

Initiatives ministérielles

Des voix: Oui.

Le vice-président: Que tous ceux qui s'y opposent veuillent bien dire non.

Des voix: Non.

Le vice-président: À mon avis, les non l'emportent.

Et plus de cinq députés s'étant levés:

Le vice-président: Le vote par appel nominal sur la motion est différé.

[Traduction]

Le cinquième groupe. Le député d'Edmonton-Sud-Ouest invoque le Règlement.

M. McClelland: Monsieur le Président, après avoir consulté les députés d'en face, les libéraux, ainsi que ceux du Bloc québécois et du Nouveau Parti démocratique, je puis dire qu'il y a consentement unanime pour proposer un sous-amendement qui a fait l'objet de consultations avec le gouvernement et améliorera mon amendement.

Les services du greffier ont déjà le sous-amendement en main. Je demande donc le consentement unanime pour remplacer ma motion par un nouveau texte.

Le Président: Y a-t-il consentement unanime pour accepter l'amendement?

Des voix: D'accord.

M. Ian McClelland (Edmonton-Sud-Ouest, Réf.) propose, du consentement unanime:

Qu'on modifie le projet de loi C-64, à l'article 25, par adjonction, après la ligne 24, page 18, de ce qui suit:

«(1.1) Dans le cas d'un manquement fondé en tout ou en partie sur une apparente sous-représentation au sein de son effectif des autochtones, des personnes handicapées ou des personnes qui font partie des minorités visibles, mesurée après l'analyse visée à l'alinéa 9(1)a), l'employeur peut, s'il croit que cette apparente sous-représentation est due au défaut des salariés qui pourraient faire partie du ou des groupes désignés en question de s'identifier, ou d'accepter de l'être, comme membres du groupe conformément au paragraphe 9(2), en informer l'agent d'application.

(1.2) Si l'employeur le convainc que le manquement est dû, en tout ou en partie, au défaut des salariés qui font partie du ou des groupes désignés en question de s'identifier, ou d'accepter de l'être, et qu'il a pris les mesures raisonnables pour réaliser l'équité en matière d'emploi, l'agent d'application en tient compte dans l'exercice des pouvoirs que lui confie le présent article.

(1.3) L'employeur ne peut, dans le but de convaincre l'agent d'application que le manquement est dû en tout ou en partie à ce défaut, identifier les salariés de son effectif qui, selon lui, font partie du groupe désigné et ne se sont pas identifiés ou n'ont pas accepté de l'être au titre du paragraphe 9(2).»

—Monsieur le Président, les milliers de Canadiens qui suivent les délibérations à la télévision auront constaté que, de temps en temps, nous gagnons notre sel.

L'amendement proposé tient au fait que nous vivons dans un pays qui applique un régime d'équité en matière d'emploi ou d'action positive. Étant donné que c'est aujourd'hui le premier débat qui porte vraiment sur ce projet de loi, je dois signaler aux centaines de milliers de Canadiens qui sont rivés au petit écran et se demandent ce qui se passe que le projet de loi C-64 porte sur l'action positive ou l'équité en matière d'emploi.

• (1600)

Équité en matière d'emploi est une expression créée par le juge Abella il y a une quinzaine d'années pour désigner l'action positive parce que certains Canadiens trouvaient que ce concept n'était pas très populaire chez nous. C'est ainsi que nous nous retrouvons avec l'équité en matière d'emploi.

Le projet de loi C-64 vise à élargir la portée de la promotion sociale dans les effectifs fédéraux de manière à englober toutes les personnes relevant du Conseil du Trésor et toute société privée comptant 100 employés ou plus qui fait des affaires avec le gouvernement du Canada.

À première vue, qui pourrait s'opposer à la notion de l'action positive ou de l'équité en matière d'emploi, sauf que, dans notre société, offrir un emploi ou tout autre avantage en fonction de la race ou d'un quota est une pratique fondamentalement discriminatoire.

En fait, l'un des premiers articles de la Charte des droits et libertés traite de la notion de l'égalité des Canadiens. Cet article est suivi toutefois d'un paragraphe où l'on dit que cette disposition s'applique à tous, exception faite des Canadiens membres de certains groupes désignés et à qui certains avantages peuvent être offerts aux dépens des autres Canadiens. Si cela ne figurait pas dans la Charte des droits et libertés, cet amendement ne serait certainement pas possible parce qu'il serait contraire à la Charte des droits et libertés.

Voilà le genre d'anomalies que nous devons chercher à comprendre et à contourner. La Charte des droits et libertés précise d'une part que ce genre de discrimination ne devrait pas exister dans notre société, mais d'autre part, on nous dit qu'on va permettre cette forme de discrimination. Ce qui fait que nous nous retrouvons avec des lois sur l'action positive. Nous sommes aux prises avec un système qui permet à certaines personnes d'obtenir une promotion, un emploi ou un avantage quelconque, en fonction d'un quota.

Comme le savent les députés, le débat d'aujourd'hui porte sur les amendements qui sont proposés. Nous sommes censés nous en tenir à l'amendement à l'étude. L'amendement dont il est ici question traite des responsabilités de l'agent d'application.

Nous vivons dans un pays désormais assujéti à l'équité en matière d'emploi ou à l'action positive. Cela signifie que, un bon