

*Initiatives ministérielles*

dans la loi, ces motifs deviennent incontournables et représentent une garantie additionnelle pour les futurs réclamants.

Le projet de loi prévoit également des audiences à huis clos, avec la possibilité, pour une victime de harcèlement sexuel ou autre, de pouvoir témoigner sans la présence du harceleur. Cette mesure permettra de créer un environnement plus propice afin de mettre à l'aise une victime et encourager ainsi la dénonciation de ces actes inacceptables.

Il est quand même étonnant de constater le dépôt d'une motion à l'étape du rapport de la part du député de Timmins—Chapleau qui proposait un amendement au projet de loi, à l'effet qu'on ne puisse entendre le témoignage du harceleur sans la présence de la victime.

Je pense que notre projet de loi permet au président du Tribunal d'arbitrage de l'assurance-chômage de faire en sorte, lors du témoignage de la victime ou du harceleur, que la victime ne soit pas confrontée à subir le témoignage du harceleur, en plus de ce qu'elle vient d'endurer.

Le projet de loi impose également un processus plus objectif dans la prise de décision relative à l'admissibilité, obligeant les agents d'Emploi et Immigration Canada de recueillir et de tenir compte de la version et de l'employé et de l'employeur lorsqu'il doit rendre une décision.

Il ne faut pas minimiser non plus les engagements pris par le ministre Valcourt relativement aux programmes de formation du personnel d'Emploi et Immigration Canada devant traiter les cas de harcèlement sexuel.

• (1600)

Il est important de rappeler ces quelques données sur la composition du personnel d'Emploi et Immigration Canada: 85 p. 100 des agents de première décision sont des femmes; 71 p. 100 des agents de deuxième niveau sont des femmes; 63 p. 100 des agents des services aux prestataires sont des femmes; 87 p. 100 des commis à l'accueil et aux renseignements sont des femmes; 64 p. 100 des superviseurs dans les centres d'Emploi Canada sont des femmes. Voilà une garantie de plus, combinée avec une formation adéquate, que les personnes ayant subi du harcèlement sexuel ou autre pourront espérer être traitées équitablement, dans la mesure où l'on reconnaît la cause du harcèlement comme étant un motif valable pour quitter son emploi et recevoir des prestations d'assurance-chômage.

Les Canadiens et les Canadiennes nous demandent continuellement de mettre de l'ordre dans les finances publiques. Ils ne veulent plus que l'on hypothèque l'avenir de nos enfants et des générations qui nous suivront. Le gouvernement a pris un engagement ferme tel que le souhaite la population canadienne, et nous entendons bien le respecter.

De plus, la population canadienne exige que nous donnions priorité à la formation de la main-d'oeuvre et

au recyclage. Les chômeurs et les chômeuses ne veulent pas que d'un simple chèque d'assurance-chômage pendant une certaine période lorsqu'ils perdent leur emploi. Ils veulent qu'on leur donne une chance raisonnable de réintégrer le marché du travail. Grâce à ce projet de loi et nos projets de loi antérieurs, nous serons plus en mesure de combler leurs attentes à ce chapitre, en portant les sommes consacrées à la formation à près de 3,5 milliards de dollars par année. C'est un élément important.

J'en ai vu des gens dans mon comté qui perdent leur emploi. Ils ne veulent pas d'un chèque d'assurance-chômage. Ce qu'ils veulent, c'est de retrouver un autre emploi, et souvent, l'obstacle qui se pose devant eux, c'est un manque de formation, un manque de compétences. Ils sont prêts à investir les efforts personnels pour aller chercher ces compétences dans la mesure où nous mettions en place des outils qui leur permettraient d'acquiescer ce qu'il faut pour réintégrer le plus efficacement et le plus rapidement possible le marché du travail. Alors, voilà un aspect positif de l'ensemble de notre politique concernant toute la question de l'assurance-chômage, du Programme national de l'assurance-chômage.

Finalement, les Canadiens et les Canadiennes n'acceptent plus que l'on compromette leur avenir et la prospérité du Canada. Ils n'acceptent plus que l'on substitue l'intérêt collectif aux considérations sectaires et partisans. L'opposition n'a pas encore compris cela, et c'est pour cette raison qu'ils vont demeurer longtemps dans l'opposition.

Étant donné qu'il me reste un peu de temps, vous me permettrez de citer à cette Chambre la liste des motifs dits valables, lorsque vous quittez votre emploi: harcèlement de nature sexuelle ou autre, vous pouvez quitter votre emploi et recevoir des prestations d'assurance-chômage; nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence; discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite au sens de la Loi sur les droits de la personne—un autre motif justifiant départ volontaire; conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, motif valable; nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un membre de la famille immédiate, motif valable.

Et on a ajouté dans les huit motifs: assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat, motif valable; modifications importantes de ses conditions de rémunération, motif valable; excès des heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci—il ne peut pas y avoir abus de l'employeur du moment que l'employé ne l'accepte pas et le démontre—motif valable; modifications importantes de ses fonctions, motif reconnu comme étant valable; relations conflictuelles avec un supérieur dont la cause n'est pas essentiellement imputable à l'employé, motif reconnu comme étant valable, dans le cas d'un départ volontaire; pratiques de l'employeur contraires à la loi, motif reconnu valable; discrimination