

● (9.40 p.m.)

Dans ce domaine, je dirai que c'est un cauchemar administratif. C'est à l'employeur qu'il incombe d'évaluer la période de la mise à pied. C'est possible pour une grosse société comme la General Motors, où les mises à pied peuvent durer six ou huit semaines, mais à mon avis pas pour les petits employeurs.

Ce fut une révélation pour moi d'entendre les propos d'un député à ma gauche, suscités par une question que j'ai posée au comité. On peut voir l'effort que font ces députés à ma gauche pour justifier toutes les opinions. J'avais demandé aux hauts fonctionnaires si cela ne créerait pas trop de difficultés pour l'employeur et beaucoup de mécontentement. Il a été intéressant d'entendre le député de Moose Jaw (M. Skoberg) soutenir qu'alors l'employé essaiera probablement de convaincre l'employeur de lui délivrer un certificat de cessation d'emploi en pareil cas. Ces messieurs nous désignent d'un doigt accusateur, disant que nous soupçonnons tous les hommes de malhonnêteté. Il semble que ce genre d'idées leur viennent en tête. Pourquoi ce député du NPD dirait-il une chose pareille, que cela pourrait entraîner une collusion entre employeur et employé?

Je le signale comme un autre exemple du cauchemar que cela va être. Si, d'un côté, l'employeur dit qu'il est parti pour quatre semaines, l'employé n'obtient aucun droit à prestation. Si l'employeur lui donne un certificat pour cinq semaines ou plus, il reçoit immédiatement un paiement d'avance de trois semaines. Si c'est encourager le travailleur à retourner au travail, je me trompe fort. J'appuie énergiquement l'amendement car j'estime que cet article a pour but de soulager le ministère en lui permettant de dire aux intéressés qu'ils peuvent toucher trois semaines de prestations, mais qu'ils ne reviennent pas pendant trois autres semaines car on n'a pas l'intention de leur trouver du travail.

**M. Mac T. McCutcheon:** Monsieur l'Orateur, j'aimerais poser une question au ministre sur un ou deux points mentionnés par le dernier orateur. Je sais que la plupart des Canadiens sont honnêtes mais, après avoir lu l'article en question, l'idée m'est venue qu'il suffirait qu'un employé malhonnête rencontre un employeur familier des tours de passe-passe pour monter une escroquerie. Ayant fait cette observation, quelle disposition ou quelle clause limitative le ministère a-t-il prévue afin de prévenir ce genre de situation? Je ne prétends pas un instant que quelqu'un pourrait faire cela, mais après tout, il y a 21 millions de Canadiens et j'ai des raisons de croire que certains d'entre eux ne sont pas aussi intègres qu'ils devraient probablement l'être. Je ne suis pas d'une nature soupçonneuse, mais il me semble qu'il y a là une magnifique occasion pour une jolie escroquerie. Je demanderai au ministre d'indiquer comment on s'est pré-muni contre une telle éventualité.

**L'hon. M. Mackasey:** Monsieur l'Orateur, je préférerais plutôt traiter de cette question à l'article du bill qui prévoit des pénalités et des règlements. Je n'oublierai pas alors de le faire. A juste titre, le député a souligné la possibilité et le danger de collusion entre un employeur

[M. Thomas (Moncton).]

et un employé malhonnêtes. Le cas s'applique à n'importe quelle partie de la loi et non seulement à cette partie-ci. Si un employé et un employeur malhonnêtes sont de mèche, la chose est possible étant donné la nature humaine. Nous avons des moyens de faire face à une telle situation.

Lorsque nous arriverons à cette partie du bill qui porte sur les amendes et les poursuites judiciaires auxquelles la Commission d'assurance-chômage peut recourir, ainsi que sur la procédure qui élimine ce genre d'abus, je vous en parlerai. Je vous ferai connaître le genre de poursuites que nous pouvons tenter contre un employeur et un employé malhonnêtes. Vous constaterez, je crois, que les amendes et les pénalités prévues sont plus que suffisantes pour dissuader toute importante fraude de ce genre, car il s'agirait d'une fraude dans le cas dont on vient de parler. Lorsque nous en arriverons à cette partie, je répondrai beaucoup plus en détail à votre question.

Pendant que j'y suis, je dois dire que le député de Moncton (M. Thomas) a présenté un argument fort valable. Il serait malhonnête de ma part de dire que du point de vue administratif, cela facilite la tâche de la Commission d'assurance-chômage. Je crois que c'est la question soulevée par le député de Winnipeg-Nord-Centre (M. Knowles). Si quelqu'un travaille cinq semaines, la Commission vérifiera s'il a droit à cette mesure ou à qui cet article de la loi s'applique. Il y a des personnes qui sont au chômage pour des raisons de maladie ou de maternité et n'auront donc pas droit aux prestations anticipées. Cela ne s'applique qu'à ceux qui ont travaillé pendant la période prescrite. Si l'employeur croit que l'employé sera sans travail pendant au moins cinq semaines, on lui délivre un certificat. Dans ce cas, si l'employé chôme dans une région qui souffre beaucoup du chômage, et le député de Moncton a déclaré avec beaucoup de réalisme que ses chances d'embauche étaient minces, il se peut alors qu'il soit sans emploi pendant cette période de cinq semaines ce qui, du point de vue administratif, me paraît tout à fait valable.

Le député a présenté de très bons arguments en faveur du maintien de l'article, compte tenu de l'aspect administratif. Selon lui, il permettra de grandes épargnes à la caisse d'assurance-chômage. Nous ne pouvons avoir raison dans les deux cas. Si nous voulons un régime sain du point de vue administratif et si ceci doit permettre des épargnes, nous ne devrions pas retrancher un article qui, selon le député de Moncton, permettrait à l'administrateur du régime d'épargner de l'argent. Il faudrait favoriser cette formule pour cette raison, en plus de la raison valable mentionnée par le député de Winnipeg-Nord-Centre et celui de la Colombie-Britannique ayant trait aux dispositions d'encouragement du régime.

Le député de Moncton a signalé, avec raison, que l'avance portant sur trois semaines sera payée en deux versements. Bien franchement, en voici la raison: quand le chômage persiste, nous avons pensé que sept semaines s'écouleraient entre le premier versement et le second, ce qui voudrait dire un mois sans aucun revenu. Voilà la raison essentielle de la répartition en deux versements du paiement relatif aux trois semaines.