

et tendant à assurer trois semaines de congé annuel à tous les travailleurs après trois années de service, outre les congés statutaires auxquels tous les fonctionnaires fédéraux ont droit, soit déferé au comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, qui étudierait le bill et déciderait des recommandations qu'il jugerait à propos de faire au Parlement.

Je ne puis m'empêcher de louer la persistance du député, qui présente d'année en année des mesures tendant à assurer aux travailleurs des moments additionnels de loisir et de divertissement. J'en suis certain, tous les députés sont sincèrement favorables à l'objet du bill C-41. Comme il l'a fait entendre dans ses remarques, le député de Winnipeg-Nord-Centre (M. Knowles) a présenté un bill semblable à celui-ci en diverses occasions et, chaque fois, le Parlement n'a pas reconnu la nécessité immédiate d'une telle mesure alors que des besoins plus urgents réclamaient l'adoption de projets de lois ministériels.

Quoique le principe du bill puisse éveiller la sympathie, la norme des trois semaines de congé payé après seulement trois années de service est extraordinairement en avance sur la pratique générale courante au sein du gouvernement et l'industrie. Une étude récente indique que, dans les industries relevant de l'autorité fédérale, seulement 12 p. 100 des collets bleus, dans les établissements visités, avaient trois semaines de vacances payées après moins de dix ans de service. Ceux qui travaillaient dans les établissements où l'on accordait trois semaines de vacances après moins de dix années de service formaient une proportion d'environ 15 p. 100.

Dans la brochure intitulée «Normes de travail au Canada», que le ministère du Travail a publiée en décembre 1965, on cite les périodes de vacances et les exigences accompagnant le congé payé dans les diverses provinces. J'aimerais en citer un passage. Au fédéral, le congé annuel est de deux semaines, ou alors une indemnité de vacances de 4 p. 100 du salaire annuel. En Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, c'est une semaine, ou 2 p. 100 du salaire annuel; au Québec, c'est une semaine de salaire normal si l'employé est payé à la semaine ou à intervalles plus longs, sinon, c'est 2 p. 100 du revenu annuel; en Ontario, c'est une semaine ou 2 p. 100 du revenu annuel, ou 4 p. 100 selon le cas, lorsque l'employé a plus de trois ou quatre ans de service; au Manitoba, c'est deux semaines de salaire régulier; en Saskatchewan c'est deux semaines ou trois semaines après cinq ans de service. En Alberta, c'est deux semaines de salaire régulier et en Colombie-Britannique, deux semaines ou 4 p. 100 du salaire annuel.

Toujours à la page 50, on lit encore ceci:

- (4.10 p.m.)

Au Québec, si un ouvrier a moins d'un an de service il a droit à une demi-journée de congé par mois civil d'emploi; en Saskatchewan, un ouvrier qui travaille pour son patron depuis moins d'un an peut recevoir une journée de congé par mois.

Ces modifications ont pris effet le 1^{er} juillet 1966. La Saskatchewan est la seule province qui ait une loi prévoyant trois semaines de congé payé, mais ce, après cinq ans de service. Vu toutes les circonstances entourant les nombreuses difficultés qu'entraînera l'application de la loi, si on l'adopte, pour les petits commerçants qui n'ont

que quelques employés, je me demande s'il ne serait pas préférable de confier la question des trois semaines de congé payé aux négociateurs au lieu d'imposer une loi qui serait parfois un fardeau.

Depuis 1958, les industries qui relèvent de la juridiction fédérale du travail sont obligées par la loi d'accorder des congés annuels payés. La première loi fédérale, la loi sur les vacances annuelles, exigeait des employeurs visés d'accorder à leurs employés une semaine de congé payé après une année de service, et deux semaines après deux ans de service. Cette loi a été remplacée par la Partie III du Code canadien du travail (Normes). Le Code prévoit au moins deux semaines de congé payé après chaque année complète de service. La paie de vacances correspond à 4 p. 100 du salaire de l'année dans laquelle les employés font valoir leur droit à un congé. Aux termes de la loi fédérale, un an de service doit être un an de service continu chez le même employeur, et peut être une période de 12 mois commençant le jour où l'employé est entré en fonction ou tout anniversaire subséquent de cette date, ou encore, une année civile ou une autre année approuvée par le ministre du Travail.

Le Code canadien du travail (Normes) s'applique aux industries relevant du gouvernement fédéral et les seuls employés exclus sont les directeurs, les surintendants ou ceux qui exercent des fonctions de direction, ainsi que les membres des professions libérales, médecins, dentistes, architectes, ingénieurs et hommes de loi. Les lois provinciales régissent les employés qui travaillent pour des entreprises relevant de la province sauf les catégories énumérées ci-après. Les cultivateurs en sont exclus dans toutes les provinces. Le sont également les personnes employées dans l'horticulture en Colombie-Britannique, les jardiniers-fleuristes, les arboriculteurs et les maraîchers de l'Ontario, ainsi que les éleveurs et les jardiniers du Manitoba et de la Saskatchewan. Les domestiques en sont exemptés dans toutes les provinces sauf au Manitoba et en Saskatchewan. Le régime ne s'applique pas, en Colombie-Britannique et en Ontario, aux membres des professions libérales, au Québec aux employés des sociétés municipales et scolaires; en Saskatchewan, aux membres des entreprises familiales. En Alberta, en Ontario et au Québec, les représentants de commerce sont exclus, au Québec seulement ceux qui sont en service depuis moins de trois mois et ceux qui travaillent pour deux ou plusieurs employeurs en même temps.

Les travailleurs à temps partiel, employés pendant au plus 4 heures par jour, ou 24 heures par semaine, échappent au régime au Nouveau-Brunswick; ceux qui travaillent au plus trois heures par jour sont exclus au Québec, et ceux qui travaillent au plus huit heures par semaine en sont exemptés en Alberta. Sont exclus également, en plus des groupes déjà énumérés, les travailleurs se livrant à l'exploitation forestière ou la pêche commerciale en Nouvelle-Écosse, les entrepreneurs de pompes funèbres et les embaumeurs en Ontario, les concierges et préposés à l'entretien d'immeubles à appartements logés gratuitement, et les domestiques au Québec. Le groupe important des travailleurs relevant de décrets édictés en vertu de la loi sur les conventions collectives sont aussi exclus de la loi du Québec sur les congés. Les travailleurs visés par une convention collective en Colombie-Britannique