

Équité en matière d'emploi

Le président suppléant (M. Charest): A mon avis, les non l'emportent.

Et plus de cinq députés s'étant levés:

Le président suppléant (M. Charest): Conformément à l'article 114(11) du Règlement, le vote inscrit sur cette motion est reporté.

Les motions nos 31A et 32A seront groupées pour les fins du débat, mais feront l'objet de votes distincts.

L'hon. Warren Allmand (Notre-Dame-de-Grâce—Lachine—Est) propose:

Motion n° 31A

Qu'on modifie le projet de loi C-62, à l'article 7, en retranchant les lignes 13 et 14, page 4, et en les remplaçant par ce qui suit:

«7. L'employeur qui ne se conforme pas commet une infraction et encourt.»

Motion n° 32A

Qu'on modifie le projet de loi C-62, à l'article 7, en retranchant les lignes 16 et 17, page 4, et en les remplaçant par ce qui suit:

«sommaire, une amende maximale de cinq cent mille dollars.»

- Monsieur le Président, c'est là la dernière occasion que j'aie de tenter de faire modifier le projet de loi. Je ne suis pas très heureux du résultat de mes efforts jusqu'ici, mais, comme chacun le sait, tant qu'il y a de la vie, il y a de l'espoir, et je poursuivrai donc mes efforts.

Dans sa forme actuelle, le projet de loi n'est qu'une déclaration de bonnes intentions. L'article 2, qui énonce l'objet de la mesure, semble vraiment admirable. Le projet de loi a, en effet, pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail, de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi, etc. L'article 4, qui est la principale disposition du projet de loi, dit, en bref, que l'employeur doit réaliser l'égalité en déterminant et en supprimant les règles et usages qui font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés, et en instaurant des usages et des règles positives afin de réaliser un certain équilibre dans la représentation de ces groupes dans les divers milieux de travail. Cependant, quand on en vient à l'article 7, qui traite des sanctions, on ne trouve qu'une amende en cas de non-production du rapport prévu à l'article 3, dans son actuelle forme affaiblie.

Permettez-moi de lire le texte de l'article 7:

L'employeur qui ne se conforme pas à l'article 6 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de cinquante mille dollars.

L'article 6 impose simplement aux employeurs de déclarer la composition de leur personnel. Comme je l'ai dit au comité, un employeur pourrait se conformer parfaitement aux dispositions du projet de loi en déclarant d'année en année le même personnel, sans en modifier le moins du monde la composition. Ainsi, il pourrait déclarer en 1986 qu'il emploie 100 personnes, dont cinq femmes, un représentant d'une minorité visible et un handicapé. Et il pourrait présenter le même rapport en 1987, 1988 et 1989, sans contrevenir le moins du monde aux dispositions du projet de loi. Il ne serait passible d'aucune sanction, sans pour autant avoir fait le moindre effort pour réaliser une plus grande égalité en matière d'emploi dans son entreprise. Aucune sanction n'est prévue si on ne fait rien en faveur de l'égalité, ou si on ne se conforme pas aux importantes obligations prévues à l'article 4.

La motion n° 31A prévoit que l'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions du projet de loi commet une infraction et encourt, sur déclaration sommaire de culpabilité, une amende maximale de \$50,000.

La motion suivante ferait passer ce maximum de \$50,000 à \$500,000 car, dans le cas des grandes entreprises relevant de la compétence fédérale, comme les chemins de fer et les compagnies de télécommunications, \$50,000 représentent un trop petit montant, qui passerait normalement par pertes et profits. Ces entreprises pourraient donc être tentées de faire abstraction des exigences de déclaration, puisqu'il leur coûterait vraisemblablement plus cher d'établir des rapports que de payer l'amende.

Bref, je propose que la sanction s'applique à toutes les dispositions du projet de loi et que l'amende maximale soit portée à \$500,000. Si le projet de loi ne contient aucune sanction pour la non-conformité aux dispositions de l'article 4, toute la mesure n'est qu'une farce et n'a plus aucun sens. Comme je l'ai fait remarquer, un employeur pourrait déclarer le même personnel d'année en année, sans jamais contrevenir à l'article 6 ni encourir la moindre amende.

Certains semblent croire qu'un employeur qui agirait ainsi s'exposerait, de la part de l'opinion publique, à des pressions qui le forceraient à modifier ses pratiques d'embauche. Ces gens pensent que de telles pressions seraient suffisantes pour amener des changements. La commission Abella qui avait déposé son rapport en 1984 avait révélé que les programmes facultatifs d'action positive ne sont pas efficaces et que nous ne pouvons pas compter sur l'opinion publique pour fléchir les employeurs qui ne croient pas à l'égalité en matière d'emploi.

Les expériences tentées dans le monde occidental révèlent toutes que les mesures volontaires d'égalité ne donnent pas de résultats. Je voudrais, une fois de plus, citer en substance les paroles d'un grand homme d'affaires américain: si des mesures volontaires pouvaient marcher, alors Moïse ne serait pas descendu du mont Sinaï avec dix commandements, mais avec dix directives, en nourrissant l'espoir que son peuple y obéirait de son plein gré.

M. Rodriguez: Ou avec dix projets de loi C-62.

M. Allmand: Exact. Il aurait pu descendre avec quelque chose du genre du projet de loi C-62, mais il ne l'a pas fait. Il a plutôt rapporté les dix commandements et nous savons tous quelles sanctions nous encourent en y désobéissant.

• (1640)

De toute façon, comment le gouvernement a-t-il pu croire qu'il pouvait imposer des obligations aux employeurs, à l'article 4 du projet de loi, sans prévoir de sanction contre ceux qui ne les respectent pas? C'est de la folie pure. Comme mon collègue le disait il y a quelques instants, il sera la risée de tout le pays. Il s'est donné beaucoup de mal pour rédiger un projet de loi qui crée des exigences et des obligations sans prévoir la moindre sanction pour les cas où elles ne seraient pas remplies. La ministre va peut-être vilipender ces employeurs à la Chambre, mais nous savons tous quelle sera la réaction de certaines grandes entreprises. Elles vont se moquer de la ministre qui sera la risée des deux camps. Comme l'a fait remarquer mon collègue de Windsor, les gens qui sont victimes de discrimination depuis des générations, eux, ne rient pas. Les handicapés,