

*Code canadien du travail**[Traduction]*

Les changements législatifs adoptés en 1984, avec l'appui de tous les partis, étaient à la fois progressistes et parfaitement en accord avec la réputation du Code qui passe pour montrer la voie dans le domaine de la législation ouvrière. Ainsi, le Code modifié accorde tant aux parents naturels qu'aux parents adoptifs un congé de 24 semaines pour s'occuper d'un enfant, et il peut même accorder à une employée jusqu'à 41 semaines de congé sans traitement en joignant le congé de maternité au congé pour soins d'enfants.

[Français]

Les employés qui se prévalent de ces dispositions relatives aux soins à donner aux enfants, ainsi que des dispositions relatives aux congés de maladie, ont le droit d'être réintégrés à leurs postes.

[Traduction]

Les modifications apportées en 1984 permettent aux employés en congé pour soins d'enfants ou en congé de maladie selon le régime du Code d'accumuler des avantages en matière de retraite, de maladie et d'invalidité pendant leur congé. Le Code précise que dans ce cas, ils doivent continuer de cotiser comme d'habitude aux différents régimes.

Ces modifications progressistes, je l'ai dit, ont été approuvées par les deux côtés de la Chambre et sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 1985. Depuis lors, cependant, on s'est rendu compte qu'il fallait modifier le Code pour rectifier un problème concernant l'accumulation des avantages en matière de retraite, de maladie et d'invalidité par les employés en congé de maladie et en congé pour soins d'enfants.

Le problème, c'est que tandis que la loi oblige les employés à verser leurs cotisations normales pour continuer d'accumuler ces avantages, elle n'oblige pas expressément les employeurs à en faire autant. En l'absence d'une telle obligation imposée par la loi, certains employeurs obligent les employés à assumer une plus grande part du coût des avantages lorsqu'ils sont en congé que lorsqu'ils travaillent.

[Français]

Monsieur le Président, cette pratique va à l'encontre du but visé par la loi, tel qu'énoncé publiquement, ainsi qu'à l'encontre de la politique ministérielle. Cependant, selon la loi, ceci ne constitue pas une infraction. De plus, cette pratique a occasionné de multiples plaintes individuelles et des pressions des syndicats pour faire amender la loi.

[Traduction]

En considérant les problèmes que cette situation peut causer aux employés, nous devons nous rappeler que le Code prévoit des congés pour soins d'enfants ou des congés de maladie non payés. Bien que les conventions collectives puissent prévoir une certaine forme de rémunération durant ces congés, et bien que les femmes en congé de maternité puissent toucher des prestations d'assurance-chômage pendant un certain nombre de semaines, il est évident que la plupart des employés qui se prévalent des dispositions du Code concernant les congés pour soins aux enfants et les congés de maladie doivent faire face à une période où leurs revenus sont réduits. Leurs dépenses peuvent aussi augmenter durant cette période en raison de la naissance d'un enfant ou de frais médicaux.

C'est pourtant précisément durant une telle période de restrictions budgétaires que la loi, dans sa forme actuelle, permet à un employeur d'exiger d'un employé qu'il paie, par exemple, les cotisations à la fois de l'employé et de l'employeur, s'il désire accumuler des avantages dans le cadre du régime de pension de la compagnie.

Les modifications de 1984 ne visaient certainement pas à permettre une telle situation, qui, comme je l'ai déjà dit, est contraire au but de la loi tel qu'il a été énoncé officiellement ainsi qu'à la politique du ministère.

[Français]

C'est au moyen de ce projet de loi, monsieur le Président, que nous entendons remédier à ce problème et mettre fin à cette situation injuste. Nous entendons modifier le Code de manière à obliger, sans équivoque, les employeurs à contribuer aux régimes de retraite, de maladie et d'invalidité des employés qui sont en congé pour soins d'enfants et en congé de maladie, dans une proportion au moins égale aux contributions versées pendant que les employés sont au travail. Et, si l'employé ne contribue pas aux régimes durant son congé, l'obligation de l'employeur cesse.

[Traduction]

Comme je l'ai déjà dit, on peut clarifier la responsabilité de l'employeur à cet égard en remplaçant quelques paragraphes du Code actuel par le texte contenu dans le projet de loi à l'étude. Les députés constateront que les modifications proposées aux paragraphes 59.52 (2) et (3) obligeront clairement les employeurs à continuer de verser leurs cotisations pendant que leurs employés seront en congé de maternité ou en congé pour soins d'enfants. En revanche, puisque les employés ont le choix de ne pas se prévaloir de cette disposition du Code et de ne pas verser de cotisations durant leur congé, le projet de loi prévoit que, dans ce cas, l'obligation de l'employeur de verser sa cotisation cesse.

[Français]

De plus, ce projet de loi propose d'amender les paragraphes 61.4(2.2) et (3). Cette modification aurait les mêmes effets que dans le cas des paragraphes 59.52(2) et (3), mais toucherait particulièrement les congés de maladie.

Comme je l'ai dit auparavant, monsieur le Président, nous sommes fiers, à juste titre, du Code canadien du travail et des dispositions progressistes qu'il contient au chapitre des congés de maladie et des congés pour soins aux enfants. Il existe cependant, monsieur le Président, une imperfection dans la Loi que ce projet d'amendement saura corriger.

[Traduction]

Par conséquent, étant donné l'importance de ces modifications pour un si grand nombre de travailleurs et de travailleuses au Canada, et étant donné que les députés des deux côtés de la Chambre tiennent à l'établissement et au maintien de relations de travail équitables, je fais appel à l'appui et à la coopération de tous mes honorables collègues pour assurer l'adoption rapide du projet de loi.

M. Jacques Guilbault (Saint-Jacques): Monsieur le Président, le ministre du Travail (M. Cadieux) obtiendra l'appui et la coopération qu'il sollicite. Le projet de loi C-97 est à mon avis une bonne mesure législative. Nous croyons que le droit d'un employé de cotiser à un régime de retraite, d'assurance-