

[Texte]

Mr. Turner (London East): We are just saying that we have to do something for these employees; we are not saying not to introduce technological change.

Mr. Hamilton: We agree there has to be some concern with the results, and that is why we have granted in some cases, even without any trade union representation, benefits that have been in the agreement.

Mr. Turner (London East): So what happens to the employee that has run out of benefits? What does your industry propose to do with these employees? Will you hire them?

Mr. Hamilton: I think we have dealt before, sir, in terms of what can be done, and that is a retraining program.

Mr. Turner (London East): But what happens when he has finished his retraining program? Will industry hire him? Answer either yes or no.

Mr. Hamilton: If he has skills, of course they will endeavour to hire him.

Mr. Turner (London East): What about age? I have talked to hundreds of people affected by technological change who are turned down at factory gates because of their age. And this distresses me. I have been hurt through technological change in the railroad industry. I know what it is to be hit financially. I was lucky, because I had a lot of seniority. But what happens to the fellow that goes on the street after his benefits run out? Will any industry agree to hire him?

Mr. Alden: Normally in a technological change, unless there is a complete plant closure, the person who is coming out at the bottom because of seniority regulations is the young guy, the short service boy, and he takes his place in the marketplace just the same as the kids coming out of school.

Mr. Turner (London East): I disagree with you there. When the railroad industry in 1959 introduced diesels there were thousands of fellows that had given 20 to 30 years of their life and some of them are still on welfare because they cannot get a full-time job on account of their age. To me this is sad. You and I have a responsibility, as a politician and as a representative of business management, to try and figure out what we are going to do with these people so that they can become productive members of society.

Mr. Alden: We also have an obligation to the young ones coming out of school.

Mr. Turner (London East): That is right. But when a man has four or five kids and is trying to put the boys or girls through college the money has to come from some place and, if he is not working, certainly he is in difficulty.

• 1215

Mr. Hamilton: Our concern is that to strike midterm in the agreement is just to invite more difficulties.

[Interprétation]

M. Turner (London-Est): Pour nous, il s'agit de protéger les employés et non pas d'empêcher l'application du changement technologique.

M. Hamilton: Nous sommes parfaitement d'accord avec vous et pensons qu'il faut voir quels en seront les résultats; voilà pourquoi nous avons accordé dans certains cas des avantages prévus par la convention collective, même lorsque les employés n'étaient pas représentés par un syndicat.

M. Turner (London-Est): Qu'advient-il de l'employé qui a épuisé ses prestations? L'industrie a-t-elle prévu des programmes dans ce cas-là? Qui l'embauchera?

M. Hamilton: Nous en avons déjà parlé, la solution c'est la reconversion de la main-d'œuvre.

M. Turner (London-Est): Mais lorsqu'il a terminé ses cours de formation, l'industrie l'embauche-t-elle, oui ou non?

M. Hamilton: S'il a la compétence voulue, il trouvera du travail.

M. Turner (London-Est): Mais on tient compte de l'âge. J'ai parlé avec des centaines de personnes touchées par les changements technologiques qui se sont vues refuser un emploi à cause de leur âge. Voilà ce que je crains et que je reprouve. J'ai dû moi-même subir le changement technologique dans l'industrie des chemins de fer. Je sais ce que c'est que de se trouver dans une situation financière précaire. J'avais la chance cependant de compter beaucoup d'ancienneté. C'est le sort de celui qui a épuisé ses prestations et qui se retrouve dans la rue qui m'inquiète. L'industrie accepte-t-elle de l'embaucher?

M. Alden: D'habitude, lorsqu'un changement technologique intervient, à moins qu'il n'entraîne la fermeture pure et simple de l'usine, à cause des règlements sur l'ancienneté, c'est la personne qui se trouve au bas de l'échelle, le jeune homme, l'aide, qui est touché surtout; il se retrouve sur le marché du travail au même titre que les jeunes qui sortent de l'école.

M. Turner (London-Est): Je ne suis pas d'accord avec vous. En 1959, avec l'introduction des locomotives diesel dans l'industrie du chemin de fer, des milliers de travailleurs qui avaient 25 ou 30 ans de service se sont retrouvés dans la rue; et certains d'entre eux touchent toujours des prestations du bien-être social parce qu'ils ne peuvent pas se trouver d'emploi à plein temps à cause de leur âge. C'est inquiétant et c'est triste. Vous et moi, en tant que représentants de l'industrie des politiciens, devons essayer de trouver un moyen pour aider ces gens, et faire d'eux des membres utiles de la société.

M. Alden: Il nous faut également songer aux diplômés des écoles.

M. Turner (London-Est): C'est vrai. Mais celui qui a 4 ou 5 enfants et qui veut les envoyer à l'université doit trouver les fonds nécessaires; s'il n'a pas de travail, il est dans une situation bien précaire.

M. Hamilton: Ce qui nous préoccupe, c'est une grève, qui a lieu pendant qu'une convention est en vigueur, cause plus de difficultés.