

partie d'un très grave problème. Au comité—et je suis sûr qu'il y sera renvoyé—j'espère que les députés de tous les partis à la Chambre l'appuieront.

**Des voix:** Le vote!

**M. Ralph Stewart (Cochrane):** Monsieur l'Orateur, je suis heureux que les députés ne soient pas tous d'avis que le débat devrait cesser. J'approuve ceux qui m'ont précédé.

**Une voix:** Parfait! Maintenant asseyez-vous.

**M. Stewart (Cochrane):** Cette question de l'avis de congédiement est extrêmement importante, et il faudrait prendre des mesures à son sujet. Je ne crois pas cependant qu'il y aurait lieu de recourir au moyen proposé par le député de Winnipeg-Nord-Centre (M. Knowles). Comme d'autres députés l'ont dit, je trouve aussi que la disposition n'est pas assez généreuse—pourquoi pas trois ou quatre semaines? Il faudrait étudier cette clause comme d'autres dispositions du code, qui devrait faire l'objet d'une étude d'ensemble.

Pour ma part, je préfère l'indemnité de départ au simple avis. Tout d'abord, quand un travailleur est sur le point de perdre son emploi, il en cherche un autre car il veut de l'argent dans ses poches. La recherche d'un autre emploi lui occasionne des frais. En second lieu, s'il continue de travailler pendant ce délai, ni lui ni son employeur ne seront satisfaits, car il ne pourra concentrer ses facultés sur son travail parce qu'il pensera sans cesse à se caser ailleurs. Je voudrais que ce principe de l'avis soit restreint à l'indemnité de départ, et cela pour toutes les catégories de personnes.

Il y a des gens qui glosent au sujet de la fortune des députés. Si l'un d'entre nous, sans préavis, était défait aux prochaines élections, il ne recevrait pas d'indemnité de cessation d'emploi. Il est bon que les gens s'en souviennent parfois. Nous partirions, si nous devions partir, sans un sou en poche, et à la recherche d'un emploi. Il est bon, je crois, de ne pas l'oublier. Ce n'est pas que je soutienne que les députés devraient être compris dans cette mesure législative, mais il est bon de rappeler ces choses, de temps en temps. Tant de députés semblent gênés de dire ce qu'ils valent. Je ne suis pas de ceux-là.

● (4.40 p.m.)

**Des voix:** Bravo!

**M. Stewart (Cochrane):** Je voudrais me référer brièvement au discours du trône. Il y est question, d'une façon générale il est vrai, de l'intention du gouvernement de réviser le Code canadien du travail (Normes). Si le gouvernement doit en réviser une partie, il exposera le Code entier à des modifications—et nous devrions y penser maintenant—et non pas ce seul aspect visé dans le bill dont nous sommes saisis. Si le Code tout entier est ainsi remis en question, la Chambre devra alors, à mon avis, envisager de faire une série d'amendements.

Le bill dont nous sommes saisis ne s'applique qu'à un domaine très restreint. Il mentionne la mise en disponibilité d'un employé isolé en tant qu'elle s'oppose à un licenciement en masse. Bien qu'il s'agisse de problèmes

distincts, il faudrait les étudier dans la révision dont j'ai parlé. De plus, si nous voulons apporter des modifications au Code, il faudra les appliquer à tous ces domaines. Je ne crois pas qu'il suffise de prévoir un préavis pour les employés pris isolément s'il n'existe aucune disposition appropriée pour protéger de larges groupes d'employés touchés par la fermeture d'une usine. C'est à ce genre de problème que nous nous heurtons à chaque instant dans la région que je représente et cette situation est due au type d'industries qui y sont installées. Comme vous le savez, monsieur l'Orateur, notre industrie n'est pas diversifiée. J'en ai déjà parlé. Si une mine ferme dans ma région ou une usine, c'est toute la ville qui ferme. C'est très regrettable.

Il va nous falloir, je crois, considérer les aspects plus vastes de la question actuellement à l'étude quand nous en viendrons au Code canadien du travail (Normes). Si, dans l'examen de cette question, le gouvernement estime que l'idée du préavis ne suffit pas, alors d'autres éléments devront entrer en jeu. Nous devons nous intéresser aux services de main-d'œuvre, au recyclage et au rétablissement des particuliers, nous devons aussi songer à mobiliser tous ceux qui ont perdu leur emploi. Ce sont autant de questions qu'il faut examiner en même temps que les propositions d'amendement. Mais, si nous voulons accomplir cela, le préavis de deux semaines que propose le bill ne suffit pas. La durée du préavis devrait être directement reliée au nombre de gens qui seront mis en disponibilité. Plus il y a de gens mis à pied, plus longue devrait être la période de temps exigée pour leur rétablissement.

Dans les cas d'évolution technique ou de conversion industrielle, l'employeur devrait être obligé de fournir aux employés visés les occasions de recyclage nécessaires si aucun autre emploi n'est disponible dans le même établissement. Voilà autant de questions à considérer dans la révision complète du Code canadien du travail (Normes). C'est pourquoi je dis, monsieur l'Orateur, que même si l'esprit du bill est louable, il ne répond pas à la situation comme il devrait le faire.

Revenons sur cette question d'avis de résiliation d'emploi. J'aimerais faire une petite rétrospective. Au XIX<sup>e</sup> siècle, au Canada et dans bien d'autres pays, les employeurs avaient le pouvoir absolu de renvoi. On considérait la relation d'emploi comme un contrat librement passé entre égaux, prévoyant des services contre une rémunération, et de ce fait semblable aux autres contrats de durée indéterminée. Avec le temps, on admit de plus en plus que l'idée d'égalité entre employeurs et employés dans le cadre d'une relation d'emploi librement établie ne correspondait pas à la réalité économique et que l'ouvrier, la partie économiquement plus faible de l'association, devait être protégé contre les épreuves causées par la perte de l'emploi. La façon d'assurer cette protection la plus répandue au Canada et dans d'autres pays, était d'imposer un préavis à l'employeur.

Le but de ce préavis est d'atténuer l'épreuve que causerait le congédiement. Le préavis permet à l'employé, alors qu'il est encore en fonctions, de se préparer au changement dans sa situation causé par la cessation de son emploi et de chercher un autre poste. Pour qu'il soit en mesure de faire cela, monsieur l'Orateur, il lui faut