

*Initiatives ministérielles*

• (1635)

Je suis contre ce projet de loi. Je prie tous mes collègues de voter contre.

**Le président suppléant (M. DeBlois):** Avant de reprendre le débat, il est de mon devoir, conformément à l'article 38 du Règlement, d'informer la Chambre que les questions qui seront soulevées ce soir au moment de l'ajournement de la Chambre sont les suivantes: le député de Bonavista—Trinity—Conception—la défense nationale; le député de Hastings—Frontenac—Lennox and Addington—les affaires indiennes; le député de Calgary—Nord—Est—Revenu Canada; le député d'Ottawa—Vanier—les minorités linguistiques.

La parole est au député de Nickel Belt.

**M. John R. Rodriguez (Nickel Belt):** Monsieur le Président, j'aimerais, à l'étape du rapport, dire quelques mots au sujet du projet de loi C-113.

Tout d'abord, je tiens à féliciter mon collègue, le député de Timmins—Chapleau, pour l'excellente série d'amendements qu'il a présentée. Mes remarques concernent surtout les motions n<sup>os</sup> 16, 17 et 18.

La première chose qui me frappe et qui a frappé nombre de gens qui savent comment fonctionne l'assurance-chômage, c'est le fait qu'une personne qui fait une demande de prestation d'assurance-chômage doit attendre deux semaines avant d'y avoir droit. Il arrive même souvent qu'elle doive attendre plus de deux semaines avant que les agents de l'assurance-chômage aient pu recueillir tous les renseignements nécessaires et puissent prendre une décision. Cela va parfois chercher jusqu'à trois, quatre semaines. Entre temps, la personne en question ne reçoit pas de cartes et en tous cas ne touche rien et ce jusqu'à ce que l'assurance-chômage lui ait finalement fait connaître sa décision.

Mon collègue me semble avoir proposé un amendement très logique qui assurerait qu'on respecte des délais pour rendre la décision dans les deux semaines suivant l'examen d'une demande.

La loi exige que l'employeur remette un certificat de cessation d'emploi au prestataire, mais si l'employeur ne le fait pas, il faut signaler ce fait à la Commission. Cela peut occasionner un retard considérable, car on ne peut pas établir la demande de prestations tant qu'on n'a pas le certificat de cessation d'emploi.

Dans l'état actuel des choses, le client informe la Commission qu'il n'a pas pu obtenir le certificat de cessation d'emploi, et la Commission court après l'employeur. Si l'employeur ne le produit toujours pas, la Commission demande à l'employé d'apporter ses talons

de chèque de paye, et on établit alors la demande de prestations en fonction des talons de chèque de paye du prestataire. Tout cela prend du temps.

Avec l'avènement de nouvelles technologies pour le traitement des demandes, avec le traitement électronique des données, il est sûrement possible de mettre en pratique ce que mon collègue a suggéré, c'est-à-dire respecter un délai de deux semaines. Si l'employeur ne produit pas de certificat de cessation d'emploi dans un délai de deux semaines, la Commission établit la demande de prestations du client selon les talons de chèque de paye si l'employé les a conservés, ou après démonstration par l'employé qu'il a bien touché tel salaire. La Commission met donc les choses en branle pour les prestataires et fait appliquer les dispositions de la loi à l'employeur qui n'a pas produit le certificat de cessation d'emploi ou d'autres renseignements requis. Cet amendement me paraît très approprié et je ne pense pas qu'il créera des problèmes pour les fonctionnaires de l'assurance-chômage ou ceux qui traitent les demandes. Il est parfaitement possible de traiter une demande, de prendre une décision et de la rendre dans un délai de deux semaines.

• (1640)

Deuxièmement, il me semble que la motion n<sup>o</sup> 17 de mon collègue oblige la Commission à compiler des renseignements statistiques. Des témoins ont été entendus au cours des audiences du comité. Mon collègue voulait obtenir des statistiques sur les motifs de ceux qui avaient perdu leurs droits à cause d'un départ non justifié.

Il a appris que, en 1991, 190 000 personnes avaient ainsi perdu leurs droits. Interrogé à propos des motifs de ces décisions, des statistiques sur ces motifs, M. Gordon McFee, directeur de l'élaboration de la politique et de la législation au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, a dit que les motifs précis des décisions rendues dans ces 190 000 cas n'étaient pas codés, mais que le fait que la demande avait été rejetée l'était bel et bien. C'est peut-être par extrapolation qu'on arrive au chiffre de 190 000.

Nous sommes donc en présence de décisions, au sujet de la modification de la Loi sur l'assurance-chômage, au sujet des mesures contenues dans le projet de loi C-113, qui ne sont pas fondées sur des données. Le gouvernement ne peut dire si l'information sur laquelle il s'appuie pour apporter ces amendements est vraiment celle qui convient puisque nous n'avons aucune donnée statistique. Mon collègue a alors demandé si on pouvait supposer, en principe, que certaines des raisons données pour quitter un emploi étaient justifiées et que la décision a été quand même défavorable. Le témoin a répondu que, effectivement, il était possible que la décision ait été défavorable même si les raisons étaient parfaitement