

*Initiatives ministérielles*

moyen, à son lieu de travail ou ailleurs, d'y mettre fin, j'affirme que cette personne a parfaitement le droit de quitter son emploi et, évidemment, de demander des prestations d'assurance-chômage.

Mais comment ces cas seront-ils traités? Comment se sentira une femme victime de harcèlement sexuel qui doit se rendre au bureau d'assurance-chômage? Je crois que l'une des véritables améliorations de la nouvelle mesure législative c'est qu'il y aura—et c'est d'ailleurs déjà commencé—une meilleure orientation et une meilleure formation des agents responsables de ces cas. La mesure législative contient en effet des dispositions visant à protéger la vie privée des personnes qui portent plainte.

Mon propre ministère, le ministère de la Situation de la femme, a participé aux discussions et a travaillé en étroite collaboration avec le ministre de l'Emploi et de l'Immigration et le ministre du Travail à l'élaboration des lignes directrices. Des programmes de formation sont déjà lancés et, je crois, 83 p. 100 des agents qui s'occuperont de ces cas sont des femmes. On veille à ce que ces agents soient sensibilisés au harcèlement sexuel, sachent dans quels contextes il se produit et connaissent certains des problèmes que peuvent vivre les victimes, pour examiner ces cas de façon très sensible. Je crois que notre initiative a suscité beaucoup d'appui et de coopération.

• (1210)

Il est très clairement dit dans les lignes directrices que le bénéfice du doute doit être accordé au demandeur. Cet aspect de la question est très important et je ne crois pas qu'on l'ait bien fait ressortir jusqu'à maintenant. Dans le cas du harcèlement sexuel, il est évident que nous parlons des victimes. C'est très clair. Les agents de l'assurance-chômage ne sont évidemment pas des juges, mais en cas de renseignements contradictoires, le travailleur a le bénéfice du doute. Je crois que cela devrait rassurer quelque peu les personnes qui craignent de demander des prestations d'assurance-chômage; elles peuvent être certaines qu'on sera sensible à leurs problèmes.

En fait, si, pour une raison quelconque, une demande n'est pas acceptée au premier niveau, elle est alors soumise à un conseil arbitral et comme nous le voyons maintenant dans le projet de loi, il y a plusieurs dispositions bien précises qui prévoient que l'employeur et l'employé n'ont pas à être dans la même pièce. Ils pourront être séparés. Les audiences pourront avoir lieu sans être entourées de toute une publicité et je crois que c'est essentiel pour les victimes. On renforce énormément les dispositions pertinentes, ce qui est tout à fait sensé et

permettra aux intéressés, surtout des femmes, de porter plainte dans ces circonstances.

Les lignes directrices inviteront également les agents de l'assurance-chômage à écouter les demandeurs en adoptant une position neutre et objective et à reconnaître que des situations comme le harcèlement sexuel peuvent conduire les employés à agir de telle ou telle façon, poussés par la panique ou la tension énorme à laquelle ils sont soumis. Il est prévu que dans les cas de harcèlement sexuel, les demandeurs pourront s'adresser à un agent du même sexe. Manifestement, cela les mettra plus à l'aise. L'entrevue en question devrait avoir lieu dans un bureau fermé afin de s'assurer de respecter le caractère privé des renseignements.

Je voudrais à nouveau souligner que les lignes directrices précisent très clairement que les agents d'assurance-chômage ne sont pas là pour déterminer qui a raison ou tort, qui est innocent ou coupable et qu'on doit donner le bénéfice du doute au demandeur. Dans le cas où les renseignements fournis par les deux parties sont contradictoires, on doit se prononcer en faveur du demandeur. Cela permet certes de régler ces problèmes.

Je voudrais ajouter qu'en plus du harcèlement sexuel, il y a d'autres justifications précisées dans la loi qui sont extrêmement importantes. La nécessité de prendre soin d'un enfant était déjà prévue dans l'ancienne loi. Cependant nous avons ajouté «ou d'un proche parent». Nous sommes au courant de la situation où un conjoint ou une personne doit quitter son emploi pour offrir ce type de soins, ce qui est tout à fait justifié.

Il y a, en outre, la question des relations conflictuelles entre un employé et un supérieur dont la cause n'est pas essentiellement imputable à l'employé. Cela répond aux préoccupations soulevées par certains collègues de mon caucus. Cela rassurera également les employés de savoir que dans ces situations aussi, ils peuvent avoir de bonnes raisons de quitter leur poste. On donne toute une liste de justifications dans le projet de loi et on précise également qu'il faut ajouter à cela toute autre circonstance raisonnable prescrite par le gouverneur en conseil. C'est donc tout à fait équitable.

À l'instar d'un grand nombre de mes collègues, je me fais dire par mes électeurs que les gens sont très surpris d'apprendre que, jusqu'à maintenant, une personne pouvait quitter son emploi sans raison particulière tout simplement parce qu'elle voulait le faire et toucher, après une certaine période, des prestations d'assurance-chômage. La plupart des gens trouvent cela tout à fait inacceptable. En principe, personne ne le ferait et idéale-