



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du
développement des compétences, du
développement social et de la condition des
personnes handicapées**

HUMA • NUMÉRO 097 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 16 avril 2018

—
Président

M. Bryan May

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le lundi 16 avril 2018

• (1540)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Bonjour à tous.

Conformément à l'ordre de renvoi du lundi 29 janvier 2018, nous examinons le projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget 2017.

Nous allons procéder à l'étude article par article, mais auparavant, je tiens à mentionner que nous avons des invités aujourd'hui. Nous accueillons Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail; et Barbara Moran, directrice générale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail. Elles représentent toutes les deux le ministère de l'Emploi et du Développement social. Nous recevons également Charles Bernard, directeur général, Secteur du portefeuille et affaires gouvernementales au ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux.

Je vous souhaite à tous la bienvenue.

Chers collègues, ces personnes sont ici pour répondre à vos questions d'un point de vue juridique en ce qui concerne certains des amendements, particulièrement si nous souhaitons modifier ces amendements. Il pourrait y avoir des répercussions précises, alors, il serait bon de s'adresser à eux.

Par ailleurs, puisque cela va figurer dans le Hansard, j'aimerais souhaiter un joyeux anniversaire à Mme Dabrusin.

Mme Julie Dabrusin: Je vous remercie.

Le président: Nous n'allons pas chanter, quoique ce serait intéressant de chanter pour voir comment cela serait transcrit dans le Hansard.

Mme Julie Dabrusin: Oui, il y aurait une dissonance.

Le président: Oui, une dissonance.

Nous allons commencer immédiatement. Nous avons un certain nombre d'amendements à examiner. Nous avons aujourd'hui et mercredi pour le faire, car c'est ce qui a été prévu à l'horaire, et j'espère que nous pourrons le faire rapidement, mais que nous aurons aussi de bonnes discussions sur les motions dont nous sommes saisies.

On a souvent affirmé que l'important en ce qui concerne ce projet de loi, c'est d'en faire une bonne mesure législative. Un certain nombre des amendements qui sont proposés nous permettront à mon avis de renforcer et d'améliorer le projet de loi.

J'aimerais aussi vous rappeler que nous n'avons pas à lire les amendements au fur et à mesure qu'ils seront présentés.

Nous allons commencer par l'amendement NDP-1. Y a-t-il des commentaires au sujet de cet amendement?

• (1545)

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach (Salaberry—Suroît, NPD): Merci, monsieur le président.

Bonjour à tous. Je remplace Mme Trudel in extremis, donc j'implore votre indulgence.

Nous présentons cet amendement au nom du Comité des jeunes de Teamsters Canada. Des représentants de cet organisme ont comparu devant le Comité pour demander que la notion de santé mentale soit incluse dans les définitions qui apparaissent dans le Code canadien du travail. Ainsi, les règles existantes reconnaîtraient la santé mentale. De plus, l'ajout de ces trois mots importants, soit « santé physique ou mentale », renforcerait la prévention des maladies mentales dans les milieux de travail.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie.

Monsieur Warawa.

M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

J'aimerais d'abord offrir mes vœux à Mme Dabrusin à l'occasion de son 23^e anniversaire.

Les députés conservateurs appuient l'amendement NDP-1.

(L'amendement est rejeté. [Voir le *procès-verbal*.])

Le président: Nous allons maintenant passer à l'amendement NDP-2, qui porte sur le nouvel article 0.1.

Madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Merci, monsieur le président.

Cette fois-ci, c'est un regroupement d'organismes qui appuie cet amendement: le Congrès du travail du Canada, la Confédération des syndicats nationaux et plusieurs autres.

Nous voulons intégrer dans le projet de loi une définition plus générale et plus inclusive, pour ne pas exclure à l'avenir, sur le plan juridique, d'autres types de violence ou de harcèlement, par exemple la cyberintimidation. Nous voulons que la définition de harcèlement ne soit pas limitative.

De nombreux témoins nous ont fait part de leurs inquiétudes lorsqu'ils ont comparu devant le Comité. Ils sont inquiets de la possibilité que des cas de harcèlement ne soient pas inclus dans un projet de loi visant à contrer le harcèlement et la violence. C'est pour cela que nous voulons que la définition soit la plus large possible.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie.

Avant que nous poursuivions le débat et que nous votions sur cet amendement, j'aimerais signaler que, si nous l'adoptons, les amendements PV-1 et CPC-1 ne pourront pas être proposés, car ils seraient redondants.

Allez-y, monsieur Warawa.

M. Mark Warawa: Monsieur le président, comme vous l'avez signalé, nous avons trois possibilités ou trois options en ce qui a trait à la définition, et le Comité voudra peut-être modifier l'une d'elles. Avant de passer au vote et de procéder à une discussion approfondie sur cette question, conviendrait-il de demander à Mme Falk de s'exprimer au sujet de sa proposition et d'expliquer pourquoi elle estime qu'elle serait plus appropriée?

Le président: Nous pourrions regrouper ces amendements, si vous le souhaitez. Il y en a quatre sur cette question.

M. Mark Warawa: Nous pourrions discuter des quatre en même temps, et ensuite, nous pourrions en venir à un consensus.

Le président: Nous allons devoir voter sur ces amendements séparément, mais nous pourrions les regrouper aux fins de la discussion.

Je crois comprendre, madame Falk, que vous souhaitez expliquer votre amendement.

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Oui.

En ce qui concerne cet amendement sur la définition de harcèlement et de violence, nous avons demandé aux aimables représentants du ministère qui ont comparu devant nous quel était le meilleur type de définition, et ce que cette définition devrait comporter. Nous nous sommes adressés aux responsables des dispositions sur la santé et la sécurité au travail du Code canadien du travail. C'est ce que nous avons fait, et nous avons travaillé avec des conseillers juridiques, pour aboutir à une définition ni trop large ni trop restreinte.

●(1550)

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires au sujet des amendements proposés pour cet article?

Allez-y, madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: En fait, il s'agirait simplement d'ajouter les mots « geste ou contact » ainsi que « isolés ou répétés » à la définition proposée par les libéraux. C'est ce qui nous a été suggéré par plusieurs regroupements de travailleurs. Il faudrait aussi ajouter les mots « y compris l'intimidation, le chantage ou la coercition », pour que la définition de harcèlement soit la plus large possible.

[Traduction]

Le président: Lorsque nous arriverons au vote, vous devrez proposer cela d'une façon plus officielle — sous la forme d'un sous-amendement — mais nous pourrions certes en discuter à ce moment-là.

Allez-y, madame Fortier.

[Français]

Mme Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.): Notre définition permet de couvrir tout le continuum des comportements inacceptables, sans qu'il soit nécessaire de mentionner des actions précises. Nous avons fait cet exercice après avoir écouté tous les témoignages. Nous avons travaillé avec le ministère pour nous assurer que la définition correspond au but visé par le projet de loi.

[Traduction]

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires?

Comme il n'y en a pas, nous allons d'abord voter sur l'amendement NDP-2.

(L'amendement est rejeté. [Voir le Procès-verbal])

Le président: Qui est en faveur de l'amendement PV-1?

(L'amendement est rejeté. [Voir le Procès-verbal])

Le président: Passons maintenant au vote sur l'amendement CPC-1.

(L'amendement est rejeté. [Voir le Procès-verbal])

Le président: Nous allons maintenant étudier l'amendement LIB-1.

Madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: J'aimerais proposer deux sous-amendements pour compléter la définition de « harcèlement et violence » proposée par les libéraux. Après « Tout acte, comportement ou propos », j'ajouterais « geste ou contact, isolé ou répété ». Je voudrais que cela soit ajouté après la virgule qui suit les mots « ou propos ».

Il s'agit d'un sous-amendement favorable.

●(1555)

Mme Mona Fortier: Vous voudriez que cela soit ajouté après le mot « propos »?

Mme Anne Minh-Thu Quach: Oui, parce que cela fait référence aux types de propos, gestes ou contacts qui seraient isolés ou répétés.

Mme Mona Fortier: Permettez-moi de demander aux gens qui connaissent un peu plus ce langage si cela pourrait être acceptable dans la définition.

[Traduction]

Mme Barbara Moran (directrice générale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): Je dois vérifier avec notre conseiller juridique pour savoir quel serait l'effet. Puis-je prendre deux minutes maintenant pour le consulter?

Le président: Oui, allez-y.

Je crois que M. Blaney a une question.

[Français]

L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC): J'aimerais faire un commentaire, monsieur le président.

Je trouve que la proposition est intéressante, parce qu'elle respecte l'esprit de la définition qui vient d'être adoptée, mais elle est un peu plus précise. En fait, ce que j'aime de la proposition de ma collègue néo-démocrate, c'est qu'elle ajoute la notion de geste isolé.

Selon des témoignages que nous avons entendus, un parlementaire peut faire son travail à son bureau de circonscription ou sur la Colline, mais il peut aussi le faire partout où il se trouve alors qu'il est en fonction. Je crois que cette précision pourrait être utile sur le plan de l'interprétation de la définition de harcèlement. Par exemple, il s'agirait de stipuler clairement que lorsque nous sommes dans l'exercice de nos fonctions, peu importe où nous nous trouvons, que ce soit sur la Colline, dans notre bureau de circonscription ou dans un autre endroit où nous intervenons, les comportements et les gestes que nous pouvons poser, qu'ils soient isolés ou répétés, peuvent constituer du harcèlement.

Je pense qu'il s'agit d'un ajout constructif au projet de loi.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie.

[Français]

Mme Mona Fortier: J'aimerais préciser que nous avons eu le privilège de soumettre autant aux avocats qu'aux syndicats cette idée de définition qui a été proposée, et on semble l'accepter. Nous verrons s'il est possible de l'ajouter, mais je voulais simplement souligner que les syndicats et les avocats avaient aimé cette définition.

[Traduction]

Le président: Madame Moran.

Mme Barbara Moran: Il y a deux éléments. Premièrement, la définition proposée vise à inclure tout acte, comportement ou propos interdits. Cela implique l'attribution d'un pouvoir de réglementation, de sorte qu'il soit possible de définir plus précisément ce qu'on entend par acte, comportement ou propos. Si, à ce stade, vous souhaitez ajouter les mots « isolés » ou « répétés », il serait possible de le faire grâce au pouvoir de réglementation.

Rien ne vous empêche de faire cet ajout dans le projet de loi, mais nous vous conseillons de maintenir la définition aussi large que possible et d'avoir recours au pouvoir de réglementation, à un moment donné, pour ajouter des précisions afin que la définition soit plus complète, si vous le souhaitez et que le besoin se fait sentir.

Le président: Je vous remercie. J'aimerais simplement m'assurer que tous les membres du Comité ont reçu la lettre de la ministre qui porte sur les intentions en ce qui concerne le règlement. Je l'ai trouvée très détaillée, et son contenu était beaucoup plus complet que ce à quoi je m'attendais, ce qui est une bonne chose. Je serais donc d'accord avec vous.

Mark.

M. Mark Warawa: Je vous remercie, monsieur le président. J'ai trouvé la lettre de la ministre inappropriée puisqu'elle y remercie le Comité pour son bon travail, alors que ce travail n'est même pas terminé. J'aurais aimé recevoir une lettre — comme tous les autres membres du Comité je pense — une fois le travail accompli.

En outre, je tiens vraiment à ce qu'on respecte l'indépendance du Comité. J'estime que la ministre a agi prématurément et qu'on pourrait même considérer qu'elle oriente les travaux du Comité.

Les témoins nous ont parlé de l'importance de la définition, car elle détermine l'efficacité de la loi. Nous avons entendu des témoins qui sont des spécialistes des questions de harcèlement. Ils nous ont dit, si je ne m'abuse, que 50 % des personnes reconnues coupables de harcèlement ne s'étaient pas rendu compte qu'il s'agissait de harcèlement, que leurs gestes pouvaient être qualifiés de harcèlement. Il s'agit de 50 %, mais que ce soit 50 %, 51 % ou 49 %, il reste

qu'il s'agit d'un nombre considérable de personnes, alors, nous devons définir ce terme.

Nous avons également entendu différents témoins nous répéter l'importance de cette définition. Je crois que l'amendement proposé par le NPD est raisonnable. Il fournit une définition de base du harcèlement. Ensuite, nous pouvons préciser cette définition dans le règlement, mais la définition de base doit être claire.

Je suis heureux que le gouvernement ait présenté un amendement à la définition du harcèlement, mais je le répète, cette définition doit être claire. Je crois que l'amendement que nous allons examiner maintenant offre une définition claire.

Si nous fournissons une définition vague, nous ne répondons pas à ce qu'ont demandé les témoins. Nous ne faisons que fournir une définition. Si le Comité affirme qu'on lui a demandé de fournir une définition, et que, par conséquent, il en donne une, mais qu'elle est générale et qu'elle ne répond pas à ce qu'on a demandé tellement elle est considérée vague... Le gouvernement a clairement affirmé dès le départ qu'il souhaite l'adoption de ce projet de loi. Cette mesure législative constitue le fondement, mais les définitions vont figurer dans le règlement. Je crains que, si nous adoptons une définition vague — et c'est ce que souhaite le gouvernement — nous ne respectons pas ce qu'on nous a demandé. Offrir une définition plus claire, ce que vise l'amendement du NPD, est très important étant donné que ce projet de loi constitue le fondement. J'appuie donc l'amendement.

• (1600)

Le président: Je vous remercie.

Monsieur Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Merci, monsieur le président.

Je voudrais ajouter ma voix à celle de mon collègue M. Mark Warawa.

Il faut se rappeler que le projet de loi que nous étudions et que nous sommes en train d'adopter vise les employés de compétence fédérale, et cela touche aussi, comme je l'ai exprimé précédemment, le harcèlement en milieu politique dans le contexte parlementaire.

À cet égard, nous nous souvenons très bien avoir entendu des témoignages de parlementaires à propos de situations qui n'avaient pas du tout rapport avec leur travail, soit des situations qui s'étaient déroulées de façon isolée, en dehors du contexte normal de travail des parlementaires. Ces situations n'avaient pas eu lieu à la Chambre des communes ni dans des bureaux de circonscription, pourtant les comportements et les gestes posés semblaient correspondre exactement à la définition de harcèlement.

Dans notre devoir de législateur, il est important que nous indiquions clairement qu'un député est assujéti à la loi en matière de harcèlement et qu'il doit la respecter dans tout lieu où il se trouve. Nous voulons une tolérance zéro en ce qui a trait au harcèlement.

La bonification apportée par les néo-démocrates va dans ce sens. Il est question d'actes, de propos ou de comportements, mais ce qui est intéressant dans l'ajout proposé, sur le plan des fondations, c'est qu'il est question de gestes isolés. Il y a donc une connotation liée au territoire qui autrement ne se trouve pas dans la définition. C'est donc un ajout constructif. Cela signifie que même si un député se trouve dans un petit coin noir et qu'il fait quelque chose qui va contre l'esprit de la loi, il est fautif et il devra en subir les conséquences.

Dans ce sens, je pense que c'est un très bon ajout de la part de ma collègue néo-démocrate, et j'ai l'intention de l'appuyer. En tant que législateur, c'est notre rôle de donner des directives claires aux représentants qui feront appliquer la loi que nous sommes en train d'adopter.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie.

Madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Merci, monsieur le président.

Merci aux fonctionnaires qui sont ici aujourd'hui.

J'aimerais juste comprendre pourquoi ce serait mieux d'inclure cela dans un règlement plutôt que dans la définition, surtout la partie où l'on parle d'un geste isolé ou répété. Effectivement, il peut aussi s'agir d'un événement qui se présente une seule fois plutôt qu'à plusieurs reprises. Il faut tenir compte aussi de la gravité de l'incident.

Ce qui était défendu par ceux qui sont venus témoigner ici, c'est qu'il se peut qu'un incident ne survienne qu'une seule fois. Qu'il s'agisse d'un événement à répétition ou d'un incident isolé, il faut tenir compte de la gravité de l'acte. Il semblait très important pour les témoins que nous avons entendus de retrouver cela dans la définition, et c'est la raison pour laquelle je défends ce point.

J'aimerais entendre vos commentaires à ce sujet. J'aimerais comprendre un peu mieux pourquoi ce serait préférable d'inclure cela dans un règlement plutôt que dans la définition.

• (1605)

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Je crois qu'en ajoutant davantage de détails dans la définition, on la rend... par exemple, on peut se demander si on a oublié quelque chose. J'ai suggéré d'inclure ces ajouts dans le règlement, car, premièrement, il existe un pouvoir de réglementation, ce qui permet de le faire. Si on souhaite préciser la définition, ce pouvoir offre la possibilité de consulter des personnes à ce sujet.

Il est possible qu'on souhaite définir davantage les différents comportements, et si c'est ce que désire le Comité, cela ne pose aucun problème en ce qui concerne le projet de loi.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Merci.

[Traduction]

Le président: Madame Dabrusin.

Mme Julie Dabrusin: Je voulais intervenir parce qu'on semble dire que si nous n'ajoutons pas ces mots, il n'y aura pas de définition du harcèlement, alors qu'il y en a une, et je suis d'accord avec Mme Moran, à savoir qu'il y a un risque lorsqu'on est trop précis, c'est-à-dire que la liste paraît exhaustive. C'est une préoccupation. Les termes « acte » et « comportement » pourraient facilement englober les gestes et les contacts. Quel niveau de détails voulons-nous dans la loi? Je comprends également que ce n'est pas très grave d'ajouter ces mots, mais, à mon avis, il serait plus logique de les ajouter dans le règlement.

Le président: Qui est en faveur du sous-amendement?

(Le sous-amendement est rejeté.)

Le président: Qui est en faveur de l'amendement LIB-1?

(L'amendement est rejeté. [Voir le Procès-verbal])

Le président: Madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Est-ce que je peux voter avec dissidence sans m'opposer à l'amendement?

[Traduction]

Le président: Avec dissidence? Oui, bien sûr.

(Article 1)

Le président: Y a-t-il des commentaires au sujet de l'amendement NDP-3?

Madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Cet amendement vient de la vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux qui travaille à prévenir les accidents et les maladies en milieu de travail. Elle veut que nous intégrions le terme « blessures ». En fait, ce terme est déjà intégré, mais elle voudrait qu'il soit question d'« incidents », parce que les mots « incidents » et « accidents » ont des implications très différentes, et si on parle seulement d'« accidents », la victime risque de ne pas se sentir protégée.

Comme le rappelle l'Office québécois de la langue française, ces deux termes ne sont pas substituables ou interchangeables. Un « accident » entraîne des dommages matériels et corporels, tandis que le terme « incident » renvoie à un événement peu important en soi, mais susceptible d'entraîner de graves conséquences.

Étant donné que le terme « incident » figure déjà 14 fois dans le projet de loi C-65, nous avons pensé qu'il serait intéressant qu'il apparaisse ici aussi.

• (1610)

[Traduction]

Le président: Monsieur Ruimy.

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): Je trouve ça un peu confus, car c'est pratiquement comme si on disait que le harcèlement pourrait être considéré comme un accident. Si on dit « prévenir les accidents », et que c'est lié au harcèlement, je ne peux pas appuyer cela. On laisse entendre un trop grand nombre de choses.

Le président: Monsieur Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Je sais qu'il peut y avoir des accidents, mais j'aime l'idée qu'on précise qu'il peut aussi s'agir d'incidents. Comme on le disait tantôt, la nature du harcèlement est vraiment liée à des gestes répétés ou isolés qui, en soi, ne constituent pas nécessairement une attaque physique, mais qui peuvent entraîner des conséquences. C'est donc une clarification qui me semble valable.

[Traduction]

Le président: Monsieur Ruimy.

M. Dan Ruimy: Pour répondre à cela, je dirais qu'il existe déjà des codes qui traitent des accidents. Je ne crois pas que vous voulez dire « Je vous ai frappé accidentellement ou je vous ai touché accidentellement. »

Je ne pense pas que c'est ce à quoi vous faites référence. Vous parlez de la santé et de la sécurité au travail et vous faites un lien. Pourquoi inclure les accidents dans le code sur le harcèlement?

Le président: Madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Selon ce que j'ai compris des arguments de la vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux, il pourrait y avoir un vide juridique en ce qui concerne les définitions, et cela pourrait nuire aux victimes. Il faudrait donc faire la distinction entre les deux termes et intégrer le terme « incident » dans l'objet de la loi. Cela aiderait les victimes.

[Traduction]

Le président: Monsieur Warawa.

M. Mark Warawa: J'ai une question pour Mme Moran au sujet de...

Dans le langage juridique, certains mots n'ont pas la même signification que dans le langage courant. S'il y a des préoccupations quant à l'utilisation du mot « accident » dans le langage juridique, dans le jargon juridique, est-ce que cela susciterait des inquiétudes comme celles soulevées par M. Ruimy? Y a-t-il un avantage à retirer ce mot ou devrions-nous le conserver?

Je vous remercie pour votre avis à ce sujet.

Mme Barbara Moran: Il s'agit de la partie II, qui porte notamment sur la santé et la sécurité au travail, alors, le mot « accident » est tout à fait approprié.

S'il est question d'ajouter « harcèlement ou violence », pourquoi se limiter à cet ajout et ne pas inclure d'autres accidents ou incidents, quels qu'ils soient, qui sont liés à la santé et la sécurité au travail?

C'est la mise en garde que je ferais à propos de l'ajout des mots « harcèlement ou violence », car cette partie du projet de loi porte sur bien d'autres éléments que le harcèlement ou la violence.

Le président: Monsieur Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: J'aimerais répondre au commentaire de M. Ruimy. En fait, le mot « accidents » est déjà dans la loi. On propose d'ajouter à cela les termes « incidents de harcèlement ».

Notre objectif est que le projet de loi soit le plus clair possible. Les incidents de harcèlement constituent le cœur de ce projet de loi que nous étudions. Je reviens à l'exemple d'un député qui ne se trouve ni à la Chambre ni dans son bureau, mais qui, à la fin d'une soirée, a un comportement inapproprié avec un membre de son personnel. Cela constitue un incident, et non pas un accident. C'est un incident qui peut avoir des conséquences et être considéré comme du harcèlement.

Il s'agit vraiment d'un article fondamental du projet de loi. Il y a plusieurs amendements, mais selon nous, si nous voulons une loi avec plus de mordant, il faut nous assurer de définir clairement les termes, pour qu'il n'y ait pas d'entourloupettes qui permettraient à des élus de dire, par exemple, que cela ne s'applique pas puisqu'ils n'étaient ni à leur bureau ni à la Chambre des communes. Nous ne voulons vraiment pas qu'il y ait de vide juridique, comme le disait tout à l'heure Mme Quach. Je ne suis pas un spécialiste du harcèlement, mais je peux vous dire que c'est ce que nous entendons.

Il est d'autant plus important d'inclure ce terme d'entrée de jeu. En fait, je pense que les mots « incidents de harcèlement » sont encore plus importants que le mot « accidents ». C'est ce qui est au cœur du projet de loi. Il s'agit de mettre fin aux incidents de harcèlement.

•(1615)

[Traduction]

Le président: D'accord.

Madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Merci, monsieur le président.

J'aimerais que les fonctionnaires nous donnent des explications sur certains éléments qu'on retrouve dans les notes que nous avons reçues. Le fait d'ajouter le terme « incidents » pourrait avoir des répercussions sur les modalités d'enquête lors d'incidents de harcèlement.

Est-ce qu'il y a une différence dans les modalités d'enquête selon qu'il s'agit d'accidents ou d'incidents? En fait, c'est ce qu'on semblait comprendre de l'amendement qui a été demandé par la vice-présidente de la CSN.

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Si je comprends bien, vous parlez de remplacer le mot « accidents » par « incidents »?

Mme Anne Minh-Thu Quach: Non, je parle seulement de l'ajouter.

Mme Barbara Moran: Vous voulez seulement ajouter le mot « incidents »? Je crois que je dois, encore une fois, consulter le conseiller juridique. À mon avis, le mot « incidents » ne figure nulle part ailleurs dans le code, alors il faudrait examiner cela très attentivement pour déterminer si nous ajoutons un tout nouveau terme qui n'est pas défini dans le code.

Le président: Julie.

Mme Julie Dabrusin: Je suis un peu préoccupée par le fait qu'on souhaite ajouter de nouveaux termes à ce stade-ci, car il est question de la terminologie employée dans une loi qui existe déjà et d'amendements à cette loi. C'est un élément que nous devrions garder en tête.

Par ailleurs, je ne vois pas vraiment dans quelle mesure le terme — si je lis bien l'amendement NDP-3 — est lié au fait que nous soyons dans notre lieu de travail physique, comme nos bureaux, ou que nous soyons à l'extérieur de nos lieux de travail, ceux qui sont reconnus comme tels. À mon avis, le mot « accidents » ne change rien à cela.

J'aimerais que nous nous concentrons sur le libellé; l'ajout de termes me préoccupe.

M. Mark Warawa: À l'article 122.1, il est écrit actuellement « La présente partie a pour objet de prévenir les accidents », etc., et l'amendement proposé vise à ajouter « incidents de harcèlement ou de violence » et on poursuivra avec « les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liées à... »

Je tiens à préciser, pour que ce soit clair, qu'il est question d'ajouter au libellé actuel les mots « incidents de harcèlement ou de violence ».

Quelle est la nature du projet de loi C-65?

Mme Julie Dabrusin: Le mot « incidents » ne figure pas dans cet amendement. J'essaie seulement de clarifier cela.

M. Mark Warawa: Dans l'amendement, il est écrit « incidents de harcèlement ou de violence ».

Mme Julie Dabrusin: C'est dans l'amendement?

M. Mark Warawa: C'est à la page 6 de la liste des amendements.

Mme Julie Dabrusin: D'accord, je suis désolée. Je ne regarde pas le bon amendement, car je ne vois que le mot « accidents ».

M. Mark Warawa: Le mot « accidents » figure dans la loi actuelle. Ce qu'on propose, c'est d'ajouter « incidents de harcèlement ou de violence ». C'est ce sur quoi porte le projet de loi C-65. Appuyons-nous le projet de loi C-65, oui ou non?

Mme Julie Dabrusin: Je me concentre uniquement sur le mot « incidents » parce que je veux que ce soit clair. Je le répète, lorsque je lis l'amendement NDP-3, je ne vois pas le mot « incidents ».

Ah, il y a une nouvelle version.

Le président: On a présenté une nouvelle version vendredi, alors vous avez l'ancienne version.

Mme Julie Dabrusin: Je regarde l'ancienne version, je suis désolée.

Le président: Allez-y, madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Je voudrais ajouter que même les libéraux, dans l'amendement LIB-2, utilisent le terme « incidents ». Cet amendement vise à modifier par substitution le projet de loi C-65, à la page 2, pour qu'on y lise « tous les incidents de harcèlement ».

Dans le projet de loi C-65, le mot « incident » est déjà utilisé à 14 reprises. Je ne comprends pas comment cela pourrait créer un précédent, étant donné que c'est déjà utilisé.

Notre amendement ne vise qu'à ajouter le terme « incident » dans l'objet de la loi, et non pas à remplacer un autre terme. Je ne vois pas en quoi cela peut créer un grave précédent ou rendre le projet de loi si complexe.

• (1620)

[Traduction]

Le président: La parole est maintenant à M. Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Si on ne souhaite pas modifier la loi existante en y ajoutant un terme, aussi bien ne pas siéger. Si tout allait bien dans le meilleur des mondes, nous ne serions pas ici et nous n'aurions pas entendu des témoins, autant des employés de la Chambre des communes que des employés de parlementaires et des employés de sociétés d'État, qui ont vécu des incidents de harcèlement, isolés ou répétés. En ce sens, je suis d'accord avec mon collègue M. Warawa: si on n'est pas capable d'appeler un chat un chat et que le but du projet de loi C-65 n'est pas de mettre fin aux incidents de harcèlement, mieux vaut fermer les livres et laisser la situation telle qu'elle est.

Ce projet de loi est important pour le gouvernement et pour tous les partis de l'opposition. Notre travail consiste à bonifier la loi. Le fait d'ajouter les termes « incidents de harcèlement », dans ce cas particulier, nous apparaît tout à fait conforme au but de ce projet de loi, qui vise à mettre fin au harcèlement en milieu de travail, qu'il s'agisse des institutions de compétence fédérale ou, plus précisément, des parlementaires.

En ce sens, la proposition des néo-démocrates est constructive, et je trouverais dommage que le gouvernement choisisse de ne pas

l'ajouter, sous prétexte que ce n'est pas dans la loi. Justement, si nous sommes là pour mettre une nouvelle loi en vigueur, c'est parce qu'il y a des problèmes et que les outils dont dispose le gouvernement présentement ne sont pas suffisants pour mettre fin au harcèlement. Comme vous le disiez si bien, nous avons reçu une lettre de trois pages de la part de la ministre dans laquelle elle nous dit de faire tout ce que nous pouvons pour mettre fin au harcèlement. Or voici l'exemple concret d'une situation où nous pouvons agir.

Je pense que, face au gouvernement, l'opposition démontre une approche constructive en faisant valoir l'importance d'inclure les incidents de harcèlement dans le projet de loi C-65. Ce n'est pas nous qui le proposons, ce sont les néo-démocrates, mais cela correspond exactement à l'esprit de la lettre que nous a envoyée la ministre aussi bien qu'à l'esprit du projet de loi. Dans ce contexte, cette proposition me semble tout à fait valide et, bien sûr, j'ai l'intention de l'appuyer.

Par contre, il est clair que si l'opposition appuie des définitions, mais qu'elles sont défaites chaque fois par le gouvernement, ce sera un processus à sens unique. J'oserais dire que cela pourrait donner un résultat édulcoré. Or je ne pense pas que ce soit la volonté du Comité. Ce n'est pas non plus ce que la ministre nous a demandé de faire.

Merci.

[Traduction]

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires?

Mme Julie Dabrusin: Je n'ai pas celui-là non plus.

Mme Mona Fortier: C'est peut-être à cause de la traduction.

Mme Julie Dabrusin: Donnez-moi un instant.

[Français]

Mme Mona Fortier: La définition des mots « incident » et « accident » n'est pas la même en anglais et en français.

Mme Anne Minh-Thu Quach: C'est pourquoi je veux l'ajouter.

Mme Mona Fortier: Mais il est là, en français.

[Traduction]

Ici, c'est « accidents »; et là, c'est « incidents ».

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Je ne le vois pas en français, à l'article 122.1.

Mme Anne Minh-Thu Quach: Il n'est pas là du tout.

[Traduction]

Mme Julie Dabrusin: Pouvons-nous faire une courte pause simplement pour...

Le président: Certainement. Nous allons faire une très brève pause simplement pour nous assurer que nous avons les dernières versions.

• (1620)

(Pause)

• (1625)

Le président: Allez-y, madame Dabrusin.

Mme Julie Dabrusin: Pouvons-nous avoir des précisions de la part du ministère au sujet d'un élément? Je m'attarde aux mots « de harcèlement ou de violence » qui figurent dans l'amendement proposé. Si nous ajoutons ces termes de l'amendement proposé, qui font précisément référence au harcèlement ou à la violence, est-ce que cela causerait un problème en ce qui concerne l'efficacité de la loi dans son ensemble? Je me préoccupe toujours du fait que ces dispositions font partie de l'ensemble d'une loi.

Mme Barbara Moran: Bien sûr. Étant donné le changement qui a été apporté à la définition, si cet amendement est adopté, on ne pourrait pas écrire « de harcèlement ou de violence »; il faudrait plutôt écrire « de harcèlement et de violence ». Voilà une première chose.

En ce qui concerne les versions anglaise et française, habituellement, lorsque nous utilisons le mot « incidents » en français, nous employons le mot « occurrences » en anglais, alors je dirais qu'il faudrait écrire dans la version anglaise « occurrences ».

En outre, je reviendrais sur le point que j'ai fait valoir tout à l'heure. Cet amendement s'applique à la partie II, qui ne porte pas uniquement sur le harcèlement et la violence. À mon avis, cet ajout dans le projet de loi C-65 aux blessures physiques ou psychologiques visait à tenir compte des répercussions de ces gestes, et c'est pourquoi cela a été ajouté, surtout pour les blessures psychologiques, c'est-à-dire pour tenir compte des répercussions du harcèlement et de la violence. Je le signale pour que vous preniez cela en considération.

Mme Julie Dabrusin: Soyons clairs alors. Il est donc question des répercussions, et non de la cause, dans cet article de la loi. Tout est axé sur les répercussions et non sur la cause. Il y a bien d'autres causes qui pourraient faire partie de la partie II, n'est-ce pas?

Mme Barbara Moran: C'est exact.

Le président: La parole est maintenant à M. Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Monsieur le président, selon ce que j'ai compris des explications de Mme Moran, l'article du Code canadien du travail renvoie bien sûr à des éléments beaucoup plus larges, mais c'est dans le contexte où la personne subit une blessure psychologique ou physique.

Ce qui est intéressant dans le projet de loi sur le harcèlement que nous étudions présentement, ce ne sont pas nécessairement les conséquences d'un comportement répréhensible, mais le comportement en soi. Il peut arriver qu'on ne juge pas une situation de harcèlement sexuel d'après les conséquences sur la personne. Ce qu'on veut, c'est empêcher ce comportement. C'est une raison de plus d'inclure les termes « incidents de harcèlement » dans la définition, comme ma collègue néo-démocrate l'a proposé.

Comprenez-vous, madame Dabrusin? Vous avez fait valoir un bon argument. Le Code canadien du travail vise à déterminer si la personne a été blessée. Ici, cependant, on ne veut pas savoir si le comportement de harcèlement a blessé la personne; un incident de harcèlement est inadmissible, et c'est ce à quoi on veut s'attaquer. C'est pour cette raison que cela constitue effectivement une innovation ou un nouvel élément dans le Code canadien du travail. C'est justement le rôle du législateur de tenir compte de cette réalité.

Notre but est vraiment de nous attaquer au harcèlement, et pas nécessairement aux conséquences qu'il pourrait entraîner. La loi tient déjà compte des conséquences du harcèlement. Si une personne subit des blessures psychologiques ou que des maladies surviennent chez elle à cause d'un comportement de harcèlement, on en tient compte; cela dit, on traite du symptôme. Ici, nous voulons nous attaquer à la source, soit à l'incident de harcèlement.

• (1630)

[Traduction]

Le président: Allez-y, madame Minh-Thu Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Merci, monsieur le président.

Personnellement, je trouve complètement absurde que, alors que nous sommes en train de parler du projet de loi C-65 qui traite de harcèlement et de violence, nous ne puissions même pas faire figurer les mots « harcèlement » et « violence » dans l'article que nous sommes en train de débattre.

C'est la revendication de la vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux. Selon elle, il faut ajouter les incidents de harcèlement ou de violence, sinon on ne parle que d'accidents et de blessures. Si on veut faire référence au harcèlement et à la violence liée au harcèlement, il faut inclure ces termes, et c'est à cet endroit qu'elle suggérerait de les inclure.

Le président: Monsieur Blaney, vous avez la parole.

L'hon. Steven Blaney: Monsieur le président, je suis tout à fait d'accord avec mon collègue M. Mark Warawa lorsqu'il dit que notre travail, en tant que parlementaires, est indépendant. Je suis étonné que nous ayons reçu une lettre de la ministre Hajdu pendant nos travaux. Or je dois dire que la lettre en question fait référence à des piliers de la loi. Il y a trois piliers: la prévention, l'intervention et le soutien.

Le nouveau cadre est axé sur le premier pilier, soit la prévention. Dans ladite lettre, on peut lire que « le gouvernement du Canada estime que la prévention est la façon de faire qui se révélera la plus efficace ». Pour quoi cela sera-t-il efficace? C'est « pour éviter le nombre d'incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail ». N'est-ce pas exactement ce que nous sommes en train de faire?

Il y a peut-être d'autres amendements par-dessus lesquels nous pourrions passer, mais celui-là me semble fondamental. Si nous voulons miser sur la prévention, comme c'est l'intention du gouvernement, et réduire à la source les problèmes de harcèlement, nous devons nous attaquer au comportement, et le comportement se manifeste par des incidents, qu'ils soient isolés ou répétés.

Il s'agit d'un amendement extrêmement important qui envoie clairement le message selon lequel ce projet de loi est sérieux. Les employeurs et les parlementaires doivent se le tenir pour dit, parce que nous avons maintenant une loi sur le harcèlement.

[Traduction]

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires?

Qui est en faveur de l'amendement NDP-3?

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Je demande un vote par appel nominal.

[Traduction]

Le président: Nous allons procéder à un vote par appel nominal.

Qui est en faveur de l'amendement NDP-3?

M. Mark Warawa: On a recommandé de remplacer « ou » par « et ». Mme Moran a recommandé que, dans l'amendement, on écrive « incidents de harcèlement et de violence », au lieu de « incidents de harcèlement ou de violence ». Ce changement a été accepté en tant qu'amendement amical. Est-ce là-dessus que nous votons?

Le président: Non, le vote porte sur l'amendement. Si c'est ce que vous voulez proposer, nous pourrions sous-amender l'amendement. Nous pourrions aisément le faire.

M. Mark Warawa: Est-il accepté en tant qu'amendement amical? On lit maintenant « et » à la place de « ou ».

M. Olivier Champagne (greffier à la procédure, Direction des journaux, à titre personnel): Nous devons nous prononcer sur votre sous-amendement.

Le président: Oui.

M. Mark Warawa: Monsieur le président, avant de mettre aux voix l'amendement, je propose un sous-amendement pour remplacer « ou » par « et ».

Le président: Est-ce que tout le monde comprend où nous en sommes?

Un sous-amendement est proposé pour substituer le mot « et » au mot « ou ».

Allez-y, Julie.

• (1635)

Mme Julie Dabrusin: Je pense que, comme nous nous engageons dans cette voie, nous devons songer à un autre sous-amendement, qui sera peut-être tout simplement compris. Je crois que Mme Moran a mentionné que, dans la version anglaise, le mot devrait être « occurrences », pas « incidents ».

M. Mark Warawa: Je suis heureux de l'entendre. Cela faisait partie de mon sous-amendement.

Mme Julie Dabrusin: Vous avez dit « et ».

Le président: Voulons-nous inclure les deux modifications dans le sous-amendement?

L'hon. Steven Blaney: Quel est le sous-amendement?

Le président: Nous allons bientôt le lire, une fois que je saurai à quoi m'en tenir.

Il se lirait comme suit: « The purpose of this Part is to prevent accidents, occurrences of harassment and violence ». C'est le nouveau libellé du sous-amendement proposé pour modifier la version anglaise de l'amendement NDP-3.

Nous devons d'abord mettre aux voix le sous-amendement. Je vois qu'on hoche la tête en signe de désaccord. Avez-vous des préoccupations, madame Moran?

Mme Barbara Moran: Vous devez ajouter une virgule.

Le président: Merci. À quel endroit?

L'hon. Steven Blaney: Prenez cela comme un amendement amical.

Mme Barbara Moran: Merci. Il faut une virgule après « accidents ».

Le président: Ce serait donc... Il y en a une ici.

Mme Barbara Moran: Oui, je n'ai tout simplement pas entendu la virgule, et je voulais donc m'assurer qu'il y en a une. C'est donc « accidents, occurrences of harassment and violence ».

Le président: Oui.

Mme Barbara Moran: Merci. Je suis désolée.

Le président: Je vous en prie. Je vous prie de m'excuser.

Bien.

M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.): Peut-on obtenir des éclaircissements de la part de l'analyste pour savoir sur quoi nous nous prononçons?

Le président: Ce qui vient tout juste de se passer, c'est un sous-amendement à l'amendement NDP-3. Nous ne nous prononçons donc pas sur l'amendement proprement dit, mais sur sa modification afin qu'il se lise ainsi: « The purpose of this Part is to prevent accidents, occurrences of harassment and violence ». C'est le sous-

amendement. Le vote ne porte pas sur l'amendement proprement dit, mais sur sa modification. Nous substituons le mot « occurrences » au mot « incidents » dans la version anglaise ainsi que la conjonction « et » à la conjonction « ou » dans les deux versions.

M. Dan Ruimy: Le mot « occurrences » est-il plus conforme au reste de...

Le président: Mme Moran fait signe que oui.

M. Dan Ruimy: C'est ce qui me préoccupe, à savoir que ce n'est pas plus conforme, mais si c'est ce que nous disons...

Le président: Que tous ceux qui sont pour le sous-amendement à l'amendement NDP-3 se manifestent.

(Le sous-amendement est adopté.)

L'hon. Steven Blaney: Je veux juste tirer une chose au clair, monsieur le président. Si je comprends bien, dans la version française, et peut-être Mona...

[Français]

pourra-t-elle le confirmer, on dira « les incidents de harcèlement et de violence ». Est-ce exact?

Mme Mona Fortier: Oui.

[Traduction]

Le président: Mais c'est le mot « occurrences » qui est utilisé maintenant.

L'hon. Steven Blaney: Le même mot en français.

Le président: C'est « incidents » qui me vient en tête.

L'hon. Steven Blaney: Le sous-amendement visait également à substituer « et » à « ou » en français.

Le président: En effet.

M. Dan Ruimy: Monsieur le président, que devrait être la traduction selon vous?

Le président: C'est le mot « incidents » qui me vient en tête.

Mme Julie Dabrusin: Oui, car « incidents » est la traduction française.

Le président: La traduction d'« occurrence ».

Avez-vous une préoccupation ou une question, madame Moran?

Mme Barbara Moran: Nous voulons juste confirmer l'emploi d'« occurrences ».

Le président: Bien. Nous allons vous donner quelques minutes.

M. Dan Ruimy: C'est le libellé du projet de loi. Nous devons être certains de tout ce que nous y ajoutons, peu importe ce que dit la lettre de la ministre.

• (1640)

L'hon. Steven Blaney: Ce que je dis, c'est que dans sa lettre, la ministre emploie « incidents » dans les versions française et anglaise.

Le président: Madame Moran, est-ce que cela vous va? Bien. Excellent.

Que tous ceux qui sont pour l'amendement NDP-3 modifié se manifestent. Nous allons faire un vote par appel nominal.

(L'amendement est adopté par 9 voix contre 0. [Voir le *Procès-verbal*])

Le président: Ce n'était même pas serré. C'est formidable.

L'article 1 modifié est-il adopté?

(L'article 1 modifié est adopté.)

(L'article 2 est adopté.)

Le président: Nous sommes maintenant saisis de l'amendement CPC-2, qui est un nouvel article 2.1.

Quelqu'un veut en discuter?

Allez-y, madame Falk.

Mme Rosemarie Falk: Ce n'est qu'une question de formation, pour que nous ayons tous... Je crois que cet amendement vise expressément à ce que les députés reçoivent une formation. Je pense que c'est un cas où c'est nécessaire.

Une voix: Je crois que c'est pour les députés et tous les autres.

Mme Rosemarie Falk: Oui, mais pas dans un autre passage; il faut que ce soit inscrit à deux endroits. Dans ce cas-ci, l'amendement parle de donner une formation aux députés, c'est-à-dire aux « employés ».

Le président: Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter?

(L'amendement est rejeté. [Voir le *Procès-verbal*])

M. Mark Warawa: Pouvez-vous lire le résultat du vote pour dire combien de députés étaient pour et combien étaient contre?

Le président: Je crois que l'amendement a été rejeté par 5 voix contre 4. Je pense avoir bien compté.

(Article 3)

Le président: Nous allons maintenant discuter de l'amendement LIB-2.

Allez-y, Mona.

[*Français*]

Mme Mona Fortier: C'est la même idée, mais il faut quand même adopter l'amendement.

Cet amendement va dans le sens de ce que vous avez suggéré. Nous proposons de changer le mot « ou » par « et » afin que cela soit aligné sur ce qui était proposé dans notre premier amendement.

Plusieurs amendements s'ensuivront pour changer le mot « ou » par « et ».

[*Traduction*]

Le président: Monsieur Blaney.

• (1645)

[*Français*]

L'hon. Steven Blaney: Je suis un peu surpris que les collègues du gouvernement aient défait notre amendement qui proposait qu'on donne de la formation sur le harcèlement. Cet amendement a été proposé, mais il n'y a pas eu de discussion. Nous sommes tout de suite passés au vote et cet amendement n'a pas été adopté. Pourtant, l'ensemble des témoins que nous avons entendus étaient favorables à l'idée que de la formation soit donnée aux employés pour les sensibiliser au harcèlement.

[*Traduction*]

Je suis surpris que le gouvernement ne soit pas favorable à une formation visant à prévenir le harcèlement en milieu de travail. Je me serais attendu, lors du dépôt de l'amendement, à entendre pourquoi le gouvernement s'y oppose, plutôt que, je vais le dire franchement, passer tout de suite au prochain amendement.

On nous a dit que la formation est essentielle pour prévenir le harcèlement, et je suis déçu de voir que nous avons eu l'occasion de discuter de ces questions avant et que ce n'est tout simplement pas envisagé ou même discuté.

Le président: Bob.

M. Robert Morrissey: Nous sommes d'accord, mais nous avons des amendements mineurs à un amendement de l'opposition dont nous serons saisis plus tard.

L'hon. Steven Blaney: Dites-vous que nous allons discuter de la formation plus tard...? Bien.

Le président: Je tiens à préciser que nous examinons actuellement l'amendement LIB-2, qui porte encore sur la substitution de « et » à « ou », et je pense que nous y reviendrons à quelques reprises.

Quelqu'un veut-il en discuter, ou pouvons-nous accepter l'amendement?

(L'amendement est adopté. [Voir le *Procès-verbal*])

Le président: Passons à l'amendement NDP-4, madame Quach.

[*Français*]

Mme Anne Minh-Thu Quach: La disposition actuelle du projet de loi précise que les employeurs doivent mettre l'information à la disposition des employés « sur support électronique ou sur support papier ». Notre amendement vise à remplacer le mot « ou » par le mot « et », afin que la prévention soit plus efficace. Nous ne voulons pas que l'employé soit obligé de demander où se trouve l'information; il faut qu'il puisse la trouver facilement. Dans un cas de harcèlement, par exemple, il peut être assez intimidant pour un employé qui a besoin d'avoir accès à de l'information de devoir s'adresser à son employeur pour l'obtenir.

Selon les recommandations entre autres des représentants de la Clinique juridique des travailleurs pour la santé et la sécurité qui sont venus témoigner devant le Comité, cette information doit être facile d'accès, sur support papier et sur tout autre support possible. Elle doit être accessible à tous les employés et aux victimes.

On ne peut pas laisser la porte ouverte à l'inconfort et à l'intimidation de la part des employeurs sur cette question. Si l'information est accessible sur support papier, cela peut faciliter l'accès aux services.

[*Traduction*]

Le président: Allez-y, madame Fortier.

[*Français*]

Mme Mona Fortier: Nous avons pris connaissance de l'amendement et nous allons l'appuyer.

[*Traduction*]

Le président: Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter? Puisque cela ne semble pas être le cas, que tous ceux qui sont pour l'amendement NDP-4 se manifestent.

(L'amendement est adopté.)

Le président: Nous arrivons maintenant à l'amendement NDP-5.

Vous avez la parole, madame Quach.

[*Français*]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Nous voulons que les travailleurs soient mieux protégés par les politiques des entreprises et que ce soit garanti par le Code canadien du travail. Cela reflète la volonté de la Clinique juridique des travailleurs pour la santé et la sécurité, du cabinet juridique Fogler, Rubinoff LLP et de la fondatrice du cabinet juridique Rubin Thomlinson LLP.

Nous voulons que les libertés des employeurs soient précisées dans les bases fondamentales. Nous voulons notamment qu'une assistance immédiate soit fournie dans les cas de harcèlement ou de violence au travail, que les renseignements soient protégés et qu'il y ait un système de traitement des plaintes. Nous voulons que tout cela soit inclus.

Nous tenons à rappeler qu'il ne s'agit pas là d'extravagances. Ce sont des services qui doivent être offerts aux employés victimes de harcèlement ou de violence.

Cela permet également aux employeurs de savoir davantage à quoi s'attendre et de mieux cerner tout ce qui se passe dans le milieu de travail. Tout à l'heure, dans le contexte de l'amendement des conservateurs, il a été question de prévention, et ce sera repris un peu plus tard. Je pense que tout le monde a besoin d'être sensibilisé et de disposer des outils appropriés. Pour ce faire, nous avons besoin que cet amendement soit adopté.

• (1650)

[Traduction]

Le président: Merci.

Monsieur Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Bien sûr, il doit toujours y avoir un équilibre entre la loi et les règlements, et nous en sommes conscients. Récemment, nous avons pu voir au Québec une situation liée au harcèlement. Nous voulons éviter d'imposer un fardeau administratif aux employeurs en les obligeant à se doter d'une politique impliquant un lourd processus bureaucratique. Il existe une solution qui est très facile. D'autres l'ont appliquée, notamment le gouvernement du Québec. Il s'agit d'établir des politiques types qui peuvent être adoptées par les employeurs.

Les néo-démocrates proposent que des politiques soient élaborées. En outre, savoir comment obtenir une assistance immédiate est un élément extrêmement important. S'il est un objectif souhaitable de ce projet de loi, c'est qu'une personne assujettie à la réglementation fédérale ou qui relève d'un parlementaire soit bien informée de ce qu'elle peut faire si elle se trouve en situation de harcèlement. Le fait de le préciser dans la loi s'inscrit vraiment dans l'étape de la prévention, qui correspond au premier des trois piliers que sont la prévention, l'intervention et, ultimement, le soutien. Cela me semble constructif.

J'aimerais savoir de quelle façon le gouvernement voit cet amendement. Selon moi, cela relève encore du domaine législatif, et cela donne amplement de latitude pour définir la manière dont on va procéder par voie réglementaire.

[Traduction]

Le président: Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter?

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Pour ma part, j'appuie cet amendement, et j'aimerais savoir quelle est l'opinion du gouvernement à ce sujet.

[Traduction]

Le président: Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter?

(L'amendement est rejeté. [Voir le *Procès-verbal*])

Le président: Le prochain amendement est le CPC-3, et je souligne que s'il est adopté, l'amendement NDP-6 sera considéré comme redondant.

Quelqu'un veut-il en discuter?

M. Robert Morrissey: Monsieur le président, nous avons un sous-amendement à l'amendement CPC-3. L'alinéa 125(1)z.161 qui est proposé demeurerait inchangé à l'exception du retrait du mot « réglementaire ». Nous proposons aussi de créer un alinéa 162 qui se lirait ainsi: « suivent une formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail ». Nous pensons que c'est complémentaire.

L'hon. Steven Blaney: Vous avez retiré le mot « réglementaire ».

M. Robert Morrissey: Oui, « réglementaire ».

L'hon. Steven Blaney: Et ensuite?

M. Robert Morrissey: Nous créons l'alinéa 162: « suivent une formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail ».

L'hon. Steven Blaney: Je vois.

M. Robert Morrissey: C'est pour faire en sorte que les employeurs reçoivent également la formation.

M. Mark Warawa: Cela me convient.

M. Robert Morrissey: Merci, monsieur Warawa.

Mme Rosemarie Falk: Je sais que c'est ce qui motivait l'amendement au moment de le rédiger. Quand nous avons travaillé avec les services juridiques, ils nous ont dit qu'à l'article 2, nous devions mentionner les employeurs et...

M. Robert Morrissey: C'est la raison pour laquelle nous en avons parlé plus tôt.

Mme Rosemarie Falk: ... que nous ne pouvions pas le faire à l'article 3. C'est pour cette raison que nous avons besoin de l'autre amendement. Ils vont de pair.

M. Robert Morrissey: On nous a conseillé de faire l'ajout ici.

L'hon. Steven Blaney: C'est intéressant...

M. Robert Morrissey: Eh bien, nous pouvons poser la question aux fonctionnaires.

Le président: Allez-y, madame Moran.

Mme Barbara Moran: Le passage dont nous parlons parle de tout ce qui touche les responsabilités des employeurs. C'est délicat parce que l'obligation revient ainsi aux employeurs. On dit qu'un employeur est obligé de faire suivre la formation à ses employés, et ensuite, à défaut de nommer les employés, qu'il doit également la suivre. C'est tout simplement un moyen de tout regrouper.

• (1655)

Le président: Bien. Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter?

Comme ce ne semble pas être le cas, nous devons d'abord mettre aux voix le sous-amendement, qui élimine le mot « réglementaire » de sorte qu'on puisse dorénavant lire après la virgule: « reçoivent... » Est-ce bien l'idée? Ce serait un nouvel alinéa, n'est-ce pas?

M. Robert Morrissey: Il faut juste retirer le mot « réglementaire ».

Le président: Ce n'est toutefois pas une phrase complète, car cela dirait « reçoivent suivent la formation ».

M. Robert Morrissey: Comment? Il faut écrire: « reçoivent la formation en matière de harcèlement et de violence dans le milieu de travail ».

Le président: Donc, pas « suivent ».

M. Robert Morrissey: Non.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Donc, dans la version française, c'est le mot « réglementaire » qui serait enlevé. Le mot « *prescribed* » veut dire « réglementaire », n'est-ce pas, madame Fortier?

Mme Mona Fortier: Oui.

[Traduction]

Le président: Nous allons apporter la modification et voir le résultat.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: C'est bien.

[Traduction]

Maintenant, les libéraux me surprennent.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Merci.

Pour résumer, vous éliminez « réglementaire » à l'alinéa 161 qui est proposé, et vous ajoutez ensuite ce qui suit à l'alinéa 162: « suivent la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail ».

Allez-y, Rosemarie.

Mme Rosemarie Falk: Les conseillers juridiques peuvent-ils confirmer que les députés seraient également visés dans le contexte parlementaire? On nous a dit que parce que nous ne sommes pas des superviseurs ni des gestionnaires, il fallait l'indiquer ailleurs.

Le président: Je pense que cela concerne...

M. Robert Morrissey: On fait mention des députés ailleurs.

Le président: Il est question de nous ailleurs dans le code.

M. Robert Morrissey: Dans le projet de loi...

Mme Rosemarie Falk: Pour ce qui est de la formation?

Une voix: Non...

Mme Rosemarie Falk: C'est de cela qu'il est question, n'est-ce pas?

Le président: Nous vous écoutons, madame Moran.

Mme Barbara Moran: Voulez-vous intervenir, Charles?

M. Charles Bernard (directeur général, Secteur du portefeuille et affaires gouvernementales, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux): Les employeurs seraient visés en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement.

Le président: Je vois. Nous parlons de...

Une voix: Nous sommes des employeurs.

L'hon. Steven Blaney: Y compris les députés?

M. Robert Morrissey: Nous sommes des employeurs.

Mme Rosemarie Falk: Sans aucun doute. On nous l'a dit différemment, et je voulais donc juste m'assurer que cela fonctionne.

Le président: Bien. Que tous ceux qui sont pour le sous-amendement se manifestent. Nous parlons de l'amendement CPC-3.

(Le sous-amendement est adopté.)

Le président: Allez-y, madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: J'aimerais juste que, vers la fin du paragraphe, après les mots « dans le milieu de travail », on ajoute

« conformément aux délais fixés par règlement », afin qu'on respecte un délai pour offrir une formation aux employés et aux employeurs.

À certains endroits, il est question d'un délai de 60 jours après l'embauche. Nous proposons qu'il soit précisé qu'il faut que ce soit fait dans un délai fixé par règlement.

[Traduction]

M. Dan Ruimy: Peut-on l'entendre en anglais, s'il vous plaît?

Le président: Pouvez-vous répéter, s'il vous plaît?

• (1700)

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Après les mots « dans le milieu de travail », vers la fin du paragraphe en français, nous proposons d'ajouter « conformément aux délais fixés par règlement ». C'est juste pour s'assurer qu'il y aura une date limite à respecter et que cela ne prendra pas 10 ans avant qu'une formation soit offerte.

[Traduction]

Le président: Est-ce que c'est au singulier ou au pluriel?

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Ici, c'est au pluriel. Le but visé, c'est qu'après l'embauche d'un employé, la formation lui soit offerte dans le délai prescrit.

[Traduction]

Le président: Est-ce entre virgules?

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Parlez-vous de parenthèses ou de virgules?

Le président: De virgules.

Mme Anne Minh-Thu Quach: Oui.

[Traduction]

C'est juste pour éviter que ce soit constamment...

Une voix: Pour garantir que cela sera fait.

Mme Anne Minh-Thu Quach: Oui.

Le président: Pouvons-nous demander à Mme Moran quelles seraient les conséquences de cet ajout?

Mme Barbara Moran: Je pense que ce qui me pose problème, c'est que vos délais, même s'ils sont fixés dans le règlement, vont varier en fonction du milieu de travail. Il serait problématique d'indiquer de manière détaillée dans le règlement dans quels délais précis la formation doit être suivie. Je dirais que c'est ma mise en garde. Il faudrait des délais très précis fixés dans le règlement, ce qui, pour être franche, poserait problème aux employeurs, dans une certaine mesure, car ils n'auraient pas la marge de manoeuvre nécessaire.

Brenda vient tout juste de laisser entendre que ce serait différent dans le transport routier que dans le transport maritime... Ce sont des milieux de travail qui diffèrent grandement. On peut travailler sur un bateau, dans un train ou dans un avion, et il faut donner une certaine marge de manoeuvre à l'employeur pour faire suivre cette formation.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Dans ce cas, y aurait-il une façon de le formuler pour que cela offre une flexibilité tout en contraignant les employeurs à offrir cette formation? Si la loi stipule qu'une formation doit être offerte, mais que personne n'est contraint à l'offrir et que personne ne s'assure que les employés et les employeurs l'ont suivie, cela n'aura servi à rien d'avoir mis cela dans la loi.

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Bien sûr. Je vais devoir en discuter avec les conseillers et voir s'il y a un moyen de procéder sans préciser de délais dans le règlement tout en indiquant clairement que la formation doit être suivie selon un certain échéancier, si je vous comprends bien.

Mme Anne Minh-Thu Quach: Oui.

Le président: Mesdames, messieurs, nous n'avons pas suspendu la séance, et je vous demande donc de rester en place. Merci.

Pouvons-nous poursuivre, s'il vous plaît?

Allez-y, madame Moran.

• (1705)

Mme Barbara Moran: Merci de m'avoir donné le temps de consulter les conseillers.

Après avoir puisé dans leur sagesse collective, ils m'ont dit qu'il faut savoir, dans ce cas-ci, que si on reste vague en disant que la formation est nécessaire, on dit à l'employeur qu'il ou elle doit la donner. Si l'on a recours à un délai, peu importe ce qu'il en est ou la façon de procéder, l'employeur se retrouve avec une sorte de porte de sortie et peut dire que puisqu'un employé ne sera là que pendant 60 ou 90 jours, cela ne vaut pas la peine de lui faire suivre la formation.

C'est juste une chose pour laquelle il faut faire preuve de prudence. Si le Comité souhaite procéder en faisant allusion à des délais, plutôt qu'en suggérant de les fixer dans un règlement, je propose d'ajouter une phrase comme « reçoivent la formation dès que les circonstances le permettent ». C'est une formulation que nous employons à différents endroits. Elle procurerait une certaine marge de manoeuvre, si vous estimez devoir faire allusion à des délais.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Je comprends ce raisonnement. Je vais donc mettre ces mots plutôt que des termes précis. Cela réglera la question de cas où, par exemple, bien que cette situation m'apparaisse être un peu spéciale, il y aurait un délai de 30 jours alors qu'une personne serait embauchée pour 20 jours.

Merci.

[Traduction]

Le président: Bien. Nous nous penchons encore sur le deuxième sous-amendement à l'amendement CPC-3, et la modification du libellé, pour que ce soit clair, consisterait à ajouter après « formation » la formule « dès que les circonstances le permettent », n'est-ce pas?

Mme Barbara Moran: Il serait écrit « dès que les circonstances le permettent ».

Le président: « Dès que les circonstances le permettent ».

Mme Barbara Moran: Oui.

Le président: Merci. Vous pouvez voir que je ne suis pas avocat.

C'est la formule qui serait employée.

Bien. Que tous ceux qui sont pour le deuxième sous-amendement à l'amendement CPC-3 se manifestent.

(Le sous-amendement est rejeté.)

Le président: Nous arrivons maintenant à l'amendement CPC-3 modifié, n'est-ce pas? Que tous ceux qui sont pour l'amendement CPC-3 modifié se manifestent.

(L'amendement modifié est adopté.)

Le président: Le prochain amendement est le NDP-6.

Vous avez la parole, madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: N'avez-vous pas dit que cet amendement serait redondant si l'amendement CPC-3 était adopté?

[Traduction]

Le président: Merci de me le rappeler. Vous avez raison.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Suivez, monsieur le président!

[Traduction]

Le président: Quand on a raison, on a raison.

Nous sommes maintenant saisis de l'amendement LIB-3.

Mme Mona Fortier: Je pense que l'idée est la même.

Le président: Quelqu'un veut-il en discuter?

• (1710)

(L'amendement est adopté. [Voir le *Procès-verbal*])

(L'article 3 modifié est adopté.)

(L'article 4 est adopté.)

(Article 5)

Le président: À propos de l'article 5, nous avons l'amendement LIB-4.

J'ai quelques observations à ce sujet. Le libellé de l'amendement devrait être « du harcèlement et de la violence » plutôt que « du harcèlement ou de la violence ».

De plus, si cet amendement est adopté, l'amendement NDP-7 ne pourra pas être mis aux voix afin d'éviter la redondance. De plus, s'il est adopté, l'amendement LIB-6 le sera également en tant qu'amendement corrélatif.

Allez-y, monsieur Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Monsieur le président, c'est un amendement qui m'apparaît constructif.

Concrètement, grâce à cet amendement, si un employé est victime de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, ce n'est pas ce dernier qu'il ira voir en premier pour lui faire part du harcèlement dont il est victime. Cela n'aurait pas de bon sens. La victime ira plutôt voir la personne désignée.

C'est effectivement quelque chose que nous avons entendu. Nous en avons discuté, et cela me semble un ajout constructif et nécessaire au projet de loi, justement dans le but de protéger le plaignant ou la supposée victime.

[Traduction]

J'ai mentionné que vous avez fait du bon travail.

M. Robert Morrissey: C'était la seule chose qui faisait l'objet d'un fort consensus.

Le président: D'accord. Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter? Allez-y, madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: J'imagine que cela a été pris en considération, mais j'aimerais savoir si les victimes qui déposent une plainte contre leur superviseur auront recours à des dispositions spéciales lors du dépôt de la plainte, de sorte qu'elles soient protégées de représailles. Cela sera-t-il inscrit dans les règlements? Nous voulons nous assurer que la victime disposera de recours spéciaux lui permettant de faire cheminer la plainte sans qu'il y ait de représailles.

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Je pense que cet amendement vise d'abord à ce qu'il y ait une personne autre que le superviseur. Le Code canadien du travail contient déjà une disposition, ce n'est pas dans le projet de loi C-65, pour protéger les employés contre les représailles. S'ils déposent une plainte, ils sont protégés en vertu de la partie II du Code. Ils ne peuvent pas faire l'objet de mesures disciplinaires. C'est ce qui est énoncé à l'article 147 du Code canadien du travail. C'est une protection contre les mesures disciplinaires.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: D'accord, merci.

[Traduction]

Le président: Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter? (L'amendement est adopté. [Voir le *Procès-verbal*])

Le président: Nous en sommes à l'amendement CPC-4. Allez-y, monsieur Blaney.

• (1715)

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Merci, monsieur le président.

Je suis conscient que c'est un amendement important, et je suis impatient de connaître la position du gouvernement à ce sujet. Nous en avons déjà discuté. Essentiellement, on se rend compte que les petites entreprises n'ont pas toujours les ressources pour mener à bien les enquêtes sur des cas de harcèlement. Comme dans le cas de l'amendement dont nous venons de discuter, il arrive souvent que le plaignant et l'employeur soient dans une situation de proximité. Le but de cet amendement est précisément de permettre au ministre du Travail d'exercer un rôle d'intermédiaire et de servir de recours aux employés de petites entreprises.

L'amendement vise à ajouter ceci:

(1.1) S'agissant d'une plainte ayant trait à un incident de harcèlement ou de violence dans un lieu de travail comptant normalement moins de vingt employés, l'employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie peut renvoyer sa plainte au ministre conformément au paragraphe (8).

Ce que nous voulons essentiellement, et cela nous apparaît être un élément important, c'est que le ministère ne soit pas seulement une espèce de boîte aux lettres, que la réponse ne soit pas simplement qu'il faut aller voir son employeur et suivre le processus.

Dans certains cas, il est important qu'il y ait une tierce partie indépendante. C'est d'ailleurs ce qui se fait en vertu d'autres lois. Il faut se rappeler que, tant dans une petite entreprise que dans n'importe quelle autre entreprise, il y a toujours un lien contractuel entre l'enquêteur indépendant et l'employeur, puisque, ultimement, l'enquêteur indépendant est payé par l'employeur. Cela crée une forme de dépendance qui peut changer la perception d'impartialité, laquelle est pourtant nécessaire dans les cas de harcèlement.

C'est la raison pour laquelle il y a des spécialistes au ministère qui sont en mesure d'évaluer si la plainte déposée par l'employé présente des motifs raisonnables, de donner suite à la plainte et de recevoir l'employé. Je dirais que c'est une approche qui vise à protéger les victimes potentielles de harcèlement.

[Traduction]

Le président: Allez-y, Bobby.

M. Robert Morrissey: Monsieur le président, je suis surpris de voir un tel amendement proposé par l'opposition, qui avait exprimé très clairement son souhait d'éviter que le ministre intervienne auprès des députés. L'opposition veut maintenant que le ministre s'ingère dans les affaires des petites entreprises, ce qui pourrait être perçu comme un geste politique.

Voilà pourquoi je ne peux pas appuyer l'amendement. Il faut que l'entreprise gère cela par elle-même, comme il est stipulé dans la loi. Cet amendement ferait entrer la politique dans les petites entreprises et je suis surpris de voir une telle proposition de la part de l'opposition.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Je comprends votre argument, et je serais tout à fait ouvert à l'idée d'exclure les bureaux de parlementaires de ce recours spécial, de sorte qu'ils suivent la procédure habituelle.

C'est loin d'être une approche partisane. Je trouve que c'est un argument intéressant pour s'opposer à l'amendement.

Je suis quand même conscient que, selon cet amendement, le ministre du Travail, notamment en ce qui concerne les entreprises de compétence fédérale, cesse d'être un spectateur de la situation et devient un acteur.

J'ai demandé à la ministre de nous dire ce qui arrive, en ce moment, si un employé se sent victime de harcèlement et que l'employeur n'agit pas ou ne respecte pas toutes les étapes du processus. Nous entendons toujours la même rengaine de la part du ministère: l'employeur doit suivre le processus.

Quand le processus n'est pas suivi, que fait-on? C'est le rôle du ministère de soutenir les victimes de harcèlement. Cela se fait ailleurs depuis des dizaines d'années, par exemple au Québec, et cela fonctionne bien.

C'est le but de cet amendement. Je serais tout à fait ouvert à l'idée d'exclure les parlementaires, si vous y voyez une ingérence. Quoi qu'il en soit, cet amendement touche un aspect important de la loi, c'est-à-dire que l'employeur est responsable de s'assurer que son milieu est exempt de harcèlement, mais advenant des problèmes de harcèlement, le ministère pourrait intervenir. Cet amendement lui donnerait la capacité de le faire.

• (1720)

[Traduction]

M. Robert Morrissey: Mon seul commentaire, monsieur le président, est qu'un tel amendement semblerait ajouter une autre couche et qu'il revient à l'employeur de régler la question. Je n'appuie pas l'amendement.

Le président: Allez-y, madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Merci, monsieur le président.

Il est important d'appuyer cet amendement, car il est vrai que, dans de petits milieux de travail, il peut s'avérer difficile pour des employés de faire valoir leur point de vue et de défendre leurs droits. Ce n'est pas si facile de le faire. Faire intervenir le ministère, les fonctionnaires ou les experts, qui ne sont évidemment pas des parlementaires, peut aider à ce qu'il y ait une certaine indépendance pour pouvoir intervenir. Personnellement, j'appuie cet amendement.

Il s'agit de cas particuliers. De toute façon, tous les cas de harcèlement doivent être évalués au cas par cas. On intervient avec le plus de discernement possible. C'est la même chose dans les entreprises où il y a des conflits et dans les petites entreprises de moins de 20 employés.

[Traduction]

Le président: Monsieur Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Je veux remercier ma collègue Mme Quach.

Je voudrais dire à ma collègue que l'intention derrière cet amendement est de faire intervenir le ministère, les experts et les inspecteurs. Présentement, leur rôle est de gérer le processus. Toutefois, le processus peut parfois s'avérer long et fastidieux et peut être un supplice pour l'employé, surtout lorsqu'il s'agit d'une petite entreprise. Il faudrait offrir une autre possibilité.

D'ailleurs, cela a été fait notamment par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec. Nous pouvons donc nous inspirer des meilleurs pratiques qui sont utilisées ailleurs. Ainsi, le gouvernement et les fonctionnaires du ministère joueraient un rôle actif en matière de prévention et, surtout, en matière de résolution des situations de harcèlement.

Si nous voulons envoyer un véritable signal, c'est important. Nous pelletons toujours le problème dans la cour de l'employeur, sans avoir de mécanisme permettant de dire que cela va trop loin. Cela risque d'entacher l'efficacité avec laquelle nous pourrions atteindre l'objectif de la loi. Nous devons plutôt nous doter d'un outil pour les petites entreprises.

Je suis conscient du fait qu'il s'agit d'une mesure novatrice, mais elle me semble être la meilleure mesure pour atteindre l'objectif de la loi, qui est de réduire le harcèlement en milieu de travail.

[Traduction]

Le président: Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter?

(L'amendement est rejeté. [Voir le *Procès-verbal*])

Le président: L'amendement NDP-7 est redondant; nous allons donc passer à l'amendement NDP-8.

Allez-y, madame Quach.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Merci, monsieur le président.

Il s'agit surtout d'une proposition d'amendement pour alléger la procédure de traitement des plaintes pour les victimes. L'amendement précise les différentes méthodes par lesquelles une plainte peut être déposée: on peut le faire de façon orale ou de façon écrite.

Le Code canadien du travail ne précise pas que les plaintes peuvent être reçues de façon orale ou de façon écrite. Si la plainte peut seulement être soumise par écrit et que l'employeur décide de recevoir la plainte, il pourrait exiger de façon indue des processus très lourds ou indiscrets, par exemple des formulaires très pénibles. Nous voulons permettre aux victimes de déposer leur plainte des deux façons, c'est-à-dire de façon orale ou de façon écrite. Nous voulons que cela soit inscrit dans la loi. Ainsi, il y aurait un processus uniforme pour tous les milieux de travail et ce serait clair pour tout le monde.

• (1725)

[Traduction]

Le président: Madame Fortier.

[Français]

Mme Mona Fortier: Merci, monsieur le président.

J'aime bien cet amendement, mais je demanderais aux fonctionnaires de nous expliquer comment il pourrait être interprété. Je n'y vois pas de problème, mais il serait intéressant que vous nous disiez si la formulation proposée est acceptable.

[Traduction]

Mme Barbara Moran: La seule chose que je soulignerais, c'est que

[Français]

en français, je préférerais qu'on utilise le mot « oralement » plutôt que le mot « verbalement »,

[Traduction]

à des fins d'uniformité avec le reste du Code canadien du travail.

[Français]

Mme Mona Fortier: Excusez-moi, mais je n'ai pas compris ce que vous avez dit.

Mme Barbara Moran: C'est le mot « verbalement » qui est utilisé, mais je recommande qu'on le remplace par le mot « oralement ».

[Traduction]

Autrement, cela ne nous pose pas problème.

Le président: Pourriez-vous le dire en anglais, s'il vous plaît?

Mme Barbara Moran: Il faudrait dire « orally ».

Le président: Ce serait « orally » également?

Mme Mona Fortier: C'est comme si l'on disait « verbally » en anglais.

[Français]

Je ne pense pas que cela change l'intention.

[Traduction]

Le président: Donc, la version anglaise ne change pas? Comme il s'agit d'une question relative aux normes de rédaction, il faudrait présenter un sous-amendement pour remplacer le mot « verbalement » par le mot « oralement ».

Monsieur Ruimy.

M. Dan Ruimy: Y a-t-il un problème avec la possibilité de faire une plainte oralement? Si, trois mois plus tard, une personne dit qu'elle a porté plainte, mais qu'on n'a pas de... Comment les choses se passeraient-elles?

La seule question que j'ai au sujet d'une plainte faite « verbalement », c'est comment peut-on le prouver? Y a-t-il une autre façon légale d'aborder la question?

Mme Barbara Moran: Pour les opérations, c'est beaucoup plus facile si la plainte est faite par écrit. Si elle est déposée auprès du Programme du travail parce qu'on n'a pas respecté un processus, par exemple, c'est plus facile si elle est écrite.

À l'heure actuelle, la loi ne prévoit rien à cet égard. Je m'en remettrais encore une fois à... Mais je crois qu'on s'entend généralement pour dire que les deux formes sont acceptées, donc l'ajout de « verbalement ou par écrit » ne fait que le préciser. À l'heure actuelle, c'est ce qu'on comprend de la loi: on peut présenter une plainte verbalement.

M. Robert Morrissey: Y a-t-il une autre méthode de communication reconnue?

Mme Barbara Moran: Je vais vérifier.

C'est peut-être un bon point. Nous n'avons rien d'autre en tête, mais si l'on n'ajoute pas « verbalement ou par écrit », alors il revient à la jurisprudence de trancher. Si on l'intègre à la loi, alors on pourrait restreindre les possibilités d'une personne qui ne s'exprimerait pas oralement ou par écrit, si elle utilise le langage des signes, par exemple.

Il faudrait vérifier, mais c'est l'un des points à prendre en compte.

Le président: On pourrait, théoriquement, ajouter ou modifier cela dans le règlement.

M. Dan Ruimy: Comment fait-on pour éviter les situations où ce serait la parole de l'un contre celle de l'autre? Quelqu'un pourrait dire: « Vous avez dit ceci. J'ai dit cela. » Et l'autre personne pourrait répondre: « Non, ce n'est pas vrai. »

Où est-ce qu'on se situe à cet égard?

• (1730)

Le président: Madame Baxter.

Mme Brenda Baxter (directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): Je crois que l'idée, c'est qu'à l'heure actuelle, on peut déposer une plainte d'une façon ou d'une autre,

oralement ou par écrit. Lorsque vient le temps d'étudier la plainte ou de faire enquête, on prépare des documents. Donc, ce n'est pas parce qu'une plainte est faite oralement que tout le processus d'enquête se fera oralement. Il y aura des documents.

M. Dan Ruimy: Je comprends qu'après coup, il y ait des documents, mais est-ce qu'on pourrait se trouver dans une situation où une personne dirait qu'elle a parlé à son superviseur de l'incident, mais que l'autre partie répond que ce n'est pas vrai? J'essaie de comprendre comment les choses se passent au début, avant qu'il y ait enquête. Il faut faire enquête sur les cas de harcèlement, mais c'est plus la parole de l'un contre celle de l'autre à ce moment-là. Quelle est l'incidence de cela dans le processus?

Une voix: Est-ce qu'on peut simplement proposer un sous-amendement pour le terme « oralement »?

Une voix: Est-ce qu'il faut changer « oralement » pour « verbalement »?

Le président: Pour ce faire, il faudrait un amendement favorable.

Une voix: [Inaudible]

Le président: Nous allons conclure.

[Français]

Mme Mona Fortier: L'idée est simplement de remplacer le mot « verbalement » par le mot « oralement ».

[Traduction]

Le président: Il faut un sous-amendement pour cela.

Une voix: Nous pourrions faire comme si elle l'avait proposé.

Le président: Nous pouvons faire cela? D'accord. C'est parfait.

Selon la nouvelle formulation de la version française, le mot « verbalement » est remplacé par le mot « oralement ».

Nous n'avons pas besoin d'un sous-amendement pour cela. Nous pouvons faire comme si la députée Quach l'avait proposé.

Si nous pouvons présenter la question, l'amendement NDP-8 est-il adopté?

(L'amendement est adopté. [Voir le *Procès-verbal*])

Le président: Comme l'horloge indique 17 h 30, nous allons devoir conclure. Je veux toutefois demander au Comité d'examiner attentivement la liste; je vous ferai remarquer que nous en sommes à la page 3 sur un total de 7 pages. Je recommande fortement l'ajout d'une journée. En ce qui a trait à l'étude article par article, la meilleure journée serait demain. Pourrions-nous en parler et choisir l'heure qui vous conviendrait le mieux? Sinon, nous pourrions continuer ou prévoir du temps à cette fin mercredi.

Les vice-présidents pourraient se réunir après la réunion pour décider si nous allons ajouter du temps ou si nous tiendrons une autre réunion demain soir. Il faudrait en faire la publication assez rapidement, n'est-ce pas?

D'accord. Il est passé 17 h 30. La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the following address: <http://www.ourcommons.ca>