

norme fédérale minimum, alors qu'au Manitoba ce salaire minimum n'est que de \$1.50. Ce même député s'oppose à l'augmentation des indemnités parlementaires mais, pas plus tard qu'hier, un comité de l'Assemblée législative du Manitoba approuvait à l'unanimité une augmentation du traitement des députés provinciaux.

Soyons logiques, réalistes et honnêtes à l'égard de la question qui nous intéresse aujourd'hui. Dans certaines parties du Canada, trois années d'ancienneté chez le même employeur pourraient certes justifier des congés payés annuels de trois semaines, ce que nous concevons presque tous. Le gouvernement espère indiscutablement améliorer les normes actuelles grâce aux amendements au Code canadien du travail (Normes), appuyées en principe l'autre jour. C'est une question qu'il convient de discuter au stade du comité lorsque nous étudierons les amendements à apporter à ce code.

Étant donné que seulement un dixième de notre population active relève du fédéral, nous savons que les décisions prises ici peuvent se répercuter sur 90 p. 100 des employés relevant de la juridiction provinciale et que tout ce que nous ferons concernant les congés garantis aura des répercussions. Bien que nous désirions être à l'avant-garde de la réforme en matière de législation sociale et ouvrière, nous devons nous interdire d'adopter des normes sans rapport avec les réalités que nombre de provinces ne pourront prendre en exemple dans un avenir prévisible.

Je suis plutôt interdit par une contradiction manifeste dans les déclarations du député de Winnipeg-Nord-Centre (M. Knowles) au cours du débat actuel et de son discours de l'autre jour lors de la deuxième lecture du bill modifiant le Code canadien du travail (Normes). La page 5245 du hansard, je crois, atteste qu'il aurait dit que son bill C-41 «prévoit trois semaines de congés payés après cinq ans de service». A vrai dire, il est question dans son bill de trois semaines de congé payé après trois années de service.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Monsieur l'Orateur, je soulève la question de privilège. Le député sait-il que c'est une erreur de ma part? Le lendemain, donc le 27 avril, on le verra sous la rubrique de la table des matières du hansard, j'ai pris la parole pour signaler qu'il fallait lire «trois ans» et non «cinq», et je me réjouis de pouvoir indiquer que ce n'est la faute ni du hansard ni de l'imprimeur. C'est moi qui ai commis l'erreur, croyez-le ou non.

M. Perrault: Monsieur l'Orateur, il est bon de savoir que le député est faillible, comme nous tous.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Restez ici et vous vous instruirez.

M. Perrault: Dans le bill C-228, modifiant le Code canadien du travail (Normes), il est vrai que le nombre des semaines de congé ne change pas,—deux semaines après un an de service,—mais à l'avenir, les employés qui auront travaillé moins de 30 jours pour leur employeur auront droit à 4 p. 100 de leurs gains, tandis que, aux termes du Code dans sa forme actuelle, l'employé ne reçoit rien s'il quitte son employeur avant 30 jours de travail.

L'amélioration prévue du statut du travailleur n'est pas de l'ordre que propose le bill à l'étude, mais elle marque un progrès qui est l'essence du bill C-228. Celui-ci détermine d'importantes mesures progressistes et il est encourageant de voir à quel point il est appuyé par les députés.

On a examiné les normes courantes dans les provinces. Il serait peut-être bon d'y revenir pour constater leur grande diversité. Des congés annuels payés sont prévus dans la loi depuis 1958, pour les industries relevant de l'autorité fédérale. La première loi fédérale en matière de travail, la loi sur les vacances annuelles, exigeait que les employeurs visés accordent à leurs employés des congés payés d'une durée d'une semaine après un an d'emploi, et de deux semaines après deux ans de service. Cette loi a été remplacée par la Partie III du Code canadien du travail (Normes), qui prévoit un congé payé d'au moins deux semaines à la suite d'une année complète d'emploi. Le congé payé représente 4 p. 100 du salaire de l'année à l'égard de laquelle les employés ont établi leur droit à des congés. A l'heure actuelle, grâce au projet d'amendement du Code canadien du travail (Normes), nous nous apprêtons à améliorer bien des choses.

En vertu du droit fédéral, une année d'emploi doit être passée au service du même employeur et ce peut être soit une période de 12 mois à compter du jour où l'employé s'est présenté au travail et tout anniversaire de cette date, soit une année civile ou toute autre période de 12 mois approuvée par le ministre du Travail. Toutes les provinces ont adopté des lois sur les congés annuels et l'histoire nous apprend qu'il n'y a pas si longtemps qu'on reconnaît que les congés sont souhaitables et nécessaires du point de vue social.

La loi de Terre-Neuve, sauf erreur, n'est pas encore entrée en vigueur. En Alberta, la loi sur le travail réglemente les congés payés annuels, de même que deux décrets pris en vertu de cette loi, un décret d'ordre général et un décret spécial pour l'industrie de la construction; en Ontario, nous avons les règlements et la loi sur les normes d'emploi, au Québec les décrets sur le salaire minimum et, en Saskatchewan le Code du Travail de la Saskatchewan, 1^{re} Partie et des règlements.

En Colombie-Britannique, la question des congés payés annuels et des fêtes légales fait l'objet d'une seule loi, la loi sur les congés annuels et généraux. Les cinq provinces restantes ont des lois distinctes pour les congés annuels. On trouve également des dispositions relatives aux congés payés dans la plupart des décrets pris en vertu des lois du Québec sur les conventions collectives et sur les relations de travail dans l'industrie de la construction. Certaines annexes aux normes industrielles prévoient le versement d'un supplément de salaire à la place de congés annuels.

Le Code canadien du travail (Normes) est applicable aux industries qui relèvent de la compétence fédérale et seuls en sont exclus les directeurs et les cadres, ou ceux qui en font fonction, et les membres des professions médicales et dentaires, les architectes, les ingénieurs, les juristes et les scientifiques.

Les lois provinciales régissent les travailleurs dont l'emploi est sous la juridiction des provinces, exception faite des catégories énumérées plus loin. La loi de Terre-