

Équité en matière d'emploi

Norquay au bureau du premier ministre. Ils en sont revenus enchantés parce que M. Norquay et le cabinet du premier ministre leur ont promis de leur donner une réponse avant que le projet de loi ne revienne à la Chambre, à l'étape du rapport. Le groupe était satisfait. Savez-vous ce qui est arrivé? Aucune réponse n'est venue du premier ministre ou de la ministre de l'Emploi et de l'Immigration (M^{lle} MacDonald) avant que la Chambre ne soit saisie à nouveau du projet de loi, il y a dix jours, pour l'étape du rapport. Le premier ministre a, encore une fois, manqué à sa promesse de communiquer avec les handicapés avant l'étape du rapport.

● (1210)

Je demande aujourd'hui pourquoi on n'a pas eu au moins, envers Beryl Potter et les handicapés, la politesse de répondre. C'est pourquoi ils étaient tellement en colère dans les tribunes des Communes lundi dernier. Savez-vous ce qu'a fait le cabinet du premier ministre? Il a envoyé une réponse le jour même où les handicapés sont venus manifester au Parlement, ici, à Ottawa et où ils ont exprimé leur opposition au projet de loi dans les tribunes. Il n'a pas répondu sept ou huit jours plus tôt, comme il l'avait promis, avant que le projet de loi ne revienne à l'étude à la Chambre à l'étape du rapport. Un gouvernement qui traite les Canadiens de cette façon ne mérite pas de rester longtemps au pouvoir. C'est pourquoi une personne comme Beryl Potter—une partisane conservatrice depuis de nombreuses années, je suppose, qui appuyait en tout cas le premier ministre actuel—a déclaré publiquement que jamais de sa vie elle n'avait été aussi désillusionnée.

Le projet de loi poursuit le noble objectif, que la ministre de l'Emploi a réitéré à maintes reprises, de promouvoir l'équité en matière d'emploi afin d'éliminer la discrimination dont les quatre groupes cibles sont les victimes; ces quatre groupes sont les femmes, les autochtones, les minorités visibles et, bien sûr, les handicapés. Tel est l'objet du projet de loi. Rien dans le bill n'en rend les dispositions obligatoires. La ministre de l'Emploi a cité la juge Rosalie Abella plusieurs fois ce matin. Elle n'a pas cité certains passages importants où la juge Abella parle de l'action positive volontaire. Je cite la page 215 de son rapport où il est question de mesures obligatoires comparativement aux mesures volontaires que le gouvernement propose dans le projet de loi. Voici ce que dit la juge Abella:

Un programme volontaire comportant une obligation de présenter des rapports demeure néanmoins volontaire si l'organisme concerné n'est pas contraint de remédier aux pratiques discriminatoires que pourraient révéler les rapports présentés.

Autrement dit, il nous faut des mesures obligatoires.

Elle dit par ailleurs:

Si une entreprise est obligée de rendre publics ses rapports, l'opinion publique peut la pousser à repenser ses systèmes; toutefois, ce serait manquer de réalisme que d'espérer se servir exclusivement de l'opinion publique comme moyen de contrôle. En effet, l'emploi d'une telle approche, marquée par la spéculation et par l'absence de contrainte, ne peut que donner l'impression que la question tout entière n'est pas tellement importante.

Elle dit, en d'autres termes, que l'action positive doit être obligatoire. Voici une dernière citation, de la page 217 de son rapport:

Étant donné la gravité et l'immuabilité apparente de la discrimination en matière d'emploi, ce serait un manque flagrant de réalisme et un surcroît de naïveté que de compter uniquement sur la bonne volonté pourtant nécessaire aux programmes volontaires pour assurer l'égalité.

Selon la ministre et le gouvernement, le tribunal de l'opinion public aura le dernier mot. L'opinion publique forcera la Banque de Montréal, la Banque Royale, la compagnie de téléphone Bell et tous les autres employeurs à instaurer l'équité en matière d'emploi au Canada. Tout comme moi, les quatre groupes cibles n'en croient rien, et c'est pourquoi ils réclament des changements.

Mon collègue le député de Notre-Dame-de-Grâce a rapporté que Beryl Potter avait déclaré encore une fois ce matin que ce projet de loi n'aiderait guère les handicapés du Canada. D'autres groupes ont formulé des commentaires analogues.

Ainsi, les Inuits du Canada ont déclaré que le projet de loi C-62 n'avait que peu de valeur. Suzanne Boivin, porte-parole de l'Association nationale de la femme et le droit, a déclaré ce qui suit:

Rien ne changera; malheureusement, il ne s'agit que de vœux pieux.

Des représentants des groupes cibles ont déclaré l'un après l'autre devant le comité que ce projet de loi n'est pas satisfaisant et qu'il ne va pas assez loin. Au comité, nous avons demandé que cinq principes différents soient inscrits dans ce projet de loi. Le premier, c'est qu'en l'absence d'une véritable surveillance, des peines suffisantes dans le cadre de régimes obligatoires d'équité sont nécessaires. Le deuxième, c'est que le projet de loi doit procéder du principe fondamental du salaire égal pour un travail équivalent. Nous tenions ensuite à ce que le projet de loi comporte des dispositions sur l'obligation contractuelle, et nous voulions que, dans le cadre de ce projet de loi, il soit obligatoire de négocier l'équité en matière d'emploi lorsque les travailleurs sont syndiqués. Enfin, nous tenions à ce que les ministères fédéraux soient assujettis à ce projet de loi.

La grande majorité des témoins qui ont comparu devant notre comité, et en particulier tous les témoins qui représentaient les quatre groupes visés par ce projet de loi, ont déclaré qu'ils adhéraient à ces principes.

En somme, ce projet de loi propose un programme volontaire d'équité, assorti de l'obligation de faire rapport. Il n'obligera personne à faire quoi que ce soit, à moins que la Commission des droits de la personne ne puisse statuer qu'ils se sont indéniablement rendus coupables de discrimination au sens de la Loi sur les droits de la personne. La seule disposition du projet de loi qui ait valeur obligatoire est l'article 6 qui oblige les employeurs à faire rapport. En cas d'infraction, ils ne seraient passibles que d'une amende de \$50,000. Qu'est-ce que c'est, je vous le demande, qu'une amende de \$50,000 pour Bell Canada? Qu'est-ce que c'est qu'une amende de \$50,000 pour la Banque Royale? Qu'est-ce que c'est qu'une amende de \$50,000 pour la Banque de Montréal? Trois fois rien. Il est vrai, comme l'a dit un député de l'Ontario, que nous n'avons pas au Canada beaucoup de grandes entreprises comme celles-là.

Toutefois, comme l'ont dit les quatre groupes cibles, il importe d'avoir des peines suffisantes, de façon à pouvoir punir ceux qui enfreignent la loi. Ce que notre parti propose pour rendre obligatoire l'équité en matière d'emploi, c'est de rendre tous les employeurs qui y passent outre passibles de la peine prévue à cet article. Cela n'est évidemment pas le cas dans le projet de loi actuel.