

Bien que de telles conditions existent aujourd'hui dans des parties des régions minières de l'Angleterre et de l'Europe continentale et, paraît-il parmi certaines classes ouvrières de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, je doute sérieusement que l'on puisse dire qu'elles existent à un degré tant soit peu important au Canada.

En second lieu, les allocations familiales ou, à plus proprement parler, les primes de vie chère, semblent se justifier là où la nature du travail nécessite des grands nombres d'employés qui peuvent être économiquement tirés des classes des jeunes gens non mariés, des femmes ou des personnes d'âge avancée dont les enfants les plus âgés sont en état de subvenir à leurs propres besoins. De telles conditions peuvent se rencontrer dans certaines branches de l'industrie textile qui emploient beaucoup de jeunes filles et dans le service administratif d'un Etat ou d'une division d'Etat, où des grands nombres de jeunes commis peuvent être employés en permanence. Une rémunération équitable du travail exécuté peut rencontrer à un degré suffisant et satisfaisant les besoins d'une grande majorité de ces employés et l'assurance d'emploi permanent et de revenu fixe compenser les occasions d'avancement pécuniaire existant dans des genres d'emploi plus exposés à des fluctuations. Toutefois, une hausse soudaine du coût de la vie peut entraîner des grandes misères. Dans de telles circonstances, il est évident qu'une échelle de rémunérations basée uniquement sur la nature du travail à exécuter pourrait avoir l'effet de fermer ces emplois à l'homme marié, père d'une jeune famille, ou, si elle le rémunère suffisamment, d'exposer le système tout entier à un surpaiement considérable et peu économique de tous les autres groupes d'employés. Par conséquent, en pareilles circonstances, on a recouru de façon assez générale à un système d'allocations pour les personnes à charge, ou prime de vie chère, dans l'administration publique de l'Europe et on l'a adopté également dans le service civil du Canada pendant la guerre. Les abus et les plaintes d'injustice auxquels le système a donné lieu sont trop bien connus des membres de cette Chambre pour qu'il soit nécessaire d'en discuter les mérites ici. Qu'il suffise de dire que dès que le coût de la vie se fut quelque peu stabilisé en ce pays, le système fut abandonné pour faire place à une reclassification du service. En dehors des deux cas donnés, il y a lieu de douter que le système se justifie sous le rapport des salaires ou du travail.

LES ALLOCATIONS FAMILIALES TENDENT À ABAISSER LES SALAIRES ET LE NIVEAU D'EXISTENCE

Sous quelque angle qu'on l'envisage, à moins que ce soit dans les conditions décrites ci-dessus—salaires déplorablement bas dans une industrie, ou emplois spécialisés et protégés—je ne puis voir que la mesure ait d'autre effet que celui d'abaisser le niveau d'existence en ce pays. Si on l'introduisait dans l'industrie volontairement, comme en France et en Belgique, elle aurait inévitablement l'effet de maintenir les salaires stationnaires et elle ne s'appliquerait pas à l'industrie agricole où nos cultivateurs sont propriétaires et non pas locataires. Des salaires bas dans les industries subventionnées conduiraient à un niveau généralement abaissé par tout le pays. Et si, au moyen de cotisations, on étendait le système au pays tout entier, les frais de production et le coût de la vie augmenteraient sans qu'il y eût augmentation de production, ce qui conduirait inévitablement à un prix de revient accru, à la perte des marchés où joue la concurrence et au rétrécissement du pouvoir d'achat domestique. La conséquence inévitable serait que l'ouvrier paierait sa propre subvention.

L'EXPÉRIENCE EUROPÉENNE

L'expérience des pays européens ne semble pas être de nature à nous induire à adopter le système ici. En dehors de la France et de la Belgique, le système n'est guère employé dans l'industrie privée sur le continent, bien qu'il y ait été

[Mlle Charlotte Whitton.]