

En somme, lorsqu'on lit le projet de loi, on s'aperçoit qu'il s'agit d'une sorte d'énoncé de principe ou de philosophie générale du Code canadien du travail, et qu'il existe, en plus, un ensemble de règlements sur lesquels les députés ne peuvent même pas prendre la parole à la Chambre et qui peuvent, très souvent, contredire le Code canadien du travail.

Il est bien clair qu'une mise à pied d'une journée ou deux n'est pas visée par l'article que je viens de citer, et pour appuyer mes dires, je référerai mes collègues au paragraphe d) du nouvel article 34K. Voici ce qui me frappe et qui devrait aussi appeler l'attention de la Chambre: aucune limite n'est établie; tout dépend des règlements.

Le Code du travail du Québec nous informe que dans les provinces, une mise à pied ne devient un congédiement qu'après six mois.

Par ailleurs, en Ontario, selon la loi sur les normes d'emploi, une mise à pied est considérée comme un congédiement si sa durée excède 13 semaines sur 20.

Dans d'autres provinces, d'autres normes existent.

Il s'agit là d'une très grande diversité et, chose sûre, on peut dire qu'il n'existe aucune uniformité, comparaison ou collaboration, d'une province à l'autre, en ce domaine.

Si la durée minimum de la mise à pied qui nécessiterait le préavis prévu dans la loi proposée n'est que d'une semaine, à mon avis, la période est trop brève. Toutefois, si la période minimum est de six mois, comme au Québec, le délai serait trop long, mais je n'aurai jamais rien à dire là-dessus comme député, parce que le délai n'est pas à établir par la Chambre, par l'adoption du projet de loi, mais par règlement. Ce système visant à donner plus d'importance aux règlements en ne dotant les normes que de généralités est inconcevable et inacceptable. Voilà le problème, dans plusieurs cas, avec lequel le gouvernement actuel est aux prises.

La loi dont on propose l'adoption est ronflante, mais donne lieu à toutes les injustices, suscite tous les doutes et ouvre la porte à toutes les interprétations. Même après trois ans d'études sur cette question, la solution n'en est pas plus avancée qu'elle ne l'était antérieurement. Le gouvernement présente cette loi à la hâte, procédé plus ou moins efficace et qui manque toujours de précision. De cette façon, le gouvernement peut espérer obtenir un certain appui du peuple canadien et l'accord, du moins en principe, de l'opposition. Mais la loi est si gauchement rédigée, que l'opposition n'a pas d'autre choix que de s'opposer à des détails.

Malheureusement, l'«électorat» ne s'en rend pas compte et le gouvernement nous accuse facilement de faire de l'obstruction. On blâme l'opposition de n'avoir pas permis au gouvernement d'adopter un programme de sécurité sociale, mais, en fait c'est sa faute.

On a retiré la loi concernant les jeunes délinquants, afin de tenter de réparer les erreurs de politique et de rédaction.

On a subi un échec quant à la loi concernant l'organisation du gouvernement, faute de politique et de rédaction convenables.

Il s'agit, aujourd'hui, d'un problème majeur, pourtant ridicule, auquel on fait face par le projet de loi actuellement à l'étude. Pour cette raison, on trouve, dans le projet de loi C-228, au lieu d'un exposé approfondi des normes canadiennes de travail, uniquement des idées

générales, beaucoup de choses superficielles et rien de précis. Par exemple,—et j'aimerais faire une étude assez détaillée pour le démontrer,—le nouvel article 34K stipule ce qui suit:

Le gouverneur en conseil peut établir des règlements... b) exigeant des employeurs... qu'ils se conforment aux dispositions de la présente Partie pour les cessations d'emploi de groupes comptant un nombre d'employés inférieur à cinquante mais supérieur à un nombre prescrit dans les règlements;

Personne ne connaît les conditions où l'on pourrait imposer un tel règlement. Ce n'est pas écrit dans le projet de loi; c'est le gouverneur en conseil qui en décidera unilatéralement, sans consulter le Parlement. S'agit-il là de prévisions comme on en a fait, en Ontario, ou de considérations d'un autre ordre? Combien d'employés feront qu'un employeur sera assujéti à ce règlement? Personne ne le sait.

• (8.50 p.m.)

Le chiffre établi selon le paragraphe b) du nouvel article 34M est essentiel au fonctionnement de la loi. Il n'est pas du tout question ici d'un détail mineur. Au fait, il est important de connaître le sens exact du mot «chiffre». Mais on ne le dit pas. De plus, la plupart des statuts concernant les normes de travail, dans les autres provinces, sont basés sur la conception des prévisions. Néanmoins, en ce qui concerne les cessations d'emploi collectives, on parle, dans le nouvel article 34L, de préjudice et non pas de prévisions. N'importe quel avis de congédiement nuit vraisemblablement aux intérêts de l'employeur ou des employés, mais si l'on désire une juste application de la loi, il ne faut considérer alors aucune exemption dans les cas où la cessation d'emploi est prévisible.

Quand il s'agit de cessation individuelle d'emploi, je me demande pourquoi les particuliers, en dépit de leurs diverses périodes d'emploi, reçoivent tous, sans distinction, le même préavis.

En Ontario, la période de préavis varie avec la durée du service de l'employé chez son employeur. Le préavis dépend de l'ancienneté. S'il a travaillé, par exemple, moins de deux ans, le préavis doit être d'une semaine. S'il a travaillé de deux à cinq ans, le préavis doit être de deux semaines. S'il a travaillé de cinq à dix ans, le préavis doit être de quatre semaines; s'il a travaillé pendant plus de 10 ans, il doit être de huit semaines. Ainsi, on considère qu'un homme possédant plus d'expérience est plus important pour l'employeur et que le patron, en raison de l'importance de cet employé, ne pourra pas le congédier dans un aussi bref délai qu'il congédie les gens qui n'ont pas la même expérience.

Mais, de toute façon, dans le système d'administration qui prévaut aujourd'hui, que quelqu'un ait de l'expérience ou non, qu'il ait de l'instruction ou non, il ne travaille pas, et le bill actuellement à l'étude ne changera rien à sa situation.

La mise à pied d'un employé possédant une longue expérience est plus prévisible que la mise à pied d'un autre plus récemment embauché. Ce système semble aussi plus juste, parce qu'un employé, en Ontario, possédant 11 ans d'expérience, par exemple, qui se trouve au sein d'un groupe de 48 travailleurs, recevra le même préavis que s'il faisait partie d'un équipe de 50 à 200 personnes.

Or, sous le régime proposé par le projet de loi C-228, un tel homme ne recevrait qu'un préavis de deux semaines, sans qu'on tienne compte de ses années de service