

De plus en plus, monsieur l'Orateur, les Canadiens se rendent compte que les coûts élevés de la main-d'œuvre incitent les sociétés installées au Canada et aux États-Unis à fermer leurs portes et à s'établir dans un autre coin du globe. Mais ces mêmes sociétés semblent oublier que les personnes licenciées sont aussi des consommateurs de leurs produits. La demande la plus importante pour nos produits à l'étranger est surtout concentrée sur nos industries primaires. Les exportations de céréales, de pétrole et de gaz, de minéraux et de produits forestiers sont nécessaires à une nation commerciale comme le Canada, mais il faut compter sur la production de l'industrie lourde et l'emploi dans ces industries pour fournir les leviers nécessaires au développement de l'économie canadienne. Toute entreprise rentable comporte une combinaison de capital et de main-d'œuvre ayant comme objectif commun une productivité élevée au coût le plus bas, afin que les deux parties puissent soutenir la concurrence sur les marchés nationaux et étrangers.

Au fil des années, employeurs et employés ont travaillé assidûment pour établir dans notre pays de nombreuses entreprises commerciales dont une grande partie ont été réalisées grâce à un apport de capitaux étrangers. En tant que Canadiens, nous apprécions les investissements étrangers. Cependant, je soutiens que lorsque l'entreprise mère doit modifier le régime de travail ou le fonctionnement de l'usine cela doit se faire après consultation des employés et de leurs représentants. Depuis quelques mois, plusieurs usines au Canada ont fermé leurs portes et ce n'est certes pas dans l'intérêt des employés si des habitants des collectivités touchées d'avoir la charge de retrouver des emplois au personnel sans l'aide de l'industrie responsable.

Depuis de nombreuses années, les employeurs et les syndicats ont compris dans leurs conventions collectives des dispositions visant des méthodes plus prévisibles et plus équitables de licenciement et de réemploi et les accords ont comporté différentes dispositions devant protéger les employés dans une certaine mesure contre les conséquences des déplacements. Les gouvernements aussi ont reconnu qu'ils avaient des responsabilités dans ce domaine et ils tentent d'appliquer des politiques destinées à assurer le maintien des conditions préalables à la croissance économique générale en offrant une gamme de services à la main-d'œuvre, en fournissant aux employés déplacés des occasions de se recycler, d'aller s'installer ailleurs et de trouver un emploi, en leur fournissant une aide à court terme nécessitée par le manque à gagner résultant du déplacement, aux termes d'un régime général d'assurance-chômage et d'autres dispositions supplémentaires spéciales comme le programme de prestations d'aide provisoire qui peut s'appliquer là où le déplacement résulte de mesures gouvernementales destinées à créer ou à accélérer une transformation industrielle.

Maintenant, pour la première fois, le gouvernement fédéral exige la remise de préavis appropriés de cessation d'emploi, permettant ainsi aux autorités en matière de main-d'œuvre d'utiliser efficacement leurs divers services. Le bill C-228 stipule qu'un employeur qui a l'intention de mettre fin à l'emploi d'un assez grand nombre de ses employés, dont des membres de son personnel de direction et de certaines professions, sera tenu d'en donner un préavis au ministre du Travail, au ministère de la Main-

d'œuvre et de l'Immigration et à tout syndicat reconnu comme représentant des employés en cause. Le délai minimum de préavis varie selon le nombre d'employés impliqués. S'il s'agit de licencié de 50 à 100 employés, l'avis devra être donné huit semaines auparavant s'il s'agit d'un groupe de 101 à 300 employés, l'avis devra être donné 12 semaines à l'avance; s'il s'agit de plus de 300 employés, le délai de préavis sera de 16 semaines. L'avis devra indiquer la date de cessation de l'emploi envisagée ainsi que le nombre des employés qui seront affectés par la mesure. Des règlements préciseront les conditions dans lesquelles une mise à pied n'équivaudra pas à une cessation de l'emploi. Les employeurs et les syndicats coopéreront avec les services de la main-d'œuvre en vue d'aider les employés avant fait l'objet d'un préavis à trouver un autre emploi. Le gouverneur en conseil peut établir des règlements prévoyant une exemption dans les cas des employés travaillant sur une base saisonnière ou irrégulière, ainsi que des règlements prévoyant la notification du licenciement d'un groupe de moins de 50 employés dans des établissements industriels ou dans des régions qui revêtent une importance particulière.

• (3.50 p.m.)

Il est prévu que le ministre du Travail peut exempter un employeur de l'obligation de donner un avis de renvoi lorsque cet avis nuirait aux intérêts des employés, nuirait indûment aux employeurs, ou causerait un grave préjudice à la marche de l'établissement industriel en cause. L'exécution de la partie relative à l'avis relèvera du ministère du Travail, comme dans le cas d'un grand nombre d'autres employés. Tout employeur qui enfreindrait cette disposition de la loi serait coupable d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité d'une amende de dix mille dollars au plus, ou serait coupable d'un acte criminel et passible d'une amende de cent mille dollars au plus.

Les renseignements fournis par les employeurs, qui projettent de mettre à pied un grand nombre d'employés au cours d'une période relativement courte, aideront le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration à mettre à exécution ses programmes d'aide aux employés en cause pour ce qui est des questions de placement, de recyclage, de déplacement et autres. Il n'existe pas actuellement de loi fédérale sur les cessations d'emploi collectives, et ce projet de loi est donc souhaitable. La mesure législative reconnaît à l'employé qui termine trois mois d'emploi continu le droit à un préavis écrit de deux semaines au moins ou, au lieu de ce préavis, au salaire au taux normal pour des heures normales de travail. La disposition ne s'applique pas aux cas de congédiement pour une juste cause.

Une disposition spéciale vise les situations où un employé dont le poste devient superflu a le droit d'en évincer un autre aux termes d'une convention collective. L'employeur doit alors donner un préavis de deux semaines à l'employé et au syndicat et il doit placer une copie du préavis dans un endroit bien en vue du lieu de travail. Si l'employeur ne donne pas les préavis nécessaires, il doit payer deux semaines de salaire à l'employé qui est finalement déplacé par éviction.

Une mise à pied est considérée comme la cessation d'un emploi sauf prescription contraire d'un règlement. Le