



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

44<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION

---

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

TÉMOIGNAGES

**NUMÉRO 140**

Le jeudi 5 décembre 2024

---



Président : M. Robert Morrissey



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

Le jeudi 5 décembre 2024

• (1100)

[Traduction]

**Le président (M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.)):** La greffière m'informe que nous avons le quorum. Comme il est 11 heures, je déclare la séance ouverte.

Bienvenue à la 140<sup>e</sup> réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. La réunion d'aujourd'hui se déroule en mode hybride. Tous les témoins ont passé un test de son.

J'aimerais rappeler aux participants les points suivants. Veuillez attendre que je vous donne la parole par votre nom avant de parler. Vous avez la possibilité de participer dans la langue officielle de votre choix. Dans la salle, assurez-vous d'être sur le bon canal de traduction pour entendre la langue de votre choix. Pour ceux qui participent à distance, cliquez sur l'icône du globe au bas de votre Surface pour choisir la langue dans laquelle vous souhaitez participer. Si le service de traduction est interrompu, veuillez lever la main pour attirer mon attention, et nous suspendrons la réunion en attendant que la situation soit corrigée.

Encore une fois, veuillez adresser toutes vos questions à la présidence et attendre que je vous donne la parole avant de parler.

Ce matin, je souhaite la bienvenue au Comité à Mme Vien.

Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 25 septembre 2024, le Comité reprend son étude du projet de loi C-378, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Nous accueillons ce matin deux témoins du ministère. Du ministère de l'Emploi et du Développement social, nous accueillons M. Muhammad Ali, directeur, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux du travail, Programme du travail, et Mme Danijela Hong, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail.

Les fonctionnaires ne feront pas de déclaration préliminaire. Nous allons passer directement aux questions aux témoins jusqu'à ce que les membres du Comité aient épuisé toutes leurs questions.

Vous semblez avoir une question, madame Gray.

**Mme Tracy Gray (Kelowna—Lake Country, PCC):** Si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais poser une question d'ordre administratif avant de commencer la réunion.

Nous avons presque terminé l'étude de Mme Chabot sur les travailleurs saisonniers et une partie de la motion n'a pas encore été remplie. C'est l'invitation au ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles. En fait, cette invitation fait partie de la motion. La ministre n'a pas encore témoigné pour parler de cette étude.

Je me demande si nous pourrions faire comme nous l'avons fait pour d'autres études et garder l'étude ouverte jusqu'à ce que la ministre vienne en parler. C'est simplement pour que nous puissions convoquer la ministre avant la venue des analystes.

**Le président:** Oui, vous avez raison, madame Gray. La motion qui a été adoptée prévoyait que la ministre serait le dernier témoin à comparaître. On y travaille. Comme vous le savez, il y a eu un changement. L'invitation a été envoyée. Nous essayons de déterminer le moment de sa visite. La motion d'étude ne peut prendre fin tant que le dernier témoin, c'est-à-dire la ministre, n'a pas comparu, comme vous l'avez souligné à juste titre.

Madame Chabot, allez-y.

• (1105)

[Français]

**Mme Louise Chabot (Thérèse-De Blainville, BQ):** Je remercie Mme Gray de sa remarque.

Je suis tout à fait d'accord. La motion stipulait effectivement que nous passerions du temps avec le ministre. Celui-ci a été remplacé par une ministre par intérim. Étant donné qu'il faut faire rapport de cette étude à la Chambre des communes, j'imagine que cela n'empêche pas les analystes de commencer la rédaction du rapport en fonction de ce qui a été entendu jusqu'à maintenant, quitte à le rajuster en cas de besoin.

Je veux bien comprendre ce qu'implique le mot « suspendre ». En effet, on ne pourra pas conclure l'étude sans cette dernière heure avec la ministre. Au Québec, on dit souvent qu'on peut marcher et mâcher de la gomme en même temps.

[Traduction]

**Le président:** Étonnamment, les gens peuvent parfois y arriver.

Merci, madame Chabot. Vous avez raison de dire que l'étude ne peut se conclure. Dès que j'aurai reçu des directives à ce sujet, j'en informerai le Comité. J'espère obtenir des précisions d'ici mardi.

Sur ce, s'il n'y a rien d'autre à signaler, nous allons poursuivre.

[Français]

Madame Vien, vous avez la parole pour six minutes.

**Mme Dominique Vien (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour, chers collègues. Je vous remercie de m'accueillir encore ce matin.

Chaque fois que le projet de loi C-378 franchit une étape, cela me remplit de bonheur, parce qu'il vise à rendre les lieux de travail beaucoup plus sécuritaires, à stopper le harcèlement et la violence en milieu de travail et à assurer aux employés l'accès à l'exercice de leurs droits. J'entends par là les anciens employés, puisque c'est d'eux qu'il est question dans le projet de loi.

Je vais d'abord faire un bref rappel. Au moyen de ce projet de loi, on veut permettre à d'anciens employés d'avoir plus de temps pour faire une plainte. Depuis 2021, grâce aux modifications apportées au Code canadien du travail par le projet de loi C-65 de 2018, ces anciens employés disposent de trois mois pour déposer une plainte. Trois mois, c'est mieux que rien, mais ce n'est presque rien. Je pense donc que, tous ensemble, nous pouvons faire en sorte qu'ils aient un peu plus de temps. La balise à laquelle je me suis référée, peut-être de façon égoïste, est le projet de loi que j'ai moi-même déposé quand j'étais ministre du Travail au Québec, le projet de loi n° 176 de 2018, qui a revu en profondeur les normes du travail du Québec.

Or, aujourd'hui, on apprend qu'on a eu raison de donner un délai de deux ans aux employés et aux anciens employés — au Québec, on ne fait pas la différence entre les deux —, parce que ça a donné des résultats. Ça a donné assez de temps, justement, pour que d'anciens employés puissent avoir un recours.

Monsieur Ali et madame Hong, je vous remercie d'être ici aujourd'hui et de prendre du temps pour nous. On va avoir besoin de vos lumières, quoique ce projet de loi ait l'appui unanime des partis politiques. C'est dire à quel point nous sommes tous orientés vers la sécurité des employés et des anciens employés afin de leur donner de meilleurs lieux de travail.

Madame Hong, j'aimerais vous demander de broser un portrait de la situation dans les milieux de travail de la fonction publique, mais aussi du secteur privé sous réglementation fédérale. On se rend compte, notamment en lisant le rapport intitulé « Rapport annuel 2022: agir contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale au Canada », publié par votre ministère, qu'il y a malheureusement une augmentation des gestes qui vont à l'encontre de la sécurité des milieux de travail. Il s'agit de gestes de violence et de harcèlement. La fonction publique n'y échappe pas; je pense même qu'elle se situe aux premières loges de cette tendance.

[Traduction]

**Mme Danijela Hong (directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du Travail, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Merci beaucoup.

J'aimerais simplement souligner que vous avez raison; nous avons fourni deux rapports annuels jusqu'à maintenant sur l'état actuel des rapports de l'employeur sur le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Comme vous l'avez souligné, dans notre rapport annuel de 2022, il y a une observation qui porte en particulier sur l'augmentation des incidents réels qui sont signalés et des enquêtes sur ceux-ci en milieu de travail. Nous avons observé une augmentation de 26 % de ces incidents depuis 2021, mais je tiens à préciser que cette augmentation peut être attribuable à divers facteurs.

En particulier, les employés des milieux de travail sous réglementation fédérale, qu'ils soient privés ou publics, sont de plus en

plus conscients de leurs protections et de leurs droits. Par conséquent, ils signalent ces cas plus souvent et plus fréquemment.

Il y a certainement un effort continu pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et pour soutenir les employés dans tous les secteurs sous réglementation fédérale, tant publics que privés.

• (1110)

[Français]

**Mme Dominique Vien:** Dans le projet de loi C-65 de 2018, il y avait l'obligation, pour les entreprises et les organisations, de produire une politique.

Croyez-vous, madame Hong, que le projet de loi C-378 ajouterait un nouvel outil pour mobiliser et sensibiliser encore davantage les gestionnaires et les chefs d'entreprise afin que les milieux de travail soient plus sécuritaires?

[Traduction]

**Mme Danijela Hong:** Merci.

Je commencerai par dire que le projet de loi C-65, qui était le projet de loi initial qui apportait les changements à la prévention du harcèlement et de la violence qui sont actuellement en place, a sensiblement renforcé les mesures existantes. Il comportait un nombre important d'exigences pour les employeurs, les gestionnaires et d'autres personnes en milieu de travail, du point de vue de la prévention du harcèlement et de la violence. Ces éléments comprenaient la production d'une politique qui mobilise l'employeur, les comités en milieu de travail et les employés, ainsi que l'exigence d'une formation obligatoire pour tous, qu'il s'agisse des gestionnaires, des superviseurs ou des travailleurs.

Ce projet de loi apportait un nombre important de changements, qui sont actuellement en place. Je dirai que depuis 2021, le système est beaucoup plus robuste que par le passé.

[Français]

**Le président:** Est-ce tout, madame Vien?

**Mme Dominique Vien:** Pardon, je pensais que mon temps de parole était terminé.

Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

**Le président:** Il vous restait 30 secondes.

[Traduction]

Monsieur Fragiskatos, vous avez six minutes.

[Français]

**M. Peter Fragiskatos (London-Centre-Nord, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Si Mme Vien veut poser une autre question, cela ne me pose pas de problème.

**Mme Dominique Vien:** C'est très gentil, je vous remercie, mais je peux attendre.

[Traduction]

**M. Peter Fragiskatos:** D'accord.

Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui.

Je peux dire — et la marraine le sait — que j'appuie le projet de loi. Je pense que c'est une mesure très raisonnable. De notre côté, nous l'appuyons également.

Je vais vous poser quelques questions. Ensuite, s'il reste du temps, je céderai la parole à M. Long.

Tout d'abord, comment ce projet de loi se compare-t-il à ceux d'autres pays du G7 — ou d'autres démocraties, si nous voulons être plus inclusifs — en ce qui concerne ce passage au seuil de deux ans? Où en sont les autres pays comparables dans un dossier comme celui-là?

**M. Muhammad Ali (directeur, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux du travail, Programme du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Je dirais que la façon dont le Code canadien du travail s'applique en ce qui concerne, par exemple, les lois fédérales ou des États sur le travail aux États-Unis, ou celles d'autres pays du G7... La comparaison est boiteuse dans ce cas. C'est une chose dont nous devons tenir compte.

De façon générale, étant donné qu'il existe déjà le projet de loi C-65, qui constitue un mécanisme très efficace en la matière, nous pouvons affirmer sans crainte de nous tromper que le Canada dispose d'un cadre très solide pour prévenir et gérer les incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail.

• (1115)

**M. Peter Fragiskatos:** Merci.

En vertu du projet de loi C-65, quel est le seuil, alors? Quel est le délai dans lequel un ancien fonctionnaire peut déposer une plainte?

**M. Muhammad Ali:** À l'heure actuelle, un ancien employé peut faire un signalement jusqu'à trois mois après l'incident. Ensuite, l'employeur dispose d'un an pour déterminer s'il peut régler la question au moyen de discussions informelles ou du processus de conciliation, ou s'il y aura un processus d'enquête. L'employeur dispose de plusieurs façons de résoudre le problème. Il a un an pour le faire. Au bout d'un an, l'employé peut encore prendre trois mois pour déposer une plainte officielle s'il n'est pas satisfait de la solution proposée par l'employeur.

Au total, je dirais que le délai est de 18 mois en vertu de la loi actuelle.

**M. Peter Fragiskatos:** Comme vous le dites, il est de 18 mois comparativement à 24 mois. En tout respect, je pense que le projet de loi que notre collègue a présenté permettrait, du point de vue d'un ancien fonctionnaire, d'avoir plus de temps, ce qui, à première vue, semble plus juste.

Vous hochez la tête. Êtes-vous d'accord?

**M. Muhammad Ali:** En plus des 18 mois dont j'ai parlé, il y a un autre élément dans le projet de loi C-65.

Si on arrive à 18 mois après le dépôt de la plainte et que l'employé n'est pas satisfait, il peut alors porter l'affaire devant le Programme du travail du Canada, dont le chef de la conformité et de l'application peut accorder plus de temps, selon les circonstances. Par exemple, on a dit que trois mois ne suffisent pas. Certaines victimes peuvent éprouver des problèmes médicaux ou psychologiques, et elles doivent prendre plus de temps pour s'en remettre. Si elles peuvent prouver qu'elles sont confrontées à ce genre de situation, elles peuvent le dire au chef de la conformité et de l'application du Programme du travail. Une disposition est prévue pour leur accorder une prolongation, et il n'y a pas de limite à cette disposition.

**M. Peter Fragiskatos:** Cependant, comme le projet de loi d'initiative parlementaire dont nous sommes saisis ici n'empêcherait pas que cela se produise également, il n'est pas contraire à ce que vous venez de décrire.

**M. Muhammad Ali:** C'est vrai.

**M. Peter Fragiskatos:** J'ai une dernière question. Je suppose que cela se produit dans le cas de n'importe quel projet de loi, qu'il émane du gouvernement ou d'un député. Y a-t-il des conséquences imprévues que vous avez relevées et auxquelles le Comité devrait réfléchir? Il n'est pas rare qu'un projet de loi entraîne des conséquences imprévues, surtout dans le cas des projets de loi d'initiative parlementaire. Je n'en ai pas vu. J'y ai réfléchi un peu, mais il serait bon d'entendre ce que vous ou Mme Hong avez à dire à ce sujet.

**M. Muhammad Ali:** Je vais commencer, puis je demanderai à ma collègue...

Il y a quelques éléments. Premièrement, à mesure que le délai prévu par la loi sera prolongé, les employeurs, et pas seulement dans la fonction publique, saisiront le message selon lequel tous les employeurs sous réglementation fédérale qui seront touchés par cette mesure devront modifier leur régime de RH afin de produire plus de dossiers, mais aussi se préparer à d'autres enquêtes. Il y a donc cette exigence, et les coûts supplémentaires qu'elle occasionnera. Nous n'avons pas fait les calculs, mais nous prévoyons le faire dans la foulée de l'examen quinquennal obligatoire du projet de loi C-65, à compter de janvier 2026, afin d'avoir une meilleure idée de ces répercussions.

**Le président:** Merci, monsieur Fragiskatos.

• (1120)

[Français]

Madame Chabot, vous avez maintenant la parole pour six minutes.

**Mme Louise Chabot:** Merci, monsieur le président.

Je remercie les deux représentants du ministère de prendre le temps de répondre à nos questions.

Encore une fois, je tiens à saluer la marraine du projet de loi. Je pense que tout le monde autour de la table s'entend pour dire que le fait d'octroyer un délai de 24 mois aux anciens employés va permettre de renforcer les objectifs ou la portée des mesures mises en place en octobre 2018 dans le cadre du projet de loi C-65, ce qui est quand même assez récent dans l'histoire du Code canadien du travail. Cela va nécessairement permettre d'augmenter le temps accordé à un employé qui veut déposer une plainte.

Si j'ai bien compris la réponse qui a été donnée tout à l'heure et qui m'apparaît importante, il existe déjà des mécanismes qui prévoient que les délais peuvent être prolongés, mais seulement si l'employé apporte des preuves. Le fardeau de la preuve appartient donc à la personne qui demande la prolongation du délai. Par défaut, la période accordée est de trois mois. Or, parfois, on ne sait même pas qu'on vit une situation de harcèlement. Souvent, quand une personne a des problèmes, qu'elle a reçu un diagnostic médical ou qu'elle reçoit un traitement, elle se fait dire qu'elle doit se reposer. Je pense qu'il est vraiment bien d'avoir cela.

Je vais vous poser une question plus large. J'imagine que vous veillez un peu à l'application de ce cadre. Au Québec, l'équivalent de ce cadre est la Loi sur les normes du travail. Un de nos témoins, qui provenait du Québec, estimait que ce qui était fait ici constituait un pas en avant, mais qu'on pourrait aller encore plus loin sur le plan des mesures correctives, des mesures réparatrices ou du soutien aux employés, par exemple.

C'est vrai que le délai sera prolongé, mais le cadre que nous avons maintenant est-il suffisant? Pourrait-on renforcer la Loi au moyen d'autres mesures afin d'agir encore mieux envers les victimes en matière de réparation? Vous arrive-t-il de recommander au ministre de renforcer le Code canadien du travail au chapitre de l'hygiène et de la sécurité?

[Traduction]

**Mme Danijela Hong:** Ce que j'aimerais dire, c'est que, dans le cadre du projet de loi C-65, tout au long du processus d'étude, on a ajouté l'exigence d'un examen législatif quinquennal de toutes les dispositions qui existent actuellement en vertu de la partie II du Code canadien du travail, ainsi que du règlement. Nous sommes presque rendus à l'étape de l'examen quinquennal, et nous en sommes actuellement aux étapes préparatoires. Nous examinerons les réussites du régime actuel, ainsi que les possibilités d'amélioration. Je dirais que c'est exactement ce vers quoi nous nous dirigeons au cours des prochaines années.

[Français]

**Mme Louise Chabot:** Existe-t-il un mécanisme de consultation des employés et des employeurs dans la révision quinquennale?

[Traduction]

**Mme Danijela Hong:** Comme je l'ai dit, nous planifions actuellement l'examen, mais, absolument, dans le cadre de tous nos examens, nous consultons nos intervenants en vertu d'un engagement tripartite. Nous communiquons avec les employeurs et les employés, et nous le faisons régulièrement par l'entremise de nos comités consultatifs. Ils ont actuellement la possibilité de fournir cette rétroaction, mais il y aura un processus plus officiel en ce sens à l'étape de l'examen quinquennal.

[Français]

**Mme Louise Chabot:** Merci.

Je ne doute absolument pas que le projet de loi va franchir l'étape en Comité.

J'imagine que si on passe d'un délai de trois mois à un délai de deux ans, il y aura moins de plaintes rejetées en raison des délais. A-t-on des statistiques spécifiques sur les plaintes rejetées, c'est-à-dire celles qui n'ont pas été retenues en raison de l'expiration du délai? Pensez-vous que ce changement va améliorer la situation?

• (1125)

[Traduction]

**Mme Danijela Hong:** Je peux vous fournir certaines de nos statistiques pour répondre à votre question. Je peux dire que, depuis janvier 2021, nous avons reçu six plaintes après la période de trois mois. Six plaintes ont été reçues. Dans la majorité des cas, les gens n'ont pas demandé de prolongation. Il y en a eu un total de six, et dans un cas, une personne a demandé une prorogation de délai, mais elle n'a pas été en mesure de démontrer qu'elle satisfaisait aux exigences de la loi pour que cette prolongation soit accordée.

**Le président:** Madame Chabot et membres du Comité, je vois que la lumière est allumée. La sonnerie se fera peut-être entendre. Allons-nous continuer jusqu'à ce que nous trouvions une solution? Nous avons 30 minutes. Que souhaitez faire le Comité?

**Mme Bonita Zarrillo (Port Moody—Coquitlam, NPD):** J'aimerais me rendre à la Chambre pour le vote, s'il vous plaît.

**Le président:** Voulez-vous le faire maintenant?

**Mme Bonita Zarrillo:** Oui.

**Le président:** Mme Zarrillo a dit qu'elle voulait partir.

Sur ce, je vais devoir suspendre la séance jusqu'à la fin du vote.

**M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.):** Monsieur le président...

**Le président:** La séance est suspendue jusqu'à la fin du vote.

• (1125)

(Pause)

• (1215)

**Le président:** Le Comité reprend ses travaux.

Nous avons repris l'ordre du jour de la première heure. Nous étions sur le point de passer la parole à Mme Zarrillo pour six minutes.

**Mme Bonita Zarrillo:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci de m'avoir permis de retourner à la Chambre pour voter.

Nous discutons d'une question très importante, soit les droits génésiques des femmes. Malheureusement, les conservateurs ont décidé d'essayer d'ajourner le débat à ce sujet et d'y mettre fin. Bien sûr, en tant que femme et partisane des droits des femmes et des personnes de diverses identités de genre, je tenais absolument à être là pour assurer la défense contre la résistance régressive des conservateurs à l'égard des droits génésiques des femmes.

Nous avons ici un témoignage de Nicholas Thompson concernant...

**Le président:** Il y a un rappel au Règlement.

Allez précisément à l'ordre dont vous parlez, madame Gray.

**Mme Tracy Gray:** Merci, monsieur le président.

En ce qui concerne les adjectifs diffamatoires, je ne crois pas qu'ils soient appropriés.

De plus, pour que cela figure au compte rendu, en fait, c'est aujourd'hui une journée de l'opposition conservatrice à la Chambre, et c'était...

**Le président:** D'accord, merci. C'est de l'ordre du débat, madame Gray.

Madame Zarrillo, vous avez la parole.

• (1220)

**Mme Bonita Zarrillo:** Merci beaucoup.

Nicholas Thompson a témoigné devant le Comité au sujet du manque de justice et de reddition de comptes. Nous savons que Nicholas Thompson dépose actuellement une plainte en matière de droits de la personne contre le gouvernement fédéral en matière de harcèlement.

Il y avait trois recommandations, trois points dont le témoin a parlé lorsqu'il a comparu devant notre comité, à savoir les mesures disciplinaires, les mesures réparatrices et les mesures de soutien pour les employés. J'aimerais savoir comment on peut les classer ou si on en a discuté à l'interne.

Au sujet des mesures disciplinaires, Nicholas Thompson a dit que les « enquêtes qui viennent confirmer le harcèlement ou la violence devraient automatiquement être transmises à un organe disciplinaire. » J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Ma deuxième question porte sur les résultats réparateurs. « Le processus devrait comprendre une compensation financière, une reconnaissance publique du tort causé ou des excuses, ce qui n'est pas le cas actuellement. » J'aimerais savoir ce que vous pensez d'inclure cette recommandation.

En ce qui concerne le soutien aux employés, pour renforcer le soutien aux travailleurs marginalisés, il faudrait « mettre sur pied des programmes particuliers afin de s'attaquer aux obstacles précis auxquels se heurtent les employés noirs, autochtones et racisés. » On dit ensuite dans la recommandation d'inclure « une formation adaptée aux réalités culturelles, de la sensibilisation et de l'aide sur mesure afin de garantir un accès équitable au processus de plaintes. »

C'est simplement une question de justice et de reddition de comptes. Vous pourriez peut-être nous dire ce que vous pensez de ces trois inclusions possibles.

**Mme Danijela Hong:** Je vais simplement parler de quelques éléments, comme je l'ai déjà dit.

Je tiens à dire, du point de vue du soutien aux employés — et je vais peut-être commencer par ce point —, qu'une partie du régime qui a été présenté en 2021 dans le cadre du projet de loi C-65 visait le soutien aux employés. L'un des éléments était vraiment axé sur le soutien.

Dans le cadre du processus, les employeurs sont tenus de fournir de l'information à tous les employés sur les mesures de soutien qui leur sont offertes en milieu de travail ou sur d'autres mesures de soutien qui peuvent être offertes. Le régime vise la prévention: prévenir, intervenir, soutenir. Cet élément existe actuellement dans la disposition.

En ce qui concerne les mesures disciplinaires, j'aimerais dire que cet élément a été discuté dans le cadre de la présentation du projet de loi C-65. À l'époque, il a été décidé que les mesures disciplinaires pouvaient être décrites dans la politique de prévention du harcèlement et de la violence.

Voilà les éléments. L'employeur est tenu d'élaborer une politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Un volet portant sur les mesures disciplinaires peut être décrit dans cette politique.

Voilà certains des éléments que je voulais soulever. Je pense que mon collègue va ajouter un autre élément.

**M. Muhammad Ali:** Merci, madame Hong.

Je peux également ajouter, surtout en ce qui concerne les mesures disciplinaires, que l'employeur a une politique sur la prévention du harcèlement et de la violence, qui couvrirait ces mesures. Supposons qu'un incident se produise et qu'une plainte soit déposée. Par conséquent, une enquête est lancée, et tout ce qui en découle devient la responsabilité de l'employeur.

En supposant qu'il soit établi que cette violence ou ce harcèlement a eu lieu, il incombe à l'employeur de prendre les mesures nécessaires conformément à sa politique. Si des mesures disciplinaires sont prévues, il doit les appliquer en parallèle.

**Mme Bonita Zarrillo:** Y a-t-il un organisme externe? Le témoin disait... S'il est confirmé que l'incident a bel et bien eu lieu, peut-on s'adresser à un organisme externe?

**M. Muhammad Ali:** Il y a la Commission canadienne des droits de la personne. Les victimes peuvent aussi s'adresser à la police. C'est inscrit dans la loi. Il y a aussi le Programme du travail. S'ils ne sont pas satisfaits, ils peuvent s'adresser au Programme du travail, porter plainte et passer par ce processus. Il existe plusieurs possibilités.

• (1225)

**Le président:** Merci, madame Zarrillo. Cela met fin à vos six minutes.

J'en ai discuté avec les membres du Comité, et ils sont d'accord. Madame Zarrillo, j'aimerais savoir si vous êtes aussi d'accord pour procéder maintenant à l'étude article par article.

Le Comité est-il d'accord pour procéder à l'étude article par article, madame Zarrillo et madame Chabot?

**Des députés:** D'accord.

**Le président:** D'accord, les témoins resteront et le conseiller législatif se joindra à nous. Merci, chers collègues.

Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 25 septembre 2024, le Comité entreprend l'étude article par article du projet de loi C-378, Loi modifiant le Code canadien du travail (plaintes des anciens employés).

Les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et du Développement social sont présents au cas où les députés auraient des questions sur l'étude article par article du projet de loi C-378.

J'aimerais faire quelques commentaires aux membres du Comité sur la façon dont nous procéderons à l'étude article par article.

Comme son nom l'indique, il s'agit d'un examen de tous les articles dans l'ordre où ils apparaissent dans le projet de loi. Je vais mettre chaque article aux voix l'un après l'autre, et chaque article peut faire l'objet d'un débat et d'un vote. Bien qu'aucun amendement n'ait été soumis à l'avance à la greffière, les députés peuvent proposer des amendements et des sous-amendements à l'article en question, pourvu qu'ils soient soumis par écrit. Si un député souhaite proposer un amendement ou un sous-amendement, je vais lui donner la parole, et il pourra l'expliquer. Il n'est pas nécessaire qu'un amendement soit appuyé par un comotionnaire. Une fois la motion proposée, il faut le consentement unanime pour la retirer.

En plus d'être bien rédigés sur le plan juridique, les amendements doivent également être recevables sur le plan de la procédure. Étant donné qu'aucun amendement n'a été proposé, la procédure ne s'appliquera que si des amendements sont proposés.

Pendant le débat sur un amendement, les députés peuvent proposer des sous-amendements. L'approbation de l'auteur de l'amendement n'est pas requise. Un seul sous-amendement peut être étudié à la fois, et il ne peut pas être amendé. Lorsqu'un sous-amendement est proposé à un amendement, il est mis aux voix en premier. Ensuite, un autre sous-amendement peut être proposé, ou le Comité peut examiner l'amendement principal et le mettre aux voix.

Une fois que chaque article aura été mis aux voix, le Comité se prononcera sur le titre et le projet de loi comme tel. Le Comité devra ordonner au président de faire rapport du projet de loi à la Chambre. Ce rapport ne contient que le texte des amendements adoptés, ainsi qu'une indication des articles supprimés.

Enfin, si les députés ont des questions au sujet de la recevabilité des amendements sur le plan de la procédure, les greffiers législatifs sont ici pour aider le Comité. Cependant, ce ne sont pas des rédacteurs juridiques. Si les députés ont besoin d'aide pour rédiger un amendement ou un sous-amendement, ils doivent communiquer avec le conseiller législatif.

Je remercie les députés de leur attention.

Y a-t-il des commentaires sur l'article 1? Non.

(Les articles 1 et 2 sont adoptés par 11 voix contre 0.)

**Le président:** Le titre est-il adopté?

**Des députés:** D'accord.

• (1230)

**Le président:** Le projet de loi est-il adopté?

**Des députés:** D'accord.

**Le président:** Le président doit-il faire rapport du projet de loi à la Chambre?

**Des députés:** D'accord.

**Le président:** Merci.

Vous aviez raison, les adjoints législatifs. J'ai une dernière chose à dire.

Comme vous le savez, c'est ma prérogative en tant que président de permettre aux députés qui présentent des motions ou des projets de loi au comité de les présenter à la Chambre, s'ils le souhaitent.

Cela dit, êtes-vous d'accord pour que Dominique Vien présente à la Chambre le rapport sur le projet de loi C-378, Loi modifiant le Code canadien du travail (plaintes des anciens employés)?

**Des députés:** D'accord.

Bravo!

**Le président:** Merci.

Sur ce, la réunion...

Madame Zarrillo, allez-y.

**Mme Bonita Zarrillo:** Pour le Comité, pourriez-vous s'il vous plaît juste...? Quel est le processus pour tout rapport dissident ou supplémentaire?

**Le président:** C'est un projet de loi; il n'y a donc pas de rapports dissidents.

**Mme Bonita Zarrillo:** Je voulais simplement que ce soit clair.

**Le président:** Merci. C'est un projet de loi.

Le Comité se réunira le mardi 10 décembre.

Cela dit, plaît-il au Comité de lever la séance?

**Des députés:** D'accord.

**Le président:** La séance est levée. Merci.









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 des communes.

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 :  
<https://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: <https://www.ourcommons.ca>