

*Les subsides*

pour soins aux enfants et d'en accorder le droit aux parents, que ces enfants soient naturels ou adoptés. Dans une modification importante, le gouvernement propose qu'aucun employeur ne puisse exiger qu'une employée enceinte prenne un congé à moins qu'elle ne soit incapable d'accomplir une fonction essentielle de son poste et qu'aucun autre poste ne peut lui être offert.

Cette modification a été proposée, monsieur le Président, parce que les tribunaux étaient d'avis que rien dans le Code n'empêchait un employeur d'obliger une employée à prendre un congé. Il veillait plutôt à empêcher un employeur de refuser un congé. Il est donc nécessaire d'éclaircir l'esprit de la loi et d'assurer qu'aucun employeur ne peut obliger une employée de prendre un congé non rémunéré sans bonne raison.

En ce qui concerne la réintégration d'un employé, les nouvelles propositions cherchent à supprimer certains des pouvoirs discrétionnaires dont jouit l'employeur en exigeant qu'il réintègre l'employé dans le poste qu'il occupait avant son congé. Quand la chose est possible, l'employeur doit réintégrer l'employé dans un poste semblable comportant le même salaire et les mêmes avantages sociaux et, de plus, situé au même endroit.

Le gouvernement propose également de renforcer le Régime de protection des avantages sociaux du Code en exigeant l'accumulation ininterrompue des avantages en matière de retraite, de maladie, d'invalidité et de l'ancienneté d'un employé pendant son congé.

Enfin, il est proposé d'ajouter un nouvel article sur le droit d'être avisé d'autres possibilités d'emploi. Comme de nombreux travailleurs le savent déjà, les possibilités perdues pendant la durée d'un congé pour responsabilités familiales sont souvent de taille et difficiles à retrouver. Il est donc impératif de prévenir, au moyen d'une loi, les conséquences fâcheuses qu'une interruption de travail pour soins aux enfants entraînent habituellement sur les possibilités d'avancement d'un travailleur. Selon le nouvel article, un employé doit être informé de chaque possibilité d'emploi, d'avancement et de formation offerte pendant son congé. Cela lui permettra de décider en toute connaissance de cause de ce qu'il doit faire concernant son congé et contribuera à le maintenir en contact avec son milieu de travail.

Ces trois dernières modifications relatives à la réintégration, à l'accumulation des avantages et à l'avis des possibilités d'emploi sont, à mon avis, d'une importance capitale, car elles manifestent enfin aux travailleuses qu'elles ne seront plus pénalisées pour assumer leur rôle de mère indispensable à la société. Il est de toute évidence injuste que ce rôle ait eu une incidence si négative sur presque tous les aspects de la vie professionnelle des femmes, tant sur leurs revenus et leurs avantages sociaux, leurs perspectives d'avancement, que sur leur expérience professionnelle.

Je suis ravi que le ministre ait songé à inclure ces dispositions dans le Code et j'espère que tous les partis seront

d'accord pour veiller à ce que ces modifications soient rapidement adoptées par la Chambre. J'espère aussi que les modifications sur le harcèlement sexuel seront accueillies de la même façon. Nous avons eu tendance, au Canada, à considérer le harcèlement sexuel comme un problème relevant exclusivement des droits de la personne, et les employés qui en ont été victimes au travail étaient souvent perplexes quant à l'attitude qu'ils devraient adopter.

Jusqu'à l'adoption l'an dernier, par la Chambre, des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne, il n'était pas fait expressément mention du harcèlement sexuel dans la loi, et rares étaient les employés qui savaient qu'une telle conduite pouvait donner lieu à une plainte pour discrimination sexuelle. Même si les modifications apportées dernièrement au texte de cette loi suppriment tout doute à ce sujet, certaines personnes sont souvent réticentes à recourir à ces moyens.

L'enquête menée à la suite d'une plainte pour infraction à la Loi canadienne des droits de la personne dure plus d'un an, et son succès dépend de la facilité à produire des preuves capables de satisfaire un tribunal judiciaire. Malheureusement, ce genre de preuve n'est pas toujours facile à obtenir dans les cas de harcèlement sexuel. Même quand une plainte peut être réglée par l'un des tribunaux des droits de la personne, ce n'est probablement pas le règlement d'une seule plainte de cette façon qui aurait un effet de dissuasion, puisque pour diminuer le nombre de cas de ce genre, il faudrait reconnaître ouvertement le côté répréhensible et inacceptable de cette conduite. Par conséquent, grâce aux modifications actuelles, on trouvera dans le Code une définition du harcèlement sexuel qui éclaircira ce qu'on entend par une telle conduite. Je crois que cela contribuera grandement à renforcer le fait que le harcèlement sexuel est un comportement dégradant, un affront à la dignité humaine et un facteur inacceptable lorsque la vie professionnelle d'une personne en est marquée. En outre, après consultation des employés ou de leurs représentants, les employeurs seront tenus d'élaborer une politique interdisant le harcèlement sexuel et de mettre chacun de leurs employés au courant de son contenu.

Afin d'en finir avec le harcèlement sexuel, il faut pouvoir compter sur la participation active des employeurs puisqu'ils peuvent non seulement accroître le niveau de sensibilisation des gens, mais aussi imposer des mesures disciplinaires immédiates à la suite d'un incident donné. Ils peuvent en effet contrôler le harcèlement sexuel au travail de la même façon qu'ils contrôlent les comportements dangereux.

Monsieur le Président, les réformes mises de l'avant dans le projet de loi C-34 concernant non seulement la Partie III, mais aussi les Parties IV et V, sont progressives et opportunes. De plus, les consultations longues et partant, mobilisatrices, qui ont eu lieu avec des représentants patronaux et syndicaux ont prouvé qu'elles étaient pratiques et réalisables. J'ai confiance que les députés voudront bien accorder leur appui à ces initiatives gouvernementales de toute première importance et ce, dans les plus brefs délais.