moins en fera étudier la teneur par le comité permanent de la santé nationale et du bien-être social. J'espère que ce bill ne sera pas renvoyé au comité de la justice et des questions juridiques. A mon avis, le comité permanent de la santé nationale et du bien-être social pourrait en disposer d'une façon mieux appropriée. Je pense vraiment le moment opportun pour renvoyer ce bill à ce comité.

A mon avis, le gouvernement fédéral devrait agir en modèle pour les autres employeurs à ce sujet. A ce jour, seulement deux provinces, la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick, possèdent dans leurs statuts une législation quelconque prévoyant un congé de maternité. Dans l'industrie privée, seule une faible fraction des employées jouissent d'une sorte quelconque de congés de maternité statutaires. Naturellement, en disant cela, il est évident que le Canada traîne loin derrière plusieurs pays dans ce domaine. Une enquête du ministère fédéral du Travail en 1967 mentionnait des pays comme la France, la Grande-Bretagne, la Suède, l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

Les propositions de ce bill représentent une avance considérable par rapport à ce que prévoit la législation actuelle du gouvernement fédéral. Je répète que le bill ne s'appliquerait pas simplement aux employées régies par la loi sur l'emploi dans la fonction publique. Il est d'une portée beaucoup plus vaste. Il s'appliquerait aux femmes dont l'emploi relève de la compétence fédérale, ce qui signifie naturellement qu'il n'est pas nécessaire que l'emploi ne relève que de la loi sur l'emploi dans la fonction publique; l'emploi peut également relever de toutes les formes de travaux, entreprises ou projets fédéraux, comme les transports, les communications, les banques, et le reste. Dès lors, c'est un bill beaucoup plus vaste que la présente législation, et il s'applique à plus d'aspects. Je le répète, les propositions de ce bill représentent une avance considérable par rapport à ce que prévoit la législation fédérale. Les employées régies par la loi sur l'emploi dans la fonction publique sont autorisées à s'absenter pendant leur grossesse, mais elles ne reçoivent aucun traitement pendant cette période d'absence. C'est peut-être mieux que le licenciement pur et simple lorsqu'elles deviennent enceintes, mais cette condition injuste existe encore dans plusieurs domaines de l'emploi au Canada. Ainsi, il y a eu le récent cas à Ottawa où la bibliothèque publique congédiait une femme parce qu'elle était enceinte. Être obligée de s'absenter sans traitement, c'est vraiment être punie parce qu'on est femme; c'est être punie parce qu'on devient enceinte. Je ne puis pas considérer cela autrement. Au moment même où ses besoins financiers augmentent, elle doit quitter son emploi.

● (5.10 p.m.)

A l'heure actuelle, dans la fonction publique, une employée doit démissionner au moins deux mois avant la naissance de son enfant, à moins qu'elle ne fournisse un certificat médical l'autorisant à demeurer au travail ou que le ministère en cause y consente. Elle doit retourner au travail dans les six mois qui suivent la naissance de son enfant. Il s'agit d'un congé non payé. Pendant ce temps-là, elle est tenue de verser sa propre part et celle du gouvernement aux régimes de pensions et d'assurance-maladie. On a peine à croire que la loi sur l'emploi dans la Fonction publique puisse contenir de telles dispo-

sitions. Il est manifestement injuste qu'au moment où une femme est mise en disponibilité, elle ait à continuer de verser sa propre part, ainsi que celle du gouvernement, aux régimes de pensions et d'assurance-maladie.

Mon bill se borne forcément à couvrir les femmes dont l'emploi relève de la juridiction fédérale. Les femmes représentent 26.5 p. 100 de toutes les personnes relevant de la compétence fédérale. On estime que 36 p. 100 de ces femmes sont âgées de 20 à 34 ans, époque de la vie généralement considérée comme celle où les femmes mettent des enfants au monde.

La part que prennent dans la main-d'œuvre générale les femmes en âge d'enfanter croît sans cesse. Cela apparaît dans un rapport publié il y a un jour ou deux. Il y a donc tout lieu de penser qu'il en va de même dans les emplois relevant de la juridiction fédérale.

Des milliers de femmes doivent, de nos jours, à la fois s'occuper d'une famille et remplir une fonction à l'extérieur de leur foyer. Il vaudrait peut-être mieux qu'il en fût autrement. Je suis sûre que beaucoup de femmes ne figureraient pas sur le marché de la main-d'œuvre si elles pouvaient trouver une autre source de revenu telles qu'un mari, une sorte d'allocation familiale ou un revenu garanti. Celles qui se trouvent dans l'obligation de travailler ont bien de la peine à s'affirmer devant des coutumes et une organisation sociale qui ne correspondent plus aux coutumes et aux réalités de l'heure.

En qualité de député, nous devrions faire tout en notre pouvoir pour permettre à ces femmes de jouir d'une plus grande égalité et d'assumer leur double fardeau. Somme toute, ce fardeau ne leur est pas propre, mais c'est celui de la société. J'exhorte le gouvernement à examiner très attentivement ces propositions en vue de les adopter ou d'adopter d'autres mesures analogues qui prévoient un congé de maternité suffisant pour les femmes qui relèvent de la compétence fédérale. Si le gouvernement n'est pas disposé à agir ainsi, il est temps alors de charger un comité d'étudier à fond la question de la limitation des naissances et de faire des recommandations à ce sujet. Le temps est maintenant venu, particulièrement depuis que la grossesse est incluse dans la loi sur l'assurance-chômage. La moindre chose que nous puissions faire est de renvoyer la substance de ce bill au comité permanent de la santé, du bien-être social et des affaires sociales, de lui demander de l'étudier et de faire rapport.

M. Jack Cullen (Sarnia-Lambton): Monsieur l'Orateur, c'est à moi que revient l'honneur de féliciter l'honorable représentante de sa présentation du bill. Les députés méritent aussi des félicitations parce qu'ils ont jugé bon d'accorder à ce bill l'importance voulue, nonobstant l'article offensant, et de permettre à l'honorable représentante de biffer cet article de telle sorte que la question puisse être débattue cet après-midi.

L'attitude envers la main-d'œuvre féminine a évolué considérablement, en particulier au cours des 10 ou 20 dernières années. J'oserais affirmer que cette évolution fut très saine. Nous avons accompli la transition entre la ridiculisation de la suffragette et la situation actuelle dans laquelle on assiste à la nomination d'une commission royale d'enquête sur le statut de la femme. Il n'est donc pas surprenant qu'une représentante propose une mesure du genre dont nous sommes saisis.