

femmes enceintes perdent en général leur droit aux prestations six semaines avant l'accouchement et six semaines après, en vertu de la loi actuelle, que le régime d'assurance-chômage des années 70 comble cette lacune et autorise des paiements à celles dont le revenu a été interrompu à cause de maladie, de grossesse ou des deux. Voyant cette intention du gouvernement, j'ai étudié la mesure législative en même temps que le bill qu'a déjà présenté l'honorable représentante, le bill C-60, je crois, au cours de la deuxième session de la 28^e législature. J'ai aussi lu une brochure préparée par le ministère canadien du Travail et intitulée «Politiques en matière de congé de maternité». On y trouve en première page:

Le congé de maternité lié à la sécurité de l'emploi est une innovation relativement récente dans la plupart des provinces parmi les avantages d'emploi de plus en plus nombreux au Canada.

Comme je l'ai déjà signalé, jusqu'à maintenant, c'est un sujet qui a fait l'objet d'une loi seulement dans deux provinces: la Colombie-Britannique, où la loi prévoyant les congés de maternité remonte à 1921, et le Nouveau-Brunswick qui a ajouté en 1964 cette disposition à la loi sur les exigences en matière de normes de travail. Le fait que ce genre de mesure est mieux accepté est sans doute attribuable au nombre toujours croissant de femmes mariées qui travaillent, surtout depuis une dizaine d'années. Une grande partie de cette augmentation est attribuable au fait que les femmes mariées vont travailler à l'extérieur lorsque leurs enfants atteignent l'âge scolaire, mais entre 1957 et 1967, le taux de participation des femmes d'âge à enfanter est passé de 47 p. 100 à 57 p. 100 dans le groupe d'âges de 20 à 24 ans et de 26 à 34 p. 100 dans le groupe d'âges de 25 à 34 ans. Le rapport précise qu'il s'agissait d'une tentative en vue de fournir un résumé descriptif des résultats sans chercher à tirer des conclusions et reconnaît qu'on avait découvert un certain nombre de domaines pouvant justifier une étude plus approfondie. A mon avis, le bill qui nous est présenté est la conclusion des statistiques qui figurent dans cette brochure.

Bien que le rapport signale que la principale condition d'admissibilité au congé de maternité est le temps passé au service de l'employeur, je constate avec intérêt que le bill de l'honorable représentante passe ce point sous silence. Selon la proposition du gouvernement, les prestations en cas de grossesse s'étendront sur une période de 15 semaines et seront payables à toute personne subissant une perte de revenu due à une grossesse ou à la maladie, à condition qu'elle ait été employée pendant au moins 20 des 52 semaines précédant sa perte de revenu. Si nous devons nous prononcer sur ce bill aujourd'hui, je proposerais à l'honorable représentante de rendre son texte plus sérieux en y incluant une disposition semblable, car le rapport du ministère du Travail signale, et je cite:

La durée du service qui détermine l'admissibilité varie non seulement d'un groupe industriel à un autre mais encore à l'intérieur d'un même groupe industriel et entre les employées de bureau et les employées hors bureau de sorte qu'on ne peut établir de règle nette et précise. La majorité des employées de bureau dans dix groupes industriels doivent compter de trois à six mois de service préalable et de sept à douze mois dans sept autres groupes industriels. Dans le cas des em-

ployées hors bureau, la période semble avoir tendance à être plus brève. Dans tous les groupes industriels sauf trois, les employées hors bureau doivent en majorité compter six mois de service ou moins et dans la moitié de ces cas, il faut trois mois de service. Il ne semble y avoir aucun rapport entre la durée du service obligatoire et l'importance de l'unité qui fait rapport ou la présence ou l'absence d'une convention collective.

Monsieur l'Orateur, je crois avoir touché les points que je voulais. Permettez-moi de féliciter l'honorable représentante qui a bien voulu présenter ce bill. J'aurais aimé avoir une statistique plus complète quant au nombre de femmes qui seront assujetties à une telle loi, mais j'ai raison de croire que d'autres députés en parleront.

M. Robert McCleave (Halifax-East Hants): Je tiens d'abord à dire que j'appuie le principe du projet de loi. Son auteur doit me croire, cet appui ne m'est pas dicté par une attitude victorienne. On ne saurait dire la même chose de l'orateur qui m'a précédé, j'ai bien peur. A travers son discours, on percevait l'idée affreuse que peut-être, quelque part, une jeune femme au regard innocent viendrait postuler un emploi pour ensuite, une fois dûment engagée, faire part de sa grossesse au médecin de la société. Cette seule possibilité suffirait à mettre sérieusement en doute la valeur du projet de loi.

Je ne vois là aucun problème. La femme aujourd'hui fait partie intégrante de la population active. Je dirai donc à l'honorable représentante qui présente ce projet de loi que, quand elle envisage avec dédain la possibilité qu'il pourra échouer au comité de la justice et des questions juridiques, elle serait en bien meilleure posture entre mes mains qu'entre celles de certains des vis-à-vis qui composent le comité de la main-d'œuvre et de l'immigration. A mon avis, le comité de la justice, et surtout ses membres conservateurs, lui rendront bien davantage justice.

• (5.30 p.m.)

Monsieur l'Orateur, nous ne devrions jamais nous rallier à l'école de pensée mentionnée par l'orateur précédent et suivant laquelle, comme au Nouveau-Brunswick, on peut faire de deux choses l'une pour obtenir ce à quoi on a droit aux termes de la loi. Si j'ai bien compris sa façon d'interpréter la loi, on peut produire soit un enfant soit un certificat médical. Je conseille à l'honorable représentante de soumettre cette mesure au comité de la justice et des questions juridiques où nous pourrions tirer la chose au clair.

Mme MacInnis: Bravo!

M. McCleave: Je suis content de voir qu'elle est d'accord avec moi. Je ne vois pas pourquoi on insisterait tant sur les statistiques à propos de ce problème. Que cela arrive à 1 p. 100 de la population féminine active ou à 99 p. 100, ce n'est sûrement pas une raison pour forcer le Parlement à agir. Le fait que cela arrive, et c'est une des choses les plus naturelles qui arrivent à une employée, voilà, certes, ce qui doit retenir notre attention et non pas la mesure dans laquelle ce problème touche l'ensemble des femmes. C'est l'effet qui en résulte pour toute femme