

la Fonction publique. Voilà une étude intéressante dans ce domaine. Le travail de M^{lle} Sylva Gelber est extrêmement important.

Je me souviens du temps où aucune section au ministère du Travail ne se consacrait aux questions féminines. C'est ce que certains d'entre nous prônions déjà à cette époque. Ces tentatives ont été fructueuses et il a été extrêmement utile d'avoir quelqu'un pour diriger ce genre de travail. Le ministre ne doit pas se contenter de faire adopter ce projet de loi. Il doit continuer de s'attacher à la réalisation de l'égalité de l'homme et de la femme sur le marché du travail au Canada.

La question du congé de maternité exposée dans le bill se rattache à toute la question de l'égalité des sexes. Encore un progrès remarquable, mais il faut signaler que les dispositions ne s'appliquent qu'à ceux qui relèvent des lois fédérales du travail. On y voit parfois le complément des prestations de grossesse prévues par la loi sur l'assurance-chômage. Les dispositions diffèrent en ce que celles de l'assurance-chômage visent toutes les femmes qui font partie de la population active tandis que le congé de maternité n'est prévu que pour les travailleuses dans les industries qui relèvent de l'autorité fédérale.

Signalons aussi que la mesure prévoit 17 semaines de congé mais aucune rémunération. Il s'agit d'un congé sans paie. Le ministre dira sûrement que les prestations d'assurance-chômage sont prévues à cette fin. Je comprends et je suis d'accord. Je me demande pourquoi une partie du nombre total de semaines doit se situer avant l'accouchement et une autre après. Le ministre est-il spécialiste en la matière et est-ce ce qu'il veut laisser entendre? Il pourrait y avoir des femmes enceintes qui travailleraient presque jusqu'au moment de l'accouchement et disposeraient d'une période plus étendue par la suite pour s'occuper de leur bébé à la maison et ainsi de suite, mais, à mon sens, cette façon arbitraire de fixer la période précédant et suivant l'accouchement ne se justifie en rien.

Une voix: C'est le seul moyen...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): L'adjoint parlementaire qui vient à mon aide à présent n'est pas aussi secourable que l'autre. C'est pourquoi je verse à l'autre un montant deux fois aussi important.

Une voix: Et la parité de salaire pour un travail égal?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Tout le monde sait ce qu'égalé deux fois rien.

M. Horner: Qu'arrive-t-il en cas de fausse couche? Cela leur donnerait-il aussi 17 semaines?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Le député de Crowfoot (M. Horner) ne fait pas encore partie de mon personnel.

M. Horner: Leur accorderont-ils une autre chance?

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Je suis bien disposé à blaguer, mais n'oublions pas que nous traitons d'un sujet fort sérieux. Une autre disposition qui m'intrigue au sujet de ce congé de maternité, c'est qu'il n'est accordé qu'aux femmes au service d'un employeur depuis un an. Je n'y comprends rien.

[M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre).]

L'hon. M. Mackasey: L'employeur ne les embauchera pas.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Le ministre signale que l'employeur ne les embauchera pas. Il est sûr qu'un employeur peut dire si une femme est enceinte au moment où il l'embauche.

Une voix: Tout dépend du stade de la grossesse.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Pour parler bien sérieusement, il me semble que c'est une question absolument différente, si tant est qu'une femme est embauchée, mais si une femme est une employée et exécute un travail, pourquoi ne pourrait-elle obtenir le congé de maternité prévu dans le bill si elle n'a été employée que 51 semaines au lieu de 52? Nous devrions examiner cette disposition et peut-être l'améliorer au comité permanent.

Je passe maintenant à la partie du bill qui traite de la cessation d'emploi. Il s'agit de nouveaux articles à ajouter au Code canadien du travail (Normes), et nous les accueillons avec joie. Le ministre le sait, c'est un autre cas où le gouvernement a examiné un bill d'initiative parlementaire pour y découvrir certaines idées excellentes et décider de les introduire dans sa mesure législative. Le gouvernement a fort souvent emprunté des idées aux députés de ce côté-ci.

Je remarque que la disposition sur les cessations d'emploi collectives exige un avis, mais pas beaucoup plus. Les intéressés perdent quand même leur emploi. Il est vrai qu'il est utile au ministère du Travail, au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et aux syndicats de savoir ce qui se passe. Mais est-ce suffisant? Qu'advient-il de toute la question des salaires? Peut-être les autres articles relatifs au salaire de deux semaines versé en cas de congédiement individuel ou à l'indemnité de départ en cas de congédiement après cinq ans de service s'appliquent-ils encore aux derniers congédiements mais le bill ne me semble pas très clair à ce sujet.

• (9.20 p.m.)

Je me demande ensuite pourquoi le ministre a choisi le chiffre de 50; pourquoi cette méthode doit-elle être respectée seulement si au moins 50 employés sont renvoyés. Ce chiffre devrait être beaucoup moins élevé, pour ma part, je l'abaisserais à 10. Les dispositions du bill ne devraient être respectées que dans le cas du congédiement d'au moins dix employés. Je le répète, cette question semble être traitée en trois parties principales dans le bill. Vient d'abord le cas du renvoi d'au moins 50 employés et, à mon avis, ce chiffre devrait être abaissé à 10. Puis il y a la partie qui traite du renvoi d'un employé qui reçoit un préavis de deux semaines ou un salaire équivalant s'il travaille chez le même employeur depuis trois mois. Voilà une idée excellente tirée de bills présentés par ce côté-ci de la Chambre. Puis vient l'autre disposition, également bonne, relative à l'indemnité de départ. Ceci ne s'applique cependant qu'aux employés qui travaillent depuis cinq ans chez le même employeur.

A une époque où tant de changements sont provoqués par l'automatisation, par les ordinateurs, etc., changements qui n'iront probablement qu'en s'accroissant, le nombre de gens qui travaillent moins de cinq ans chez le