

Pour voir combien cette question tient à cœur au parti conservateur, il vous suffit de compulsurer les comptes rendus officiels. Vous constaterez donc que nos députés ont soulevé la question maintes et maintes fois. Je recommande aux néo-démocrates d'en faire autant afin qu'ils puissent voir que nous en avons parlé tandis que leurs députés étaient fréquemment absents.

**M. Fulton:** Parlons-en.

**Mlle MacDonald:** Il ne faut pas être surpris que ce soit un député du parti progressiste-conservateur qui ait proposé cette motion, un jour d'opposition, condamnant le gouvernement parce qu'il agissait trop lentement pour protéger les employés relevant de la compétence fédérale. Cette proposition a été citée aujourd'hui à plusieurs occasions. Je répète que les amendements proposés au projet de loi C-34, que nous n'avons pas encore débattu à la deuxième lecture, visent seulement 10 p. 100 de la population active. Ils s'appliquent seulement aux employés relevant de la compétence fédérale et de la Fonction publique. C'est un domaine où le gouvernement peut agir. Il peut faire preuve de leadership et améliorer ainsi les conditions de travail dans l'ensemble du pays. Il est certain que nous pourrions au moins aider à éviter des problèmes inutiles de gestion du personnel.

On ne peut s'empêcher de reprocher au gouvernement de ne pas avoir pris d'initiatives dans ce domaine, il y a trois ans, lorsque le ministre du Travail de l'époque promettait ces amendements à la Chambre dans un avenir très rapproché. Bien qu'on les présente tard et qu'elles comportent des imperfections notoires, le parti conservateur appuie les dispositions du projet de loi C-34, les amendements au Code canadien du travail.

Il n'y a rien que nous n'appuyons davantage que les modifications qui touchent les femmes dans la population active réglementée par le fédéral. Je voudrais faire quelques remarques sur ce point. Le nombre de femmes qui travaillent a augmenté de façon spectaculaire au cours des dernières années puisqu'elles constituent actuellement environ 40 p. 100 de la population active. On estime qu'au cours de la prochaine décennie, sur 10 nouveaux membres de la population active il y aura 6 femmes. Il faut donc mieux protéger les femmes contre le harcèlement sexuel, surtout du fait qu'elles pénètrent dans des domaines qu'on leur considérait fermés jusqu'ici. Pendant un moment au moins, elles seront fortement inférieures en nombre à leurs collègues masculins.

Les amendements proposés au Code canadien du travail supprimeront tout doute qui pourrait subsister quant au fait que le harcèlement soit une forme de discrimination. Ils rappellent que toute plainte de harcèlement en vertu du Code doit être renvoyée à la Commission des droits de la personne et étudiée en vertu de la loi canadienne sur les droits de la personne. L'importance de cela ne saurait être sous-estimée. Il n'y a aucun doute dans mon esprit que le harcèlement est une atteinte tout à fait inexcusable à la dignité d'une personne. Elle peut nuire au travail de cette personne et à ses progrès professionnels.

L'adoption de ce projet de loi et des aménagements proposés donnerait une définition du harcèlement sexuel qui jusqu'à

### *Les subsides*

maintenant demeure un problème. Il existe une grande confusion quant au sens exact de cette expression. Tout aussi importante que la définition est le fait que les employeurs devront mettre sur pied des politiques et des programmes pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail. Les employeurs sont en mesure de reconnaître les problèmes dans leur entreprise et de prendre des mesures correctrices immédiates pour lutter contre ce harcèlement. Par conséquent, leur participation est essentielle.

Cela ne résoudra pas d'un seul coup et une fois pour toutes les problèmes dans ce domaine. Il faut admettre que les amendements ne proposent pas de solution magique au problème du harcèlement. Ils constituent un progrès, qui reste timide toutefois. Il faut aussi que les mentalités changent. Cela ne peut pas faire l'objet d'une mesure législative ni survenir du jour au lendemain. Nous n'y parviendrons que par l'éducation et l'exemple et il faudra du temps. Si ces amendements avaient été présentés, adoptés et appliqués il y a quatre ans, nous aurions fait beaucoup de progrès dans la lutte contre le harcèlement sexuel qui continue d'exister. Nous avons perdu quatre années au cours desquelles ces mesures auraient pu être instaurées.

● (1720)

Le projet de loi renferme une autre modification qui revêt une grande importance pour les femmes, et c'est l'amélioration des dispositions concernant le congé pour soins aux enfants. A l'heure actuelle, il faut avoir travaillé 12 mois consécutifs pour avoir droit au congé de maternité; cette condition est ramenée à trois mois dans le projet de loi. En outre, il y est proposé d'accorder un autre congé de 24 semaines sans traitement afin que l'employé, homme ou femme, ait la possibilité de s'occuper lui-même de son enfant, naturel ou adopté, durant cette même période. Lors de ce congé, les avantages en matière de retraite, de maladie et d'invalidité et les droits d'ancienneté sont maintenus, si c'est ce que l'employé souhaite. C'est là une initiative fort louable.

Enfin, le congé pour soins d'enfants est laissé à la discrétion de l'employé. L'employeur ne pourrait pas renvoyer, suspendre, mettre à pied ou rétrograder une employée enceinte ou un employé qui demande un congé pour s'occuper de ses enfants. Chose certaine, ces modifications concernant le congé de maternité et le congé pour soins d'enfants sont progressistes et avantageront considérablement tant les femmes que les hommes.

Il est important, je pense, que nous ayons ce débat et que nous puissions étudier le projet de loi et le renvoyer au comité pertinent où nous serons en mesure d'en corriger les lacunes. A un certain égard, on n'a pas réussi, par cette mesure, à résoudre certaines difficultés qui surgissent dans le milieu de travail; il s'agit des modifications que l'on se propose d'apporter dans le cas des travailleurs à temps partiel. Nous comptons au Canada quelque 2.6 millions de travailleurs à temps partiel, dont presque 2 millions sont des femmes. Ces personnes n'ont pas droit, dans le régime actuel, aux avantages en matière de retraite, de maladie et d'invalidité, entre autres. En moyenne, on leur verse une rémunération équivalente aux trois quarts de celle des employés à plein temps. En outre, dans la plupart des cas, ces employés ne sont pas syndiqués.