

Initiatives ministérielles

Cependant, elles ne chercheront pas à créer ce que vise la modification qu'a proposée le député, à savoir, une sorte de régime de cogestion qui, de par sa nature même, conduirait à des dissensions entre les employeurs et les employés, qui ont des responsabilités différentes à assumer. Il y aurait alors confusion totale entre les rôles que jouent les deux parties, et l'atmosphère de coopération et de collaboration serait remplacée par un climat de méfiance, alors qu'il est très important que les parties établies entre elles de saines relations de travail.

[Français]

Je remercie l'honorable député de sa contribution à ce débat, et je regrette fortement, pour les raisons que je viens d'avancer, mais je ne peux appuyer la motion n° 7.

[Traduction]

Mme Roseanne Skoke (Central Nova, Lib.): Monsieur le Président, c'est un privilège pour moi de parler à la Chambre, aujourd'hui, de la motion n° 7 du député d'Hochelaga—Maison-neuve.

Le gouvernement apprécie la contribution du député au sujet du projet de loi C-64. Cependant, nous craignons que sa motion ne nuise à l'administration de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Sous sa forme actuelle, si elle était adoptée, cette motion établirait fondamentalement un système de cogestion employeur-employés en vertu de la loi.

Les députés du Bloc ont soulevé cette question au comité et le gouvernement a été suffisamment souple pour l'examiner comme il se doit. Cependant, l'adoption de cette motion pourrait fort bien avoir des répercussions négatives sur la façon dont le programme d'équité en matière d'emploi est administré. La responsabilité doit être claire à cet égard.

• (1545)

Quoi qu'il en soit, je m'empresse d'ajouter que le projet de loi dont nous sommes saisis n'a pas pour objectif de créer des situations où la direction impose l'équité en matière d'emploi aux travailleurs sans obtenir leur avis. Ce n'est absolument pas le but visé. Au contraire, la loi actuelle encourage et exige des consultations productives entre l'employeur et les représentants des employés. Comme je l'ai dit précédemment, le gouvernement apprécie les suggestions constructives. C'est pourquoi nous avons écouté attentivement et accepté les recommandations qu'on a formulées au comité.

Ainsi, à la suite de ces recommandations, le projet de loi C-64 exige maintenant une certaine collaboration entre l'employeur et les représentants des employés lorsqu'il s'agit de préparer, de mettre en oeuvre et de réviser les plans d'équité en matière d'emploi.

Cependant, ce qui est fondamental, c'est qu'il s'agit de collaboration et non de cogestion. C'est l'employeur qui doit avoir la responsabilité, en fin de compte, de prendre la décision finale. Après tout, c'est lui qui est tenu de rendre des comptes à la commission au sujet de la mise en oeuvre de la loi. Les députés

reconnaissent, sans aucun doute, que la personne responsable d'une mesure doit avoir le dernier mot.

Le gouvernement essaie d'envoyer un message clair dans le cas présent. Pour que l'équité en matière d'emploi soit équitable et efficace, nous sommes conscients du fait que la direction et les syndicats doivent collaborer à la mise en oeuvre de ses principes. Là encore, on met l'accent sur la même chose que lorsque le gouvernement traite avec d'autres gouvernements, le secteur privé, les organisations communautaires, etc. Je veux parler de la notion de partenariat, d'un effort productif par toutes les parties intéressées pour parvenir au même objectif. C'est exactement ce qui est ressorti des travaux du comité au sujet de cette question, c'est-à-dire qu'on est en faveur de la collaboration et non de la cogestion.

Je voudrais rappeler au député que l'adoption de cette motion n'est pas aussi simple qu'il pourrait le penser. Elle aurait des répercussions très larges, car la loi ne renferme aucune disposition donnant à un tribunal le pouvoir d'émettre des ordonnances contre un agent négociateur. En d'autres termes, c'est de collaboration qu'il s'agit. Les deux parties travaillent ensemble pour réaliser volontairement un objectif commun. L'expression «collaboration imposée» est un oxymoron et l'expérience montre qu'elle conduit à des relations improductives.

La direction doit avoir la responsabilité finale en ce qui concerne ses obligations en vertu du projet de loi C-64. C'est elle qui doit rendre des comptes à la commission si elle ne respecte pas ses obligations aux termes de la loi. Il est inacceptable qu'un employeur soit tenu responsable, mais qu'en fin de compte, il n'ait pas les pouvoirs voulus pour assumer cette responsabilité.

Par le projet de loi C-64, le gouvernement n'entend pas modifier en profondeur le cadre des relations de travail. Ce n'est pas l'objet de la mesure dont la Chambre est saisie. Son but consiste plutôt à favoriser l'égalité sur les lieux de travail au Canada. Tous les Canadiens devraient être fiers d'une telle mesure. L'adoption du projet de loi C-64 signifie que le principe de l'égalité de tous les Canadiens sera inscrit dans la loi. Il sera donc plus facile d'établir des règles de jeu équitables pour tous les membres des groupes désignés, en particulier, les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Le projet de loi C-64 permet aussi au gouvernement de remplir un engagement qu'il a pris avant les élections et de raffermir la Loi sur l'équité en matière d'emploi actuellement en vigueur, en étendant la protection à presque tous les fonctionnaires. Les députés reconnaîtront aussi que l'équité exige que tous les Canadiens aient l'accès qu'ils doivent avoir à des possibilités d'emploi. Nous devons donc mettre en oeuvre ce projet de loi de telle manière qu'il favorise la collaboration et la bonne volonté des employeurs autant que des employés.

Nous remercions le député de sa participation. Toutefois, le gouvernement est d'avis que le projet de loi insiste suffisamment sur la collaboration. Nous ne sommes pas disposés à aller vers la cogestion. C'est pourquoi je m'oppose à la motion n° 7 du député.