

dictions que du degré d'aide donnée au petit nombre d'employés qui travaillent actuellement sous le régime fédéral.

• (8.30 p.m.)

En 1965, le salaire horaire minimum fixé par le premier code fédéral était de \$1.25. En juillet 1970, il est passé à \$1.65, et on nous propose maintenant de le porter à \$1.75. Je suis d'accord là-dessus, mais, plus encore, j'approuve qu'aux termes de cette mesure le gouverneur en conseil, sur recommandation du ministre du Travail, puisse augmenter ce chiffre périodiquement sans qu'une mesure législative spéciale soit nécessaire. J'espère que les pouvoirs conférés au ministre et au gouverneur en conseil éviteront les longs retards apportés à ces changements et permettront une révision annuelle du salaire minimum des employés relevant de la juridiction fédérale. J'espère que le comité envisagera de recommander qu'au moins le ministre du Travail puisse le réviser annuellement.

Ce bill présente une importance particulière car il nous incombe de protéger les travailleurs non syndiqués relevant de la juridiction fédérale. Je le répète, j'espère que cette mesure servira d'exemple à d'autres paliers de gouvernement et les encouragera à prendre les mêmes décisions dans leurs domaines de responsabilité. La plupart des députés savent qu'environ 60 p. 100 de notre population active n'est protégée par aucun syndicat ouvrier. Au niveau fédéral, il y a autant d'employés syndiqués que de non-syndiqués. Ces modifications prennent une importance spéciale compte tenu du grand nombre d'intéressés.

Comme je l'ai déjà signalé, le salaire minimum fixé par cette mesure ne s'applique pas aux employés âgés de moins de 17 ans. En 1965, on a adopté des règlements spéciaux fixant le salaire de ces employés à \$1 l'heure. En juillet dernier, ce salaire a été porté à \$1.40. Je crois comprendre que le ministre va recommander au cabinet, après l'adoption de ce bill, que ce taux horaire passe à \$1.50. J'espère que le ministre reconsidérera le salaire minimum des employés de moins de 17 ans en même temps que celui des employés plus âgés, soit chaque année dans les deux cas.

A l'article 17, page 13 du bill, se trouve une disposition relative aux cessations d'emploi individuelles selon laquelle l'employeur doit donner un préavis de deux semaines ou, au lieu de ce préavis, deux semaines de salaire, à un employé qui a travaillé pendant au moins trois mois. Cette disposition s'appliquera à tous les employés réguliers, mais pas aux cadres ou aux membres des professions libérales. Je ne vois pas pourquoi on fait cette distinction entre des employés ordinaires et des cadres, et le comité permanent devrait étudier soigneusement cette question et trouver les raisons qui justifient cette exception. Si aucune raison ne la motive, j'espère alors que le comité en recommandera la suppression.

Toujours en ce qui concerne l'article 17, j'ai quelques mots à dire au sujet de l'indemnité de départ et je tiens à appuyer la disposition en vertu de laquelle l'employé, ayant à son actif cinq années consécutives de service, reçoit comme indemnité de départ deux jours de salaire par année d'emploi jusqu'à concurrence de 40 jours. Cette

[M. Cafik.]

disposition ne s'applique pas, il va sans dire, à l'employé qui quitte son emploi de façon normale ou qui a droit à une pension du Régime de pensions du Canada ou autre. J'espère que le comité va songer à réviser ces dispositions et à établir une indemnité de deux jours par année de service mais sans l'exigence minimum de cinq ans.

En effet, s'il est légitime d'accorder à un employé une indemnité de départ de dix jours après cinq ans de service, il me semble injuste de priver de toute indemnité une personne qui n'aurait que quatre ans et onze mois de service. Si l'indemnité consistait en deux jours pour chaque année de service, un employé recevrait au bout d'un an le salaire de deux jours comme indemnité, au bout de quatre ans, celui de huit jours et ainsi de suite. Ma proposition me paraît raisonnable. Même si le ministre trouve une raison plausible de ne pas y donner suite, j'espère que le comité l'examinera attentivement. En outre, sont exclus des dispositions de l'indemnité de départ les employés au niveau directorial ou professionnel. Encore une fois, je ne vois pas la raison d'une telle distinction entre eux et les employés ordinaires d'une compagnie.

Le projet de loi fait état également des cessations d'emploi collectives. D'après cette nouvelle disposition, l'employeur qui met fin à l'emploi d'une cinquantaine d'employés ou plus, en l'espace de quatre semaines, doit en faire part au ministre du Travail par un avis écrit. Une copie de l'avis en question doit être envoyée au centre de main-d'œuvre du Canada le plus proche et aux syndicats intéressés. Cette disposition s'applique à tous les employés, y compris ceux des niveaux directorial et professionnel, mais les employés saisonniers ou irréguliers en seront exclus. J'exhorte le comité à examiner attentivement cette proposition, car les employés non représentés par un syndicat ouvrier—autrement dit, ceux dont les rapports avec leur employeur sont sur un plan particulier—ne font vraiment pas l'objet d'un avis particulier aux termes de la mesure actuelle.

Je voudrais donner lecture de la disposition qui figure à la page 11 du projet de loi et qui traite du préavis à communiquer au ministre du Travail et au syndicat intéressé. En ce qui concerne les employés qui ne sont pas protégés par une convention syndicale, le bill prévoit ce qui suit:

...et lorsqu'un employé d'un tel groupe n'est pas représenté par un syndicat ouvrier, une copie de cet avis doit immédiatement lui être donnée ou être placée par l'employeur dans un endroit bien en vue...

Je propose que le comité, en examinant le bill, envisage de remplacer le mot «ou» par «et» afin que la loi précise clairement que l'employeur doit faire parvenir un préavis à chaque employé qui n'est pas protégé par un contrat syndical et que cet avis doit également être affiché dans un endroit bien en vue. Je ne pense pas qu'il serait bien difficile de faire respecter cette disposition. En général, j'appuie à fond la disposition relative aux cessations d'emploi collectives; à mon avis, il y a longtemps qu'on aurait dû l'adopter. Elle prévoit que tout employeur qui souhaite mettre à pied de 50 à 100 travailleurs au cours d'une période de quatre semaines doit donner un préavis de huit semaines; s'il veut mettre à