

*Initiatives ministérielles*

Le projet de loi C-113 refuse aussi les prestations à ceux qui quittent leur emploi sans avoir un « motif valable », selon la définition donnée à ce terme par le gouvernement, ou qu'on dit avoir été renvoyés pour mauvaise conduite. Mais c'est la possibilité effrayante d'exclusion totale qui a provoqué le plus de résistance. Cette mesure renferme une menace implicite. Ce qu'elle dit aux Canadiens qui vivent une situation de travail difficile ou injuste, c'est qu'ils font mieux d'endurer, car s'ils quittent leur emploi ou se font congédier, ils vont devoir prouver qu'ils méritent de toucher des prestations d'assurance-chômage et cela risque d'être long.

Le projet de loi C-113 renverse le fardeau de la preuve. Au lieu de partir de l'hypothèse que tous les chômeurs canadiens méritent de toucher des prestations d'assurance-chômage, il laisse entendre que seuls ceux qui peuvent prouver qu'ils étaient traités injustement ont droit à ces prestations. En un sens, les personnes qui réclameront des prestations seront coupables tant qu'on n'aura pas prouvé leur innocence.

On a entendu parler du cas de femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel au travail. Je me réjouis de ce que les agents d'emploi qui traitent ces cas aient l'ordre de donner le bénéfice du doute à ces femmes lorsqu'elles demandent des prestations d'assurance-chômage, mais je crains néanmoins que des femmes passent entre les mailles du système.

Parfois, les jeux sont faits d'avance contre les travailleuses dans des situations de ce genre. Il peut être extrêmement difficile de prouver qu'il y a eu harcèlement sexuel. S'il n'y a pas de témoin, le coupable peut parfois amener les autres travailleurs à contredire le témoignage de la victime. Le bénéfice du doute ne constitue manifestement pas une protection suffisante.

On peut être congédié ou forcé de quitter son emploi pour d'autres raisons que le harcèlement sexuel. Prenez le cas d'un membre d'un groupe minoritaire, par exemple. S'il est victime de discrimination raciale ou religieuse au travail, il peut n'avoir d'autre choix que de quitter son emploi. S'il se plaint trop fort, il risque d'être congédié ou poussé vers la sortie. Évidemment, son patron invoquera une autre raison pour son congédiement. En conséquence, cette personne risque d'avoir beaucoup de mal à prouver qu'elle n'a pas été congédiée pour mauvaise conduite, mais bien par suite de discrimination.

Le gouvernement peut rejeter ces exemples hypothétiques, mais je suis persuadé que les députés d'en face savent aussi bien que nous, pour avoir entendu des électeurs en parler, que des gens vont souffrir au plan économique par suite de ces modifications.

Un collègue m'a remis récemment la copie d'une lettre qu'il a reçue d'une de ses électrices. La lettre était adressée au ministre de l'Emploi, avec copie à mon collègue. Elle venait d'une femme enceinte qui était bouleversée d'apprendre que les prestations d'assurance-chômage qui lui sont versées durant son congé de maternité seront aussi réduites, de façon à équivaloir non plus à 60 p. 100 mais bien à 57 p. 100 de son salaire. Cette femme parle des problèmes que cela lui cause. Elle cite d'innombrables dépenses que suscite la naissance d'un enfant, depuis les couches jusqu'à la nourriture pour bébés, en passant par la layette. Elle écrit quelque chose qui me touche beaucoup. S'adressant au ministre de l'Emploi, elle déclare ceci: « Vous croyez peut-être que 3 p. 100, ce n'est pas beaucoup, mais permettez-moi de vous dire que la plupart des gens ne bénéficient pas d'un compte de frais et que nos fins de mois ne sont pas aussi argentées que les vôtres. » Elle a raison, bien sûr.

Comme je viens de le dire, dans la vraie vie il faut lutter pour joindre les deux bouts. Dans la vraie vie on n'échappe pas toujours aux traquenards du régime d'assurance-chômage. Même si un fonctionnaire est animé des meilleures intentions du monde, il arrive quelquefois qu'une personne qui a droit aux prestations d'assurance-chômage ne puisse pas prouver son admissibilité.

Voici un exemple très révélateur. Le prestataire était un tuyauteur auquel son bureau d'embauche syndical avait fait appel pour un travail de courte durée. L'intéressé a toujours accepté les emplois que son syndicat lui attribuait, et ce, même si, comme dans le cas qui nous occupe, le taux horaire était d'environ 6 \$ inférieur à celui qu'il touchait ordinairement. Il s'est déplacé. Il a trouvé un endroit où loger et il a travaillé une journée. Il a demandé une avance à son nouvel employeur pour payer le loyer. Celui-ci lui a répondu qu'il ne suivait pas la pratique en usage dans l'industrie et ne lui a donc pas versé l'avance en question. Le prestataire a consulté son syndicat. Après avoir discuté de la question avec l'employeur, on lui a appris qu'aucune avance ne lui serait versée. Sans carte de crédit ni argent, le prestataire a dû quitter son emploi et rentrer chez lui.

• (1620)

La commission a décidé qu'il s'agissait d'un cas de départ volontaire et a exclu l'homme du bénéfice des prestations pendant 12 semaines. Le conseil arbitral a maintenu cette décision. L'homme a soumis son cas à l'arbitre, lequel a annulé la décision et a rétabli le prestataire dans ses droits. Cet homme a dû attendre 22 mois pour que l'arbitre rétablisse son droit à des prestations.