

Cette proposition me paraît logique. Puisque le projet de loi exige un plan de mise en oeuvre et un échéancier, que ces documents soient au moins communiqués aux employés concernés ainsi qu'à la Commission des droits de la personne qui doit veiller à son exécution. C'est tout ce qu'exige cet amendement. Je ne peux comprendre la réticence du gouvernement à ce sujet. La seule explication possible est qu'il a voulu plaire aux nombreux témoins représentant les groupes cibles qui désiraient un projet de loi plus énergique et il a finalement admis la nécessité d'un plan d'action comportant des objectifs et des échéances mais, d'un autre côté, il n'a pas voulu déplaire aux employeurs et il n'a donc pas exigé que ces plans d'action soient distribués.

Aux termes de mon amendement, ces plans d'action doivent être disponibles et doivent être communiqués aux employés pour leur permettre de juger de l'efficacité du plan d'action. La Commission canadienne des droits de la personne doit aussi pouvoir les consulter puisqu'elle a le pouvoir de les appliquer en vertu des amendements proposés par le gouvernement. Malheureusement, la loi ne prévoit pas beaucoup de sanctions que la Commission canadienne des droits pourrait utiliser. Cependant, pour pouvoir appliquer ces plans d'action, la Commission devrait, au moins, y avoir accès pour les examiner et les commenter. Tel est le but de cet amendement. Je ne peux imaginer aucune raison logique pour laquelle le gouvernement pourrait contester cet amendement. Je demande au gouvernement de l'étudier en toute objectivité et de l'accepter.

M. Lorne Nystrom (Yorkton—Melville): Monsieur le Président, j'appuie l'amendement tout à fait raisonnable qu'a proposé mon ami libéral. Je suis certain que le secrétaire parlementaire l'acceptera avec enthousiasme.

Quand ce projet de loi a été présenté, il ne parlait nullement de plans d'action. Après bien des audiences et l'audition de bien des témoins, la ministre a présenté une modification en vue d'inclure un plan d'action. Nous avons donc fait des progrès puisque le projet de loi prévoit maintenant un plan d'action. Cependant, ce plan d'action restera essentiellement secret parce qu'il ne pourra pas être vu par les employés, les centres d'emploi ou même la Commission des droits de la personne.

A quoi bon un plan d'action s'il reste enfermé dans le coffre-fort de l'employeur et que personne ne le voit? Cette disposition est bien étonnante, surtout que les conservateurs ont prôné l'importance de l'accès à l'information et de la transparence pendant la campagne électorale.

Je voudrais lire au ministre d'État chargé de la Commission canadienne du blé (M. Mayer) l'article du projet de loi C-62 qui stipule qu'un plan d'action doit être élaboré par l'employeur, mais qu'il doit rester secret. Voici ce que dit l'article 5(2) du projet de loi:

L'employeur doit, au moins durant les trois ans qui suivent la dernière année pour laquelle le plan visé au paragraphe (1) a été élaboré, garder une copie de ce plan à sa principale place d'affaires au Canada.

Équité en matière d'emploi

Je trouve bien étrange que ce plan d'action reste entièrement secret dans un état démocratique au XXe siècle.

Bien des témoins ont dit qu'il fallait des plans d'action et que ceux-ci devraient être rendus publics. Tous les témoins l'ont reconnu. Notre parti a aussi proposé au comité un amendement semblable à celui dont la Chambre est saisie en ce moment. Nous avons dit qu'une copie du plan devait être déposée auprès des Centres d'emploi du Canada, de la Commission canadienne des droits de la personne et qu'une copie devait être affichée en permanence à chacun des lieux de travail de l'employeur. Ces requêtes me semblent tout à fait raisonnables. C'est peut-être un point sur lequel tous les partis pourraient s'entendre à l'étape du rapport, à la Chambre.

Comme preuve supplémentaire, je voudrais citer les paroles d'un distingué ancien député, Gordon Fairweather, qui préside aujourd'hui la Commission canadienne des droits de la personne. J'ai ici les notes dont il s'est servi pour le discours qu'il a prononcé le 4 février, à la conférence internationale, à l'hôtel Westin.

Je cite:

Pour revenir à mon exemple, nous exercerions les pouvoirs d'enquête de la Commission canadienne des droits de la personne pour découvrir pourquoi les femmes sont sous-représentées et comment il est remédié à la situation. Nous procéderions à des entrevues et examinerions les documents pertinents, y compris la documentation d'un autre ordre que prévoit la Loi sur l'équité en matière d'emploi: les plans de mise en oeuvre que les employeurs sont appelés à préparer afin d'assurer aux groupes-cibles une représentation équitable en milieu de travail.

Nous constaterions peut-être que les femmes postulaient ces emplois . . .

Il dit ensuite ceci:

Dans ces cas-ci et dans d'autres cas analogues, la plainte serait superflue. J'insiste par conséquent sur le fait que la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne vous oblige pas à nous révéler vos plans d'action. La contrainte légale vient de la Loi canadienne sur les droits de la personne, après une plainte. Je crois qu'il vous serait aussi utile qu'à nous de nous révéler vos plans officieusement, sur demande, avant l'étape de la plainte, car cela nous éviterait des plaintes inutiles.

M. Fairweather, commissaire en chef de la Commission canadienne des droits de la personne prétend qu'il apprécierait que ces plans d'action soient révélés publiquement ou du moins qu'ils soient exposés à la Commission canadienne des droits de la personne.

Voici une autre déclaration de M. Fairweather au sujet de la publication des plans d'action:

Étant donné qu'ils sont du domaine public, les rapports déposés aux termes de la Loi sur l'équité professionnelle feraient partie de ce jugement. C'est à cette étape qu'un examen sommaire des plans d'action nous permettrait d'éliminer les griefs inutiles.

Il répète qu'il est nécessaire d'examiner le plan d'action.

J'appuie cet amendement parce que ces plans d'action deviendraient publics et la Commission des droits de la personne pourrait les examiner. Les plans d'action devraient être publics de sorte que les employés d'une industrie donnée puissent les consulter et que tous les centres de main-d'oeuvre du Canada en connaissent la teneur.