

[Texte]

sur leur rôle. Mais la difficulté que l'on a, et à ce sujet on a eu le plaisir de rencontrer il y a quelques semaines les représentants de la petite entreprise, la difficulté, dis-je, c'est de trouver le moyen de libérer ces gens-là pour une période de 15 jours, trois semaines, annuellement, en dehors bien sûr de la période de vacances statutaires qui devrait normalement appartenir à chaque individu. On dit que dans la grande entreprise, il n'y aurait peut-être pas de problème, mais au niveau de la petite entreprise, exemple, 8, 10, 15 employés, s'il y avait deux réservistes, à l'intérieur de cette entreprise-là, qui partaient en même temps pour 15 jours d'entraînement, plus leurs vacances, pour eux cela leur crée des problèmes.

Quel serait le genre de formule que vous, en tant que représentant du monde de l'entreprise vous verriez, quelle sorte de mécanisme on pourrait mettre en place pour justement être capable de permettre la libération pour une quinzaine de jours, annuellement, de gens qui voudraient servir à l'intérieur de la réserve?

M. d'Aquino: Monsieur le président, je suis convaincu que mes collègues ont des choses à dire sur cette question, mais le Conseil des chefs des entreprises est une organisation de grandes entreprises. Alors, nous avons donc des ressources, et nous avons la flexibilité que les petites entreprises n'ont pas.

• 1905

C'est pour cela que nous avons dit, dans notre documentation, qu'il faut de la flexibilité. Et pour une société comme ITT ou d'autres grandes sociétés que nous connaissons dans notre Conseil, ce n'est pas difficile.

Nous avons l'exemple d'une grande société qui n'a seulement que 10 ou 15 employés à libérer. Mais nous savons très bien, dans une petite entreprise où il y a peut-être seulement 10 personnes, qu'il est très difficile de dire: «Voilà, on peut se libérer d'un homme ou d'une femme pour deux semaines.»

Nous insistons donc pour que la formule soit flexible. Et je sais très bien que si l'on fait une loi sur cette question, le gouvernement devra penser naturellement aux situations très spéciales des petites entreprises.

Mr. Savage: One additional point that should not be overlooked is that even in some large corporations, particularly corporations like ours that are highly decentralized—we have a lot of small companies out there—and in some situations where you have very specialized people, it is not always easy to let them go either. It is somewhat of a hardship.

I do recognize the point that you are making about the very small business, particularly the business of fifteen employees with two reservists, and the type of flexibility that might be built into legislation to assist those companies. Just to take your example, something like needing to release only one on any given year, and alternating the training for those two on alternate years would substantially relieve some of the hardship. It is a

[Traduction]

The problem we have, however, and we did have the pleasure, a few weeks ago, of meeting small business representatives, the problem, as I was saying, is to find a way to free up those people for a yearly period of a fortnight or three weeks, in addition, of course, to the statutory holidays that each individual should normally get. Big business might not have any problem, but for smaller businesses, with, say 8, 10 or 15 employees, if you had two reservists in that concern that left at the same time for their fortnight's training, plus their holidays, that does create problems.

What kind of formula would you, as representatives of the business world, what kind of mechanism do you think we could set up to be able to free up people, annually, for a fortnight to allow them to serve in the ranks of the reserve?

Mr. d'Aquino: Mr. Chairman, I am convinced that my colleagues have a lot to say on that, but we do accept that our organization, the Business Council on National Issues, does find its representatives in the ranks of big business. So we have the resources and also the flexibility that smaller businesses do not.

That is why, in our document, we said there was a need for flexibility. And for a big company like ITT or others that we have in our organization, it is not hard.

We do have the example of a big company that has only 10 or 15 employees. But we also know full well that in a small business where you have maybe only 10 people it is very difficult to say: "There, we can free up a man or a woman for two weeks."

So that is why we insist that the formula be flexible. And I know very well that if any sort of legislation is passed on that kind of question, the government will naturally have to think about the very special circumstances of small business.

M. Savage: Il ne faudrait pas oublier non plus que même pour quelques grandes sociétés, surtout des sociétés comme la nôtre qui sont très décentralisées—et les petites entreprises ne manquent pas—et où le personnel est très spécialisé, il n'est pas toujours facile de les libérer, non plus. C'est même parfois un gros problème.

Je comprends ce que vous voulez dire à propos de la très petite entreprise, surtout l'entreprise qui a quinze employés dont deux sont réservistes et du genre de souplesse que la loi devrait prévoir pour aider ces compagnies. Pour reprendre votre exemple, on pourrait ne libérer qu'une personne par année et former l'un de ces réservistes en année paire et l'autre en année impaire, ce qui diminuerait d'autant le problème. C'est un