

l'emploi plus stable chez eux. Nul ne nie le bien-fondé de ces motifs. Je tiens cependant à rappeler encore ce que disait le rapport Gill et ce que disent nombre d'économistes et de représentants à la fois des employeurs et des employés. Ils indiquent que l'action demandée par le ministre est inefficace et anti-productive si l'on s'en sert pour provoquer la stabilité de l'emploi. Je crois bon de nous référer maintenant au rapport Gill et de consigner au compte rendu de ce débat certaines des notions qui s'en dégagent. Le ministre et moi en avons discuté un peu et il m'a signalé que ce rapport n'était pas vraiment d'actualité en 1971. Je ne vois pas du tout pourquoi. Voici quelques passages du rapport Gill:

• (8.20 p.m.)

A notre avis, pour les fins du présent rapport, il suffit d'indiquer comme il suit les raisons principales pour lesquelles nous ne recommandons pas l'adoption des cotes de mérite:

(1) Nous préconisons une mise en commun générale du risque et c'est pour cela que nous recommandons l'assurabilité universelle. Nous croyons que le chômage frictionnel que peut pallier l'assurance-chômage est un phénomène plus ou moins normal d'une économie libre, mais il sévit dans certaines industries et professions de l'économie, tandis qu'il est à peine existant dans certaines autres. Ces variations, cependant, ne tiennent pas à certaines décisions des chefs d'entreprise. Elles sont plutôt inhérentes à l'industrie ou à l'entreprise en cause et sont ainsi indépendantes de la volonté des employeurs intéressés.

On signale ensuite qu'un régime de cotes de mérite ferait augmenter les taux de contributions des industries de base qui jouent un rôle important dans le commerce d'exportation du Canada, ce qui les placerait dans une situation défavorable sur les marchés internationaux. On lit plus loin dans le rapport:

Rien ne prouve à nos yeux qu'un régime de cotes de mérite pourrait réduire le chômage de façon appréciable.

Voilà une constatation importante. J'ignore si le ministre et son ministère y ont passé outre. Le rapport ajoute:

Certains éléments de preuve paraissent démontrer que le régime des cotes de mérite favorise des pratiques indésirables chez des employeurs qui peuvent s'opposer aux réclamations simplement afin d'améliorer leur situation vis-à-vis du régime. Pour les mêmes raisons, ils peuvent s'opposer à des extensions de l'assurance-chômage, désirables du point de vue social et ils peuvent se livrer, quant à l'embauchage et au congédiement d'employés, à des pratiques visant à en amoindrir les répercussions sur le régime d'assurance-chômage.

C'est à cause de ce risque que le Congrès du travail du Canada s'oppose au régime des cotes de mérite. Aux États-Unis, où ce régime est en vigueur dans bien des régions, la General Motors a à son service une équipe d'avocats qui récusent systématiquement toute personne faisant une demande de prestations d'assurance-chômage. On a formulé d'autres critiques. Le régime de la cote au mérite n'est pas exempt de parti pris au point de vue régional ou structural. Les représentants du gouvernement soutiennent que la cote de mérite suivant chaque industrie est impossible à appliquer sur le plan administratif ou politique. Toutefois, opposer à toutes les entreprises un taux national moyen de congédiement favoriserait considérablement les structures commerciales et industrielles du centre du Canada et nuirait grandement aux régions de croissance ou frappées de marasme.

Les industries de croissance accusent des taux plus élevés de congédiement simplement à cause de leur dynamisme. Beaucoup d'industries stagnantes enregistrent de faibles taux de congédiement et seraient récompensées

bien que, souvent, suivant la politique gouvernementale, on devrait exiger d'elles une mobilité rapide et efficace. Par exemple, on pénaliserait l'industrie du textile pour avoir rationalisé l'exploitation, même si tel est l'objectif d'autres politiques gouvernementales et celui dont font état des programmes spéciaux de la main-d'œuvre. En général, la cote de mérite encouragerait une rigidité dont les politiques gouvernementales et l'économie canadienne ne peuvent faire les frais.

La cote de mérite peut teinter de partialité les pratiques d'embauche. Le stimulant, s'il était efficace, pourrait signifier directement la misère pour les gens mêmes qu'il est censé aider—les travailleurs en quête d'un emploi permanent. Comme les étudiants et les travailleurs intermittents ne sont pas cotés au mérite, les industries dont les méthodes de travail sont assez souples pourraient être portées à réduire l'élément permanent ou quasi permanent de leurs effectifs et à opter pour un pourcentage plus élevé d'étudiants ou d'intermittents. Bien que les représentants du gouvernement n'aient pas entrevu cette possibilité, on reconnaît qu'elle existe, quoique qu'elle soit tout à fait étrangère à l'objet de la nouvelle loi. Il est nettement inacceptable d'améliorer la situation pour les étudiants et les intermittents à la recherche d'un emploi directement aux dépens des effectifs réguliers de la main-d'œuvre. Il ne faut pas prendre ce risque.

Le secteur privé doit chercher davantage à améliorer le chômage frictionnel, mais les propositions concernant les cotes doivent être rejetées. A cet égard, le gouvernement devrait agir de façon plus originale et plus éclairée. Je crois que nous devrions, pour aider sensiblement le ministère de la Main-d'œuvre à trouver du travail aux chômeurs frictionnels, faire la proposition suivante. La participation complète de la main-d'œuvre est actuellement entravée tout d'abord parce que très peu d'employeurs donnent un préavis des congédiements, appelés communément faible «taux de pénétration» de la main-d'œuvre. Mais il convient de signaler aussi que les provinces entrent dans le domaine du chômage frictionnel au moyen de mesures législatives exigeant à l'égard des employés des préavis de congédiement qui leur permettent de faire sans tarder des démarches susceptibles de réduire les conséquences fâcheuses du chômage frictionnel. L'Ontario dispose d'un tel projet de loi et de même, de fait, le gouvernement fédéral. Le projet de loi fédéral est, je pense, le bill C-228.

Toutefois, je souligne que, sur le plan constitutionnel, la mesure législative fédérale traitant de l'avis de congédiement ne s'appliquera pas à la majorité des effectifs de la main-d'œuvre. En conclusion, j'estime que la cote d'expérience ou la cote de mérite, suivant le cas, s'écartent du principe de l'universalité. C'est une peine imposée à l'employeur qui accepte de bonne ou de mauvaise grâce l'entreprise comportant de grands risques et elle constitue un cauchemar administratif qui ne peut avoir d'effet utile en matière d'emploi.

Nous exhortons le gouvernement à prévoir une pénalisation, par l'entremise des taux de cotisations à l'assurance-chômage, à l'encontre des employeurs qui, lorsqu'ils notifient des employés de leur mise à pied, n'en notifient pas simultanément le ministère de la Main-d'œuvre conformément à leur législation provinciale relative aux avis de mise à pied. Le gouvernement fédéral devrait insister pour que, dans chaque province, le ministère de la Main-