

songe à insérer ces clauses dans une autre loi car, à mon avis, ce n'est pas dans une loi spéciale qu'il faut traiter les cas d'injustice envers les femmes, mais bien dans une mesure générale qui s'applique tant aux hommes qu'aux femmes du Canada. Les députés constateront à cet égard que le libellé de la nouvelle partie du Code qui propose l'égalité des salaires interdira les disparités fondées sur le sexe, qu'elles défavorisent les hommes ou les femmes.

La norme proposée devrait être plus efficace pour deux raisons. En premier lieu, l'interdiction est mieux définie, car il n'y est pas question de travail identique ou presque identique, mais du «même travail ou un travail analogue dans l'exécution de tâches nécessitant les mêmes qualifications, le même effort et la même responsabilité, ou des qualifications, un effort et une responsabilité analogues». Ce qui importe également, c'est que l'application de la loi ne dépendra plus de la réception de plaintes de la part d'individus. Les dispositions proposées dépendront des procédures générales d'inspection et d'exécution du code.

Il s'agit, selon moi, d'une modification très importante, car aux termes de la loi existante qui est en vigueur depuis 1965, la responsabilité de déposer une plainte ou de demander une enquête incombe à la personne qui se sent lésée, et plusieurs femmes, incertaines de leur position sur le marché du travail, n'osent pas présenter une telle plainte, ce qui explique pourquoi la loi a été loin d'avoir tout l'impact qu'on aurait pu prévoir. Comme la responsabilité va tomber sous le coup des normes du code du travail, elle sera élargie. Le ministère n'enquêtera pas seulement au sujet de plaintes de femmes dans la main-d'œuvre mais une plainte de présumée infraction à la loi sera déposée par les inspecteurs qui revoient depuis quelques années les dossiers des divers employeurs en ce qui concerne les heures de travail. La responsabilité accrue confiée aux inspecteurs devrait fortement contribuer à éliminer la discrimination qui dure depuis trop longtemps dans le domaine fédéral.

• (8.20 p.m.)

Les modifications relatives au congé de maternité excluent le congédiement à cause de la grossesse et ils établissent le droit à ce congé. Une employée d'au moins une année de service aurait droit à un congé maximal de 11 semaines avant l'accouchement et de six semaines après, de même qu'à toute période entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement. J'espère que certains néo-démocrates seront contents, car je ne suis pas sûr que ce genre de mesure législative plaise à tous les membres du parti qui se trouvaient au congrès en fin de semaine dernière.

Je devrais signaler que les périodes de 11 semaines avant et de six semaines après sont conformes aux dispositions du bill tendant à modifier la loi sur l'assurance-chômage en vertu desquelles l'employée, dont le salaire est interrompu par une grossesse, aura droit, après une période d'attente de deux semaines, aux avantages prévus pour une période maximale de 15 semaines. Grâce à ces dispositions, dans la plupart des cas l'employée qui doit quitter le travail pour mettre au monde un enfant, aura droit et à la sécurité d'emploi et à un niveau raisonnable de traitement soutenu. Les députés m'accorderont sûrement que c'est là une amélioration considérable.

Cette fois-ci, le Code du travail traite d'un autre domaine qui n'a pas été touché en 1965, celui du problème croissant des travailleurs qui se retirent de la population active, des travailleurs plus âgés, forcés de le faire à cause de l'automatisation, qui se rendent compte que de moins en moins ils peuvent compter sur leur ancienneté pour assurer leur emploi. Nous reconnaissons tous, j'en suis sûr, qu'à notre époque de technologie, c'est un des graves problèmes des travailleurs: ils doivent s'adapter à un autre emploi, faire face au choc de perdre leur emploi et, dans certains cas, constater que leur spécialité est maintenant désuète. Cette personne a besoin de toute l'aide que peut lui apporter le Parlement, et c'est absolument compatible avec la philosophie de tous les partis politiques.

Dans le cas de cessations d'emploi collectives, le bill exige l'envoi au gouvernement et à tout syndicat représentant les ouvriers en cause d'un avis variant de 8 à 16 semaines, selon l'importance du groupe licencié. Cette disposition fournit aux employeurs et aux syndicats le temps de collaborer étroitement avec le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration afin d'utiliser au maximum les services de placement, de formation et de réinstallation de ce ministère. Par malheur, il arrive trop souvent que d'importants groupes, surtout chez les travailleurs non syndiqués, sont licenciés à brève échéance ou sans préavis, ce qui rend encore plus difficile pour le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration d'intervenir efficacement et d'aider à les orienter vers d'autres emplois s'ils possèdent un métier en demande.

Quant à ceux qui ont droit à l'assurance-chômage, là encore ce préavis est important si l'on veut éviter au requérant des tribulations inutiles. J'espère et je crois aussi que la grande majorité des employeurs consentiront et chercheront même à respecter l'avis des cessations d'emploi collectives. Dans le cas contraire, nous préviendrons dans le bill des amendes pouvant atteindre \$1,000. J'ose espérer que cela suffira à faire réfléchir les employeurs qui, au pire, ne voudraient pas respecter les dispositions qui exigent le préavis suffisant des cessations collectives d'emploi.

Dans ce domaine général, la deuxième norme donnerait droit à l'individu dont l'emploi prend fin à un préavis minimum de deux semaines ou, à défaut, à une somme équivalente. Troisièmement, nous présentons pour la première fois une disposition qui est tout aussi importante selon moi, et qui vise ce qu'on pourrait appeler le secteur non syndiqué, nommément le droit à une indemnité de départ minimum. Je crois que cette dernière, ainsi que le préavis de cessation d'emploi, revêtent une immense importance dans ce domaine.

Un employé avec cinq ans de service ou plus et dont l'emploi prend fin, sauf en cas de renvoi pour un motif valable ou d'une retraite avec pension immédiate, aura droit à deux jours de rémunération pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 40 jours. En partant d'une semaine de cinq jours, cela voudrait dire une indemnité minimum variant entre deux semaines de traitement pour un employé avec cinq ans de service et huit semaines pour un employé avec 20 ans de service ou plus.