

sentement, le Code canadien du travail (Sécurité) et il y a la législation prévoyant le versement d'un salaire égal pour un travail égal etc. Le Code canadien du travail (Normes) prévoit un certain nombre de jours fériés par an, un certain nombre de jours de congé payés par an. Il prévoit aussi la durée maximum d'une semaine de travail et contient d'autres dispositions du même genre.

Le bill C-20 vise à ajouter à cette législation une disposition supplémentaire. J'ai quelques autres bills qui ajoutent d'autres dispositions, mais nous les examinerons plus tard. La disposition que ce bill vise à ajouter au Code canadien du travail (Normes) prévoit qu'en cas de mise en disponibilité ou de renvoi, un employé doit recevoir un préavis de deux semaines. Les dispositions détaillées de ce bill précisent que, dans ces conditions, un employeur peut renvoyer sur-le-champ un employé en lui versant un montant équivalant à deux semaines de salaire à temps plein, ou qu'il peut aviser cet employé qu'il sera renvoyé dans deux semaines et que, pendant cette période, il touchera, bien sûr, le montant intégral de son salaire.

Le bill donne quelques détails sur la façon d'établir cela en fonction du temps supplémentaire et des différences de paie d'une semaine à l'autre, mais le principe fondamental demeure que personne ne pourrait être renvoyé d'office sans aucune rémunération. Cela est très simple: toute personne renvoyée doit recevoir un préavis de deux semaines, et cela veut dire deux semaines de paie, que cette personne travaille ou non pendant ce temps. On fait exception, bien entendu, dans le cas de quelqu'un qui est renvoyé pour une raison grave, pour mauvaise conduite par exemple; mais le bill s'appliquerait, par contre, si l'employé était renvoyé pour manque de travail. Le bill renferme aussi une disposition en sens contraire. Elle stipule qu'un employé qui a l'intention de quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de deux semaines également.

Il y a un autre point que j'aimerais faire ressortir. Il figure dans la note explicative plutôt que dans le bill lui-même. Je ferais peut-être bien d'en lire la dernière phrase. La voici:

Il s'agit ici du cas de mise en disponibilité individuelle, celui des mises en disponibilité massives ou des fermetures d'usine exigerait, bien entendu, une autre mesure législative.

A vrai dire, un de mes collègues rédige un bill en ce sens et nous estimons qu'un préavis de deux semaines est nettement insuffisant. Il devrait être de trois ou six mois. Toutefois, ce bill ne porte pas sur la fermeture d'une usine ou des mises en disponibilité massives mais sur le congédiement individuel. Nous estimons qu'en pareil cas tout employé devrait avoir droit à un préavis d'au moins deux semaines, et à être payé pour cette période de deux semaines. A mon avis, la proposition est très raisonnable, si raisonnable et si modeste qu'on ne devrait pas avoir à en discuter. La seule critique que je puisse imaginer serait que le bill devrait aller plus loin. Au moins, j'espère que l'idée qu'exprime le bill s'imposera d'elle-même à la Chambre et qu'elle en approuvera le renvoi au comité permanent du travail, de la main-d'œuvre, et de l'immigration.

M. Charles Turner (London-Est): Monsieur l'Orateur, je félicite le député de Winnipeg-Nord-Centre (M. Knowles) d'avoir présenté ce bill. Je sais que ce faisant il a

[M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre).]

attiré l'attention sur une situation qui existe au Canada et qui déplaît énormément à beaucoup d'entre nous. Je dirai même à l'honorable député que son bill ne va pas encore assez loin.

Il est grand temps que nous cessions de nous couvrir de cette vieille excuse qui veut que nous ne puissions pas adopter de loi parce que ce n'est pas de notre compétence aux termes de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. Cinq provinces du Canada, le Manitoba, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, le Québec et la Saskatchewan, ont des lois obligeant l'employeur ou l'employé à donner un préavis de fin de services. Il est temps que nous dotions le pays de lois qui puissent empêcher les employeurs de congédier leurs employés quand ils croient le moment venu de lever la tente et de déménager dans un autre coin du pays ou simplement de fermer boutique pour de bon. Ces lois devraient s'appliquer de l'Atlantique au Pacifique et devraient être des lois d'application fédérale. Quand une entreprise a été en activité dans un endroit quelconque du Canada pendant plusieurs années, la direction de cette entreprise acquiert des responsabilités envers la collectivité où elle est établie.

La ville de London en Ontario compte des milliers de chômeurs par suite de la fermeture de Kelvinator of Canada, de Robson-Lang Leathers et de la fermeture graduelle du dépôt de matériel n° 27 de l'Armée ainsi que de la fermeture prochaine de l'Eaton Automotive Company. Il est vrai que le dépôt de matériel n° 27 et l'Eaton Automotive ont donné un préavis d'au moins six mois, mais qu'advient-il de ces fidèles employés qui ont fourni des années de travail assidu à leur employeur? Pour des raisons d'âge, un grand nombre ne pourront trouver d'emploi et la plupart sont encore trop jeunes pour obtenir une pension. Je crois sincèrement que la fermeture d'industries devrait faire l'objet d'une enquête de la part du gouvernement et d'un corps public formé de tous les groupes intéressés, afin que les travailleurs reçoivent un préavis de six à douze mois si possible et qu'il y ait obligation pour les employeurs de s'y conformer sous peine de sanctions.

J'aimerais consigner une lettre que m'a envoyée un monsieur qui est sur le point d'être mis à pied par l'Eaton Automotive Company. Je cite:

• (4.20 p.m.)

La façon dont les usines ferment à London me chagrine beaucoup. Je travaille pour l'Eaton Automotive (Eaton, Yale et Towne), ici à London et la société vient d'annoncer la fermeture graduelle de l'usine du 1^{er} janvier au 1^{er} juin 1971. La société Eaton, Yale et Towne a réalisé un bénéfice de 60.9 millions de dollars en 1970. Elle a onze usines au Canada et des usines dans vingt-deux autres pays. Pourquoi fermons-nous nos portes? D'après le président d'Eaton, l'usine est très bien située, les bénéfices sont élevés, il y a harmonie avec les employés de l'usine et les employés de bureau, les perspectives d'expansion sont excellentes et l'usine n'a que vingt ans. Pourtant, nous fermons nos portes.

La société a déclaré qu'elle ne peut trouver de produit rentable. C'est un mensonge! A notre usine, nous avons avec succès mis au point trois produits, à savoir des sièges baquets, des intercepteurs (ballons qui se gonflent avant une collision) et, très récemment, un système de freins pour les automobiles. Tous les trois ont été développés dans notre usine jusqu'à l'étape de la production. L'usine les a envoyés aux États-Unis pour la production et elle dit maintenant qu'elle ne peut trouver un produit rentable. Ces articles sont en production et rapportent de l'argent aux Américains, et pas ici au Canada où ils devraient être.

Voilà. Pourquoi, je vous le demande, monsieur Turner, fermons-nous? Eaton a également le pouvoir d'enlever du travail à