

INITIATIVES PARLEMENTAIRES—BILLS PUBLICS

[Traduction]

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

MESURE PRÉVOYANT L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS EN SURNOMBRE ET CONGÉDIÉS

M. Arnold Peters (Timiskaming) propose: Que le bill C-44, tendant à modifier le Code canadien du travail (indemnité de cessation d'emploi), soit lu pour la 2^e fois et renvoyé au comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

—Monsieur l'Orateur, depuis le jour où j'ai présenté ce bill pour la première fois, différentes modifications ont été apportées qui prévoient le versement d'indemnités de cessation d'emploi aux travailleurs du bâtiment employés par le gouvernement fédéral. Ces modifications n'ont nécessairement été ni dans l'intérêt des employés fédéraux éventuellement touchés ni favorables au versement des indemnités de cessation d'emploi aux employés dont les activités ne leur donnent droit à aucune retraite ou pension.

Il s'agit principalement de personnes employées à titre temporaire et d'un grand nombre d'employés relevant du fédéral qui tombent dans la catégorie des salariés aux taux régnants employés à des travaux entrepris par le gouvernement dans un secteur donné ou pour la durée limitée d'un projet. C'est souvent le cas de menuisiers, ouvriers du bâtiment et autres personnes employées pour une période limitée, qui ne deviennent pas fonctionnaires ou employés permanents d'un organisme contrôlé par le gouvernement fédéral mais dont les travaux relèvent de ce dernier. C'est le seul domaine où le Parlement peut soulever des objections et cette mesure se limite à une catégorie d'employés passablement spécialisés.

J'ai dit que des modifications avaient été apportées depuis le jour où la Chambre a été saisie de ce bill, modifications qui m'ont obligé ainsi que d'autres députés à présenter une mesure relative à certains changements effectués la dernière fois que nous avons modifié la loi sur l'assurance-chômage. Vous vous souviendrez que nous avons englobé dans cette mesure à titre de salaires tous paiements faits à la suite d'une mise à pied afin d'assurer des prestations, que cette mise à pied ait eu lieu ou non. Cette mesure comportait une indemnité de vacances laquelle, à mon avis, n'a en aucune façon, été accordée par les autorités de l'assurance-chômage.

● (1600)

Lorsque, nous avons accordé une indemnité de vacances, aux travailleurs rémunérés aux taux régnants ainsi qu'aux travailleurs occasionnels employés dans des industries relevant des compétences fédérales et provinciales, nous avons clairement expliqué que le but précis de l'indemnité de vacances était de permettre à un travailleur de prendre des vacances. Nous avons fait de telle sorte qu'au début, dans la province d'Ontario au moins, un travailleur ne pouvait pas prendre ses vacances avant le 1^{er} juillet, la raison étant, évidemment, que l'été est le meilleur moment pour prendre des vacances au Canada.

La loi sur l'assurance-chômage a été modifiée. Elle prescrit maintenant, sans ambages, que l'indemnité de vacances, lorsqu'elle est accumulée, constitue un salaire et qu'elle devra être considérée comme telle aux fins du calcul des prestations payées au titre de la loi sur l'assurance-chômage.

Code canadien du travail

Dans bien des cas, malheureusement, cette disposition a complètement détruit le but initial de l'indemnité de vacances. En ajoutant à l'indemnité de vacances, celle de la cessation d'emploi, nous avons fait la même chose. Dans les cas où les contrats syndicaux prévoient l'indemnité de cessation d'emploi, les travailleurs accumuleront pour toute période de temps prolongée un montant appréciable d'indemnités de cessation d'emploi. Lorsque nous avons introduit les dispositions au sujet de l'indemnité de cessation d'emploi, notre idée, il me semble, était que si un travailleur n'a occupé un emploi que pendant peu de temps, il faudrait lui verser de l'argent pour l'aider à attendre jusqu'à son prochain emploi. Prenons, par exemple, l'ouvrier en bâtiment. Supposons qu'il ait travaillé sur le même chantier pendant 30 mois. Lorsqu'il part, il reçoit une indemnité de cessation d'emploi d'une valeur de 30 mois. Ce montant devrait l'aider à attendre jusqu'au moment où il se trouvera un autre emploi.

Par contre, si cet ouvrier avait occupé le même emploi pendant un certain nombre d'années, il est évident que son indemnité de cessation d'emploi serait beaucoup plus considérable et pourrait être utilisée à des fins entièrement différentes. Un travailleur comme celui-là pourrait quitter un emploi de longue durée dans la construction pour un autre. Le fait est que son indemnité de cessation d'emploi faciliterait son passage d'un emploi à un autre.

Malheureusement, l'assurance-chômage inclut l'indemnité de cessation d'emploi dans le revenu. Cela signifie, bien sûr, que si une personne touche un assez bon salaire pendant un certain temps, qu'il soit court ou long,—10 mois ou deux ans—et cesse de travailler, pour une raison ou pour une autre, son indemnité de cessation d'emploi versée en une somme forfaitaire, deviendra un revenu pour les fins de la Commission d'assurance-chômage. Par exemple, mettons que l'indemnité de cessation d'emploi payable à un homme qui a gagné \$1,000 par mois sur un chantier de construction s'élève à \$2,000, versés en un montant forfaitaire. Aux yeux de la Commission d'assurance-chômage, ce montant représente deux mois de salaires; par conséquent, il perdra deux mois de prestations d'assurance-chômage. De toute façon, le maximum qu'il peut espérer toucher comme prestations d'assurance-chômage dépasse légèrement \$100 par semaine. Vous devez également tenir compte de l'impôt sur le revenu. Ces prestations s'élèveraient sans doute à \$700 pour les deux mois en question, en supposant qu'il en reçoive. Comme vous pouvez le voir, même lorsqu'on considère que l'indemnité de cessation d'emploi constitue un salaire, celle-ci permet beaucoup mieux à un ouvrier de passer d'un emploi à un autre et de continuer dans sa spécialisation.

Ce que j'ai dit s'applique, bien sûr, à ceux qui quittent leur travail comme à ceux qui sont congédiés. Comme vous le savez, monsieur l'Orateur, le bill ne s'applique pas aux employés permanents qui travaillent, mettons, pour le gouvernement fédéral et dont l'emploi ouvre droit à la pension de retraite. Ces employés entrent dans la catégorie des fonctionnaires permanents ou des employés permanents et ne sont pas visés par ce projet de loi.

Nombre d'entre nous qui avons eu une certaine expérience du travail estimons que l'indemnité de cessation d'emploi permet au travailleur de faire face au bouleversement qui se produit périodiquement lorsqu'il doit se déplacer d'un emploi à un autre. L'indemnité de cessation d'emploi versée à de nombreux travailleurs rémunérés aux taux régnants et aux travailleurs qui touchent une paie d'isolement dans diverses régions du Canada constitue un bien fait important, notamment pour ceux qui travaillent