

*Initiatives ministérielles*

offre maintenant plus de protection et de garanties aux gens qui demanderont des prestations d'assurance-chômage.

J'écoutais tout à l'heure les commentaires de la députée de Mission—Coquitlam qui se référait au cas d'une personne qui a été obligée de quitter son emploi pour s'occuper de son enfant. C'est un motif valable. C'est écrit en toutes lettres dans la loi qu'une personne, homme ou femme, qui doit quitter son emploi pour s'occuper de son enfant est automatiquement admissible aux prestations d'assurance-chômage. C'est écrit en toutes lettres dans la loi. Ne pas voir ça, c'est tout simplement ne pas vouloir constater la réalité. C'est une raison valable, aussi bien qu'une personne qui est obligée de quitter son emploi pour s'occuper d'un membre de sa famille qui est malade et qui a besoin de soins à la maison.

Quitter son emploi parce qu'on est obligé de suivre son conjoint qui va occuper un emploi dans une autre ville, c'est une raison valable.

Il y en a toute une série, maintenant, couvrant 40 cas différents et assurant une protection additionnelle aux gens qui doivent se référer à l'assurance-chômage dans ces cas-là.

On a beaucoup parlé de harcèlement sexuel. À partir du moment où le projet de loi C-113 sera adopté par cette Chambre et qu'il aura reçu la sanction royale, après avoir été étudié par le Sénat, la personne qui se présentera dans un bureau d'assurance-chômage et qui déclarera avoir été obligée de quitter son emploi à cause de harcèlement sexuel sera automatiquement admissible à recevoir des prestations d'assurance-chômage. Le bénéfice du doute appartient à la personne qui remplit cette déclaration et qui demande des prestations d'assurance-chômage. C'est ainsi que la loi est faite. C'est ainsi que le projet de loi C-113 protège les gens qui sont obligés de quitter leur emploi pour harcèlement sexuel ou toute autre forme de harcèlement, soit au niveau de la couleur de la peau, de la religion ou autre. Le projet de loi C-113 accorde beaucoup plus de protection aux gens qui ont fait une demande de prestations d'assurance-chômage que le régime actuel.

• (1715)

Parlons maintenant des gens qui sont obligés d'aller à l'assurance-chômage parce qu'ils ont été congédiés et que l'employeur donne les mesures disciplinaires comme raison du congédiement, ce qui peut comprendre toute une panoplie de raisons, mais utilisons le terme «mesures disciplinaires». La personne qui se présente, en pratique, à un agent d'assurance-chômage et qui réclame des prestations parce que son emploi a été terminé par mesures disciplinaires, cette fois-là encore, a le bénéfice du doute. L'agent de l'assurance-chômage est maintenant obligé, en vertu du projet de loi C-113, de demander à l'employeur de faire la preuve que le congédiement est

valable, justifié et que la cause de ce congédiement est juste. Si l'employeur ne peut pas faire cette preuve, le réclamant est admissible à l'assurance-chômage. C'est une protection additionnelle mise de l'avant par le projet de loi C-113 dans le but d'éviter les abus dont on nous a parlé dans les rencontres que j'ai eues avec des groupes de travailleurs de la construction.

Des travailleurs de la construction, en chômage à Sept-Îles, se sont présentés à mon bureau pendant plusieurs journées d'affilée. J'ai eu le plaisir de les recevoir, de jaser avec eux, d'écouter leurs appréhensions et leurs craintes, et j'ai appris qu'il était de pratique courante dans le domaine de la construction, pour les employeurs, de mettre fin à l'emploi d'un travailleur de la construction, en y indiquant «manque de productivité».

Avec le projet de loi C-113, présentement, dans le système actuel, le travailleur de la construction n'a pas beaucoup de recours parce qu'une pénalité de 7 à 12 semaines s'applique. Alors, le travailleur a tendance à prendre la pénalité de 7 à 12 semaines et ensuite de recevoir 50 p. 100 des prestations d'assurance-chômage, soit la moitié du montant auquel il aurait droit dans une autre situation. Mais avec le projet de loi C-113, cette personne se présente au bureau d'assurance-chômage, indique la raison de son congédiement et quand cela s'est produit, et la Commission d'assurance-chômage, le gestionnaire, est obligée de demander à l'employeur de faire la preuve du congédiement. Si l'employeur ne fait pas la preuve du congédiement, le prestataire a droit immédiatement à ses prestations d'assurance-chômage au taux de 57 p. 100. C'est une amélioration importante apportée au régime par le projet de loi C-113.

Les travailleurs de la construction, m'ont mentionné que des employeurs dans le domaine de la construction répétaient, de façon régulière, ce type de congédiement et ils ont dit craindre que l'employeur ne vienne pas continuer la preuve du congédiement, et qu'après avoir soumis son cas au conseil arbitral et avoir été obligé d'attendre pendant trois ou quatre mois, finalement, l'employeur ne vienne pas faire la preuve devant le conseil arbitral. Le réclamant a droit à ses prestations d'assurance-chômage, rétroactivement, évidemment, mais il aura été privé de revenu pendant une période de trois ou quatre mois.

Les travailleurs de la construction m'ont demandé si la loi ne pouvait pas prévoir un mode de pénalité pour empêcher et arrêter cette mesure et aussi obliger les employeurs à venir faire la preuve et à bien réfléchir avant d'émettre une formule de congédiement pour manque de productivité ou autre chose.

On a examiné cet aspect-là, et même si cette modification n'apparaît pas dans le projet de loi C-113, parce que le projet de loi C-113 est une mesure fiscale qui ne touche pas seulement des modifications au régime d'assurance-chômage, je peux vous dire que des instan-