

ventions collectives faite par notre service de recherches révèle que moins de 25 p. 100 des travailleurs visés par ces conventions ont droit à trois semaines de vacances après cinq ans. Si nous en exigeons autant pour tous, nous détruirions la négociation collective.

Ceux qui comprennent le processus de la négociation collective savent qu'un groupe acceptera souvent deux semaines de vacances au lieu de trois ou quatre semaines en échange d'un avantage qu'il juge supérieur, peut-être de meilleurs arrangements pour les congés de maladie ou des taux plus élevés de salaires. Comme aucun aspect d'une convention collective ne peut s'étudier de façon isolée, j'hésite à accepter un amendement comme celui que propose le député, parce qu'il va à l'encontre des dispositions de nombre de conventions collectives. En outre, le bill en entier se fonde sur des normes minimums. La même chose est vraie des politiques générales mais je doute que je puisse m'appuyer sur d'aussi abondantes statistiques qu'au sujet de la proposition de trois semaines de vacances.

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Nous pouvons donc compter sur votre appui pour cette proposition.

L'hon. M. Mackasey: Je n'ai pas dit cela. Seulement, j'ai l'esprit un peu plus ouvert sur cette question. Tout le monde à la Chambre a bien accueilli le principe du congé de maternité. Il s'allie aussi très bien à la proposition du bill C-229 tendant à modifier la loi sur l'assurance-chômage. Bien entendu, la période de 17 semaines est celle qui est prévue dans la mesure sur l'assurance-chômage, si l'on additionne le délai de carence aux 15 semaines de prestations.

La disposition ici oblige l'employeur à accorder un congé de maternité de 17 semaines. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous précisons comment ces 17 semaines doivent se partager. D'après des orateurs, l'arrangement ne devrait pas être aussi rigide. Nous n'accordons pas de vacances. Aux termes de la loi sur l'assurance-chômage nous nous préoccupons de fournir un revenu à plus d'un million de femmes actives parce qu'elles doivent travailler et que leur salaire fait toute la différence entre la pauvreté et un revenu convenable.

Nous cherchons, en l'occurrence, à assurer à la mère et à l'enfant une protection maximum. Ce serait compromettre cet objectif que de permettre à une femme de décider elle-même comment il y a lieu de répartir ces 17 semaines—c'est-à-dire si elle devrait, par exemple, prendre deux semaines avant l'accouchement et 15 semaines après, ou bien 15 semaines avant et deux semaines après. Il ressort des études faites par l'OIT de concert avec des médecins que, d'une manière générale—et cela ne s'applique pas, bien sûr, à tout le monde—la répartition idéale est celle que nous avons proposée. Bien entendu, nous avons ajouté deux semaines supplémentaires afin de tenir compte des dispositions de la loi sur l'assurance-chômage. Nous ne pouvons laisser à la mère le soin de décider de la répartition de ces 17 semaines si nous entendons rester fidèles à notre souci de veiller à son bien-être et à celui de ce que l'on pourrait appeler l'unité supplémentaire.

Il est un domaine où j'ai noté une véritable insuffisance des renseignements et des recherches. Je veux parler des

[L'hon. M. Mackasey.]

études portant sur des groupes. Je n'ai pas l'intention de m'étendre par trop sur cette question. A tous les députés que la question intéresse, je recommanderai la lecture d'un document qui a été publié récemment par le département des recherches de la Western Business School et par le ministère ontarien du Travail. A mon grand étonnement—ce qui prouve que je ne sais pas tout—j'ai découvert que l'étude avait été financée, en partie, par le ministère fédéral du Travail. La lecture en vaut la peine.

Le travail des chercheurs a consisté en une étude objective des effets que le préavis avait eus sur un certain groupe de travailleurs de London en Ontario. Les députés n'ont pas oublié la décision de la société Kelvina-tor d'abandonner tout à fait son exploitation au Canada. Elle a donné un préavis et aussi une indemnité de départ versée sous réserve que les travailleurs restent à leur poste en dépit du préavis. En l'occurrence, les ouvriers sont restés au travail pour obtenir l'indemnité de départ.

Je ne lirai pas même les conclusions du rapport, ce qui serait trop long, mais, dans une coquille de noix, ces conclusions—que corroborent des études semblables entreprises aux États-Unis—étaient les suivantes: pour que le préavis soit vraiment utile, il faut que les pleins services des ministères de la Main-d'œuvre, tant fédéral que provinciaux, et ceux des autres organismes puissent entrer en jeu. L'ironie du sort, c'est que les syndicats, malgré leurs nombreuses possibilités, ne sont pas à l'avant-garde en ce domaine; durant la période du préavis, ils n'ont collaboré avec les ministères de la Main-d'œuvre, fédéral ou provinciaux, ni en vue de trouver du travail pour les ouvriers en cause, ni en vue de préparer leur recyclage.

Je saurais gré à certains des critiques du ministère du Travail, à la Chambre, de bien vouloir examiner cette courte mais importante étude. Elle leur révélerait que les mesures destinées à corriger les conséquences des cessations d'emploi collectives sont beaucoup plus efficaces quand les deux parties en cause, direction et employés, acceptent les services d'organismes compétents pour aider les intéressés à trouver plus facilement de nouveaux emplois.

Un des chapitres du rapport décrit les difficultés éprouvées par certains groupes de travailleurs, par exemple les personnes âgées de plus de 50 ans dont on ne requiert plus les services, par suite de mises à pied de ce genre. Ces travailleurs sont pratiquement paralysés, sans chance réelle d'être réabsorbés par le marché du travail. Le gouvernement doit alors assumer ses responsabilités, comme nous croyons l'avoir fait dans une certaine mesure dans le cas de l'industrie du textile, et assurer un revenu à ces travailleurs qui se trouvent souvent sans emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté, peut-être par suite d'une décision prise par une société dont le siège social se trouve à 1,000 milles d'ici, de fermer une filiale dans notre pays. On a critiqué à bon droit la modification fixant à 50 le nombre d'employés requis. Il se peut qu'au cours d'une discussion franche au comité, on puisse modifier ce chiffre de façon qu'il corresponde à la population de la localité dans laquelle la mise en disponibilité se produit. Je ne serai pas inflexible là-dessus, et je serai heureux d'accueillir les observations des députés.