

bill C-228, tendant à modifier le Code canadien du travail (Normes), et, en général, je me rallie à ce qu'ont dit de ce projet de loi d'autres députés de mon parti. A mon sens, nous avons, tous ensemble, l'obligation morale de veiller à ce que les nombreuses personnes qui seront affectées par ce bill puissent bénéficier de normes humaines et raisonnables en ce qui concerne leur gagne-pain, et cela dans les meilleures conditions possibles à l'heure actuelle.

L'article 5 du bill prévoit qu'un employeur désireux de faire travailler un groupe d'employés plus longtemps que le nombre maximum d'heures prescrit par la loi devra obtenir un permis du ministre. Tout en étant d'accord avec le principe de cette disposition, j'émetts quelques réserves quant à sa mise en pratique. Selon moi, il advient inévitablement des situations où l'employeur doit, de toute urgence et sans retard, faire travailler certains de ses employés plus longtemps que le nombre maximum d'heures prescrit, et où la nécessité de se procurer au préalable un permis serait pour lui une condition tout à fait impossible à remplir et indûment coûteuse.

A titre d'exemple simple et précis, je désirerais rappeler un cas dont j'ai eu connaissance personnellement. Un entrepreneur de l'endroit achevait l'installation d'un toit sur un établissement commercial. Il importait d'achever les travaux le plus tôt possible, car toute averse sérieuse pouvait causer de graves dommages à l'intérieur de l'immeuble. D'après l'entrepreneur, les travaux devaient être terminés à la fin d'une semaine. Or, le vendredi de cette semaine, l'entrepreneur s'est rendu compte qu'il devait ajouter au moins une autre journée de travail. Il pouvait faire travailler ses employés le samedi, ou espérer que les conditions atmosphériques ne causent aucun dommage. Il choisit de laisser le travail inachevé, et le temps resta au beau. Il me semble qu'aux termes de ce bill, il lui aurait été très difficile d'obtenir à temps un permis l'autorisant à achever son travail le samedi. Je sais que le bill ne vise pas les entrepreneurs généraux. Néanmoins, je suis convaincu que des situations semblables pourraient survenir au sujet d'employeurs soumis aux exigences d'un permis ministériel. Je veux simplement dire que j'espère qu'en comité, on assouplira les dispositions relatives aux permis ministériels.

Quant au temps supplémentaire, ne serait-on pas avisés de consacrer dans le bill une pratique que suivent certains ministères de ma province du Manitoba? Par exemple, je sais qu'au ministère de la Voirie, la rémunération pour le surtemps est déposée à la banque et versée aux hommes de métier en paiements hebdomadaires pendant les mois d'hiver alors qu'ils sont davantage exposés au chômage. En fait, ce ministère au Manitoba ne pourrait pas employer utilement sa main-d'œuvre pendant toute l'année. Cette formule assure aux hommes de métier un revenu plus régulier au cours de l'année, sans qu'ils aient à recourir aux prestations d'assurance-chômage pour leur procurer un revenu durant les périodes creuses. Ce régime me paraît judicieux à la fois pour l'employé et pour son employeur, le gouvernement, qui doit autrement le subventionner avec des prestations d'assurance-chômage à titre de compensation pour le caractère irrégulier de son emploi.

En ce qui concerne les salaires horaires minimums, j'appuie le principe invoqué ici. Toutefois, je me demande si la mesure règle vraiment autant de problèmes que le croient certains de ceux qui l'appuient. Dans quelques-unes de nos petites communautés urbaines ou rurales, le salaire minimum de \$1.75 l'heure à partir du 1^{er} juillet 1971 que préconise la loi à l'étude assurerait aux travailleurs un niveau de vie raisonnable. Il ferait même davantage dans certaines régions et si les employeurs visés par cette loi y sont assez nombreux, les autres employeurs se voyant obligés, du fait de cette disposition, d'établir dans leurs entreprises ou industries une formule de salaire minimum qui pourrait leur susciter des difficultés.

• (4.30 p.m.)

D'autre part, s'il s'agit d'une personne mariée habitant un grand centre urbain, je ne crois pas qu'un salaire de \$1.75 permette d'atteindre le but visé par l'article de la loi à l'étude. Le résidant d'un grand centre urbain, qui a une femme et des enfants à sa charge et ne touche que le salaire horaire minimum, serait sans doute en meilleure posture s'il émargeait à l'assistance sociale. Nous supposons que notre régime d'assistance assure un minimum vital. En supposant même qu'une personne travaille le maximum d'heures permises en vertu de la loi, c'est-à-dire 48, son salaire hebdomadaire brut serait de \$84. Un homme marié pourrait recevoir davantage de l'assistance sociale, j'en suis à peu près sûr. D'où la nécessité d'examiner plus attentivement ce très important article de la loi à l'étude pour voir s'il n'y aurait pas d'autres remèdes plus efficaces aux situations que je vous ai exposées.

Monsieur l'Orateur, je tiens à féliciter le ministre d'avoir inclus dans son projet de loi la disposition interdisant à un employeur de congédier un employé simplement parce que des procédures de saisie-arrêt ont été prises à son égard. Il arrive souvent que des gens fassent l'objet d'une saisie-arrêt à cause de circonstances indépendantes de leur volonté; la saisie qui fait obstacle à la solvabilité du débiteur est déjà assez pénible et embarrassante sans que l'on permette aux employeurs d'aggraver la situation de l'intéressé en le congédiant simplement à cause de cela au moment où il a le plus besoin d'un emploi. Il faut reconnaître néanmoins que les saisies-arrêts se produisent parce que des gens sont en difficultés et qu'il en résulte souvent des ennuis pour l'employeur.

Monsieur l'Orateur, en tant que mesure connexe à la loi sur l'assurance-chômage, le projet de loi prévoit un congé de maternité de 17 semaines, soit 11 semaines avant l'hospitalisation et six semaines après l'accouchement. Voilà un point qui, à mon avis, pourrait être amélioré en ce qui concerne le calcul du congé. La grossesse est un phénomène physiologique que l'on ne considère pas comme une maladie. La date de l'accouchement ne peut être fixée avec certitude même dans les meilleurs cas. On peut même dire sans risque de se tromper qu'à peine 50 p. 100 des naissances interviennent à une semaine près de la date prévue. Ajoutez à cela la difficulté de décider quand la femme enceinte doit accoucher. Cela laisse une large marge d'erreur de part et d'autre.