

Équité en matière d'emploi

L'article 6 oblige simplement les employeurs à présenter certains renseignements au sujet de leur établissement. L'article 7, en vertu duquel sera imposée la sanction, ne s'applique pas à l'article 4 qui énonce l'obligation de favoriser l'équité en matière d'emploi, et ne touche pas l'article 5 qui oblige l'employeur à préparer des plans d'action établissant ses objectifs et l'échéancier de mise en oeuvre. Tout le monde voudrait bien savoir pourquoi l'article relatif aux sanctions ne s'applique qu'à l'article 6, concernant les rapports, et non pas aux articles 4 et 5 qui sont les plus importants du projet de loi. Si le gouvernement et la ministre croyaient vraiment à une action positive et à une équité en matière d'emploi qui puisse vraiment être appliquée, ils n'auraient qu'à modifier l'article 7 pour qu'il se lise comme suit: «L'employeur qui ne se conforme pas aux articles 4, 5 et 6 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de \$50,000».

Nous avons essayé de porter ce montant de \$50,000 à \$500,000 car pour beaucoup de grandes entreprises relevant du domaine fédéral, \$50,000, c'est un véritable cadeau. Cela coûterait moins cher à des entreprises comme Bell Téléphone ou la Banque Royale du Canada de payer \$50,000 tous les ans que de réaliser l'égalité en matière d'emploi. Au comité, nous avons appuyé un amendement proposé par le député de Yorkton—Melville (M. Nystrom) et prévoyant une amende pour les employeurs qui ne se conformeraient pas aux articles 4, 5 et 6. Cela aurait transformé ce projet de loi en une excellente mesure. J'ai aussi proposé un amendement visant à porter le montant maximum de l'amende à \$500,000, mais le gouvernement l'a aussi rejeté.

J'ai rapidement rappelé ce que d'autres groupes avaient déclaré à propos de ce projet de loi. J'ai parlé du communiqué de presse publié aujourd'hui par les handicapés. J'ai aussi un communiqué de presse sur ce projet de loi publié par le Canadian Ethnocultural Council. Voici ce qu'il déclare notamment:

La mesure législative visant les minorités visibles ainsi que les femmes, les autochtones et les handicapés, n'oblige pas les employeurs régis par le gouvernement fédéral à avoir des programmes d'équité d'emploi, et ne leur donne pas non plus la moindre directive à suivre. De plus, en l'absence de tout mécanisme ou de toute agence pour l'emploi, ce sont les organisations bénévoles avec des budgets minimes qui seront obligées de faire le véritable travail de contrôle.

On s'est dans une certaine mesure occupé de cet aspect de la question, et j'y reviendrai dans un instant. Le communiqué de presse précise ensuite que ce projet de loi est inacceptable.

L'*Urban Alliance on Race Relations* a fait une enquête dans la région de Toronto et constaté, comme le relate un article paru dans le *Globe and Mail*, que le sectarisme, les préjugés et la discrimination à l'encontre des minorités visibles étaient largement répandus et profondément ancrés dans les politiques et les pratiques des petites et grosses entreprises du marché du travail du grand Toronto. Un peu plus de la moitié des cadres de direction qui ont participé à cette étude ont eu des commentaires négatifs à faire sur les minorités raciales. Seuls 9 p. 100 des 199 gros employeurs, avec tous plus de 50 employés, se sont fermement déclarés favorables à l'égalité raciale. A titre d'exemple, 28 p. 100 des employeurs ont dit qu'ils estimaient que les non-Blancs dans l'ensemble n'étaient pas aussi aptes que les Blancs à répondre aux critères requis pour un emploi. C'est une partie du problème.

Si vous regardez les témoignages présentés au comité législatif qui a étudié ce projet de loi, vous constaterez qu'aucun des témoins ou des groupes qui ont comparu et représenté les prétendus bénéficiaires de ce projet de loi ne s'est déclaré favorable à ce projet. Si la ministre et le secrétaire parlementaire ne veulent pas croire les députés de l'opposition parce qu'ils estiment que nous avons une opinion tendancieuse, bien que nous essayions de nous en abstenir, nous leur demandons de bien vouloir écouter les handicapés, les autochtones et les minorités visibles. Qu'ils les écoutent au lieu de nous. Nous nous faisons simplement leurs porte-parole parce qu'ils ne sont pas assez nombreux dans cette Chambre. Si le gouvernement les écoute, il pourra peut-être rédiger une mesure valable.

Le projet de loi exige uniquement qu'un rapport d'information sur l'équité en matière d'emploi soit soumis au ministre et à la Commission canadienne des droits de la personne. Il y aura une sanction si ce rapport n'est pas présenté, mais aucune sanction pour les employeurs qui ne feront aucun effort pour réaliser l'équité en matière d'emploi prévue à l'article 4 du projet de loi. Par exemple, un employeur avec 100 employés pourra présenter une année un rapport disant qu'il a 100 employés dont une femme, cinq représentants de minorités visibles, et aucun autochtone. Son entreprise ne veut pas avoir une amende de \$50,000 en vertu de l'article 7, donc elle présente ce rapport. L'année suivante, elle fait de nouveau un rapport disant qu'il y a 100 employés dont une femme, cinq représentants de minorités visibles et aucun handicapé ou autochtone. L'entreprise continue à présenter le même rapport chaque année, et n'est jamais sanctionnée parce qu'elle fait son rapport comme l'exige la loi. Malheureusement, pendant ce temps, elle ne fait aucun progrès en matière de réalisation de l'équité. Elle ne met pas en place de plans d'action positive, et il n'y a aucune sanction.

● (1200)

Les informations recueillies en vertu de ce projet de loi sont transmises à la Commission canadienne des droits de la personne qui pourra faire respecter les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cas des entreprises qui seront suspectées de pratiquer la discrimination. La Commission ne pourra toutefois pas faire exécuter l'article 4 du projet de loi qui exige la réalisation de programmes d'action positive et la prise de mesures visant à rectifier un déséquilibre dans un secteur donné de la population active.

En décembre dernier, la Cour fédérale du Canada a tranché que la Loi canadienne sur les droits de la personne autorisait la prévention mais non les rectifications comme le quota de recrutement de 25 p. 100 d'éléments féminins imposé à CN Rail l'année précédente. Selon la cour fédérale, la Loi canadienne sur les droits de la personne peut être invoquée quand il y a discrimination, mais ne peut l'être pour lutter contre la discrimination, par des programmes d'action positive par exemple. Le projet à l'étude était censé remédier à cette lacune mais il ne le pourra pas, faute de dispositions vigoureuses.

Les conseillers juridiques de la Commission canadienne des droits de la personne ont soutenu devant le comité que certaines dispositions de la Loi sur les droits de la personne pourraient favoriser l'application de la présente mesure. Ils m'ont cité différentes dispositions. Étant moi-même avocat, j'ai tenté de