

*Initiatives ministérielles*

Par exemple, dans le cas des petites entreprises qui créent des emplois, le gouvernement s'engage à payer en 1993 l'augmentation des cotisations d'assurance-chômage de l'employeur par rapport à 1992, jusqu'à concurrence de 30 000 \$. Il s'agit d'une très bonne mesure qui donne de très bons résultats.

Le gouvernement a également décidé de ne pas hausser les cotisations d'assurance-chômage de l'employeur et de l'employé, en dépit du montant élevé des prestations d'assurance-chômage, qui devrait se chiffrer à quelque 22 milliards de dollars en 1993.

L'augmentation du déficit représente cependant un danger, ce qui signifie que nous devons contenir les coûts du programme d'assurance-chômage. Puisque les cotisations en 1993 seront maintenues au niveau de 1992, nous proposons de maintenir les prestations moyennes des deux prochaines années au niveau de 1992.

Le taux des prestations, qui se situe actuellement à 60 p. 100 de la rémunération assurable, sera fixé à 57 p. 100 durant les deux prochaines années. Cette réduction compensera la croissance des salaires qui autrement aurait fait grimper les prestations moyennes durant cette période.

Le nouveau taux s'appliquera aux demandes faites après le 1<sup>er</sup> avril de cette année ou à partir du jour d'entrée en vigueur du projet de loi. Les travailleurs qui commenceront à recevoir des prestations avant cette date ne seront pas touchés par cette réduction.

Nous proposons aussi d'établir une nouvelle règle selon laquelle les demandeurs qui quittent leur emploi volontairement et sans motif ou qui sont renvoyés pour mauvaise conduite seraient exclus. On évalue à 850 millions de dollars les économies totales qui seraient réalisées en 1993-1994 et à 1,6 milliard de dollars celles de l'année suivante.

Ces mesures ont donné lieu à beaucoup de discussions, d'hystérie et de désinformation, mais il est clair que le motif à l'origine de ces changements est notre engagement à traiter tous les Canadiens de manière aussi équitable que possible.

Dans la situation économique actuelle, nous croyons qu'il ne serait pas juste de continuer à subventionner ceux qui quittent leur emploi sans motif valable. Toutefois, bon nombre de personnes, y compris les travailleurs et leurs représentants, se sont dits inquiets de la mise en oeuvre de ces nouvelles dispositions.

Pour les assurer que la mise en oeuvre de cette mesure sera conforme aux mêmes normes de justice que celles qui ont motivé cette décision de principe, nous apportons quelques clarifications à la Loi sur l'assurance-chômage, qui sont en grande partie déjà intégrées dans les procédures administratives du régime d'assurance-chômage. La majeure partie de la jurisprudence et de la politique de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada déjà en vigueur sera maintenant énoncée explicitement dans la loi.

Au fil des ans, de nombreuses protections ont été intégrées au système afin que ceux qui avaient un motif valable de quitter leur emploi reçoivent le plein montant des prestations auxquelles ils avaient droit. Tous les cas sont examinés, et continueront de l'être, de manière objective et compatissante.

La définition du motif valable est donnée en détail dans la Loi sur l'assurance-chômage en vigueur et elle s'applique à une vaste panoplie de situations individuelles. Par exemple, l'exclusion ne s'applique pas à ceux qui quittent leur emploi à cause de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, ou à cause de discrimination pour des raisons interdites dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La loi protège aussi ceux qui doivent quitter leur emploi pour suivre un conjoint ou un enfant à charge dans une autre lieu de résidence ou parce qu'ils travaillent dans des conditions qui mettent leur santé ou leur sécurité en danger. Ces gens ne seront pas exclus. Les travailleurs qui doivent quitter un emploi pour prendre soin de leurs enfants ne sont pas touchés.

La liste de définitions des motifs valables sera allongée afin que les situations déjà reconnues dans la jurisprudence soient décrites explicitement dans la loi révisée. La loi reconnaîtra maintenant les situations suivantes comme motifs valables: garantie raisonnable d'obtenir un autre emploi dans un avenir immédiat; obligation de travailler pendant un nombre excessif d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci; changement important dans les fonctions ou le salaire; conflit personnel entre un employé et un surveillant, dont l'employé n'est pas le principal responsable; pratiques de l'employeur qui sont contraires à la loi; discrimination à cause de la participation aux activités d'un syndicat et pression induite de la part de l'employeur en vue de forcer l'employé à quitter son emploi.