

franchement certaines pressions pour voir ce qu'il en résultera. Le ministre devrait s'expliquer en détail devant le comité et exposer les facteurs qui entreront dans la formule de calcul des salaires minimums afin que les députés et le pays tout entier se rendent bien compte de la façon dont sont déterminés ces salaires pour les 530,000 travailleurs qui relèvent du gouvernement fédéral. Cela permettrait d'éviter au gouverneur en conseil beaucoup de désagrément dans l'avenir.

Ma deuxième observation portera sur la disposition prévoyant l'égalité de rémunération. Je l'admets en principe. Un certain progrès a été accompli en ce sens que ce n'est plus aux lésés qu'il appartiendra d'amorcer des poursuites. Jusqu'à présent, une femme qui s'estimait lésée devait déposer une plainte elle-même. Il est injuste d'imposer cette tâche à quiconque. Tout le monde n'est pas prêt à aller réclamer ses droits et encore moins une femme. Elle peut bien sûr exiger qu'on lui fasse justice, et on le lui fera sans doute, mais elle a tout lieu de craindre qu'on lui montre la sortie. Il vaut beaucoup mieux que le ministère se charge de faire respecter la loi. Je suppose qu'il continuera à suivre chaque plainte. Comme cette partie du bill est remarquablement brève, il me semble qu'une politique tendant à l'avertissement des employeurs pourrait être instituée, afin qu'il ne leur arrive pas d'un coup d'être traduits devant les tribunaux ou peut-être de violer la loi par inadvertance. La situation est susceptible d'une interprétation différente de la part de l'employeur et de l'employé s'ils se demandent si une femme fait le même genre de travail que les hommes dans une usine. Le sujet peut prêter à controverse. L'employeur pourra de bonne foi utiliser un niveau différent de salaire, mais le tribunal pourra estimer que les hommes et les femmes accomplissent effectivement le même genre de travail et qu'on pratique la discrimination contre ces dernières. Le sens commun devra présider à l'application de cet article et au contrôle exercé, d'autant plus que la loi se trouve maintenant comprimée dans ces deux paragraphes.

J'accueille avec satisfaction le congé de maternité. C'est une mesure qu'impose la civilisation et le bon sens. Je ne pense pas que la reconnaissance de ce droit à l'élément féminin de la main-d'œuvre entraînera des abus. Comme j'ai promis d'être bref, j'ajouterai que je l'envisage sous l'angle du principe.

Enfin, je voudrais traiter de la prolongation de la semaine de travail de 40 heures. Lors de la présentation de la loi initiale, certains, y compris le député de Winnipeg-Nord-Centre (M. Knowles), étaient d'avis qu'on ne devait s'écarter que très peu de la semaine de travail de 40 heures.

**M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre):** Bravo!

**M. McCleave:** Comme le député dit «bravo», je constate qu'il n'a pas changé d'idée. Je l'ai écouté hier soir et, comme d'habitude, son discours a été excellent. Toutefois, cette règle, pour certains, serait très injuste. Il s'en trouve dans ma circonscription. Ce sont les débardeurs de Halifax et sans doute aussi ceux de Saint-Jean où l'emploi est très instable—très élevé en hiver puisque ces ports sont ouverts à l'année longue, mais à la baisse en été. Aussi les

débardeurs de Halifax et de Saint-Jean travaillent-ils durant une période fort restreinte, deux à trois mois. Je sais que le ministre actuel du Travail a accepté volontiers que la loi permette à ces gens de travailler au-delà des 40 heures prévues et je lui en suis reconnaissant. J'espère que les modifications apportées au présent bill ne changeront rien à cette situation. Le ministre fait signe que oui. C'est ce que j'en conclus et j'en suis heureux.

• (3.40 p.m.)

C'est un exemple qui s'applique dans le cas d'industries où l'évolution technologique peut léser des gens comme les débardeurs, les arrimeurs, les contrôleurs et d'autres puisque la technologie dans le nouveau système de transport diminue considérablement leurs gains. C'est un aussi bon domaine qu'un autre pour user d'une forte dose de bon sens et pour ne pas nous en tenir à des formules trop rigides. Comme le ministre du Travail s'acquitte fort bien de sa tâche en pensant à ceux dont le travail est le gagne-pain, je ne crains pas de le voir administrer la loi. J'espère seulement que ses successeurs poursuivront ses louables efforts.

Avant de m'asseoir, je tiens à dire que j'approuve cette mesure législative. A mon avis, ces changements sont bons et importants.

**M. Charles Turner (London-Est):** Monsieur l'Orateur, les modifications proposées au Code canadien du travail (Normes) ont pour but général de fixer des normes et des avantages minimum non réglementés jusqu'ici aux termes du Code afin de moderniser certaines des normes existantes. Je voudrais pour l'instant parler de deux parties du bill qui, à mon sens, doivent être signalées à l'attention des députés. La première se rapporte aux cessations d'emploi collectives et la seconde aux cessations d'emploi individuelles.

Ces changements assureront aux employés fédéraux un minimum de protection contre les employeurs les moins responsables. Si l'on regarde l'industrie ferroviaire depuis l'adoption des machines diesel, nous nous apercevons que des réductions imitoyables de l'effectif ont été pratiquées et beaucoup de ceux qui étaient fiers autrefois d'être employés par les chemins de fer nationaux se retrouvent maintenant dans l'obligation de recevoir des secours sociaux pendant les mois d'hiver. Parce qu'ils avaient plus de 40 ou de 50 ans au moment des licenciements, bon nombre d'entre eux se sont vus dans l'impossibilité de réintégrer le marché du travail à titre permanent.

Tous les ans, de nombreuses industries au Canada décident d'améliorer leurs méthodes de production ou de fermer leurs portes pour aller s'établir ailleurs dans le monde. Le rythme rapide du progrès technologique et de la croissance économique peut nuire à la population active, c'est d'ailleurs ce qui arrive souvent. Si on ne veut pas nuire aux employés, comme cela se doit, et si le Canada veut atteindre son plein développement comme puissance industrielle, les syndicats et les gouvernements doivent accepter d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques susceptibles de modérer le choc que les changements technologiques produisent chez les individus.