

• (4.00 p.m.)

Puis, le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration (M. Marchand) déclarait également aux Communes:

... que les récents licenciements massifs qui avaient pris par surprise le monde du travail et le gouvernement permettaient d'envisager l'inclusion éventuelle d'un préavis de licenciement dans les règlements intérieurs des sociétés.

Je suis sûr que les désagréments éprouvés par le gouvernement et par le ministre du Travail (M. Mackasey) à cet égard ont déterminé le gouvernement à présenter les mesures qu'il nous soumet aujourd'hui.

Je voudrais faire une seule proposition au sujet de ce projet de loi; il faudrait obliger les employeurs à donner un préavis de 16 semaines en cas de licenciement massif et une indemnité de licenciement aux employés comptant au moins cinq ans de service. Le préavis n'est obligatoire que si l'on licencie 50 employés ou plus à la fois; cela permet aux employeurs d'étaler les mises à pied sur une période plus longue. J'espère qu'en examinant cette question le comité tiendra compte de ce fait. Je pense à certaines sociétés peu scrupuleuses qui tourneraient délibérément les dispositions du projet de loi en licenciant moins de 50 travailleurs à la fois. Il y a eu plusieurs vagues de mises à pied de ce genre récemment et personne n'ignore que cette pratique empirera avec le temps. Je suis sûr que c'est une question que nous examinerons tous au comité en temps utile afin de déterminer exactement ce que l'on peut faire en matière d'amendements.

Il n'est pas nécessaire de revenir sur les idées qui ont été exprimées déjà à la Chambre. La plupart d'entre nous admettent que ce bill s'impose et que, moyennant quelques amendements, ce serait un bill modèle, acceptable dans tout le pays, notamment pour les associations syndicales et les sociétés sérieuses.

Il est à remarquer que les dispositions visant l'égalité des salaires pour un même travail offrent quelques risques. Nous devons comprendre que 2.5 millions de femmes font partie de la main-d'œuvre et que plus de la moitié d'entre elles sont mariées. Certaines des dispositions du bill exigeront une réglementation et un contrôle élaborés pour qu'on obtienne pareille uniformité. J'en suis sûr, les expressions «le même travail ou un travail analogue... nécessitant les mêmes qualifications, le même effort et la même responsabilité» pourront entraîner les employeurs à formuler des définitions. Certes, nous nous sentirons tous responsables devant la situation. Nous comprenons tous que, trop souvent, trop peu de femmes sont appelées à occuper des postes au niveau dit de l'exécutif, et je suis persuadé qu'une simple loi exigeant un salaire égal pour un travail égal sera tout à fait insuffisante. En effet, le travail peut être comparable ou semblable, mais on adoptera des catégories d'emploi permettant d'engager les femmes, qui seront affectées à des postes moins bien rémunérés. Évidemment, ce n'est pas la situation que veut créer le ministre du Travail.

Ces dispositions devraient sans doute être accompagnées de règlements prévoyant que toutes les catégories d'emploi seront ouvertes aux femmes. Ce point sera envisagé lorsque le bill aura été renvoyé au comité pour être discuté plus à fond. A l'heure actuelle, il n'existe pas de loi de salaire égal pour travail égal prévoyant que tous les postes soient ouverts à tous, sans égard au sexe. J'ai

[M. Skoberg.]

l'impression que les dispositions de ce bill n'amèneront pas un changement notable dans la situation actuelle. Voyons quelle est la situation à la Chambre des communes même, où nous n'avons qu'un seul député du sexe féminin. Cela nous amène à nous demander si des chances égales s'offrent aux deux sexes lorsqu'il s'agit de combler des vacances à la Chambre. Je crois que le gouvernement veut sincèrement mettre fin à toute discrimination et qu'il fournira les fonds nécessaires au personnel requis pour découvrir les injustices dans la loi actuelle. En ce qui concerne le congé de maternité, nous devons nous préoccuper sérieusement de la situation. On exige dans le bill à l'étude qu'une femme ait terminé douze mois consécutifs d'emploi au service d'un employeur pour avoir droit à un congé de maternité de dix-sept semaines. Cela me semble peu équitable, c'est le moins que l'on puisse dire. Puisqu'on n'exige pas de congé payé de l'employeur, mais simplement un congé sans paie, je ne vois pas la nécessité d'une telle exigence ici, qui restreint la mobilité de la femme dans l'effectif ouvrier et limite son congé, sans égard pour sa grossesse. En outre il me semble que c'est une période critique pour la femme qui travaille et qui voit ses dépenses augmenter. D'après cette disposition, l'employeur pourrait toujours congédier la femme enceinte qui n'aurait pas les douze mois d'emploi consécutifs exigés pour le congé de maternité. J'espère que le comité permanent examinera sérieusement cette question.

Il se doit d'examiner aussi la disposition concernant le congé de onze semaines avant l'accouchement et de six semaines après. C'est un autre point qui recevra du comité l'attention voulue. Permettez-moi de me reporter au compte d'ordre du Code du travail du Canada (Normes). Le 15 janvier, on déposait à la Chambre la réponse à une de mes questions que voici:

Quels paiements ont été faits au compte d'ordre du Code du travail du Canada (Normes) et quels salaires ce compte a-t-il payés aux employés qui y avaient droit durant chaque année de la période 1965 à 1970 inclusivement?

On m'a répondu que l'encaisse allait en augmentant et les déboursés en diminuant. De meilleures méthodes devraient permettre aux différents ministères, et pas nécessairement au seul ministère du Travail, de retrouver les gens qui ont cotisé à ce compte et qui ont droit à des remboursements.

J'ai également demandé qu'elles étaient les méthodes utilisées par le ministère pour retrouver les employés qui ont droit à ces versements une fois qu'une somme est reçue par le compte d'ordre du code canadien du travail (Normes). On m'a répondu à l'époque qu'il existait, à l'essai, un programme permettant au ministère du Revenu national de retrouver et d'informer les employés de leurs droits à l'aide de leurs numéros d'assurance sociale. Grâce à leurs numéros d'assurance sociale on pourrait entrer en rapport avec ces employés afin de leur remettre l'argent versé par eux à ce compte.

J'admets que les chemins de fer ont effectivement souvent des ajournements et qu'il est pratiquement impossible d'adopter un règlement ou un principe directeur qui s'applique à toute l'industrie des transports. Il devrait exister un règlement où un accord à la suite de négociations collectives entre le patronat et le salariat au sujet des heures de travail des camionneurs et des cheminots.