

*Équité en matière d'emploi*

droits de la personne possède plus de ressources qu'autrefois, celles-ci ne lui ont jamais permis de s'occuper de cette question. Un changement systémique s'impose donc, et ce n'est pas ce projet de loi qui va nous l'apporter, loin de là.

Il est certainement beaucoup plus logique, pour une société qui relève de la compétence fédérale ou qui fait des affaires avec le gouvernement, de signer un contrat d'équité en matière d'emploi, qui lui impose une politique d'équité, et de prendre des mesures pratiques pour l'appliquer dans toute son organisation avec des objectifs, un plan de mise en oeuvre et un échéancier. De cette façon, les femmes et les membres des minorités auront accès à des emplois lorsqu'il se présentera une vacance et à des promotions lorsqu'ils y seront admissibles. Il est naïf de croire que les compagnies qui ont de longues traditions et des attitudes bien ancrées—personne n'est différent—changeront leurs modes de dotation et de promotion et leurs attitudes, souvent patriarcales, sans qu'elles y soient obligées par la loi. Il doit y avoir des sanctions pour les banques ou les compagnies de chemins de fer, de téléphone ou d'aviation, pour toutes les sociétés de ressort fédéral qui ne respectent pas la loi. Pourtant, ce projet exige seulement qu'elles présentent un rapport en temps opportun. Beaucoup de modifications sont nécessaires.

● (1620)

La ministre nous dit qu'elle frappera un grand coup à la porte des employeurs qui ne réalisent aucun progrès. Je lui souhaite bonne chance, car elle devra frapper beaucoup dans deux ou trois ans, justement à l'époque où elle fera du porte à porte dans sa circonscription.

Je ne suis pas sûre que la simple persuasion donnera beaucoup de résultats. Les libéraux ont prouvé que cela ne produira absolument aucun résultat parce que nous avons vu sous le gouvernement antérieur que les programmes d'action positive volontaire ne donnent rien.

Selon moi, la plupart des gestionnaires dans les petites et grandes entreprises préféreraient sans doute que la loi les oblige à avoir des programmes pour assurer l'équité en matière d'emploi afin de pouvoir bien faire comprendre à leur conseil d'administration et à leur personnel que, d'après la loi, ils sont obligés de recruter plus de femmes, d'autochtones, d'handicapés et de membres de minorités visibles chaque fois qu'il y a un poste vacant.

Mon collègue, le député de Yorkton—Melville (M. Nystrom), a parlé avec éloquence des revendications des groupes cibles qui ont signalé à l'unanimité que ce projet de loi n'atteindra pas son objectif pour ce qui est d'assurer l'équité en matière d'emploi. Ils ont formulé bien des recommandations pour améliorer le projet de loi, mais bon nombre des modifications proposées ont été rejetées par le gouvernement. Les groupes cibles ont bien insisté sur la nécessité de prévoir davantage de mécanismes pour faire respecter le principe de l'équité en matière d'emploi.

L'organisme *Urban Alliance on Race Relations* a mentionné cinq choses qui ne sont pas prévues dans le projet de loi. D'abord, il devrait exister un organisme central d'établissement des normes d'application pour les quatre secteurs, c'est-à-dire les ministères, les sociétés de la Couronne, les entrepreneurs et les entreprises régies par le gouvernement fédéral, et cet organisme devrait être autorisé à définir les exigences de

programme, à établir les normes pour les objectifs et les programmes, à analyser les données sur la main-d'oeuvre et à porter des plaintes ou à tenter des poursuites devant les tribunaux.

Deuxièmement, il devrait y avoir des programmes obligatoires pour les quatre secteurs plutôt que des programmes volontaires et des rapports obligatoires.

Troisièmement, le projet de loi devrait prévoir l'obligation contractuelle au lieu d'engagements indéfinis comme suppose le projet de loi pour tous les entrepreneurs du gouvernement qui ont plus de 50 employés et des contrats du gouvernement de \$200,000 ou plus par année.

Quatrièmement, l'application du principe d'un traitement égal pour un travail d'égale valeur devrait être une condition pour l'obtention des contrats.

Cinquièmement, les programmes d'action positive devraient être une condition à l'obtention de tout prêt, subvention ou argent octroyé dans le cadre d'une entente de partage des frais. Cette condition devrait s'appliquer à bien plus d'employeurs sur lesquels le gouvernement fédéral peut exercer une certaine influence.

Bon nombre de groupes syndicaux, y compris le CTC, ont insisté sur la nécessité de faire porter les négociations collectives sur l'équité en matière d'emploi.

J'ai déjà signalé que la juge Abella avait bien insisté sur la nécessité de mettre sur pied des garderies et d'instaurer des programmes de formation appropriés pour les femmes si nous voulons qu'elles aient un jour l'équité en matière d'emploi. Le gouvernement n'a pas tenu compte de cette recommandation non plus.

Le député de Winnipeg—Fort Garry m'a paru quelque peu hostile quand j'ai interrompu son discours. Toutefois, je suis persuadée qu'il a négligé d'expliquer de manière convaincante pourquoi son gouvernement libéral et lui-même n'avaient pas présenté de mesure législative visant à réaliser véritablement l'égalité en matière d'emploi. À l'époque où il était ministre de l'emploi et de l'immigration, il avait parlé de rendre obligatoire la promotion sociale. Toutefois, sans doute après en avoir discuté avec le cabinet et son chef, le premier ministre, et après avoir sans doute subi de très fortes pressions du secteur des affaires, il a changé d'avis et a préféré laisser aux entreprises le soin d'appliquer ces programmes. L'obligation contractuelle n'a pas été imposée.

En outre, les programmes de promotion sociale n'ont été mis en oeuvre que dans trois ministères de l'État. La chose est insensée, car beaucoup de gens faisant partie des groupes cibles souhaitaient obtenir des emplois dans d'autres ministères.

Pourquoi l'égalité en matière d'emploi est-elle si difficile à obtenir? Je n'arrive pas à comprendre comment le gouvernement a si bien réussi à imposer le programme de bilinguisme dans la Fonction publique. Ce programme a été mis en oeuvre avec succès dans les divers ministères fédéraux. Pourtant, ce même gouvernement n'a pas réussi à concrétiser l'égalité professionnelle pour les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les handicapés.

Avant de terminer, je voudrais proposer au nom de mon parti l'amendement suivant:

Que l'on modifie l'amendement en ajoutant le numéro 4 après le numéro 3.