

Initiatives ministérielles

personnes qui viennent leur demander de l'aide et ils doivent prendre une décision même s'ils n'ont pas toute la latitude voulue pour les contre-interroger. On leur impose des restrictions dans la façon dont ils peuvent tenter de les aider.

• (1140)

La victime de harcèlement sexuel doit se présenter devant cet agent et expliquer dans tous les détails ce qui s'est passé. Selon le nouveau projet de loi amélioré, la rencontre aura lieu à huis clos, ce qui n'était pas prévu dans l'ancien projet de loi. On ne fait pas marche arrière, car cette disposition figure dans le nouveau projet de loi. C'est très bien et nous en sommes très reconnaissants.

Le problème, c'est que, désormais, l'agent ne peut pas croire le demandeur sur parole. Il doit aussi interroger l'employeur, le responsable du harcèlement sexuel. L'agent demandera à l'employeur si le demandeur a bel et bien fait l'objet de harcèlement sexuel. Quel employeur sensé dira: «Oui. J'ai effectivement harcelé sexuellement cette personne. Qu'on lui accorde les prestations»? Je ne connais pas beaucoup d'employeurs qui le feront.

M. Heap: L'employeur va le nier.

M. Samson: Bien sûr que l'employeur va le nier. À qui donner le bénéfice du doute? Il s'agit de la parole du demandeur contre celle de l'employeur. Supposons maintenant qu'il y ait un témoin. Toutes les parties en cause ne pourront pas être présentes à l'entrevue. L'agent sera seul avec le demandeur.

Si j'étais le demandeur, je voudrais certainement être présent si quelqu'un disait quelque chose à mon sujet. J'en ai le droit. Or, je ne serai pas le seul à obtenir ces renseignements, mais l'employeur et les témoins pourront aussi les recevoir par écrit. Ils recevront des transcriptions.

Supposons qu'on fait venir un témoin qui travaille pour l'employeur et qui était présent au moment où le harcèlement a eu lieu. Étant donné les conditions dans lesquelles nous travaillons aujourd'hui, pensez-vous que le témoin mettra son emploi en jeu en prenant position pour

le demandeur et qu'il dira: «Oui, l'employeur a harcelé sexuellement le plaignant.»

M. Heap: C'est peu probable.

M. Samson: C'est fort peu probable. Le témoin prendra position pour l'employeur afin de protéger son emploi, car les emplois sont rares. Il n'y en a pas. Bien sûr, il dira: «Je n'ai rien vu» ou «Je ne m'en souviens pas. Non, je ne crois pas que c'était aussi grave.» Il dira peut-être même: «Écoutez, cette personne court après le patron depuis je ne sais combien de temps. Ce n'est pas lui, mais elle qui est à blâmer.»

C'est un projet de loi biaisé. C'est le demandeur qui sera perdant. L'agent n'a aucune marge de manoeuvre. Le projet de loi précise que l'agent ne fait aucun contre-interrogatoire pour déterminer qui a raison et qui a tort.

Quand un agent doit se faire policier, avocat et juge, comment peut-il s'acquitter de sa tâche et trancher une question, s'il ne peut même pas faire d'enquête et de contre-interrogatoire? Comment peut-il déterminer qui a raison et qui a tort? Comment peut-il déterminer si le demandeur a droit aux prestations ou non? Comment peut-il lui accorder le bénéfice du doute? Il ne peut pas. C'est impossible.

C'est un mauvais projet de loi. Il n'y a aucun doute là-dessus. Il exige implicitement qu'une victime de harcèlement sexuel tolère sa situation le plus longtemps possible. Elle doit épuiser toutes les autres options, y compris celle de demander une mutation. Elle est bonne, celle-là! La victime de harcèlement sexuel demandera un transfert, ce qui mettra son conjoint dans une situation embarrassante. Elle doit aller jusqu'à déménager avec son conjoint, même s'il travaille également. Elle doit prouver qu'elle a tout essayé pour éviter de déménager. Elle doit chercher un autre moyen de transport. Elle doit trouver un moyen de s'arranger. Ce processus est ridicule, vraiment.

Le gouvernement déclare que les chômeurs doivent participer à l'effort de réduction du déficit pour relancer l'économie, cependant, une conclusion s'impose: il faut redonner du travail aux gens.