

L'employeur doit, au moins durant les trois ans qui suivent la dernière année pour laquelle le plan visé au paragraphe (1) . . . à savoir le plan d'action.

. . . a été élaboré, garder une copie de ce plan à sa principale place d'affaires au Canada.

À quoi sert un plan d'action renfermant des objectifs et un échéancier, si on le conserve au siège social de l'entreprise et qu'on ne le divulgue pas aux employés, aux groupes cibles et à la Commission canadienne des droits de la personne?

Au comité et à la Chambre, le secrétaire parlementaire a déclaré que la Commission canadienne des droits de la personne pourrait peut-être obtenir une copie du plan d'action s'il y a plainte et qu'elle y donne suite. C'est cependant trop tard, monsieur le Président. L'objet de ce plan d'action est de rendre publiques les intentions des employeurs au sujet de l'équité en matière d'emploi, de la promotion sociale. Ce plan, qui est tout à fait souhaitable, devrait être rendu public aux groupes cibles, aux employeurs et à la Commission canadienne des droits de la personne. Le paragraphe (1) de l'article 5 est excellent, mais le paragraphe (2) comporte de graves lacunes et laisse énormément à désirer. En fait, il est ridicule que d'une part, on demande l'élaboration d'un plan d'action et que d'autre part, il puisse être gardé secret au principal centre d'activité de l'employeur au Canada.

Ce sont là les principales raisons pour lesquelles nous nous opposons à ce projet de loi qui, selon nous, laisse à désirer, mais ce ne sont pas les seules. Nous avons tenté de faire inclure dans le projet de loi le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur comme l'une des normes d'équité en matière d'emploi. Cet amendement a été rejeté. Nous avons essayé de présenter une définition des mesures d'aménagement, définition qui était réclamée et appuyée par les associations représentant les handicapés, les femmes et autres groupes cibles, mais elle a également été rejetée. Nous souhaitons qu'on définisse dans le projet de loi ce qu'on entend par handicapé; mais le gouvernement n'a pas donné suite à notre demande.

La ministre, son secrétaire parlementaire et d'autres députés conservateurs ont répété à je ne sais combien de reprises à la Chambre qu'il s'agissait du premier projet de loi à être mis en oeuvre au sujet de l'équité en matière d'emploi. C'est tout à fait exact. C'est en effet la première fois qu'on présente un projet de loi touchant ce qu'on pourrait appeler la promotion sociale, mais il serait tout à fait faux et trompeur de prétendre que cette question n'a jamais été abordée auparavant.

La Loi canadienne sur les droits de la personne a été adoptée à la Chambre en 1977. Elle a été présentée par un gouvernement libéral. Elle s'applique à la discrimination dans bien des domaines autres que l'emploi, notamment le logement, le service dans les organismes publics et le reste. L'article 7 stipule ceci: «Constitue un acte discriminatoire le fait a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu, ou b) de défavoriser un employé, directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite.» Ces motifs sont l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation familiale, une invalidité quelconque et une condamnation pour laquelle on a été gracié.

Depuis 1977, la loi interdit toute discrimination dans le domaine de l'emploi conformément à l'article que je viens tout juste de lire, qui est appliqué de façon très large. L'ennui, c'est que l'article traite de discrimination professionnelle, au lieu de

Équité en matière d'emploi

proposer l'application de mesures de promotion sociale. Nous sommes tous au courant de l'affaire Bakke aux États-Unis. Les lois et les programmes américains de promotion sociale ont été décrétés inacceptables par la Cour suprême de ce pays-là qui y voit plutôt une espèce de discrimination à rebours. La Cour suprême a soutenu que si la loi interdit la discrimination, il devient impossible d'y recourir même dans le but d'aider quelqu'un. La Charte des droits et libertés prévoit au paragraphe 15 (1) ce qui suit:

La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont le droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

Nous avons ajouté dans le paragraphe (2) ceci:

Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

• (1150)

Il fallait garantir dans la Constitution que les gouvernements fédéral et provinciaux pourraient adopter des lois proposant des mesures de promotion sociale afin qu'on ne le leur interdise pas sous prétexte que ces mesures sont discriminatoires. Aussitôt que la charte a été adoptée, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration de l'époque, je pense que c'était le député de Winnipeg—Fort Garry (M. Axworthy), a créé la Commission Abella qui devait recommander des mesures de promotion sociale. La ministre et ses collègues conservateurs veulent nous induire en erreur, à tout le moins, et se payer de mots quand ils prétendent que des années durant ils ont réclamé que le gouvernement intervienne pour favoriser l'équité en matière d'emploi et que rien n'a été fait. En fait, en 1977, la Loi canadienne sur les droits de la personne a été adoptée. En 1981, la Charte des droits a été adoptée, y compris l'article 15, en dépit de la vive opposition manifestée par certains députés conservateurs. La ministre y a souscrit, mais pas certains de ses collègues.

Depuis quelques années une évolution se manifeste, qui aurait dû avoir déjà abouti à des mesures de promotion sociale applicables comme l'avait recommandé le juge Abella, mais, malheureusement, ce n'est pas le cas. La Commission Abella a été constituée en juin 1983, aussitôt que la chose fut possible après l'adoption de la Charte. Elle a présenté son rapport à un gouvernement conservateur au mois d'octobre 1984, après avoir été créée par un gouvernement libéral. Ayant étudié la question pendant plus d'un an, le juge Abella a déclaré en des termes clairs que l'équité professionnelle obligatoire était nécessaire et essentielle. D'après elle, la mise en oeuvre volontaire de programmes de promotion sociale s'était révélée inefficace aux États-Unis, et qu'il en irait de même chez nous. Elle a déclaré que nous devons nous doter d'un organisme de surveillance qui pourrait imposer des sanctions et des amendes. Or le projet de loi à l'étude ne prévoit rien de tout cela. Ce serait la simplicité même pour la ministre que de proposer un projet de loi qu'il soit possible d'appliquer. L'article 7 de la mesure à l'étude précise ceci:

L'employeur qui ne se conforme pas à l'article 6 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de cinquante mille dollars.