

Le Régime d'assurance-chômage doit d'abord assurer un revenu de base et non pas servir de fonds pour les activités de formation. Il ne faut pas oublier que ce programme assure un soutien économique à toute la collectivité en période de chômage.

En 1989-1990, la dernière année complète où le gouvernement fédéral a contribué à la caisse de l'assurance-chômage, sa participation a atteint 2,67 milliards de dollars. En 1990, les prestations d'assurance-chômage ont totalisé 13,2 milliards de dollars, en hausse de 14 p. 100 par rapport à 1989. À cause de la récession et de l'accroissement du taux de chômage que celle-ci a provoqué, le total des prestations a atteint 17,7 milliards de dollars en 1991, en hausse de 34,2 p. 100 par rapport à 1990. On prévoit que le total des prestations atteindra 22 milliards de dollars en 1993. Les cotisations des employeurs et des employés ont augmenté deux fois ces deux dernières années: elles ont été majorées de 24 p. 100 en 1991, puis de 7,1 p. 100 en 1992.

Malheureusement, toutes les prévisions sur la situation de l'emploi donnent à penser que le taux de chômage demeurera élevé en dépit de la probabilité d'une reprise économique. C'est ce que beaucoup ont appelé une «reprise sans emplois». Je pense que les Canadiens sans emploi ont le droit de s'attendre à ce que leurs gouvernements travaillent en étroite collaboration pour parvenir à créer constamment des emplois, pour offrir des programmes d'adaptation aux travailleurs mis à pied et pour créer, comme de plus en plus de Canadiens le souhaitent, un climat propice à l'apprentissage permanent, c'est-à-dire où ils peuvent se développer au maximum et faire l'acquisition des compétences nécessaires pour suivre l'évolution rapide de la technologie.

Enfin, honorables sénateurs, je voudrais m'arrêter un peu à la question des motifs valables et tout particulièrement au harcèlement. La partie IV du projet de loi modifie la Loi sur l'assurance-chômage. L'article 19 énumère les motifs donnant raison à un employé de quitter volontairement son emploi. Je vous le lis:

(4) Pour l'application du présent article, le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas:

a) harcèlement, de nature sexuelle ou autre;

• (1520)

L'article se poursuit par une énumération de tous les motifs qui constituent une raison valable.

Honorables sénateurs, je crois que personne ne conteste la gravité des actes de harcèlement sexuel. Pour la victime, c'est une expérience traumatisante et dérangeante qui continue d'être un problème courant dans les milieux de travail. Comme le disait la ministre responsable de la Situation de la femme, l'honorable Mary Collins, et je cite:

Le harcèlement sexuel est évidemment une infraction à la loi. C'est défendu par la loi. La Commission de

l'emploi et de l'immigration du Canada ne laisse planer aucun doute là-dessus. [. . .] Je veux qu'il soit bien clair que personne, homme ou femme, ne devrait être tenu de garder un emploi si il ou elle est victime de harcèlement sexuel. Si quelqu'un [. . .] ne trouve aucun moyen, à son lieu de travail ou ailleurs, de mettre fin à ce harcèlement, j'affirme que cette personne a parfaitement le droit de quitter son emploi et, évidemment, de demander des prestations d'assurance-chômage.

Auparavant, les femmes — car ce sont avant tout des femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel — n'auraient probablement pas déclaré le harcèlement comme raison de leur départ. Elles auraient préféré garder le silence et subir les sept à douze semaines de pénalité. La modification proposée dans le projet de loi C-113 amènera la plupart des femmes à préférer supporter une situation intolérable au travail plutôt que d'avoir à expliquer qu'elles sont victimes de harcèlement sexuel.

Selon moi, ce projet de loi ne va pas assez loin pour garantir justice et respect aux victimes de harcèlement. En outre, la première partie de l'article 24 m'inquiète particulièrement, ainsi que les observations que le président de la Commission canadienne des droits de la personne, M. Maxwell Yalden, a formulées au comité législatif de l'autre endroit. Voici ce que dit l'article 23, et je cite:

L'article 76 de la même loi est modifié par adjonction de ce qui suit:

(6) Avec l'approbation du gouverneur en conseil, la Commission peut, par règlement:

a) donner au président d'un conseil arbitral le pouvoir d'empêcher soit le prestataire ou l'employeur, soit leur représentant, soit un témoin ou toute personne susceptible de témoigner, d'assister à une audience du conseil, pendant tout témoignage sur un cas de harcèlement de nature sexuelle ou autre mentionné à l'alinéa 28(4)a);

Ce qu'il faut établir en ce qui concerne cette disposition, c'est si les droits du prestataire sont lésés du fait que l'on donne au président le pouvoir de l'empêcher d'assister à une audience sans qu'il n'en ait fait la demande. Si le but de cette disposition est de protéger le prestataire, je crois qu'il y aurait lieu de la modifier pour que le processus soit empreint d'intégrité.

On oublie souvent que les personnes qui démissionnent sans motif valable sont déjà pénalisées. Il y a toujours eu des sanctions. Le Programme d'assurance-chômage est né d'un régime libéral et, durant des années, l'imposition d'une période d'exclusion d'une à six semaines a été facultative, selon la gravité du cas. En 1990, le gouvernement a décidé que cette période serait dorénavant de sept à douze semaines. Il semblerait, en outre, que le gouvernement ait oublié cette petite règle qui figure toujours dans la Loi sur l'assurance-chômage et qui veut que le prestataire soit toujours prêt et disposé à travailler, sans quoi il n'aura plus droit aux prestations.