

*Initiatives ministérielles*

• (1635)

Pour assumer cette responsabilité, la Commission peut désigner une personne qui ira, au nom de la Commission, vérifier auprès d'un employeur si ce dernier applique les exigences prescrites en matière d'équité. C'est l'agent d'application dont il est question à l'article 23. S'il appert, à la suite de cet examen, que l'employeur ne s'est pas conformé à l'une ou l'autre de ses obligations, l'agent d'application tente de passer une entente avec l'employeur pour que celui-ci apporte les correctifs nécessaires.

Mais si une entente n'est pas possible, la Commission peut alors lui ordonner de rectifier la situation. Durant les délais fixés à l'article 27, l'employeur peut contester la décision de la Commission en demandant au président du Comité du tribunal des droits de la personne de procéder à une révision, toujours selon l'article 27. De son côté, la Commission dispose du même recours dans le cas où l'employeur ne se conforme toujours pas à sa décision au terme du délai.

C'est à ce moment qu'entre en jeu, dans un cas ou dans l'autre, le tribunal de l'équité en matière d'emploi. En vertu de l'article 28, celui-ci est une personne que choisit le président du Comité du tribunal des droits de la personne parmi les membres de son comité. Dans les cas complexes, le président peut aussi nommer un tribunal formé de trois membres.

Voilà que tombe sous le couperet de la plus élémentaire arithmétique le premier volet des motions n<sup>os</sup> 13 et 14 du député d'Hochelaga—Maisonnette. Dans la plupart des situations, le tribunal serait composé d'une seule personne. En effet, on ne voit pas comment une seule personne peut correspondre aux groupes désignés dans une proportion reflétant leur représentation au sein de la population canadienne.

Le député justifie sa position par le fait qu'il arriverait fréquemment que le tribunal en question comprenne plus qu'une personne, si la motion n<sup>o</sup> 12 était adoptée, sans compter les cas où le président déciderait de nommer trois personnes pour composer ce tribunal, s'il le juge à propos. Mais encore là, il doit reconnaître que le nombre reste encore trop petit pour pouvoir représenter les groupes désignés dans une proportion significative.

Et même si l'on garde l'idée d'une certaine représentation des groupes désignés, on rend inutilement bien difficile la tâche déjà complexe du président du Comité, tout en risquant en même temps, dans certaines situations, de semer un certain doute sur l'impartialité de ce processus judiciaire. En d'autres mots, l'adoption de cette partie de la motion entraînerait plus de difficultés qu'elle n'en résoudrait.

Le second volet de la motion est certainement plus raisonnable et plus praticable. On y propose que la ou les personnes nommées pour constituer un tribunal d'équité en matière d'emploi possèdent, de l'avis du président, de bonnes connaissances et une bonne expérience dans ce domaine. Le gouvernement a déjà signalé son approbation pour cette idée. Le Comité permanent, qui a étudié le projet de loi, a adopté un amendement exigeant que le président du Comité tienne compte, lors de la nomination

des tribunaux, des connaissances et de l'expérience des personnes dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Cet amendement rejoint assez exactement, je pense, la motion présentée par notre collègue, le député d'Hochelaga—Maisonnette. En outre, je ferais observer à mes collègues qu'au paragraphe (7) de ce même article 28, il est précisé que le président du Comité peut engager des experts pour aider et conseiller le Comité et le tribunal. Il est clair que le projet de loi contient déjà suffisamment de garanties que le Tribunal se servira de bonnes connaissances relatives à l'équité en matière d'emploi. Donc, à mon avis, il n'est pas du tout nécessaire d'adopter l'amendement que propose notre collègue.

**Le vice-président:** Avant de céder la parole à l'honorable député de London—Middlesex, il est de mon devoir de faire connaître à la Chambre les questions qu'elle abordera, ce soir, à l'heure de l'ajournement: le député de The Battlefords—Meadow Lake—Les affaires indiennes.

[Traduction]

**M. Pat O'Brien (London—Middlesex, Lib.):** Monsieur le Président, je veux tout d'abord remercier le député d'Hochelaga—Maisonnette pour l'amendement qu'il a proposé. Manifestement, il a entendu durant les audiences du comité un argument qui, à son avis, a une certaine valeur. Cela étant dit, je ne voterai pas en faveur de cet amendement. Je pense en effet que les changements apportés par le comité au projet de loi C-64 reflètent l'objectif essentiel de cet amendement.

• (1640)

Le comité permanent a réussi à atteindre un équilibre en ce qui concerne cette mesure législative. Il a tenu compte de l'essentiel des arguments qu'il a entendus à propos de la question. Il l'a fait d'une façon qui est compatible avec l'esprit du projet de loi. Aller plus loin ne donnera rien, et ce pour de nombreuses raisons pratiques.

Nous avons souvent entendu dire qu'il doit non seulement y avoir justice mais aussi apparence de justice. C'est une règle que les nouveaux tribunaux d'équité en matière d'emploi devraient appliquer. Si nous voulons que le système fonctionne de façon optimale, les cas doivent être entendus par les personnes les plus compétentes qui soit.

Cela devient d'autant plus important à mesure que nous nous rendons compte à quel point les cas dont seront saisis ces tribunaux vont être complexes. Ils ne s'agira pas seulement d'équité mais aussi de droits de la personne. Il faudra tenir compte non seulement des pratiques en vigueur dans le milieu des affaires mais aussi des approches à l'égard de la gestion des ressources humaines. Cela nécessitera une évaluation attentive des besoins et des priorités entre lesquels il faudra établir un équilibre, ce qui exige une certaine expertise de la part des membres d'un tribunal. Pourtant, comme beaucoup de témoins l'ont fait remarquer, certains membres du Comité canadien du tribunal des droits de la personne n'ont pas nécessairement de connaissances réelles en ce qui concerne les questions d'équité en matière d'emploi. Ils examinent des cas sans nécessairement connaître le milieu de travail.