

[Texte]

In addition to that, to deal with delicate cases, in cases that are much more sensitive to people, including harassment, discrimination, and so on, there now are officers of the commission, called claimant services officers, who deal with these kinds of sensitive cases. They're specially trained to deal with them. Those officers will continue to do that. They will continue to specialize in harassment and discrimination cases, and more officers of that kind will be hired.

You're also aware, I'm sure, from the back and forth that has gone on on this issue, that the practice that exists now will be continued whereby claimants in these kinds of delicate situations will be offered access to an agent of the same gender if they so desire.

To ensure that commission staff understand exactly what they're supposed to do, they'll be given extensive training. The only kind of training I'd like to mention now is what is called awareness training. You'll hear the rest of it in a few minutes. What we mean by that is training to ensure that our staff have honed as sharply as possible their skills in the areas of dealing with sensitive and delicate situations, ensuring that all the facts are obtained fairly and compassionately and that the appropriate kind of decision is made. That training is being prepared now in collaboration with groups that are experts in the area; one example is Status of Women Canada.

In respect of the appeal system, a provision in the legislation will permit in camera hearings at the board of referees for these particularly sensitive cases. A second provision will allow regulations to be written that allow witnesses to be separated at board of referees hearings. The purpose behind that, of course, is to ensure that the person harassed is not obliged to have to face the harasser again in the appeal hearing.

Finally, regulations are being prepared based on one other clause in the bill, and that is the clause that deals with work force reduction programs. That clause is now in the bill. The regulations will permit persons to quit their job in work force reduction situations in a quid pro quo situation where their leaving protects the job of another person, or downsizing situations, things like that.

For your information, I shall just point out that the two aspects will continue to apply in that scenario. The first will be that severance pay will still delay the start of the UI claim, as it does now; secondly, the claimant, like all claimants—and this is nothing new, of course—will have to demonstrate that he or she is available for work.

That, in a sketchy fashion, is a bit of the highlights of what's in Bill C-113. We're prepared to answer questions whenever you want. With your indulgence, however, I think it's equally important to what's in the bill to consider how the commission, should the bill be passed, would propose to deliver it and, more importantly, how it delivers its services in general. If that meets with your approval, then I'd like to pass the baton to my colleague, Julie Zahoruk-Tanner.

[Traduction]

De plus, dans les cas les plus délicats, ceux qui mettent les gens beaucoup plus mal à l'aise, comme le harcèlement, la discrimination, etc., il y a des commissaires qui sont chargés des services aux prestataires, et c'est à eux qu'on confie ces affaires délicates. Ils ont reçu une formation spéciale et ils continueront dans cet office. Ils continueront à se spécialiser dans les affaires de harcèlement et de discrimination et leurs effectifs seront renforcés.

Comme vous le savez également, étant donné les discussions qui ont entouré cette affaire, à l'heure actuelle, les prestataires qui le souhaitent peuvent confier leur cause à un agent du même sexe lorsqu'il s'agit de ce genre de situation délicate. Cette possibilité va continuer à exister.

Pour s'assurer que le personnel de la Commission comprend parfaitement ce qu'il est censé faire, des séances de formation exhaustives seront organisées. Pour l'instant, je me contenterai de mentionner la formation en ce qui concerne la prise de conscience, et quant au reste, nous en parlerons dans quelques minutes. Cette formation permet de s'assurer que notre personnel est aussi compétent que possible dans tous les domaines qui mettent en cause des situations particulièrement délicates. Notre personnel doit savoir recueillir les faits dans un esprit de compassion et d'équité pour aboutir enfin à une décision justifiée. Ce programme de formation est en cours de préparation avec des groupes d'experts en la matière, par exemple, Condition féminine Canada.

En ce qui concerne le système d'appel, une disposition de la loi permet au conseil arbitral d'entendre certaines causes particulièrement délicates à huis clos. Une seconde disposition prévoit l'adoption de règlements qui permettront de séparer les témoins lors des audiences du conseil arbitral. Évidemment, on veut ainsi s'assurer qu'une victime de harcèlement ne sera pas forcée d'affronter encore une fois au moment de l'audience celui qui l'a harcelé.

Enfin, des règlements sont en cours de préparation en vertu d'un autre article du projet de loi, celui qui porte sur les programmes de compression des effectifs. Cet article figure maintenant dans le projet de loi et les règlements permettront aux gens de quitter leur emploi en cas de compression de la main-d'oeuvre lorsque leur départ protégera l'emploi d'une autre personne. Il s'agit d'un compromis en cas de réduction des effectifs, etc.

Je vais maintenant vous parler de deux aspects qui seront maintenus dans ce scénario. Premièrement, les indemnités de fin d'emploi continueront, comme c'est actuellement le cas, à retarder le début des prestations d'assurance-chômage. Deuxièmement, le prestataire, comme tous les prestataires, et là, il n'y a bien sûr rien de nouveau, devra prouver qu'il ou elle est prêt à travailler.

Voilà donc, très schématiquement, les principaux aspects du projet de loi C-113. Maintenant, nous sommes prêts à répondre à vos questions. Toutefois, si vous le voulez bien, j'aimerais mentionner que si le projet de loi est adopté, la façon dont la Commission envisagerait les modalités d'application serait aussi importante que le contenu même du projet de loi. En effet, ce sont les modalités de l'ensemble du service qui sont cruciales. Si vous n'y voyez pas d'inconvénients, je vais céder la parole à ma collègue, Julie Zahoruk-Tanner.