

*L'ajournement*

Nepean ont elles aussi abordé cette question sans obtenir de réponse satisfaisante de la part des ministres.

Je voudrais vous lire un extrait du rapport annuel de 1992 de la Commission canadienne des droits de la personne. Dans un discours qu'il a prononcé en janvier dernier, Doug Baldwin, vice-président principal de la Compagnie pétrolière impériale Ltée a déclaré que le harcèlement coûtait à sa compagnie près de 8 millions de dollars par an en absentéisme, en roulement du personnel et en perte de productivité. Le taux de roulement était de deux à quatre fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Comme M. Baldwin l'a fait remarquer, cela s'explique en partie du fait qu'il n'existe pas encore de milieu de travail libre de tout harcèlement sexuel.

Nous ne pouvons peut-être pas en évaluer le coût pour le secteur public, encore que je pense souvent que nous devrions le faire. Il n'en demeure pas moins que le gouvernement fédéral, qui est l'employeur le plus important du Canada, doit lui aussi assumer ces coûts. Il y a donc lieu de présumer que ces coûts sont nettement plus élevés.

Au cours des deux dernières années, les ministres ont répondu par lettre et de vive voix, à la Chambre, à cette question en disant que nous avons, en matière de harcèlement, une politique de tolérance zéro. Pourtant, un rapport publié récemment par le ministère de la Défense nationale a révélé que plus de 25 p. 100 des femmes membres des forces armées ont été victimes de harcèlement. La plupart d'entre elles n'ont pas porté plainte parce qu'elles craignaient d'être blâmées, de faire l'objet de représailles et d'être qualifiées de fautrices de troubles, et, de toute façon, elles doutaient que cela donne de bons résultats.

La ministre a apparemment annoncé un nouveau plan qui va remédier à tout cela. Je regrette, mais je n'y crois pas du tout. Le nouveau plan dont parle la ministre est exactement celui que mentionnait la ministre associée de la Défense nationale dans des lettres qu'elle m'a adressées, il y a plus de trois ans, m'expliquant qu'il y avait une politique, qu'il y avait un niveau zéro de tolérance, qu'une formation était donnée à cet égard, qu'on prévoyait de l'aide de toutes sortes pour les victimes et ainsi de suite.

C'est exactement cela le nouveau plan. Il n'a pas fonctionné, il ne fonctionne pas et il ne fonctionnera pas. Il est temps que les ministres assument personnellement une responsabilité—il s'agit dans ce cas de la ministre de la Défense nationale—à l'égard de ce qui se passe dans ce ministère, parce que s'ils ne le font pas, ceux qui font du harcèlement et ceux qui les protègent restent dans les Forces armées. Ils gravissent même les échelons. Le harcèlement se poursuit, tandis que les victimes qui

portent plainte sont accusées d'être des fautrices de troubles et congédiées.

C'est inacceptable. Cela se produit dans tous les ministères. Il faut y mettre un terme, mais pour cela il faut que les ministres assument désormais une responsabilité personnelle et écoutent les femmes qui disent: «Cela se produit, c'est sérieux et cela nous fait du tort.»

[Français]

**M. Marcel R. Tremblay (secrétaire parlementaire du vice-premier ministre et ministre des Finances):** Monsieur le Président, la question posée par l'honorable députée d'Ottawa-Ouest le 8 mars dernier concernait le *pay equity*, c'est-à-dire l'équité en matière d'emploi. Je peux vous dire que la ministre de la Défense nationale s'est engagée entièrement envers les initiatives du gouvernement en matière de parité des salaires.

En tant qu'employeur, les Forces canadiennes appliquent le principe «à travail égal, salaire égal». Le principe d'un salaire égal pour un travail égal fait partie intégrante de la politique des Forces en matière d'emploi.

L'échelle de salaire des militaires ne tient pas compte des différents sexes. Tous les membres des Forces canadiennes sont rémunérés en fonction de leur grade. Du côté des employés civils, les salaires et les modalités d'emploi des fonctionnaires sont négociés entre les syndicats d'employés et le Conseil du Trésor, sur des termes comparables aux emplois similaires du secteur privé.

Le gouvernement du Canada a déjà pris des mesures dans le but de mettre fin à la discrimination salariale. Comme vous le savez, la responsabilité pour ce programme incombe au président du Conseil du Trésor et la Commission canadienne des droits de la personne en assure un contrôle suivi.

Je peux en toute confiance vous assurer que tous les chefs au sein des Forces comme du ministère apportent leur plein appui à la politique de parité salariale. Dans toutes les unités des Forces canadiennes, les chefs ont reçu pour consigne de prêcher par l'exemple en ce qui concerne l'égalité des sexes et de traiter tous les membres de leur équipe sur le même pied.

Tous les membres des Forces canadiennes reçoivent des instructions et des directives qui mettent l'accent sur l'égalité des sexes. En ce qui concerne un cas particulier, soulevé il y a quelque temps par l'honorable députée, la décision initiale du commandant du Centre médical de la Défense nationale de refuser la demande d'installation d'un kiosque d'information sur la parité salariale, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, était peu judicieuse. Cette décision fut révoquée et des directi-