

*Équité en matière d'emploi*

L'article 5 figure dans le projet de loi depuis l'étape de l'étude au comité. Il oblige les employeurs à dresser des plans de mise en oeuvre ayant des objectifs et des échéanciers pour la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Toutefois, si les plans de mise en oeuvre ne sont pas préparés conformément à l'article 5, aucune sanction n'est infligée.

A l'étape de l'étude au comité et à l'étape du rapport à la Chambre, nous avons tenté de faire modifier l'article 7, afin que la sanction prévue à cet article s'applique non seulement aux employeurs qui ne se conforment pas à l'article 6, mais encore à ceux qui contreviennent aux articles 4 et 5. Si cette clause de pénalisation s'appliquait aux employeurs qui ne se conforment pas aux articles 4, 5 et 6, je crois alors que le projet de loi serait valable, exécutoire et aurait des effets positifs pour les groupes visés. Par conséquent, ma collègue de Hamilton-Est a proposé que le projet de loi soit renvoyé de nouveau au comité pour qu'il réexamine l'article 7, pour que des témoins aient encore la possibilité de persuader le gouvernement que cette disposition devrait s'appliquer aux articles 4, 5 et 6. Nous espérons encore que de telles initiatives seront prises.

La députée a également proposé que le comité réexamine les articles 3 et 5.

L'article 3 est un article de définitions. Il définit comme employeur quiconque emploie au moins 100 salariés. Nous avons dit à maintes reprises que ce seuil de 100 salariés était trop haut, parce qu'il exclut beaucoup d'entreprises canadiennes relevant de la compétence fédérale qui ont moins de 100 salariés.

J'ai signalé ce matin que la législation américaine d'action positive s'applique à toutes les entreprises comptant au moins 15 salariés. J'ai cherché à amender le projet de loi au comité pour abaisser le seuil à 25 salariés, ce qui ne va pas aussi loin que la législation américaine. Des témoins venus au comité ont affirmé que ce seuil de 25 salariés était un chiffre raisonnable pour apprécier l'action positive ou l'équité en matière d'emploi. Mais le gouvernement et le secrétaire parlementaire ont fait la sourde oreille à tous les arguments, refusant de renoncer au seuil de 100 salariés.

En fait, cette prescription ne concorde même pas avec la législation canadienne du travail, puisque le Code canadien du travail considère comme employeur quiconque emploie au moins 5 salariés. Nous trouvons inadmissible que la définition saute d'un coup à 100 salariés dans le projet de loi. Si ce projet est renvoyé de nouveau au comité, nous espérons que des témoins représentant les groupes cibles et les autres convaincront le gouvernement que le chiffre de 100 est trop élevé. L'autre partie de l'article qui demande à être amendée, comme nous avons cherché à le faire, c'est celle qui soustrait le personnel fédéral à l'application de ce texte. Là encore nous avons soutenu que les directives du Conseil du Trésor n'étaient pas suffisantes. Si l'on veut avoir une loi applicable au secteur privé pour l'action positive en faveur de l'équité en matière d'emploi, il faut au moins que cette loi s'applique au personnel fédéral. Il serait illogique et contradictoire d'imposer une loi au secteur privé si le secteur public y est soustrait et admis au régime des directives et des décrets du conseil, qui peuvent être modifiés n'importe quand sans préavis ni renvoi à la Chambre des communes.

• (1510)

La raison d'en revenir à l'article 5 du projet de loi, c'est que cet article 5 est un article nouveau qui avait fait l'accord au comité, ce qui montre qu'à l'occasion le gouvernement sait s'incliner devant les arguments présentés et accepter des amendements proposés. J'imagine que cette fois-là les ministériels ont écouté attentivement et qu'ils ont compris la justesse des arguments invoqués. Ils ont accepté un amendement qui exige des employeurs qu'ils établissent des plans d'action, assortis d'objectifs et de buts, pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi. Cela était bien. Mais ils ont ensuite ajouté un deuxième paragraphe à ce nouvel article 5, qui dit que ces nouveaux plans d'action doivent être conservés au siège social de l'employeur, où qu'il puisse se trouver au Canada, et qu'ils doivent y être gardés pendant trois ans. En d'autres termes, il n'y a aucune obligation de communiquer ces plans d'action concernant les objectifs et les buts au personnel de l'entreprise, aux groupes cibles, aux handicapés, aux autochtones, aux groupes féminins ou aux minorités visibles. Il n'y avait aucune obligation d'informer ces employés du plan d'action, ni de communiquer celui-ci à la Commission canadienne des droits de la personne, qui est censée contribuer à faire appliquer ce projet de loi.

Nous avons essayé déjà de faire supprimer le paragraphe qui prévoit que l'employeur conserve le plan d'action à sa principale place d'affaires, où qu'elle soit, au Canada et de le remplacer par un article qui stipulerait que le plan d'action doit être communiqué aux employés des entreprises intéressées, à la Commission canadienne des droits de la personne et aux représentants des groupes désignés qui doivent bénéficier de ce projet de loi.

J'ai consacré pas mal de temps ce matin à expliquer pourquoi ce projet de loi est insuffisant, non seulement à mon avis et de l'avis de mon parti, mais aussi de l'avis de nombreuses associations qui ont comparu devant le comité parlementaire. Elles ont toutes jugé que le projet de loi était inacceptable à moins qu'on y apporte des modifications substantielles. Cela n'a pas été fait. Le projet de loi est encore plus emphatique qu'efficace. Il ne contribuera pas vraiment à faire mettre en oeuvre des programmes obligatoires d'équité en matière d'emploi. Il ne sera pas efficace. Tous les groupes indépendants qui l'ont examiné en sont venus à la même conclusion.

La ministre a dit ce matin qu'elle voulait que les choses changent et que ce projet de loi allait y contribuer. Personne ne la croit lorsqu'elle dit cela. Si elle apportait quelques simples modifications au projet de loi, sa crédibilité y gagnerait peut-être, mais elle a beau dire que le projet de loi va faire ceci ou cela, quand on y regarde de près, on se rend bien compte que ce n'est pas vrai. Elle croit peut-être que personne ne va lire le projet de loi, qu'on va se contenter d'écouter ses discours et ceux de ses collègues et qu'on va la croire lorsqu'elle dit que ce projet de loi va assurer l'équité en matière d'emploi. Il ne fera rien de tel. Pour cela, il lui faut être encore modifié.

Je souhaiterais que le gouvernement, pour une fois, écoute non seulement les députés, mais également les représentants de ces groupes désignés et permette le renvoi du projet de loi au comité pour que l'on étudie ces articles plus à fond. Je suis persuadé que, si le gouvernement autorisait ce renvoi au comité où l'on entendrait de nouveaux témoins, le comité