

*Équité en matière d'emploi*

Voyons un peu le genre de données qui doivent figurer dans les rapports. En premier lieu, il faudrait signaler la nature du secteur industriel, le nombre d'employés et le nombre des employés appartenant au groupe cible. En deuxième lieu, viendrait une description des groupes professionnels en milieu de travail et du nombre de groupes cibles dans chaque catégorie professionnelle. En troisième lieu, figureraient les échelles de salaire et le nombre de personnes des groupes cibles pour chaque échelle. Quatrièmement, il y aurait le nombre de salariés embauchés, promus et licenciés, et le nombre de personnes appartenant aux groupes cibles figurant dans chacun de ces cas. Les groupes cibles ont dit à quiconque voulait les entendre, à quiconque en tout cas désirait qu'on agisse vraiment, et au comité législatif chargé d'examiner le projet de loi C-62, que les entreprises devaient être contraintes d'établir des plans d'action assortis d'objectifs et d'échéanciers et exposant la façon dont ils allaient abolir les usages discriminatoires et adopter les méthodes positives nécessaires pour réaliser l'équité en matière d'emploi.

Le projet de loi initial ne prévoyait pas de plans d'action. Le ministre a même soutenu au comité qu'un plan d'action pour réaliser l'équité allait de soi dans les sociétés. Le gouvernement a fini par présenter au comité un amendement obligeant les sociétés à arrêter des plans d'action assortis d'objectifs et d'échéanciers. Mais ces plans d'action vont demeurer absolument confidentiels. Comme divers députés l'ont dit, les plans peuvent demeurer sous clé dans les bureaux de personnel, bien à l'abri de tout regard inquisiteur.

Pourquoi faudrait-il que les plans d'action restent secrets? Et qu'en est-il des employés mécontents ou des membres d'un groupe cible qui pensent qu'une société n'applique pas l'intention des législateurs? Sans donner d'avis sur la validité de mon exemple, le gouvernement doit savoir qu'un groupe de femmes a accusé le réseau ferré du CN de ne vouloir embaucher les femmes que pour des postes d'employés de bureau. Le groupe l'a accusé de ne pas vouloir embaucher les femmes pour remplir des fonctions non traditionnelles comme les emplois d'atelier d'entretien à Montréal, Moncton, Winnipeg ou ailleurs. Je poursuis de mémoire; la Commission canadienne des droits de l'homme a statué que l'accusation était fondée. Si le plan d'action reste secret, comment les salariés ou les candidats vont-ils savoir ce qui se passe?

J'ai eu l'agréable surprise il y a quelques semaines, en visitant la succursale de la banque où j'ai mon compte à Winnipeg, de voir une personne noire à un guichet de caisse. Je n'en avais jamais vu. A Winnipeg, qui compte une importante population d'autochtones, je n'en avais pas encore vu une dans une succursale de banque. S'il y en a, elles sont certainement très peu nombreuses. Comment le gouvernement du Canada ou les membres de la collectivité autochtone de Winnipeg vont-ils savoir que les banques ont des plans d'action et s'ils vont donner des résultats, si les banques sont autorisées à les tenir secrets?

Il n'y a pas de peine pour non-production d'un plan d'action, même insuffisant. Le NPD a cherché à faire ajouter des peines à l'article 7, mais sans succès. Le gouvernement a refusé de le faire. Nous avons également présenté des motions pour obliger les employeurs à faire tenir leur plan d'action à la Commission canadienne des droits de l'homme et à les afficher sur les lieux de travail. Elles n'ont pas été acceptées. Nous ne demandons

pas que ces plans d'action soient soumis à l'approbation de la Commission canadienne des droits de l'homme. Nous disons simplement qu'il serait utile que les sociétés soient tenues de publier les plans, si nous voulons essayer d'atteindre les objectifs du projet de loi.

Il n'est pas inutile de répéter que dans un discours fait en février de cette année, Gordon Fairweather, président de la Commission canadienne des droits de l'homme, a dit à maintes reprises aux entreprises qu'elles auraient intérêt à communiquer sur demande leurs plans d'action à la Commission, même si elles n'y sont pas tenues par le projet de loi C-62.

Je vois que j'arrive à la fin de mon temps de parole, mais j'aimerais faire le parallèle entre ce texte et la loi américaine. Les Américains ont adopté une loi il y a des années. Dans sa forme définitive elle a été présentée sous le gouvernement du président Johnson. Le plan oblige les employeurs à fixer des objectifs et des buts, et à des échéanciers pour l'embauchage de personnes des divers groupes minoritaires. Cette loi a entraîné des changements considérables et produit une amélioration énorme dans l'embauchage des personnes des groupes minoritaires aux États-Unis. Ce pays a maintenant le président le plus idéologue qu'il ait eu en 50 ans. Certains des ses conseillers disent qu'ils veulent que les entreprises aient les mains libres, qu'elles n'ont pas besoin de ce genre de loi, avec ces chiffres et ces objectifs. Fait intéressant et significatif, le secrétaire américain au Travail, Bill Brock, a fait campagne au sein de son gouvernement pour maintenir ces objectifs quantifiés prévus dans la loi. Il avait l'appui officiel de l'Association nationale des manufacturiers dont le pendant, au Canada, constitue le principal adversaire de cette mesure. Pourquoi l'association canadienne s'y oppose-t-elle?

**Le président suppléant (M. Paproski):** A l'ordre, s'il vous plaît. J'ai accordé quelques minutes de plus au député pour qu'il puisse terminer. J'invite maintenant la Chambre à poser des questions ou à faire des observations, ce qui permettra certainement au député de poursuivre certains de ses propos.

**M. Allmand:** Monsieur le Président, je sais que le député connaît fort bien cette mesure législative parce qu'il a travaillé là-dessus auprès du Congrès du travail du Canada. Selon ce que j'ai pu constater, elle a été très utile à certaines minorités visibles, notamment aux Noirs et aux Hispano-Américains, dans des secteurs comme les Postes, par exemple. Ainsi qu'il le disait l'autre jour, quand on entre dans un bureau de poste à Chicago, Los Angeles ou New York, on y voit un nombre impressionnant de Noirs et d'Hispano-Américains. D'après les entretiens que j'ai eus à Washington, il semble pourtant que les femmes n'aient pas beaucoup profité du programme, surtout en ce qui concerne les échelons supérieurs. Je me trompe peut-être.

• (1720)

A propos des progrès accomplis aux États-Unis grâce à cette loi, peut-il nous dire si elle a surtout avantagé les Noirs et les membres des autres minorités visibles, plutôt que les femmes, en raison des mouvements en faveur de l'égalité raciale et de l'élan donné par des personnes comme Martin Luther King? Les femmes ne semblent pas avoir réussi aussi bien que les groupes ethniques. Qu'en pense le député?