

prochaines années, et je dois avouer que je ne les ai pas pris en note. Cependant, je crois que les miens se rapprochent plus ou moins des siens. Les commissions scolaires de l'Ontario devront payer 3.6 millions en 1972 et 6 millions et demi en 1975.

Je crois cependant, monsieur l'Orateur, qu'il faut considérer les frais supplémentaires dans leur juste perspective; notons que la province d'Ontario a versé environ 814 millions de dollars à ses conseils scolaires l'an dernier et que ceux-ci ont perçu environ une fois et demie cette somme en taxes municipales. Par conséquent, même en 1975, la somme de 6 millions et demi de dollars, sur 1.6 milliard que les conseils scolaires de l'Ontario dépensent actuellement, représenterait moins d'un demi pour cent de leur budget consacré à l'éducation. Par ailleurs, les contribuables ontariens en profiteront en payant environ 22 millions de dollars de moins, selon les prévisions, au titre de l'assistance sociale, en raison des prestations plus généreuses et des délais d'admissibilité plus courts, etc., qui sont prévus dans la nouvelle mesure. Ainsi, d'une part les frais augmentent de 6 millions et demi de dollars, alors qu'on épargne 22 millions d'autre part, et le même principe vaut pour les autres provinces.

L'un des autres points qui étaient repris, mémoire après mémoire, consistait à proposer de coter les employeurs. Il s'agirait d'attribuer aux employeurs une cote basée sur le nombre des mises à pied dans leur entreprise par rapport à celles effectuées dans toutes les autres entreprises du pays. Ainsi les employeurs dont le nombre des mises à pied est élevé pourraient verser jusqu'au double des cotisations des employés. Ces propositions visaient avant tout à encourager les employeurs à mieux planifier leurs opérations de l'année entière et à éviter, dans la mesure du possible, les mises à pied motivées par des facteurs saisonniers ou autres. On voulait d'autre part que les industries responsables des plus nombreuses mises à pied versent plus que leur part des prestations d'assurance-chômage occasionnées par leurs mises à pied. Les chiffres que la Commission d'assurance-chômage a communiqués à notre comité indiquent par exemple qu'en 1968, les entreprises de fabrication, industrielles et commerciales ont versé à la Caisse 37 millions de dollars de plus que n'en ont retiré en prestations leurs employés, tandis que les industries forestières, du bâtiment, de la pêche et du piégeage ont retiré de la Caisse 94 millions de plus qu'elles n'y ont contribué cette même année.

Les mémoires faisaient état de points de vue différents quant à la cote; certains mémoires des travailleurs étaient en faveur, d'autres contre. Leur opinions étaient également partagées dans les mémoires des associations patronales. L'argument le plus solide à l'encontre de la cote était que les raisons des mises à pied dans certaines industries échappaient au contrôle des employeurs: conditions atmosphériques, facteurs saisonniers, politiques économiques, et ainsi de suite. Cependant, seules les industries qui accusent des mises à pied anormalement élevées seront touchées par la hausse des cotisations. On a aussi prétendu que les cotes pouvaient porter préjudice aux entreprises qui prennent des risques plus élevés. Mais il se peut bien que certains employeurs estiment qu'il leur est plus profitable de fonctionner avec un effectif ouvrier très flottant, comptant sur l'assurance-chômage pour venir en aide à ceux qui chôment. Il faudrait décidément décourager une telle pratique. Il conviendrait

de faire remarquer que le facteur licenciement, selon toute vraisemblance, sera établi à partir d'une moyenne de trois ans qui répartira également les coûts anormalement élevés pour une année donnée.

Après avoir entendu toutes ces thèses et bien d'autres sur le sujet, le comité a reconnu de façon générale, le principe de la cote des employeurs, mais il a suggéré que dans une industrie donnée, on donne une cote à chaque employeur par rapport aux autres dans cette industrie au lieu de le comparer sous ce rapport à tous les employeurs dans toutes les industries du Canada. Il a semblé à la majorité des membres du comité que cette façon de procéder encouragerait davantage, disons, une entreprise de construction à réduire les grands écarts dans ses pratiques de licenciement si elle était cotée uniquement en fonction d'autres entreprises de construction plutôt qu'avec tous les employeurs du Canada. La nouvelle loi stipule que la Commission peut édicter des règlements en vue d'établir un système de cotes à l'égard des cotisations patronales versées à la Caisse, ce qui est parfaitement justifié et, sous divers aspects, essentiel au nouveau régime. Toutefois, le ministre du Travail (M. Mackasey) a signalé au comité et ailleurs qu'il n'a pas d'opinions arrêtées en ce qui concerne l'application de la cote et il s'est engagé à discuter de tous les aspects techniques de cette application avec tous les groupes intéressés avant que le projet de loi n'entre en vigueur en 1974.

Une des autres propositions étudiées à fond par notre comité a été l'inclusion de prestations de maladie et de grossesse dans le programme d'assurance-chômage. Cette nouvelle mesure permet le paiement de prestations jusqu'à concurrence de 15 semaines après une période d'attente de 2 semaines, lorsque l'employé a travaillé 20 semaines l'année précédente, a dû quitter son emploi et a cessé de toucher des prestations pour cause de maladie ou de grossesse. Il est incontestable qu'on déroge ainsi à une prétendue exigence de longue date, c'est-à-dire être prêt et disposé à travailler. Toutefois, cette exigence a fait l'objet d'une exception depuis 1953 qui permettait à ceux qui tombaient malades de toucher des prestations, mais elle ne s'étendait pas aux employés qui cessent d'être rétribués pour cause de maladie.

En somme, si un employé tombe malade après avoir commencé à toucher des prestations, il peut continuer à les recevoir, mais celui qui doit quitter son travail pour cause de maladie n'est pas couvert. Le comité a jugé que c'était une grave anomalie qui nuisait grandement à un employé qui doit quitter son travail parce qu'il est malade. La plupart acceptent que l'idée de prestations de maternité préconisée par le congrès de l'Organisation internationale du travail mérite examen. On reconnaît en outre que l'assurance sur le manque à gagner ou le maintien du salaire n'est pas offerte à une grande partie de la main-d'œuvre et que la majorité des employés devraient pouvoir bénéficier de cette protection au début de leur carrière chez un employeur avant de compter beaucoup d'années de service.

J'ai raison de dire, je pense, que quelque trois millions d'employés à l'heure actuelle ne sont protégés par aucun régime privé de maintien du salaire en période de maladie. La plupart travaillent pour des personnes qui emploient moins de 10 employés et il est très difficile pour de tels groupes d'être assurés par des régimes privés. Certains groupes qui ont témoigné devant notre comité se sont prononcés en faveur des propositions sur