

*Code canadien du travail*

● (1250)

Il faut apporter certaines améliorations à la mesure à l'étude, monsieur le Président, c'est incontestable. Nous l'avons d'ailleurs dit l'autre jour dans l'introduction au débat que nous avons tenu pendant une journée réservée à l'opposition, précisément pour nous donner l'occasion d'exhorter le gouvernement à la présenter. Nous nous faisons du souci à son sujet. Nous voulons qu'elle aille en comité. Nous voulons qu'elle soit adoptée. Nous voulons par ailleurs qu'elle soit améliorée.

Ce projet de loi améliore dans une certaine mesure les règlements qui régissent les normes de travail ainsi que la santé et la sécurité au travail, et le cadre général des relations de travail des entreprises relevant de la compétence du gouvernement fédéral comme les transports, les communications et les banques. Il concerne par ailleurs les employés d'environ 40 sociétés de la Couronne et tous les employés de la Fonction publique. Ces travailleurs représentent à peu près 10 p. 100 de la population active du Canada. Voilà combien de personnes seront touchées par cette mesure législative.

Ce n'est toutefois pas le seul aspect qui lui donne de l'importance. C'est une mesure essentielle parce qu'elle peut servir d'exemple. Elle montrera ce qu'on peut faire pour améliorer les conditions de travail dans les secteurs qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral et elle servira d'exemple à l'industrie, non seulement dans le secteur privé mais aussi dans les secteurs relevant de la compétence des gouvernements provinciaux. Si cette démonstration se réalise, les actes seront plus éloquents que les paroles. Je le répète, monsieur le Président, il a toutefois fallu attendre longtemps ces initiatives.

Non seulement il a fallu du temps pour présenter le projet de loi, mais après avoir examiné les différentes modifications proposées, je dirais qu'il est d'une qualité très inégale. Certaines dispositions de ce projet de loi sont très faibles. Comme je l'ai signalé l'autre jour, la façon dont ce projet de loi aborde les questions qui intéressent beaucoup les femmes me préoccupe fort. Il tient compte du fait que le nombre de femmes au sein de la population active a beaucoup augmenté et ce, dans tous les secteurs. Les femmes représentent maintenant plus de 40 p. 100 de la population active et, fait intéressant, on prévoit que durant la prochaine décennie, au moins six personnes sur dix qui deviendront membres de la population active seront des femmes. Il faut par conséquent s'attaquer à certains des problèmes qui touchent le plus les femmes.

Un des problèmes abordés dans ce projet de loi est le risque accru de harcèlement sexuel. Ce risque s'accroît du fait que les femmes font leur apparition dans des secteurs professionnels non traditionnels. Par conséquent, il est essentiel non seulement de s'attaquer à ce problème mais aussi d'essayer de définir le problème d'une façon qui n'avait pas encore été faite sérieusement. Si nous arrivons à bien le définir et à instaurer de bons moyens de faire appliquer cette définition, il sera plus facile qu'autrefois de saisir la Commission des droits de la personne des cas de harcèlement sexuel et de les faire étudier dans le cadre de la loi sur les droits de la personne. On ne peut pas sous-estimer l'importance de ce problème et il importe de s'y attaquer, monsieur le Président.

Il faut avoir un moyen officiel de lutte contre le harcèlement sexuel et il faut faire participer les employeurs aux campagnes de lutte contre le harcèlement parce qu'ils sont sur le front et

qu'ils sont en mesure d'élaborer et de faire appliquer les programmes appropriés. Il faut par conséquent, s'assurer leur concours.

Je tiens cependant à souligner, monsieur le Président, que le problème ne se limite pas aux définitions que nous pouvons en donner et qu'il est impossible de le régler entièrement par la voie juridique, car le harcèlement sexuel est un affront à la dignité de la personne. C'est l'évidence même. Non seulement ce genre de comportement abaisse la personne elle-même, mais il peut aussi avoir une énorme influence sur la façon dont celle-ci peut effectuer son travail. Il a des répercussions sur le comportement d'une personne et sur la façon dont elle peut s'acquitter de ses responsabilités. Par voie de conséquence, le harcèlement a également une influence très directe sur les possibilités de promotion. Tous ces facteurs sont liés, et c'est ce qui rend ce problème extrêmement grave.

Je tiens à dire au ministre que ces modifications sont un premier pas dans la bonne direction, mais qu'elles doivent être seulement une première étape. Je dois également souligner qu'aucune définition ni disposition juridique ne saurait à elle seule éliminer ce problème du jour au lendemain. Il faudra sensibiliser la population et cela prendra du temps, nous le savons. C'est pourquoi j'aurais souhaité que ces modifications nous aient été présentées il y a trois ans, au moment où on nous les a promises. Si cela avait été le cas, nous serions beaucoup plus avancés dans la lutte contre le harcèlement sexuel. Quoi qu'il en soit, c'est une question extrêmement difficile que nous devons absolument régler.

Par ailleurs, je me réjouis de voir que le projet de loi touche à un autre domaine dans une certaine mesure, en proposant de modifier les dispositions concernant le soin des enfants. Ainsi, il sera nécessaire d'avoir travaillé d'une façon continue seulement pendant trois mois au lieu de 12 avant de pouvoir bénéficier d'un congé de maternité. En outre, on donnera aux salariés, hommes ou femmes, la possibilité de prendre un congé supplémentaire, sans paie, d'une durée de 24 semaines, qui leur permettra de s'occuper à la maison d'un nouvel enfant, naturel ou adopté, pendant les six premiers mois dont l'importance est incontestable. De plus, les deux parents pourront se partager cette période de 24 semaines. Je pense que c'est une mesure très équitable qui tient compte du fait que le père et la mère ont tous deux la responsabilité d'élever leurs enfants. Par ailleurs, quand des employés ont pris un congé pour élever un enfant ou se trouvent en congé de maternité, il est normal qu'ils puissent conserver, s'ils le désirent, leurs droits en matière de pension et d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité, de même que leurs droits d'ancienneté et leurs possibilités de promotion.

Enfin, monsieur, la décision de prendre un congé pour élever un enfant reviendra uniquement à l'employé, ce qui est une bonne chose. Aucun employeur ne pourra mettre à pied, suspendre, rétrograder ou renvoyer un salarié qui décide de prendre un tel congé. Il semble évident que ces modifications portant sur les congés pour élever un enfant ou sur les congés de maternité, ainsi que celles dont j'ai parlé au sujet du harcèlement sexuel, tiennent davantage compte du rôle des femmes dans la population active. Ces mesures mettent un terme à la situation actuelle, qui non seulement ne protège pas les femmes, mais qui les pénalise quand elles ont des enfants ou tout