

disposer d'assez de temps pour se trouver un autre emploi, suivre un cours de recyclage, ou prendre d'autres dispositions qui pourraient se révéler nécessaires en l'occurrence. Dans les différentes provinces, il y a des règlements différents en ce qui concerne cette situation, et nous avons vu que la plupart de ces règlements ne sont pas satisfaisants. Je n'ai pas l'intention de m'étendre sur ce sujet. Je ne compte pas parler jusqu'à 5 heures, car je ne voudrais pas qu'on puisse m'accuser d'étouffer un bill.

Des voix: Bravo!

M. Stewart (Cochrane): Il y a quelques considérations générales qu'il conviendrait, à mon avis, de faire ici. Je n'ai pas l'intention d'évoquer les secteurs que couvre ce Code, ni les lois en vigueur dans ce domaine dans les diverses provinces. En règle générale, tous les employeurs et employés percevant un salaire ou un traitement, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé, sont compris, à l'exception, en général, des travailleurs agricoles et des domestiques. Le projet de loi prévoit l'inclusion ou l'exclusion de différents groupes professionnels ou industries par les règlements subséquents. Seule la Saskatchewan exclut d'une manière spécifique le personnel de direction.

Les lois provinciales varient quant au préavis à donner. Une disposition expresse en Saskatchewan et en Nouvelle-Écosse, et une disposition stipulant un avis «raisonnable» ailleurs, exigent un préavis d'une semaine. Quatre provinces diffèrent: le Manitoba, le Québec et Terre-Neuve prévoient la durée d'une «période de paie», et l'Ontario, un délai fondé sur le service. Deux des trois lois les plus récentes, celles de l'Ontario et de Terre-Neuve, obligent les employés à travailler pendant tout le délai d'avis, exigence qu'on ne retrouve dans aucun autre pays industrialisé.

Le député qui a présenté ce bill a parlé de la question de la réciprocité des obligations. J'aurais une observation à faire là-dessus. Quatre provinces exigent le même avis pour les démissions que pour les renvois. L'Ontario prévoit une réciprocité partielle, mais les délais d'avis sont beaucoup plus courts pour les employés. La Saskatchewan fait exception, n'exigeant pas d'avis de l'employé.

Je voudrais maintenant parler de la paie tenant lieu d'avis, qui constitue une meilleure méthode, à mon avis. Elle est expressément prévue d'une façon ou d'une autre. Comme dans la plupart des pays industrialisés, on donne au mot paie le sens de salaire dû pour une période prescrite de travail à l'exclusion des heures supplémentaires. Le critère établi dans la loi de la Saskatchewan se retrouve aussi dans les lois d'autres pays.

Une voix: Le député sait-il qui a présenté cette mesure législative?

M. Stewart (Cochrane): Habituellement, il existe une période d'essai durant laquelle il n'est pas besoin de donner un préavis. Les périodes d'essai au cours desquelles les dispositions régissant l'avis de renvoi ne s'appliquent pas varient de deux semaines au Manitoba à trois mois en Saskatchewan, en Nouvelle-Écosse et en Ontario. Point à souligner, à peine un tiers des salariés canadiens

[M. Stewart (Cochrane).]

sont syndiqués, de sorte que bien des gens n'ont pas l'occasion de participer à la préparation de conventions collectives. N'est-ce pas là une lacune dans notre régime de négociations collectives et de syndicats? Il faudrait peut-être un comité d'arbitrage à caractère permanent qui étudierait constamment les questions au lieu d'examiner à l'occasion certains contrats; ainsi les négociations se poursuivraient sans interruption.

• (4.50 p.m.)

J'ai d'autres remarques à faire, monsieur l'Orateur, mais comme l'heure avance, mieux vaudrait terminer là-dessus.

[Français]

M. Prosper Boulanger (Mercier): Monsieur l'Orateur, j'espère qu'on ne me reprochera pas de prendre la parole, parce que je ne suis pas de ceux qui prononcent des discours très souvent. Étant donné l'importance de ce bill, j'ai l'intention de dire quelques mots.

J'aurais pu m'expliquer davantage sur les aspects techniques du bill, mais étant donné que mes collègues l'ont fait avant moi, je vais traiter de l'aspect humain de toute cette affaire.

L'honorable député de Winnipeg-Nord-Centre (M. Knowles) est sans aucun doute justifié de présenter le bill. Si j'ai bien compris mes collègues, nous convenons tous de la nécessité d'apporter une amélioration. Il est malheureux que je doive parler durant quelques minutes seulement, sans pouvoir donner toutes les raisons pour lesquelles j'appuie ce bill.

D'ailleurs, si mon collègue de Hillsborough (M. Macquarrie) avait mis moins de temps à vanter les talents du député de Winnipeg-Nord-Centre (M. Knowles), qu'il dit spécialiste en matière juridique et procédurale, peut-être ne m'accuserait-on pas de vouloir «tuer» le bill. Mais cela peut malheureusement arriver étant donné que j'ai beaucoup à dire et très peu de temps pour le faire.

Le député de Winnipeg-Nord-Centre, en présentant ce bill, dit clairement qu'il s'agit tout simplement du paragraphe b), que je cite:

...mettre en disponibilité l'employé, sans lui avoir donné, avant la cessation d'emploi ou la mise en disponibilité, un préavis d'au moins deux semaines.

Moi aussi, comme beaucoup de mes collègues, je trouve très courte cette période de deux semaines, et je ne vois pas un avantage extraordinaire à accorder à l'employé un préavis de deux semaines.

A mon sens, dans le bill présenté par le député de Winnipeg-Nord-Centre, on aurait dû stipuler une période minimum de deux mois. Cela aurait été convenable.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Proposez alors un amendement.

M. Boulanger: Je le ferai probablement si j'en ai le temps, mais le bill tout entier est centré sur cet article. A mon avis, la période de deux semaines est trop courte. Le député aurait dû prendre le temps de se demander si une période de deux semaines est vraiment suffisante. On aurait pu proposer une période supplémentaire de deux