

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année à compter de 1988, l'employeur dépose auprès du ministre . . . un rapport concernant . . .

Et il est ensuite question des alinéas *a*), *b*), *c*) et *d*) expliquant le genre de renseignements qui doivent être fournis par les employeurs.

Nous ne voyons aucun inconvénient à tout cela, mais même si les employeurs fournissent ces renseignements, la promotion sociale demeure impossible à réaliser puisqu'on n'y prévoit aucune sanction contre les employeurs qui n'observent pas les dispositions des articles 4 et 5. En vertu de l'article 4, l'employeur est tenu de favoriser l'équité en matière d'emploi, et en vertu de l'article 5, il est tenu d'établir dans un plan ses objectifs et l'échéancier de leur mise en oeuvre. Or si cet employeur néglige d'observer les dispositions des articles 4 et 5, il ne sera nullement pénalisé. D'autre part, s'il n'envoie pas son rapport en conformité de l'article 6, il est passible d'une sanction mais cela ne fait rien pour renseigner le public.

Si ce projet de loi a pour objet non pas d'imposer l'équité en matière d'emploi, mais bien d'encourager les employeurs à l'appliquer de leur propre chef, c'est pour la bonne raison, je suppose, que la ministre espère que, en recueillant ces renseignements et en les rendant publics, le grand tribunal de l'opinion publique exercera des pressions sur les établissements visés pour qu'ils favorisent l'équité professionnelle. Toutefois, la juge Abella a très clairement expliqué que la promotion sociale laissée au bon vouloir des employeurs n'est pas une solution efficace, pas plus d'ailleurs que les programmes volontaires d'équité en matière d'emploi. Il nous faut un projet de loi qui soit efficace. Nous devons nous doter d'une mesure législative qui prévoit des sanctions contre ceux qui n'appliquent pas le principe de l'équité en matière d'emploi.

**Le président suppléant (M. Paproski):** La période des questions et des observations est à présent terminée. Reprenons le débat.

**M. Howard McCurdy (Windsor—Walkerville):** Monsieur le Président, encore une fois ce matin, nous avons eu droit à de beaux discours dont les auteurs prétendaient que le projet de loi favoriserait l'égalité en milieu de travail tel qu'énoncé dans son objet. On a déjà proposé un amendement qui aurait rendu la mesure un tant soit peu plus honnête, mais il a été rejeté. Il aurait permis de qualifier la mesure en disant qu'elle a pour objet de promouvoir l'égalité en milieu de travail. J'ignore pourquoi la ministre a attendu la fin du débat pour dire avec insistance que le projet de loi va donner des résultats auxquels nous ne pouvons même pas nous attendre. On a promis une mesure sur l'équité en matière d'emploi aux femmes, aux personnes handicapées, aux minorités et aux autochtones, mais ce projet de loi n'est qu'un écran de fumée. Il est censé satisfaire à leurs besoins, mais ce ne sera pas le cas, à tel point qu'il aurait pu tout aussi bien être imprimé avec de l'encre invisible ou écrit dans le sable.

Je me suis déjà demandé ce qui en est la cause: la stupidité ou la supercherie. J'espère qu'il s'agit d'un oubli, car ainsi le gouvernement peut revenir sur sa décision.

L'amendement à l'étude tend à renvoyer le projet de loi au comité pour qu'on réexamine les articles 3, 5 et 7. Bien sûr, ces

### *Équité en matière d'emploi*

articles vont au coeur du problème: allons-nous avoir une loi laissant toute discrétion à l'employeur en matière d'équité et le forçant à présenter des rapports, ou allons-nous avoir une loi qui l'oblige à favoriser l'équité en matière d'emploi, au risque de se voir imposer des sanctions s'il ne prend pas les mesures pour atteindre les objectifs clairement définis dans des délais prescrits?

En vertu de l'article 7, le gouvernement n'a qu'à compter les minorités, deux fois s'il le faut, pour déterminer quelles sociétés se conforment ou ne se conforment pas à la loi. Ce n'est vraiment pas suffisant. Nous voulons que l'article 7—y compris la sanction—s'applique non seulement à l'article 6, mais aussi aux articles 4 et 5. Autrement dit, nous voulons que la sanction soit imposée à toute société qui ne présente pas de rapport sur les exigences décrites aux articles 4, 5 et 6. Examinons ces articles.

• (1530)

En vertu de l'article 4, l'employeur, en consultation avec les représentants des employés, est tenu de mettre au point une procédure pour réaliser l'équité en matière d'emploi. Il faut qu'il prenne des mesures d'action positive, c'est-à-dire qu'il mette sur pied des méthodes, des structures et des systèmes afin d'éliminer tout déséquilibre dans l'emploi. L'article 4 a deux aspects intéressants. Premièrement, il n'exige pas qu'on consulte les membres des groupes désignés qui, manifestement, s'intéressent énormément aux moyens qu'on prendra. Ils veulent non seulement qu'on rétablisse une distribution équilibrée des groupes minoritaires parmi les employés de la corporation ou de la société, mais aussi qu'on corrige les pratiques d'embauche. Comme s'il ne s'agissait pas d'une omission assez importante pour constituer déjà une grave lacune, il y a également le fait qu'on ignore tout de la méthode que l'employeur est censé adopter, dans le cadre de ce processus consultatif. Personne—que ce soit les groupes désignés, ceux qui ont été consultés ou ceux qui sont chargés des méthodes d'embauche et de promotion—n'a à la connaître. J'ignore ce qu'on attend de l'article 4, si la méthode adoptée n'est connue de personne.

La situation est pire quand on se penche sur l'article 5. Il est raisonnable qu'il y ait des objectifs et un échéancier. On l'a répété à maintes reprises. J'ai déjà fait allusion à la nature particulière du projet de loi, alors qu'on sépare la méthode de l'objectif. Quoi qu'il en soit, à toutes fins utiles, la disposition en question fait en sorte que les objectifs et l'échéancier qui supposent le recours à certaines méthodes, demeureront eux-mêmes secrets. On les cachera à ceux qui s'y intéressent le plus. Manifestement, l'article 7 devrait s'appliquer aux articles 4 et 5 si cette mesure doit vraiment être un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Je vois que le secrétaire parlementaire a du mal à retenir un signe de tête affirmatif, tout simplement parce que je suis persuadé que, étant donné les consignes de parti, aussi peu judicieuses soient-elles, le bon sens l'emporte et a tendance à nous faire réagir même contre notre propre volonté.