

*Assurance-chômage—Loi*

emploi à Cowansville, mais il s'agit d'une personne qui vit à Notre-Dame dans la région de Témiscouata et Cowansville est assez éloigné de la région. Le 17 septembre un enquêteur lui fait signer une déclaration, toujours à l'avantage de la commission comme d'habitude.

Durant cette période, le prestataire multiplie les démarches en vue de se trouver un emploi. Il réussit enfin à obtenir du travail à un moulin à scie à Notre-Dame. Il demeurait dans une paroisse à sept ou huit milles plus haut. Il déménage sa famille de St-Elzéar à Notre-Dame puisqu'il a enfin un emploi permanent. La Commission, par l'intermédiaire de l'enquêteur et d'autres complications administratives, lui réclame des montants considérés comme trop payés.

Enfin, une audition au conseil arbitral est décidée pour le 31 décembre 1973. Les cinq questions en litige sont étudiées et il s'agit de disponibilité à diverses périodes, de refus d'emploi, de fausses déclarations, ce qui était stipulé dans les questions en litige. Les cinq décisions sont rescindées à l'avantage du prestataire.

● (1440)

Le 7 février la Commission est en communication avec les fonctionnaires qui surveillent l'ordinateur, afin de déterminer la fin de cette période de misère pour le travailleur, qui a été obligé d'avoir recours au bien-être social quand les fonctionnaires de la Commission multipliaient les moyens de cesser les paiements.

Heureusement que celui-ci n'est plus chômeur. Il a lui-même trouvé un emploi à la suite de ses démarches, sans l'aide des fonctionnaires de la Commission d'assurance-chômage ou du Centre de la main-d'œuvre. Ils lui compliquaient la vie autant que possible. Le gars a sa famille, tous ses troubles, c'est un pauvre diable, évidemment, alors il a réussi à trouver un emploi qui lui permet de vivre dans le moment.

Les articles que je voudrais toucher, et au sujet desquels j'ai eu des téléphones encore ce matin, sont les articles 172 et 173 des règlements concernant les crédits de vacance. Depuis de nombreuses années, les représentants des travailleurs font des instances auprès des ministères en vue de faire supprimer ces articles préjudiciables à une personne qui est en chômage lorsque son travail est terminé. Il est visible que les technocrates qui ont préparé les textes de loi n'ont pas basé le droit du prestataire sur la cessation d'emploi, mais plutôt sur l'arrêt de rémunération, ce qui prouve une fois de plus que la plupart des règlements s'inspirent des restrictions monétaires. Ces fameux règlements englobent tous les montants qui peuvent être remis à un employé au départ.

En 1974, à la suite de la réorganisation administrative d'une entreprise de fabrication de motoneiges, soit celle à laquelle je faisais allusion tantôt, dans notre région, ses 11 contremaîtres employés de cette usine durant des périodes variant de cinq à 10 ans, ont reçu des indemnités de départ en plus de leurs crédits de vacance. Il est évident que les employés de la Commission, à cheval sur les règlements, ont prolongé la période d'attente aussi longtemps que les montants reçus à la cessation d'emploi n'ont pas été dépensés.

Il y en a parmi le groupe qui pouvaient devenir admissibles seulement trois mois après leur période de travail terminée. Pourtant les indemnités de départ étaient basées sur les services rendus durant une période de cinq à 10 ans auparavant.

Voilà un genre d'injustice excessive que le bill C-69 ne corrige pas du tout. Une autre modification peut avoir des

[M. Dionne (Kamouraska).]

conséquences néfastes pour ne pas dire révoltantes: l'extension de trois semaines durant la période d'attente pour cause d'abandon ou de refus d'emploi. On prévoit d'établir six semaines. Évidemment, on mentionne dans le texte de loi que c'est applicable à ceux qui ont quitté leur emploi sans motif valable.

Si les modalités d'application se limitaient à cette catégorie de travailleurs instables, je ne serais pas opposé. Cependant, connaissant les méthodes de procédure habituelles, je sais d'avance que ce n'est pas ce qui se produira. Du moment que sera mentionnée sur un certificat de cessation d'emploi la raison «abandon volontaire ou inconduite», je prévois déjà la réaction d'un certain nombre de fonctionnaires qui éprouveront une certaine jouissance à classer le dossier pour plus de deux mois sans paye, deux semaines d'attente régulières, six semaines d'inadmissibilité, et ensuite, si le prestataire demeure toujours en chômage, il pourra attendre encore un mois ou cinq semaines avant de bénéficier d'un paiement de prestation.

J'ai en main copie d'une décision par un juge-arbitre, à la suite de nombreuses démarches des travailleurs en chômage et du représentant du syndicat. Je crois qu'il convient de citer la conclusion de l'arbitre. Voici: L'inconduite ne se présume pas, elle doit être prouvée, et c'est au fonctionnaire de la Commission de le faire. La seule mention par l'employeur qu'il y a eu manquement à quelques règles en vigueur, comme de nombreux retards, ne suffit pas. Il faut préciser ce manquement. La seule mention par l'employeur que le réclamant avait incité d'autres employés à la grève ne suffit pas en l'absence de preuve de ce que l'employé aurait dit ou fait. Parallèlement, on pourrait probablement dire que la seule affirmation par l'employeur que le réclamant faisait partie d'un groupe d'employés qui ont causé des dommages ne suffit pas sans la moindre preuve de ce que furent ces dommages.

Comme le juge-arbitre n'a pas à savoir si la grève était légale ou illégale, le fait rapporté plus haut est un incident normal d'un conflit de travail et ne suppose d'aucune façon l'inconduite personnelle du réclamant. L'inconduite doit être personnelle et la preuve concluante. Elle ne s'infère pas d'une association avec un groupe quelconque.

Le conseil arbitral n'avait aucune raison valable de conclure à la violation d'un règlement sans que ce règlement ni même son existence ne lui soient connus, et encore moins à l'inconduite sans preuve d'inconduite personnelle.

Il est évident que l'appel a été accordé, et ce le 9 avril 1974.

Voici un autre cas d'abandon volontaire d'emploi considéré sans justification par les fonctionnaires de la Commission et un refus d'emploi. Je cite la décision du juge-arbitre:

D'abord, à mon avis, le prestataire n'a pas quitté son travail sans justification puisqu'il est au dossier que les conditions de travail ne rencontraient pas les exigences de la loi provinciale. Si le défaut par l'employeur de se conformer aux exigences de la loi n'est pas une justification de quitter un emploi, je me demande ce que doit être une justification. Il me semble que c'est la justification valable qui soit car elle ne dépend pas du prestataire, mais de l'employeur.

L'écart d'une semaine entre un refus et une acceptation d'emploi ne doit pas être retenu pour exclure le prestataire du bénéfice des prestations. L'acceptation d'emploi a été faite avant qu'un avis d'exclusion soit envoyé. Un citoyen a le droit de changer d'idée. Penser autrement dans le cas présent est faire preuve de légalisme, ce qui est contraire à une loi d'esprit social.

Il est évident que l'appel est accordé, ceci en date du 9 avril 1974.

J'ai cité deux cas qui démontrent que le juge-arbitre ne partage pas nécessairement les opinions émises par les fonctionnaires de la Commission et les membres du conseil