

Celui du député de Winnipeg-Nord-Centre a peut-être été inspiré par le CTC, mais je dois dire en toute justice que c'est plutôt la crainte que la logique qui inspire l'attitude de cette centrale syndicale. Ses dirigeants soutiennent ce point de vue parce qu'ils croient—et il se peut que j'éprouve plus de confiance qu'eux envers les employeurs—que les employeurs pourraient être portés à garder leurs effectifs aussi restreints que possible, en recourant à des ruses machiavéliques. Je ne connais pas beaucoup d'employeurs qui ne gardent pas leurs effectifs au strict minimum, ou qui jouent au Père Noël en gardant plus d'employés qu'il leur en faut...

M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre): Sauf le premier ministre (M. Trudeau).

L'hon. M. Mackasey: ... s'ils veulent rester longtemps en affaires. On parle de l'opposition de l'Association des manufacturiers canadiens au système des taux particuliers, mais personne n'a encore dit que la Chambre de commerce canadienne a approuvé le système des taux particuliers, ce qui indique que les employeurs ne sont pas tous du même avis. Mais ce qui rend le régime acceptable par tous, éventuellement dans le sens qu'a indiqué le député de Moncton (M. Thomas), c'est que pour évaluer le profil de licenciement d'une industrie, nous avons éliminé tous les étudiants. En d'autres termes, si des étudiants sont engagés pour une, deux, cinq ou dix semaines puis congédiés, le taux particulier de la société ne s'en trouvera pas affecté. Son profil de licenciement n'en sera pas touché non plus que par les congédiements pour cause de maternité ou de maladie, les démissions volontaires au sein de son effectif et les renvois pour cause de mauvaise conduite.

• (3.00 p.m.)

Pour rendre ce régime encore plus acceptable par l'industrie, on s'est largement, je dirais même radicalement, écarté de ce que j'avais d'abord envisagé. J'avais pensé primitivement que grâce aux merveilles de l'âge des ordinateurs, il serait possible d'établir un taux particulier pour chaque société, ce qui est très faisable avec les données dont nous disposons et les systèmes d'ordinateurs à notre portée.

Nous proposons maintenant, ce qui répond, je pense, aux arguments logiques avancés par les députés d'en face au sujet de l'industrie du bâtiment, non pas de coter l'industrie du bâtiment en fonction de l'industrie en général, mais plutôt de comparer les sociétés individuelles à l'ensemble de l'industrie. Nous nous proposons de coter une société dans l'industrie en la comparant à l'ensemble de l'industrie. Autrement dit, une société privée de l'industrie du bâtiment sera cotée en fonction des autres sociétés privées dans cette industrie.

M. Schumacher: Monsieur l'Orateur, j'aurais une question à poser à ce sujet. Le Canada, qui est un pays extrêmement vaste, connaît des conditions climatiques fort variées. Tiendra-t-on compte de certains facteurs régionaux dans l'établissement de la cote de ces entreprises?

L'hon. M. Mackasey: Monsieur l'Orateur, voilà le genre d'observation auquel je pourrais répondre au cours du [L'hon. M. Mackasey.]

débat. Je connais les problèmes de l'industrie du bâtiment. En ma qualité de ministre du Travail, j'ai chaque jour des rapports avec certains éléments de cette industrie. Je sais dans quelle mesure elle est tributaire du gouvernement. Je sais que bon nombre des entreprises de construction ne pourraient subsister sans contrats de l'État. Je sais que l'industrie est assujettie au Code des normes du travail. Elle nous demande maintes fois de la soustraire à l'application du salaire minimum, de la semaine de 40 heures et de la journée de huit heures. Nous accédons à ces requêtes en raison de la nature de l'industrie, et je crois comprendre ses problèmes pragmatiquement. Quand il s'agit des régions, il ne faut pas oublier qu'il y a toujours deux côtés à la médaille. Lorsque le programme des travaux d'hiver était en vigueur, les entrepreneurs de la Colombie-Britannique ont été favorisés par comparaison avec ceux du Québec et de l'Ontario qui étaient aux prises avec les rigueurs du climat.

Quoi qu'il en soit, nous ne considérons pas dans nos taux particuliers l'emploi des étudiants, les congés de maternité ou de maladie, les départs volontaires et les renvois pour inconduite. Et comme nous n'allons pas coter les compagnies d'une industrie par rapport à une autre, nous avons rendu cette proposition encore plus acceptable. En outre, ce programme n'entrera en vigueur qu'en 1974, et même alors les taux particuliers ne s'appliqueront qu'au tiers des sociétés, le deuxième tiers ne sera visé qu'en 1975 et le dernier en 1976.

Nous avons prévu, par l'intermédiaire du Conseil consultatif, le maximum de collaboration et de négociations avec les représentants industriels d'ici à janvier 1974. J'ai déjà mentionné, je pense, qu'en vertu de règlements, nous pouvons considérer la proposition du député en fonction du problème que posent les facteurs régionaux. Des règlements pourront être appliqués si le Conseil consultatif, la Commission d'assurance-chômage et les représentants des employeurs le jugent à propos.

Monsieur l'Orateur, les taux particuliers dont beaucoup de gens ont eu peur lorsqu'on y a songé pour la première fois, ressemblent fort peu à ce que nous proposons ici. Nous les préconisons pour une industrie donnée, et non pas pour l'ensemble des industries. Nous avons supprimé les catégories que j'ai mentionnées et qui pourraient brouiller les facteurs de licenciement d'une industrie. Je ne considère pas que ce soit là une pénalisation contre certaines industries, mais bien une récompense à d'autres, et je pense que c'est ainsi que la Chambre de commerce l'a interprétée.

La cotisation qui est actuellement de \$1.40 par 100 sera de \$1.26. En réalité, le nouveau régime réduira considérablement le coût à l'employeur et à l'employé. Les employeurs dont les facteurs d'emploi sont relativement stables, par exemple les commissions scolaires, les municipalités est les industries secondaires en général, verseront beaucoup moins par individu que maintenant. Certaines industries paieront plus que d'autres, mais leurs mises à pied devront toucher les deux tiers de leurs employés en un an pour vraiment modifier le coût de leur assurance-chômage. Quand on prétend que la mise à pied d'un ou deux employés influera sur le taux, on prouve son ignorance du bill. Il faudrait une variation d'au moins les deux tiers de l'effectif ouvrier pour modi-