

Initiatives parlementaires

qu'elle juge opportun. Elle peut commencer son congé jusqu'à 11 semaines avant la date prévue de son accouchement. Par ailleurs, elle peut travailler jusqu'au jour de la naissance de son enfant, à moins que son employeur ne prouve qu'elle est incapable de s'acquitter d'une fonction essentielle de son poste. Ainsi, le congé de maternité peut durer jusqu'à 17 semaines après la naissance de l'enfant.

En plus du congé de maternité, l'un ou l'autre des parents (le père ou la mère) a droit à un maximum de 24 semaines de congé pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant qui vient d'être adopté.

Alors que le congé de maternité et le congé parental offerts dans le *Code canadien du travail* sont des congés non payés, les employées admissibles peuvent recevoir des prestations d'assurance-chômage pendant leur congé, ce qui réduit le fardeau financier en pareille circonstance.

• (1740)

Les aspects les plus importants des dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental sont peut-être les garanties relatives à l'emploi et aux avantages sociaux. Pendant la période de congé de maternité ou de congé parental, l'ancienneté de l'employée continue de s'accumuler. De plus, les avantages sociaux tels que ceux découlant des régimes de retraite et d'assurance-santé continuent de s'appliquer à condition que l'employée continue de verser ses cotisations.

Pendant son congé, elle a également le droit d'être informée de toute possibilité de formation ou de promotion qui se présente. Ainsi, les chances d'avancement professionnel ne lui échapperont pas simplement parce qu'elle était absente. De plus, au retour de son congé, elle doit être réintégrée dans son poste ou au moins dans un poste comparable et au même endroit.

Monsieur le Président, ces dispositions du Code canadien du travail donnent aux femmes qui travaillent l'assurance qu'elles n'auront pas à abandonner leur vie professionnelle pour fonder un foyer. Savoir que ces aides existent réduit la tension inévitable qui entoure les naissances. Et, soulagées de tels soucis, ces employées peuvent accorder une plus grande attention à leur travail lorsqu'elles sont au poste.

La législation offre également des avantages à l'employeur car, étant assurées de garder leur emploi au retour de leur congé de maternité, les employées seront probablement plus consciencieuses et plus productives. Comprenant la valeur de ces employées, de nombreux employeurs contribuent aux prestations d'assurance-chômage de leurs employées pendant leur congé afin qu'elles ne subissent pas de perte financière à cause de leur grossesse.

Toutes ces dispositions servent très bien l'objectif prévu, soit aider les femmes qui désirent retourner au travail

après avoir eu un enfant, tant que des problèmes médicaux ou des réactions aux conditions existant sur les lieux de travail ne compliquent pas leur grossesse. La motion présentée par mon collègue de l'Abitibi ne vise qu'à étendre ces mêmes avantages aux quelques femmes qui rencontrent des problèmes médicaux pendant leur grossesse, ce qui ne me semble que trop juste.

Actuellement, une femme qui a des problèmes de santé pendant les six premiers mois de sa grossesse peut être admissible à un maximum de 12 semaines de congé de maladie, avec accumulation de ses prestations et de son ancienneté. Mais, si ses problèmes persistent et qu'il demeure impossible qu'elle travaille après ce délai, elle n'a généralement pas d'autre choix que de commencer plus tôt son congé de maternité qu'elle ne l'aurait voulu, ce qui lui laisse, bien sûr, une plus courte période après la naissance de son enfant à consacrer à cette tâche extrêmement importante qui est de prendre soin du nouveau-né.

En outre, monsieur le Président, il semblerait y avoir deux semaines flottantes entre la fin des six mois de grossesse et le début de la onzième semaine précédant la date d'accouchement; l'employée peut alors n'avoir aucun autre recours que de se fier à la bonne volonté de l'employeur.

Monsieur le Président, je crois que nous avons au Canada un excellent système d'aide aux employées qui attendent un enfant, mais la motion en question fait quand même ressortir l'une des quelques lacunes de cette aide. Au nom de l'équité, je crois qu'il convient que cette lacune soit comblée.

M. Eugène Bellemare (Carleton—Gloucester): Monsieur le Président, j'aimerais féliciter et remercier mon collègue de l'Abitibi pour avoir proposé une motion modifiant le Code canadien du travail, laquelle a pour but de protéger la travailleuse enceinte. On sait très bien que souvent, les travailleuses enceintes sont souvent monoparentales ou se retrouvent souvent dans des conditions financières qui laissent beaucoup à désirer. Elles sont souvent dans le besoin: le besoin financier, le besoin social, le besoin d'être encouragées.

La maternité, c'est quelque chose d'excessivement sacrée, très sacrée. On devrait donc respecter la travailleuse qui est enceinte et l'encourager. On sait très bien qu'il existe présentement une loi protégeant le congé de maternité et une loi pour un congé parental. Mais, comme le disait le député qui vient de prendre la parole, il y a certaines lacunes dans le *Code canadien du travail*, et la femme travailleuse devrait avoir une certaine protection lorsque durant sa grossesse, qui pourrait être difficile à certains moments, elle pourrait être obligée de s'absenter certains jours. Cette même personne pourrait avoir un employeur sympathique, mais surtout pourrait avoir un