

il faut maintenir un service continu, il faut verser soit le salaire double ou le salaire régulier plus un jour de congé avec paye dans les quatre semaines qui suivent. Le bill C-15 n'établit pas de telles distinctions dans les salaires à l'égard des industries qui doivent maintenir un service continu à l'intention du public.

La seule autre province qui a légiféré d'une façon générale en matière de salaire pour les congés statutaires, c'est le Manitoba. La loi manitobaine traite seulement de la rémunération à verser pour le travail accompli ces jours-là et elle désigne seulement sept de ces congés. Le traitement total qui doit être versé pour un tel travail est d'une fois et demie le salaire régulier. Dans certaines industries qui doivent nécessairement fonctionner sans interruption, on peut accorder des congés au lieu du salaire augmenté.

Je signalerai aussi, monsieur l'Orateur, qu'aucune de ces provinces ne propose un taux aussi élevé de salaire que celui que renferme le bill C-15, soit le triple. Aucune autre province n'a une loi comparable relativement aux congés statutaires avec rémunération et il est remarquable qu'aux États-Unis il n'y a pas de loi sur les congés statutaires ni au palier fédéral ni à celui des États, que l'on puisse comparer au bill dont nous sommes saisis.

Il importe aussi de noter que ni le nombre des congés payés, soit huit, ni la prime minimum requise aux termes du présent bill ne constituent une procédure courante dans les industries relevant du gouvernement fédéral ni de l'ensemble de l'industrie.

Le relevé le plus récent fait auprès des industries relevant du gouvernement fédéral sur le nombre des congés payés et le taux de salaire s'y appliquant, a été fait par la direction de l'économique et des recherches du ministère du Travail en avril 1958. Ce relevé a révélé que 40 p. 100 des ouvriers des industries relevant du Parlement fédéral jouissaient d'au plus sept jours de congés payés par année; 22 p. 100 avaient 8 jours; 26 p. 100 plus de huit jours et 11 p. 100, aucun. Il n'a été possible, au cours de cette enquête, d'obtenir que les taux de salaire qui se paient les jours de congé aux employés qui ne sont pas dans les bureaux. On a trouvé qu'il était habituel de payer ces travailleurs temps double ou moins les jours de congé statutaire. Cette catégorie comprenait 71 p. 100 des employés autre que ceux des bureaux. Moins de un pour cent des employés ne travaillant pas dans un bureau, touchés par l'enquête, recevaient triple salaire pour les heures de travail accomplies les jours de congé; c'est ce taux de salaire que propose le présent bill.

Monsieur l'Orateur, nous devrions sans doute jeter un coup d'œil sur les conventions collectives en vigueur dans certaines industries. Voyons d'abord les conventions collectives de l'industrie du rail qu'envisage le présent bill; elles indiquent que les employés des services non roulants jouissent de sept congés statutaires payés, mais qu'ils doivent avoir accumulé 65 jours de service dans une période de 12 mois, pour y avoir droit. Les jours de congé statutaire, l'employé reçoit double salaire.

Par ailleurs, les conventions qui régissent le personnel du service des trains et des locomotives, ne reconnaissent aux employés aucun congé statutaire, sans doute parce qu'il est impossible de supprimer ou de réduire le travail à faire les jours de congé, et que l'interruption du fonctionnement constitue l'une des caractéristiques du service. Autrement dit, cela fait partie du service assuré par cette industrie. En fait, les jours de congé, le public voyageur peut exiger des chemins de fer plus de trains que le nombre normal pour les jours ouvrables. Il en va peut-être de même dans les secteurs de l'aviation commerciale et des autres moyens de transport.

Une disposition prévoyant une rémunération spéciale pour les jours fériés, dans le secteur du transport maritime, soulève aussi des problèmes particuliers qu'il serait malaisé de régler par des dispositions législatives semblables à celles que le bill propose.

La Fédération canadienne des transports maritimes et fluviaux, association groupant les employés des compagnies de navigation océanique et les débardeurs qui chargent et déchargent les cargaisons océaniques dans les ports canadiens de l'Atlantique, ceux du Saint-Laurent et certains ports des Grands lacs, négocie pour ses membres des conventions collectives en vue de protéger les dockers de ces ports payés à l'heure. La Fédération dit ceci:

Étant donné la nature particulière du travail dans les ports, les débardeurs et autres ouvriers portuaires peuvent être employés n'importe quel jour de l'année, y compris les dimanches et jours de fête statutaires. On se rendra sans doute compte que le travail d'arrimage est un emploi casuel qui fluctue beaucoup pendant la saison de navigation à Montréal et dans d'autres ports du bassin du Saint-Laurent, ainsi que, pendant toute la période de 12 mois, dans les ports canadiens de l'Atlantique.

Les contrats de travail collectifs prévoient qu'il faut verser double paie pour tout travail effectué certains jours fériés. Ces jours fériés sont nécessairement différents à Montréal et dans d'autres ports qui sont fermés les mois d'hiver, et des ports comme Halifax et Saint-Jean qui fonctionnent toute l'année. Les jours fériés à double paye que stipulent les contrats collectifs sont établis à la suite de négociations collectives entre les syndicats des travailleurs portuaires en cause et les compagnies de vapeurs et d'arrimage qui les emploient dans chacun de ces ports.