

[Texte]

Ms Echenberg: —through human rights codes. But to be on the job while you are pursuing those is quite different.

Certainly our concern is that people who are at the margins of the labour force, who are the ones we are most concerned with, are generally not represented by unions. That is obviously of concern.

When we talked to women this summer who had been through training programs, including on-the-job training, what disturbed us, but did not surprise us—and again, this is not a statistical kind of scientific survey, but we did talk to people across the country—was that it was the women who were already the most vulnerable who faced it the most often, including refugee women and disabled women. Obviously if they are in situations where they cannot quit their jobs because they are going to be faced with this incredible penalty. . . They also have these phenomenal communication problems with their employers, with human rights commissions, even with their unions, if they are disabled and refugee women. We are just suggesting for the purposes of this legislation that being in that situation constitutes just cause and they should not be punished in the way suggested in this legislation.

Mr. Kempling: The farther we go here, the deeper in we get. You throw in disabled and refugee women, but you do not say anything about what sort of disability they have. This is a very cloudy area. And the same with refugee women. They are not stupid; they have enough wisdom to get out and try to get a job, and can do certain things. There may be a matter of communication. We had a group of women farm workers—Indo-Canadians, as they referred to themselves—before us in Vancouver, who apparently had no linguistic skills at all in English or French. That is one class, but they are not all like that, surely.

• 0930

Ms Echenberg: I am not suggesting it is universal, sir. I am suggesting that women who are at that kind of risk should not be penalized by being considered voluntary quits; that the kind of situation they face should be considered just cause and they should not be punished in this way. That is my only argument.

Mr. Kempling: Well, they are not automatically classified as voluntary quits. The job of the Unemployment Insurance Commission is to see whether the claim of sexual harassment is credible: is it a credible claim, or is it not credible? If it is a credible claim they automatically go on unemployment benefits. The commission is not really involved as to the type of sexual harassment. If they were harassed, they have a choice of

[Traduction]

Mme Echenberg: . . . en vertu des codes des droits de la personne. Mais la situation est tout à fait différente lorsque la personne doit prendre de tels recours alors qu'elle occupe toujours son emploi.

Ce qui nous préoccupe surtout, c'est que ceux dont l'emploi est précaire ne sont habituellement pas représentés par des syndicats. De toute évidence, c'est ce qui nous préoccupe.

Cet été, lorsque nous avons parlé à des femmes qui avaient suivi un programme de formation, y compris une formation sur le tas, ce qui nous a troublés, mais non surpris—encore une fois, il ne s'agit pas d'une enquête scientifique du type statistique, mais nous avons parlé à des gens un peu partout au pays—c'est que ce sont les femmes qui sont déjà les plus vulnérables qui font le plus souvent face à ce problème, notamment les femmes réfugiées et les femmes handicapées. De toute évidence, si elles sont dans des situations qui ne leur permettent pas de quitter leur emploi puisqu'elles subiront cette pénalité incroyable. . . Ces femmes handicapées ou réfugiées ont également d'énormes problèmes de communication avec leurs employeurs, avec les commissions des droits de la personne et même avec leur syndicat. Nous disons tout simplement que le fait de se trouver dans une telle situation constitue un motif valable pour quitter son emploi et que par conséquent ces femmes ne devraient pas être punies comme on le propose dans le projet de loi.

M. Kempling: Plus ça va, plus on s'enfonce. On parle de femmes handicapées et de réfugiées, mais on ne dit pas de quelle invalidité elles souffrent. C'est un domaine très nébuleux. La situation est la même chez les réfugiées. Elles ne sont pas idiotes; elles sont assez intelligentes pour se chercher du travail et elles possèdent certaines compétences. Il se peut que la communication pose un problème. Un groupe de travailleuses agricoles indo-canadiennes—c'est le terme qu'elles préférèrent—a comparu devant nous, à Vancouver; or elles ne parlaient apparemment ni le français ni l'anglais. Il s'agit d'une catégorie, mais toutes ne sont certainement pas dans ce cas.

Mme Echenberg: Je ne prétends pas qu'il s'agisse d'un phénomène universel, monsieur. Ce que je vous dis, c'est que les femmes qui courent de tels risques ne devraient pas être pénalisées en étant considérées comme ayant abandonné volontairement leur emploi. La situation qu'elles vivent devrait être considérée comme un motif valable et elles ne devraient pas être punies de cette façon. Voilà mon seul argument.

M. Kempling: Eh bien, elles ne sont pas automatiquement considérées comme ayant abandonné volontairement leur emploi. Il revient à la Commission d'assurance-chômage de déterminer la validité de leur plainte de harcèlement sexuel: est-ce une plainte valable ou non valable? S'il s'agit d'une plainte valable, elles recevront automatiquement des prestations d'assurance-chômage. La Commission ne s'intéresse pas vraiment à