

● (5.00 p.m.)

Le ministre du Travail (M. Mackasey) mérite des félicitations pour avoir reconnu à cet égard la responsabilité de la société en insérant dans le nouveau Livre blanc sur l'assurance-chômage des dispositions qui concernent la grossesse. Je veux moi-même l'en féliciter chaleureusement, mais je signale que ces propositions sont loin d'assurer une protection complète en ce qui concerne le congé de maternité. Je reviendrai là-dessus un peu plus tard. J'espère, certes, que le Livre blanc reviendra indemne du comité du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration. Nous savons quel a été le sort d'autres livres blancs aux comités, notamment du Livre blanc du ministre des Finances (M. Benson). Nous ne pouvons qu'espérer. Celui-ci est en butte aux difficultés suscitées par de puissantes associations d'employeurs, qui croient tous que la maternité est une excellente idée, mais qu'elle ne doit pas émerger à la caisse d'assurance-chômage.

En matière de protection de la femme à l'emploi, quand il s'agit de grossesse, nous nous élevons contre une tradition et un postulat de longue date qui ont élevé un mur de discrimination contre la main-d'œuvre féminine. Suivant la tradition, la vocation permanente de la femme est principalement le mariage, la famille et les travaux ménagers. Lorsqu'une femme cherche un emploi, on compte qu'elle remplira en même temps ses fonctions primordiales de maîtresse de maison. Au mieux, la femme qui fonde une famille peut compter sur la protection et le revenu de son mari pendant la grossesse, à la naissance des enfants et pendant leurs jeunes années. Les hommes sont censés assurer la subsistance de leur femme et de leurs enfants. Les femmes sont censées fournir les soins.

Bien entendu, aujourd'hui les faits ne confirment pas ces postulats; mais les mythes ont la vie dure, et ils meurent douloureusement pour les femmes, surtout. Aujourd'hui, bien des femmes doivent se trouver un emploi rémunérateur à l'extérieur du foyer parce que le chèque de paye de leur mari ne suffit pas à assurer un niveau de vie moderne. Bien d'autres sont l'unique gagne-pain de leurs familles. Il est révélateur que, de toutes les femmes employées en vertu de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique, 57.4 p. 100 ont des enfants et 46.3 p. 100 de celles-ci pourvoient seules à leurs besoins. Pourtant, en dépit de cela, on traite les femmes comme si elles étaient des accidents temporaires de la force ouvrière et comme si, les conditions devenant intenable, elles pourraient s'en retirer. Elles occupent des postes temporaires, moins bien rémunérés, moins spécialisés; elles sont considérées comme des employées surnuméraires par leurs employeurs, et même par elles-mêmes. La chose est évidente surtout pour ce qui est du congé de maternité dans les secteurs public et privé de l'industrie et de l'emploi.

Heureusement, de plus en plus les gens se rendent compte que les femmes ont le droit de garder leur emploi d'une façon permanente, tout comme les hommes en ont le droit. Le but du congé de maternité, l'objet de ce bill, est de rendre ce droit encore plus sûr. D'aucuns prétendent que le congé de maternité crée une distinction injuste envers certains employés parce qu'il en favorise d'autres.

[M<sup>me</sup> MacInnis.]

Ces gens-là ne se rendent peut-être pas compte que la loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit déjà des avantages pour certains employés, avantages dont tous ne jouissent pas. Au nombre de ces avantages on compte: les congés spéciaux, avec plein traitement, pour l'employé, en cas de décès, de maladie grave ou d'urgence dans la famille; les congés avec plein traitement pour permettre à l'employé de suivre un cours de formation dans les forces militaires de la réserve, de comparaître en cour, de subir un traitement ou examen médical dans le cas des anciens combattants; le congé de mariage et le congé de paternité pour le père. Personne n'oserait prétendre que par ces dispositions on fait preuve de discrimination envers ceux qui n'ont pas à faire face à pareilles urgences. Pourquoi, alors, le congé de maternité serait-il plus discriminatoire que le congé de paternité?

Monsieur l'Orateur, les dispositions de mon projet de loi sont bien simples. On y prévoit, dans le cas de la femme enceinte, un congé de 7 semaines précédant la date probable de son accouchement. Si le médecin exige par certificat un congé plus long, on pourra l'accorder. Un congé de même durée sera accordé à l'intéressée après l'accouchement, mais rien ne l'empêche de revenir plus tôt à son emploi si elle le désire.

Ces périodes de congé avant et après la naissance de l'enfant laissent plus de latitude que celles du Livre blanc, où l'on prévoit un congé de 9 semaines avant l'accouchement et de 6 semaines après, soit un total de 15 semaines. Dans mon bill, on se préoccupe davantage des besoins particuliers de l'intéressée. On y précise qu'un employeur ne doit pas renvoyer une employée pour quelque raison que ce soit concernant son congé de maternité à moins que cette employée ne se soit absente pendant 16 semaines. Bien entendu, il n'est pas question dans le Livre blanc d'une assurance-chômage aux fins d'empêcher le renvoi de l'employée pour des raisons motivées par sa grossesse.

Le grand avantage que prévoit le Livre blanc sur l'assurance-chômage est que pendant 15 semaines d'absence provoquée par leur grossesse, les femmes recevront les deux tiers de leurs gains précédents. J'aurais beaucoup aimé pouvoir introduire une proposition similaire dans ce bill mais le Règlement me l'a interdit. Je me contenterai donc de féliciter le ministre et d'apporter tout mon appui à sa proposition.

Mon bill comporte deux dispositions capitales. La première est que le poste de l'employée lui sera conservé si elle désire le réoccuper après la naissance de son enfant et à l'expiration de son congé de maternité. La deuxième est qu'elle ne subira aucune perte dans ses droits d'ancienneté à la suite de son absence pour congé de maternité.

Certaines dispositions de mon bill correspondent à la Convention de l'organisation internationale du travail adoptée en 1919 et révisée en 1952. Je ferais remarquer que le Canada n'a pu signer cette convention du fait de sa structure constitutionnelle particulière et parce que toutes nos provinces ne sont pas encore prêtes à l'accepter. J'espère que le gouvernement fédéral en tant que plus gros employeur au Canada adoptera ce bill ou au