

Monsieur l'Orateur, je voudrais donner l'occasion à d'autres députés de prendre la parole. Je voudrais réitérer ce que j'ai dit au cours de mes remarques: le député de Timiskaming a mon appui, je consens à ce qu'on défère cet excellent projet de loi au comité pour qu'on puisse l'étudier en détail.

Mme Albanie Morin (Louis-Hébert): Monsieur le président, c'est avec une certaine réticence que je prends part aujourd'hui à ce débat sur le bill C-44. J'aimerais bien que l'honorable député sache que je ne suis ni contre, ni en faveur de ce bill, mais que certaines de ses dispositions ne sont pas tellement claires, et c'est là-dessus que j'aimerais discuter.

Le bill de l'honorable député stipule, entre autres choses, et je cite:

Un employé qui est déclaré par son employeur en surnombre . . .

Il peut y avoir tellement de cas où l'employé peut être mis à pied sans qu'il soit en surnombre. Cela n'est pas tellement clair. Et on peut encore lire, plus loin:

. . . ou qui cesse d'être employé par lui à la suite de circonstances indépendantes de la volonté de l'employé . . .

Là encore, il y a bien des cas où les employés sont mis à pied pour des raisons indépendantes de leur volonté. Cela est très ambigu, et avant de donner mon appui à ce bill-là, j'aurais aimé que le député donne plus de détails.

J'aurais aimé qu'il limite davantage la catégorie d'employés à laquelle il voudrait que s'applique ce bill, qui renferme certainement du bon, mais il aurait fallu expliciter davantage.

A l'article (2), on peut lire ce qui suit, et je cite:

Le présent article ne s'applique pas

a) à un employé qui a le droit de recevoir un ou des paiements en vertu d'un régime de pension ou de retraite que ceux-ci soient statutaires ou autres;

Alors, cela exclut, si j'ai bien compris, tous les employés qui sont admissibles à un régime de pension quelconque, et je pense particulièrement ici à la province de Québec et également à tous les employés qui sont admissibles à l'assurance-chômage; cela exclut aussi d'autres catégories d'employés, et cela aussi, j'aurais aimé qu'il le précise.

A l'alinéa b), on peut lire ce qui suit, et je cite:

à un employé qui décède alors qu'il est employé;

A mon avis, cette catégorie d'employés qui décèdent au cours de leur travail aurait dû être couverte par la loi, et je pense ici au conjoint d'un époux qui décède alors qu'il est employé par une société, et qui se trouve, du jour au lendemain, sans revenu. Ce conjoint doit faire face à plusieurs comptes à payer, et il n'a aucun revenu. Si le conjoint était assuré, des bénéfices d'assurances sont dus, j'en conviens, mais il faut des mois et des mois avant que les sociétés d'assurance paient.

Une voix: Cela n'est-il pas couvert par le régime de rentes?

Mme Morin: Oui, alors, ces gens seraient exclus. Je me demande donc pourquoi l'honorable député a exclu les employés qui décèdent. Vraiment, j'estime que le conjoint aurait dû bénéficier de cette indemnité.

Je voudrais encore répéter que je ne m'oppose pas à ce projet de loi. Je trouve qu'il contient beaucoup de bonnes choses, mais il reste certains points obscurs qu'il aurait fallu absolument expliquer davantage.

Le paragraphe c) du bill se lit ainsi, et je cite:

c) à un employé dont la période d'emploi chez son employeur est de moins de douze mois.

Code canadien du travail

Encore une fois, on exclut une catégorie de gens qui ont besoin d'être aidés. Je pense aux employés saisonniers, aux bûcherons qui travaillent dans des camps cinq ou six mois, l'hiver. Or, ce bill les prive de toute indemnité. Ce sont précisément ces employés qui ont le plus besoin d'aide.

Je pense encore aux employés saisonniers qui travaillent à la récolte du tabac, des fruits, des légumes; si leur travail couvre une période de moins de douze mois, et qui sont également exclus. Alors, je me demande pourquoi l'honorable député a exclu ces catégories de gens.

Encore une fois, je le répète, le bill contient beaucoup de bonnes choses, mais je me demande pourquoi on ne l'a pas expliqué davantage.

De plus j'ai eu l'honneur, à titre d'échevin de la Cité de Sillery, de participer à la rédaction de plusieurs conventions collectives, et qu'on me permette, monsieur le président, de mentionner que dans plusieurs conventions collectives, aujourd'hui, une disposition précise que l'employé aurait droit à une indemnité de cessation d'emploi advenant le cas où il quitterait son employeur. Cela est stipulé dans un bon nombre de conventions collectives. Mais je pense à une catégorie d'employeurs, aux petits employeurs, qui n'ont que trois ou quatre employés.

Il est précisé dans la loi que l'indemnité serait de tel ou tel montant, tel que le stipule l'article 3, et qu'elle n'excéderait pas \$1,000. Il me semble que cela lie les mains des petits employeurs. Des employeurs peuvent donner une petite indemnité de cessation d'emploi, mais si la loi fixe un certain montant, il me semble que cela ne rendrait certainement pas service aux petits employeurs. Au contraire, je crois que cela les acculerait à la faillite. Là encore, je reproche à l'honorable député de ne pas avoir pensé aux petits employeurs.

Pour toutes ces raisons, monsieur le président, j'estime que le bill C-44 contient plusieurs bonnes choses. Toutefois, il contient des dispositions très obscures qui rendront la tâche bien difficile à certains employeurs.

Encore une fois, je ne suis pas contre le bill, mais j'aimerais que l'honorable député le corrige.

[Traduction]

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Le vote.

M. l'Orateur suppléant (M. Boulanger): A l'ordre. Le député invoque-t-il le Règlement?

M. Peters: Non, monsieur l'Orateur. Je voudrais terminer le débat.

M. John M. Reid (secrétaire parlementaire du président du Conseil privé): Monsieur l'Orateur, le bill à l'étude propose d'assurer aux employés en surnombre qui perdent leur emploi un genre quelconque de revenu ou une indemnité de cessation d'emploi. Il paraît bien évident dans les programmes qu'applique le gouvernement actuel pour administrer le Canada que dans nombre de cas une telle indemnité ne s'impose pas.

Il me semble, que pour un travailleur qui perd son emploi sans qu'il y ait faute de sa part parce qu'il est de trop, ce qu'il faut ce n'est pas tant une aide financière, si généreuse soit-elle, mais un recyclage qui lui permette d'acquérir la compétence voulue pour se trouver un nouvel emploi parmi ceux qui s'offrent, des moyens également de savoir où se trouvent ceux qui exigent la spécialisation qu'il possède déjà ou qu'il pourrait acquérir et, troisièmement, le transport à l'endroit où il peut en obtenir s'il n'en existe aucun chez lui.