

[Text]

sir, would have been, under the new rules, how many of those people are in secure enough employment that they would in fact be entitled to UI at the end of it? That is the question.

Mr. Kempling: I do not want to reread the transcript for last night, but that question was put to her, almost in those terms. It appears if they want to work temporary, they work for her; if they want to work permanent, they go find a job with the people to whom they send them for temporary employment. It is quite a good record. But that is a matter of conditions and where you live in the country and what the demand is, and so forth and so on.

You made a comment about sexual harassment. We have heard that across the country from union groups, women's groups, and so forth. The inference is that somehow the government should lay down some rules or regulations or definitions on what constitutes sexual harassment. No one who mentioned it had a solution or a suggestion, other than that it was a disincentive for a woman to continue working, and except one witness we had in New Brunswick who did not mention it in his brief. He was a labour representative. I asked him how they handled sexual harassment. That is, is there a responsibility for the union? Is there a responsibility for the employer? Is it the employer doing the sexual harassment or employees? There are more employees than there are employers. His response was: we handle it, mister. I said, well, how do you handle it? He said, we just handle it. Then I said, well, what do you do, give them a knuckle sandwich or something like that? He said, we handle it, don't worry. So they have found a way to handle it.

I am intrigued by this whole thought put forward that we should somehow lay down some rules and regulations on this and try to codify it, if I may use that term. But surely there is a responsibility for supervisors, for employers, for employees, for unions. Do you see any connection at all there?

Ms Echenberg: First of all, all we are asking for is that sexual harassment be considered just cause for leaving a job—

Mr. Kempling: It is.

Ms Echenberg: —and not be considered a voluntary quit. We are not asking you to do anything other than that, except not make a woman stay in a situation that is risky. She can then, from outside the employment situation, in fact pursue all the remedies available to her; and there are any number of them—

Mr. Kempling: That is right.

[Translation]

posée à ce témoin, monsieur, est la suivante: étant donné les nouvelles règles, combien d'entre eux occupent un emploi suffisamment sûr pour qu'ils aient droit à des prestations d'assurance-chômage lorsqu'ils le quitteront? Voilà la question.

M. Kempling: Je ne veux pas relire la transcription de la réunion d'hier soir, mais on lui a posé cette question presque mot pour mot. Il semble que s'ils veulent un emploi temporaire, ils travaillent pour son agence de placement; s'ils veulent un travail permanent, ils ont de bonnes chances d'en trouver un auprès des employeurs chez qui elle les aura placés temporairement. Les résultats sont donc assez satisfaisants. Mais tout dépend de la région où l'on vit au pays, des conditions, de la demande, etc.

Vous avez fait un commentaire au sujet du harcèlement sexuel. Un peu partout au pays, des groupes syndicaux, des groupes de femmes, etc., nous en ont parlé. On laisse entendre que le gouvernement devrait établir des règles relativement au harcèlement sexuel, ou une définition de ce qui constitue le harcèlement sexuel. Personne n'avait de solution à proposer, si ce n'est que le harcèlement sexuel décourage les femmes de garder un emploi, sauf un témoin entendu au Nouveau-Brunswick qui ne l'a pas mentionné dans son mémoire. Il s'agit d'un représentant syndical. Je lui ai demandé ce qu'on faisait dans un cas de harcèlement sexuel. Est-ce la responsabilité du syndicat? Est-ce la responsabilité de l'employeur? Est-ce l'employeur ou les employés qui sont coupables de harcèlement sexuel? Il y a davantage d'employés que d'employeurs. Voici ce qu'il m'a répondu: Nous réglons le problème, monsieur. Je lui ai demandé comment. Il a répondu: nous le réglons, c'est tout. Je lui ai alors demandé: eh bien, que faites-vous, utilisez-vous la force? Il a répondu: nous réglons le problème, ne vous inquiétez pas. Ils ont donc trouvé un moyen de régler le problème.

Cela m'intrigue lorsque l'on dit que l'on devrait établir des règles à ce sujet et essayer de les codifier, si vous me permettez l'expression. Les surveillants, les employeurs, les employés, les syndicats ont certainement une part de responsabilité. Voyez-vous un rapport dans tout cela?

Mme Echenberg: D'abord, tout ce que nous demandons, c'est que le harcèlement sexuel soit considéré comme étant un motif valable pour quitter un emploi. . .

M. Kempling: C'est le cas.

Mme Echenberg: . . . et qu'une personne ne soit pas considérée comme ayant quitté volontairement son emploi lorsqu'elle le fait pour cette raison. Nous ne vous demandons rien d'autre, si ce n'est de faire en sorte qu'une femme ne soit pas obligée de garder son emploi lorsque la situation est risquée. Elle pourra alors, lorsqu'elle ne sera plus dans cette situation risquée, rechercher tous les recours auxquels elle a droit; et il en existe un certain nombre. . .

M. Kempling: C'est exact.