matière d'emploi comprenne trois grands éléments: a) l'obligation pour les employeurs de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi; b) l'obligation pour les employeurs de recueillir et de présenter tous les ans des données sur les taux d'activité, la répartition professionnelle et les échelles salariales de leurs employé(e)s, par groupe cible; c) un mécanisme d'exécution

Privé de ce mécanisme d'exécution, le projet de loi est d'un bien piètre secours pour les groupes cibles. Lorsque l'Assemblée des premières nations a comparu devant le comité qui étudiait ce projet de loi, elle a parlé de certains des problèmes auxquels elles se heurtent en ce moment. Dans les collectivités autochtones d'un bout à l'autre du Canada, le taux moyen de chômage est de 35 p. 100. Dans beaucoup de collectivités autochtones, il atteint 80 et 90 p. 100. Il est prévu que l'accroissement de la population active au cours des prochaines années va être représenté pour une proportion pouvant atteindre 20 p. 100 par les autochtones. L'absence de statistiques convenables quant au pourcentage d'autochtones dans la population active ne nous aide pas à nous attaquer à cette situation. Il y a là un domaine où le gouvernement a l'obligation d'intervenir, de nous donner une base convenable de données pour que nous puissions savoir à partir de quelle base nous essayons d'agir.

Cela me rappelle l'histoire du vieux qui était allé entendre un prédicateur traiter du jugement dernier. Ayant entendu crier qu'il y aurait des pleurs et des grincements de dents, le vieux réfléchit un moment, puis il se dit: «Il va falloir que je me fasse aller les gencives». Car il n'avait pas de dents. Ce projet de loi devra aller se faire aller les gencives, car il n'a pas de dents. Il n'est pas à la hauteur. Merci beaucoup.

**M. Ian Deans (Hamilton Mountain):** Monsieur le Président, j'hésite à prendre la parole après cette péroraison de mon collègue. Pourtant j'ai pris soin de bien fixer mes dents pour le reste de cette intervention.

Je me dois d'intervenir, parce que je me souviens que lors du débat de deuxième lecture du projet de loi, j'ai insisté comme cela avait déjà été dit à diverses reprises avant et a été répété par la suite sur cette remarque de l'absence de dents du projet

de loi, pour reprendre l'expression de mon collègue. Je tiens à ce que tous ceux qui auront l'occasion de lire, d'écouter ou de suivre ce débat à la télévision, comprennent ce que ce projet de loi a pour but de faire, et la raison pour laquelle nous avons présenté l'amendement qui est actuellement en discussion.

Il est dit à l'article 2 du projet de loi, à propos de son objet:

La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances professionnels pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les handicapés et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité professionnelle requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Il n'y a sûrement personne au pays qui soit en désaccord sur cet objectif. On peut dire je pense que n'importe quel député de mon parti est contraint de conclure, à la lecture de cet objet, qu'il constitue un but fort louable. L'ennui, c'est qu'après cet énoncé il s'en tient là: il ne va pas plus loin.

Ce qui va se produire c'est qu'au cours des cinq prochaines années il y a aura peut-être ou il n'y aura peut-être pas de changement dans l'embauchage, cela est laissé à la fantaisie de beaucoup de patrons canadiens. À la fin des cinq ans, comme cela est prévu à l'article 13 qui dit que:

Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de trois ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par la Chambre à cette fin procède à un examen complet des dispositions de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet.

Voilà tout ce qui est exigé par ce texte. Il commence en disant que ce que nous désirons c'est l'équité en matière d'emploi, et il finit en disant qu'à la fin des cinq ans nous verrons si cela s'est bien produit. Entre-temps, aucune nouvelle exigence n'est imposée aux employeurs canadiens. C'est ce que je trouve très difficile à comprendre.

Il n'y a pas un employeur rempli de bonne volonté qui n'aurait pas pu prendre les dispositions prévues au projet de loi avant qu'il ne soit présenté. Cette mesure ne comporte aucune nouvelle exigence pour un employeur au Canada. Les employeurs auraient pu et même dû jusqu'ici offrir des possibilités d'emploi à tous les groupes intéressés. L'équité en matière d'emploi aurait dû exister sur les lieux du travail. Nous en convenons tous. Nous avons maintenant un texte de loi qui n'exige rien de cela mais rien de ce qu'on aurait pu faire auparavant ne devient obligatoire en vertu de ce projet de loi. Rien de ce qu'on aurait pu éviter auparavant n'est maintenant exigé.

Nous nous trouvons dans une situation fort insolite. Le moindre employeur qui se serait soucié d'équité en matière d'emploi aurait pu à un moment donné offrir aux femmes, aux minorités visibles, aux autochtones et aux handicapés certaines possibilités, mais on ne l'a pas fait. On a refusé d'agir. Nous semblons croire qu'en disant simplement que la Chambre des communes souhaite que cela se passe ainsi, les employeurs changeront d'avis et s'empresseront d'avouer qu'ils ont eu tort. Il est tout à fait ridicule de croire qu'ils modifieront automatiquement leur façon d'agir en raison de ce projet de loi.