

une usine, de le faire exécuter dans une autre et de laisser les employés sans travail. Cela ne devrait pas se faire et je vous demande de nous aider. La société est bien connue pour avoir fermé d'autres usines après 15 ou 20 ans de production, mettant en chômage les plus vieux employés sans une pension convenable.

J'espère que vous parlerez de ces questions à la Chambre. C'est l'avenir de tous les Canadiens.

Nous avons au Canada plusieurs industries saisonnières. Dès lors, lorsqu'un employé est embauché, il connaît la nature de son travail, il sait qu'il sera de courte durée. C'est là que le bill C-20 devrait s'appliquer. Au cours des années, les syndicats du pays ont tenté de régler ce problème des licenciements par des conventions collectives, mais il faut souligner qu'à peine le tiers de tous les Canadiens qui touchent un traitement et un salaire sont syndiqués. Même si un certain nombre de non-syndiqués bénéficient des conventions collectives, le total ainsi protégé tombe probablement bien au-dessous de 50 p. 100 de la force ouvrière. Que les travailleurs en aient besoin ou non, au moins la moitié de tous ceux qui touchent des traitements et des salaires n'ont aucune autre protection que celle qui vient d'ententes individuelles, du droit coutumier, et de la législation provinciale. Je suis renversé de constater que, selon une étude de toutes les industries canadiennes en 1968, seulement 40 p. 100 des conventions—39 p. 100 des employés—contenaient une disposition relative aux licenciements, et 23 p. 100 des conventions—19 p. 100 des employés—spécifiaient une période de sept jours ou moins.

On nous a dit que les industries américaines avaient investi dans notre pays plus de 50 milliards de dollars. Monsieur l'Orateur, c'est beaucoup d'argent. Quelle est la raison de cet énorme placement dans notre pays? A mon avis, elles ont évalué les possibilités et cherché à réaliser des profits en exploitant nos ressources naturelles. A titre de Canadiens, nous sommes heureux de leur présence ici, car elles ont créé des milliers d'emplois pour les nôtres. Mais elles sont ici surtout en raison de notre barème des salaires, de beaucoup inférieur à celui des États-Unis. Maintenant que nos travailleurs se sont syndiqués dans le dessein d'obtenir de meilleurs salaires et de jouir de notre mode de vie, beaucoup de ces compagnies ont jugé qu'elles pourraient fonctionner à meilleur marché en fermant leurs usines canadiennes et en faisant exécuter le travail aux usines-mères. Les lois canadiennes ne devraient pas permettre que cela se produise. Bien de ces compagnies ont obtenu des encouragements pour s'installer dans diverses régions du Canada. Par conséquent, elles ont contracté des obligations envers ces régions et elles étaient censées y stabiliser l'emploi. Ces compagnies devraient être forcées à dédommager les travailleurs qui se trouvent ainsi congédiés sans qu'il y ait de leur faute.

A notre époque d'automatisation, il arrive souvent qu'un emploi disparaisse par suite de l'usage des machines; en outre, la suppression d'une industrie peut entraîner la perte de droits d'ancienneté ou autres. Monsieur l'Orateur, rappelons-nous que ces machines n'achètent ni maisons, ni voitures, ni ameublements, ni produits d'alimentation. Elles n'apportent rien à l'Église ou aux organismes de charité. Elles n'apportent rien à notre façon de vivre, si ce n'est de supprimer le gagne-pain. D'autre part, elles ne paient pas d'impôts ni de cotisations syndicales. Chaque fois qu'une grève se produit, la direction d'une de ces grandes compagnies essaie de supprimer des emplois et a recours aux machines.

A mon avis, elles devraient toutes se sentir responsables envers la région où elles se sont implantées, et veiller à ce que les employés ne soient pas jetés sur le pavé et condamnés à relever de l'assistance sociale.

Les prestations d'assurance-chômage pour les travailleurs qualifiés devaient aussi aider les travailleurs déplacés à subsister pendant la période où ils seraient sans travail. Ces dernières années, au cours des négociations collectives, la notion de paiement pour cessation de travail et celle d'assurance-chômage se sont fondues de diverses façons. Les travailleurs qui sont congédiés sans savoir si ce sera de façon permanente réalisent aussi en espèces, ou en droits acquis et en avantages complémentaires, le montant qu'ils s'attendaient à perdre ainsi qu'un dédommagement pour le salaire perdu. Les programmes traditionnels d'allocations de fin de service prévoient un règlement en espèces en un seul montant, ou en plusieurs versements, aux travailleurs congédiés. Je me rappelle qu'à l'époque où les chemins de fer ont abandonné la vapeur pour les diesels, des milliers de travailleurs ont été congédiés par les deux compagnies. Ils n'ont touché aucune allocation de fin de service mais ils avaient eu la chance d'avoir cotisé au régime d'assurance-chômage, ils pouvaient ainsi retirer des prestations.

Les programmes de prestations supplémentaires de chômage visent surtout à verser des allocations hebdomadaires aux travailleurs congédiés afin d'augmenter leurs indemnités de chômage. D'ordinaire la mise à pied n'est pas considérée permanente, c'est-à-dire que l'employeur comme l'employé comptent reprendre leurs rapports quand celui-ci sera rappelé au travail. A la différence des régimes traditionnels d'allocations de fin de service, les prestations supplémentaires de chômage ne sont versées que si le travailleur est sans emploi. Le gouvernement fédéral a institué les prestations d'aide de transition connues sous l'abréviation de TAB, lorsque l'accord commercial automobile canado-américain a été signé. Ces prestations sont destinées à venir en aide aux travailleurs qui perdent leur emploi directement à cause de l'accord, qui vise à fusionner la production des voitures et des pièces de rechange dans les deux pays.

Le programme TAB et les prestations d'assurance-chômage ensemble varient de 62 p. 100 plus un montant supplémentaire de 2½ p. 100 et un autre montant supplémentaire de 2½ p. 100 pour chaque personne à charge, à un maximum de 75 p. 100 du salaire que touchait antérieurement l'employé. Le maximum ne peut pas dépasser 65 p. 100 de la moyenne hebdomadaire des salaires pour l'ensemble de l'industrie. Un employé a droit aux prestations d'aide de transition s'il a travaillé dans l'industrie pendant 16 sur 52 des semaines précédentes, et il touche une semaine de prestations pour chaque période de deux semaines où il a travaillé l'année précédente. La période maximum est fixée à 52 semaines. Les prestations sont destinées à remplacer celles de l'assurance-chômage si ces dernières cessent d'être versées à l'employé alors qu'il est encore couvert par les prestations de transition. Le versement hebdomadaire au titre de l'aide de transition est alors augmenté de façon à compenser la perte des prestations de l'assurance-chômage. Monsieur l'Orateur, c'est là une excellente protection, qui devrait être étendue à toutes les industries du pays afin de soulager de leurs soucis les travailleurs dont l'emploi est menacé en cas de ralentissement généralisé