

taux de salaire et les conditions d'emploi ne doivent pas être modifiés pendant la période du préavis sans le consentement de l'employé. L'obligation de se conformer à la disposition relative au préavis cesse dans les cas où l'employé reste au service de l'employeur plus de deux semaines après la période du préavis, sauf avec son accord écrit, et tout autre préavis à l'employé doit être conforme aux dispositions du bill. Le préavis de cessation d'emploi individuelle ne s'applique pas aux directeurs, aux surveillants et aux membres de professions reconnues. Les absences qui n'interrompent pas la continuité de l'emploi et les «heures normales de travail» seront définies par un règlement.» Les «droits de successeur» s'appliquent aussi à cet article. A l'heure actuelle, aucune loi fédérale ne régit la cessation d'emploi d'un individu.

Dans six provinces, en Saskatchewan, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve, en Ontario et au Québec, la loi exige de l'employeur qu'il donne à l'employé un préavis déterminé ou, sauf au Manitoba, une indemnité tenant lieu d'un préavis de cessation d'emploi. Les dispositions au Québec font partie du Code civil qu'on est en train de réviser. En Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Saskatchewan, pour avoir droit à un préavis de cessation d'emploi, l'employé doit compter au moins trois mois d'emploi continu. Au Manitoba, l'avis n'est pas exigé si l'on met fin à l'emploi dans les deux premières semaines d'emploi, à moins qu'il n'ait été convenu par écrit entre l'employeur et l'employé, que l'avis requis par la loi s'appliquerait. A Terre-Neuve, le préavis n'est pas requis au cours du premier mois d'une période d'essai convenu par les deux parties.

Pour terminer, je dirai que pendant la guerre, des milliers de Canadiens se sont enrôlés et se sont expatriés pour protéger notre liberté et notre mode de vie. Peu leur importait de laisser un emploi stable car l'essence même de la démocratie était en cause et ils étaient prêts à faire des sacrifices pour en défendre les principes. A leur démobilisation, des milliers d'anciens combattants reprirent directement de nouveaux emplois et, une fois établis dans leurs communautés, ils pensaient naturellement qu'ils étaient casés pour la vie. Les industries étrangères établies au Canada ont une responsabilité envers ces employés canadiens et doivent veiller à ce que, advenant une fermeture, on offre à ces employés déracinés toutes les chances de se recycler, ainsi qu'une indemnité de départ.

Les gouvernements doivent édicter des règlements interdisant aux sociétés étrangères de fermer leurs portes sans les informer des raisons d'une telle décision. C'est une tragédie lorsqu'une industrie, à la suite d'une décision unilatérale, jette des centaines de personnes sur le marché du travail lorsqu'ils sont à un âge où il leur est impossible de s'adapter. Personne ne résiste à l'évolution, mais il faut informer toutes les couches de la société de l'évolution industrielle afin de trouver les moyens d'en amortir le choc sur la vie et les collectivités canadiennes.

Beaucoup de changements proposés dans ce bill devront être accompagnés de modifications à la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, de façon que les fermetures et les changements apportés aux conditions de travail fassent l'objet de négociations entre les patrons et les syndicats relevant de la surveillance de l'État. Je sais que le minis-

tre se préoccupe beaucoup de tous les détails de ces modifications, ainsi que des difficultés auxquelles les travailleurs de notre pays font face au seuil de la nouvelle décennie.

**M. John L. Skoberg (Moose Jaw):** Monsieur l'Orateur, je voudrais faire quelques brèves observations sur le bill C-228. Je crois que les collègues qui m'ont précédé ont fait état des points essentiels. Tous les députés préfèrent que les négociations collectives restent libres plutôt que de voir adopter des mesures législatives pour les régler. Par ailleurs, j'espère que les dispositions du bill C-228 constitueront pour les assemblées législatives du pays un encouragement à l'action et non une source de frustration. Il semble que, dans beaucoup de cas, l'initiative du gouvernement fédéral soit nécessaire pour faire modifier les lois provinciales.

Il paraît étrange que le ministre du Travail (M. Mackasey) présente maintenant un bill prévoyant l'uniformisation des salaires alors que le président du Conseil du Trésor (M. Drury) défendait, il n'y a pas si longtemps, la différence de salaires qui existe entre certaines régions du pays. Je pense, par exemple, aux ouvriers des chantiers maritimes de Nanaïmo et de Halifax, pour lesquels on n'a pas encore éliminé les disparités salariales. Je me réjouis de voir qu'au moins le ministre du Travail reconnaît la nécessité d'uniformiser les salaires dans tout le pays; j'espère que cette impression est bonne.

Les règlements sur l'application et la réglementation d'un bill en constituent le plus important problème. Il n'y a pas longtemps, le Canadien National s'est vu imposer une amende pour avoir violé les dispositions du Code canadien du travail (Normes). J'ai ici un article daté du samedi 31 mai 1969, selon lequel:

Le Canadien National a été condamné à une amende de \$175 en Cour supérieure du Québec pour violation du Code canadien du travail (Normes) en omettant de payer temps et demi à trois de ses employés durant des congés nationaux.

Nous nous souvenons tous des récentes déclarations sur le CN à la Chambre des communes, et je répète avec plaisir que le ministre du Travail a déclaré de nouveau qu'il ne tolérerait aucune manœuvre de ce genre de la part d'une société d'État comme le Canadien National, qui tente de payer les taux provinciaux de salaires alors que les dispositions sur les normes uniformes auraient dû s'appliquer. J'espère que la difficulté a maintenant été aplanie à la satisfaction de tous les intéressés.

Il y a quelque temps, le 4 décembre 1968 plus précisément, on donnait à entendre qu'un projet de loi serait présenté en vue de réglementer les mises à pied. A l'époque, le cabinet était de plus en plus pressé de présenter un bill tendant à empêcher les compagnies d'effectuer des mises à pied sans préavis raisonnable aux employés ou au gouvernement. Permettez-moi de me reporter à un article sur la question qui s'exprimait ainsi:

Deux membres du cabinet fédéral ont dénoncé publiquement des mises à pied importantes ces derniers jours. Ils affirment que la direction des entreprises n'a rien tenté pour aider les travailleurs à faire face au chômage.

Le ministre Mackasey a déclaré la semaine dernière aux Communes qu'à son avis, il était temps que le ministre du Travail essaie de convaincre ses collègues qu'il est plus que temps d'adopter des mesures mettant l'accent sur la responsabilité de l'employeur envers les travailleurs en ce qui concerne le progrès technologique.