

*Assurance-chômage—Loi*

d'œuvre se sert de deux zones d'assurance-chômage. A Annapolis, le taux de chômage moyen à compter d'août 1978 jusqu'à juillet 1979 était de 11. Dans la région d'assurance-chômage de Digby, il était de 8.4. La période d'admissibilité pour recevoir les prestations était donc de 10 semaines dans Annapolis et de 11 semaines dans Digby. Quant à la période de prolongation régionale, elle était de 28 semaines dans Annapolis et de 18 dans Digby. En ce qui concerne les dispositions relatives aux réitérants, le taux de chômage n'était pas suffisamment élevé dans ces régions pour que les chômeurs en soient exclus.

Le taux de Digby subit fortement l'influence du taux de Lunenburg, où il y a beaucoup moins de chômage que dans d'autres comtés de la même région économique ou de la même zone d'assurance-chômage et qui est plus peuplé que d'autres comtés. Je suis certaine que les salaires sont aussi plus élevés qu'ailleurs. Il faut donc voir ce qui se passe dans les autres régions économiques ou les autres zones d'assurance-chômage. La Commission devrait commencer à en tenir compte.

En 1977 ou 1978, le bureau de main-d'œuvre de Yarmouth a versé environ 12 p. 100 des prestations d'assurance-chômage versées en Nouvelle-Écosse, mais il est pourtant pénalisé par le taux d'assurance-chômage. Quand on examine les chiffres, il faut aussi tenir compte de l'autre côté de la médaille, c'est-à-dire du taux de main-d'œuvre excédentaire dans la zone d'assurance-chômage d'Annapolis et dans celle de Digby. Ce taux est obtenu en faisant le rapport entre le nombre des prestataires d'assurance-chômage et l'ensemble de la main-d'œuvre dans une zone d'assurance-chômage ou une région économique quelconque.

Au cours de la période d'août 1978 à juillet 1979, le taux d'excédent de main-d'œuvre dans South West Nova était de 14.3 p. 100. Comparez cela à la zone économique ou d'assurance-chômage de cette région de 12.8 p. 100 ou à la zone d'assurance-chômage ou économique d'Annapolis où le taux était de 11.8 p. 100. La condition d'admissibilité variable pour Yarmouth ou South West Nova était reliée au taux d'assurance-chômage dans la zone économique ou de chômage, et mon taux d'excédent de main-d'œuvre. Cela fausserait ce chiffre parce que cette région économique est fortement pondérée, car la région de Lunenburg, je le répète, s'en tire beaucoup mieux.

J'aimerais maintenant parler des préoccupations que me cause l'application de la condition d'admissibilité variable. Les centres de main-d'œuvre se servent de statistiques qui datent d'au moins trois mois. Un problème unique surgit. En décembre, le taux d'assurance-chômage serait établi d'après la condition d'admissibilité variable pour cette région en septembre. Autrement dit, on se sert en décembre de la période d'emploi de pointe de septembre. Les statistiques datent de trois mois.

Puis l'inverse se produit. En mai, la condition d'admissibilité variable pourrait être de 10 semaines parce qu'on se sert du taux de chômage de janvier, un taux élevé. C'est ainsi qu'en mai, il maintenait 10 semaines pour avoir droit à l'assurance-chômage. En se servant du taux de septembre en décembre, alors que cette région est dans une situation de plein emploi, une personne a besoin de 13 semaines pour y avoir droit aux termes des critères d'admissibilité variables en décembre. Je ne parle pas des dispositions concernant les réitérants et des

périodes de prestations complémentaires. Je ne parle que de la période ouvrant droit à l'assurance-chômage en décembre.

L'année dernière, dans le sud de la province, à Yarmouth en particulier, les bureaux de main-d'œuvre ont été obligés d'engager de l'aide supplémentaire pour mettre en œuvre les nouvelles conditions d'admissibilité variables ainsi que les dispositions concernant les réitérants. Au lieu de la condition d'admissibilité variable dont on avait convenu l'an dernier, nous avons maintenant des dispositions concernant les réitérants qui changent tous les mois en fonction du nombre de semaines pendant lesquelles un individu a reçu des prestations au cours de la dernière période d'admissibilité. Nous nous retrouvons donc dans la situation unique que voici: au mois d'octobre, le taux d'assurance-chômage a changé et la condition d'admissibilité variable a aussi changé, ayant été portée à 17 semaines.

● (2150)

Au mois de novembre, il fallait avoir travaillé 18 semaines pour être admissible aux prestations, et au mois de décembre, 19. Et que s'est-il passé? A la personne qui se présente au bureau de main-d'œuvre au milieu de novembre, on répond: nous allons étudier votre demande. Au moment où elle s'est présentée au bureau, il lui fallait 17 semaines pour avoir droit aux prestations. A son retour, trois semaines plus tard, le mois a changé et il lui faut maintenant avoir travaillé 18 semaines. Il lui faut donc recommencer tout le processus, uniquement pour constater que si les choses traînent en longueur au bureau de main-d'œuvre, il lui faudra 19 semaines. Tout cela est bien beau si le taux de chômage est fixe pour une année donnée dans une région, mais quand ce taux change et que la condition d'admissibilité variable change aussi, on se rend compte de la dureté de ces dispositions administratives. Je pense que la Commission devrait se pencher là-dessus, ce qui m'amène à ma troisième critique de la condition d'admissibilité variable.

Mais avant d'aborder la troisième critique, je voudrais répéter qu'il a fallu au bureau de main-d'œuvre quatre fois plus de temps qu'un an plus tôt pour seulement étudier la demande, qu'il a fallu transférer des heures-hommes supplémentaires de la région de Sydney et d'Antigonish, qui ne connaissaient pas pareil problème.

Mais voyons ce qu'il en est du client. La loi a parfois tendance à l'oublier. Quand je dis «il», je veux dire aussi bien «elle», car dans le cas dont je parle, ce sont surtout les femmes qui souffraient. Car ce sont les personnes qui en souffrent. A cette époque-ci de l'année, une personne devrait savoir combien de semaines il lui faut travailler pour être admissible. Les gens ne devraient pas être obligés de chercher une dernière semaine d'emploi au mois de décembre, alors qu'il n'y a pas de poisson, pas d'emplois et que la saison du tourisme est finie. On leur dit de se chercher du travail pour une autre semaine. Où diable pourront-ils en trouver?

Un autre problème est que l'employeur devrait connaître le nombre de semaines exigé afin de conserver la main-d'œuvre dans la région. Je songe au fait qu'au Canada, la création d'emplois fluctue beaucoup selon les saisons. A cause de cette mesure, l'intéressé ne sait pas combien de semaines il lui faudra avoir travaillé pour être admissible en novembre ou en décembre. Il y a aussi un autre aspect. L'employeur ne le sait pas non plus et il doit se démener pour trouver une semaine de