

ped de 100 à 300 travailleurs, le préavis est de 12 semaines et, au-delà de 300 travailleurs, de 16 semaines.

L'article 17 interdit également le congédiement pour saisie-arrêt. Je pense qu'il est grand temps que le gouvernement adopte une telle mesure et j'espère que d'autres paliers de gouvernement suivront son exemple. Le gouvernement leur donne le bon exemple et, je le répète, il était grand temps que nous mettions fin à ce genre de discrimination qui frappe ceux qui se trouvent dans des difficultés financières et dont les chèques de paye sont saisis. Jusqu'à présent, très souvent—sinon toujours—ces employés étaient congédiés, car l'employeur n'aime pas faire toutes les formalités qu'implique la saisie-arrêt.

• (8.40 p.m.)

Je voudrais parler aussi brièvement des dispositions du projet de loi qui concernent le congé de maternité. J'ai écouté avec grand intérêt l'honorable représentante de Vancouver-Kingsway (M^{me} MacInnis) et je sais quel intérêt elle attache aux droits de la femme. Je partage ses préoccupations à cet égard. En toute franchise, je dois dire que les deux ou trois amendements qu'elle a envisagés valent la peine d'être examinés par le comité. Je suis tout à fait d'accord avec elle lorsqu'elle dit—et j'espère avoir bien compris ses paroles—que l'institution du congé de maternité et de l'égalité de la rémunération représente un grand progrès pour les travailleuses canadiennes.

Je ne pense pas, toutefois, qu'aucune mesure législative soit parfaite et ce bill pourrait certainement être amélioré. On propose que l'employée ayant terminé 12 mois d'emploi ait droit à un congé de maternité d'au plus 11 semaines avant l'accouchement et de 6 semaines ultérieurement. Le député de Vancouver-Kingsway a proposé qu'on revienne sur la période de 12 mois, je pense, et je suis de son avis. D'autre part, on devrait peut-être accorder une certaine latitude quant à l'obtention du congé avant la naissance de l'enfant ou après. Étant père de cinq enfants, je sais que souvent la crise réelle survient après plutôt qu'avant la naissance. La situation varie beaucoup selon les circonstances personnelles, le tempérament et le caractère de la femme. Il y a lieu d'examiner ce point très sérieusement en comité.

Je suis de tout cœur favorable aux dispositions concernant l'égalité des salaires. De fait, lors d'un congrès qui a été tenu il y a environ un an au Château Laurier, à Ottawa, je me rappelle avoir présenté un projet de résolution qui a été adopté et qui transformait le principe du salaire égal pour un travail égal en celui du salaire égal pour un travail analogue. Il est beaucoup plus facile de dire qu'on remplit une fonction analogue à une autre que de parler d'une fonction égale. Le mot «égal» suppose l'égalité dans tous les détails. Franchement, si le travail est «analogue», cela suffit. Je pense que la disposition prévoyant l'égalité des salaires pour un travail analogue, comportant des responsabilités analogues, constitue une amélioration terminologique considérable et qu'elle aura des conséquences pratiques dans les rapports entre patrons et employés. J'espère que les employeurs estimeront qu'un changement s'est produit et qu'ils seront beaucoup plus attentifs dans la façon d'appliquer les salaires aux hommes et aux femmes, afin qu'ils soient égaux si le travail est analogue.

En terminant, je déclare appuyer énergiquement les changements qu'apporte ce bill au Code canadien du travail (Normes). C'est un pas considérable dans la voie de la protection des travailleurs relevant au Canada de la compétence fédérale. Chose plus importante encore, je crois, c'est une étape importante qui pourra servir d'exemple aux autres compétences susceptibles de le suivre. J'espère en toute sincérité qu'elles suivront, alors que nous avons pris les devants, afin que tous les Canadiens puissent travailler aux termes d'une sorte de Code universel du travail, ce qui servirait leurs intérêts et les intérêts du pays tout entier.

[Français]

M. André Fortin (Lotbinière): Monsieur le président, en parlant du congédiement de 500 employés par la *Canadian Vickers Limited*, l'honorable ministre du Travail (M. Mackasey) disait à la Chambre, comme en fait foi la page 9040 du hansard du 26 mai 1969, et je cite:

Je me suis engagé, l'automne dernier, à vous présenter un tel projet de loi et... tous les partis m'ont appuyé. J'avais précisé toutefois que ce ne serait sans doute pas avant la fin de l'automne ou le début du printemps, et rien ne me permet de rapprocher la date prévue.

A ce moment-là, le ministre reconnaissait que la loi actuelle était insuffisante et dépassée à plusieurs égards. Aujourd'hui, alors qu'on étudie le projet de loi C-228, intitulé «Loi modifiant le Code canadien du travail, (normes)» et établissant de nouvelles normes de travail, il semblerait que le ministre a enfin trouvé le printemps dont il parlait, et je l'en félicite.

Quoique les amendements proposés par le projet de loi C-228 viennent un peu tard—habitude qui, d'ailleurs, semble convenir au gouvernement—je suis d'accord, d'une façon générale, sur les principes qu'on y retrouve.

Néanmoins, selon la coutume de notre groupe, lorsque nous trouvons des erreurs dans une loi proposée par le gouvernement, nous faisons les critiques et suggestions qui semblent s'imposer.

Le gouvernement nous promet depuis longtemps d'adopter un tel projet de loi, plus précisément depuis les élections générales de 1968, et nous serions portés à croire que ce bill est le fruit de beaucoup de réflexion. Malheureusement, en dépit du temps qui s'est écoulé, ce projet de loi est évidemment incomplet. On présente tout au plus un semblant de bill où il est question de cessation d'emploi, question à laquelle je tâcherai de restreindre mes remarques, bien que ce projet de loi traite d'autres questions peu importantes.

Je donnerai un exemple pour démontrer comment ce bill est superficiel et peu précis. En ce qui a trait au congédiement d'un employé ou d'un groupe d'employés, l'article 17 du bill vise à ajouter plusieurs Parties, et j'aimerais citer le paragraphe (4) de l'article 34I de la nouvelle Partie IVC. Voici:

Sauf prescription contraire d'un règlement, un employeur est réputé, aux fins de la présente Partie, avoir mis fin à l'emploi d'un employé lorsqu'il le met à pied.

On remarquera d'ores et déjà, monsieur l'Orateur, que le début de l'article est rédigé ainsi:

Sauf prescription contraire d'un règlement...