

à un taux plus bas pour un travail qui comporte plus d'habileté et de responsabilité que pour le travail exécuté par des hommes grassement rémunérés. Cette situation existe présentement dans certaines industries. Le ministre a déclaré son intention d'appliquer les recommandations du rapport sur la situation de la femme. Le paragraphe 218 à la page 76 de ce rapport se lit comme suit:

Le Canada n'a toutefois pas ratifié la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail, convention concernant l'égalité de la rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. C'est à notre avis une mesure que devrait prendre le Canada. En conséquence, la Commission recommande l'organisation d'une conférence fédérale-provinciale qui examine la législation du travail concernant les femmes canadiennes, afin de préparer la ratification par le Canada de la Convention de l'Organisation internationale du travail relative à l'égalité de la rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (convention 100).

Le ministre pourrait nous faire part de son opinion sur ce point du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme. Je voudrais qu'il dise en particulier si, lors de leur dernière réunion, ici à Ottawa, les ministres du Travail ont abordé ce sujet. Le secrétaire parlementaire voudrait-il m'accorder son attention pendant un instant? Je voudrais qu'il prenne note de cette question. Lorsque le ministre répondra, pourrait-il nous dire si, au cours de la conférence des ministres du Travail, on a discuté de l'opportunité pour le Canada de ratifier la Convention internationale du travail n° 100? Voilà une des recommandations de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme.

Le Code canadien du travail (normes) touche environ 530,000 employés qui relèvent de la compétence du ministre fédéral du Travail. Or, il y a environ 2.5 millions de femmes sur le marché du travail. Si la législation doit vraiment assurer l'égalité de salaire à travail égal, il nous faudra une législation provinciale parallèle. Le secrétaire parlementaire voudrait-il informer le ministre que nous voulons savoir si cette question a aussi été abordée lors de la dernière conférence des ministres du Travail et, si oui, avec quel résultat? Si des entretiens ont eu lieu à ce sujet, quelle fut l'opinion générale sur la possibilité de créer une législation parallèle dans les provinces, ce qui y assurerait l'égalité de salaire?

La question des plaintes constitue une grande amélioration dans cette loi et le ministre en a fait état. Il a déclaré fort justement qu'en vertu de l'ancienne loi, les femmes avaient peur de se plaindre craignant que cela n'entraîne une discrimination encore plus marquée. Avec la nouvelle loi, d'après le ministre, il incombera aux inspecteurs du ministère du Travail de formuler des griefs et d'intenter des poursuites. Ces dispositions dépendent de l'efficacité du système d'inspection en place. Jusqu'où ira l'inspection et comment la mènera-t-on? Les amendes seront plus élevées, mais pas tellement plus que celles prévues par la loi relative aux enquêtes sur les coalitions qui, d'après les critiques, sont nettement insuffisantes pour les grosses sociétés.

Mon collègue, le député de Winnipeg-Nord (M. Orlikow), a déclaré que le ministère du Travail ne devrait pas se contenter d'attendre les plaintes. Il a dit que lorsque plus de 80 p. 100 des postes d'une classification sont occupés par des personnes d'un sexe, le ministre

[M^{me} MacInnis.]

devrait ordonner qu'on fasse enquête sur les méthodes d'embauche, de formation et de promotion dans cette industrie pour voir si l'on ne pourrait pas en arriver à un meilleur équilibre entre hommes et femmes. Nous ne prétendons pas qu'il devrait y avoir 50 p. 100 de chaque sexe, mais lorsqu'il y a un écart énorme entre le nombre d'hommes et de femmes employés, une enquête devrait être menée sur les pratiques d'embauchage, de formation et d'avancement. Un certain nombre de ces points-là devraient être étudiés au comité.

La nouvelle mesure sera une amélioration, mais elle ne donnera de bons résultats que dans la mesure où on en surveillera l'application, et celle-ci sera générale seulement si les provinces y donnent suite. J'espère que le ministre du Travail (M. Mackasey) n'attendra pas que les provinces en prennent l'initiative. Il devra, entre autres, les persuader de le faire, même si ce n'est qu'à cause de la grande mobilité de la population active au Canada. A quoi bon protéger un travailleur dans une province si en passant à une autre il n'y trouve pas la même protection? Il en va de même des femmes qui travaillent.

Je traiterai brièvement des dispositions relatives au congé de maternité. Je tiens à dire ma satisfaction que le ministre ait présenté ces deux mesures législatives connexes. Elles sont avantageuses pour les travailleuses canadiennes. Je dois cependant exprimer quelques critiques car le projet de loi ne va pas assez loin. C'est un progrès, mais ce n'est pas parfait, loin de là. De nombreuses personnes auront désormais une protection qu'elles n'ont jamais eue.

Une lacune tient au fait qu'une employée doit être au service d'un même employeur depuis douze mois pour avoir droit à 17 semaines de congé de maternité. Comme l'employeur n'est pas tenu de donner un congé payé mais seulement un congé sans paie, on comprend difficilement la nécessité de cette condition. Nous voudrions savoir ce qui la justifie. Cette exigence restreint la mobilité des femmes dans la main-d'œuvre et elle limite la reconnaissance de leur droit à faire partie de la main-d'œuvre sans égard à leur fonction biologique de la maternité. Au moment où une femme a le plus besoin de son emploi à cause des dépenses supplémentaires, la disposition permettra encore à un employeur de congédier une femme enceinte qui n'a pas eu la chance de travailler pour lui pendant douze mois avant de devenir enceinte. N'y a-t-il pas là une réelle difficulté, et une lacune à combler dans cette mesure? Là encore, le ministre a sans doute remarqué que son bill diffère du rapport de la Commission d'enquête, qui recommandait 18 semaines de congé de maternité, et non 17. Encore une fois, pourquoi on n'a pas appliqué la recommandation de la Commission?

• (8.20 p.m.)

De plus, la loi ne fait qu'interdire à l'employeur de congédier une femme pour la seule raison qu'elle est enceinte. La Commission royale proposait une interdiction générale de congédier une femme pour quelque motif que ce soit au cours de sa grossesse, afin d'empêcher l'employeur de renvoyer quand même une femme sous un faux prétexte. Voilà un cas où on ferait bien de suivre l'avis de la Commission. Beaucoup d'employeurs n'aiment pas voir les femmes enceintes travailler—en fait, ils n'aiment pas voir les femmes travailler de toute façon, et pourraient être enclins à camoufler le congédiement d'une femme enceinte au moyen d'un prétexte quelconque.