

crivant des heures différentes pour diverses périodes de temps; par contre, si l'enquête a établi qu'à l'égard de certaines classes d'employés, certaines dispositions de la partie I sont incompatibles avec les pratiques d'emplois propres à l'industrie, l'ordre peut prescrire des conditions relatives aux heures de travail qui conviennent à la situation.

Nous avons reçu bon nombre d'instances demandant que les industries soient exemptées de la loi. Après mûre réflexion, je ne pense pas que nous puissions accéder à cette demande. Nous avons déjà conclu un accord de principe, suivant lequel les conditions de travail des emplois dont la réglementation relève du Parlement feront l'objet de normes minimums prescrites. Mais dans les cas où des problèmes considérables se posent pour les industries, nous nous proposons, si les dispositions de la partie I n'y peuvent remédier, de leur accorder un délai de dix-huit mois, ce qui permettra de procéder à une enquête et à de nouvelles études en vue d'en arriver à des normes acceptables. La mise en vigueur du code canadien du travail est un projet d'envergure dans le cas des industries relevant du gouvernement fédéral, vu que dans trois des secteurs englobés dans le bill, c'est la première fois que l'on tente d'établir des normes minimums d'ordre général, et il appert qu'il faudra prendre le temps d'étudier la chose et de recourir à de nouveaux entretiens si l'on veut déterminer des normes minimums pratiques, en ce qui concerne les heures de travail des employés d'industries de certaines catégories.

La ligne de conduite que j'ai énoncée sera bien accueillie je pense, car elle se fonde sur les intérêts des employés qui pourraient voir baisser leurs revenus par suite de la réduction des heures de travail et sur ceux des employeurs qui pourraient malaisément adapter leur entreprise aux exigences de la mesure législative. Voilà pourquoi le gouvernement a inséré les dispositions relatives à la période de transition et qui autorisent le retard de la mise en vigueur de la Partie I du bill. D'après les instances soumises, il est évident qu'on devra faire preuve de souplesse, ce que prévoit, croyons-nous, l'amendement proposé.

L'amendement prévoit aussi la suspension de la Partie I, dans les mêmes conditions que pour la remise de son application, lorsque des instances seront présentées après l'entrée en vigueur de la Partie I. Cette disposition éliminera, croit-on, la rigidité qu'aurait le projet de loi si l'on ne pouvait prendre aucune mesure en vertu de l'article 51 après la mise en vigueur de la Partie I; il peut exister des conditions imprévues à l'heure actuelle, des conditions que pourrait entraîner l'automatisation par exemple, dans lesquelles il pour-

rait être souhaitable de suspendre sur demande l'application de la Partie I après son entrée en vigueur.

Certaines des inquiétudes manifestées au sujet des conséquences des dispositions relatives aux heures de travail résultent du fait que la souplesse permise par le bill n'a pas été pleinement reconnue. Les dispositions transitoires de l'article 51 mises à part, il est facile de s'adapter aux conditions variées, grâce aux articles 5 à 10 de la Partie I.

Avant d'aborder à nouveau l'examen individuel des articles, il serait peut-être utile que je revienne sur leur principe. En un mot les heures de travail aux taux de traitement réguliers doivent être au maximum de huit par jour et de 40 par semaine. On pourra travailler huit heures de plus par semaine pourvu qu'une rétribution d'une fois et demie le taux régulier de traitement soit versée. Dans des cas exceptionnels on pourra travailler plus de 48 heures par semaine moyennant délivrance d'un permis; le permis ne sera pas nécessaire dans les cas d'urgence.

La méthode de calcul du temps supplémentaire et des heures maximums pendant une période dépassant une semaine est également prévue. Lorsque la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail d'un employé on permet l'application du principe des moyennes. Cette disposition s'étendrait aux cas où par suite d'une cadence inégale du travail il est impossible à un employeur de fixer des heures régulières de travail pour une journée ou une semaine. L'exemple le plus évident est l'industrie du transport, où la longueur des voyages détermine les heures de travail de l'employé. A titre d'autres exemples, on peut citer les cas où l'employeur fournit des emplois pour une année ou une période quelconque et où, pendant cette période, à causes des facteurs saisonniers ou autres, les heures quotidiennes ou hebdomadaires varient. Les règlements édictés s'appliqueront en général ou à des industries particulières et indiqueront les circonstances où on pourra établir la moyenne des heures. La période au cours de laquelle on pourra établir la moyenne des heures devra, évidemment, être déterminée pour chaque situation, et la période pourra même durer toute une année.

On apportera à la Partie I un amendement que je pourrais maintenant mentionner. Il permettra de faire exception à la règle générale du repos d'un jour sur sept. Dans la forme actuelle du bill, la règle est trop rigide.

Il faudra aussi apporter plusieurs amendements lorsque nous en arriverons à la Partie IV, ayant trait aux jours de fête publique.