



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Débats de la Chambre des communes

VOLUME 148 • NUMÉRO 335 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

COMPTE RENDU OFFICIEL
(HANSARD)

Le mardi 16 octobre 2018

—
Présidence de l'honorable Geoff Regan

TABLE DES MATIÈRES

(La table des matières quotidienne des délibérations se trouve
à la fin du présent numéro.)

CHAMBRE DES COMMUNES

Le mardi 16 octobre 2018

La séance est ouverte à 10 heures.

Prière

AFFAIRES COURANTES

• (1000)

[Traduction]

LA LOI SUR LE SYSTÈME CORRECTIONNEL ET LA MISE EN LIBERTÉ SOUS CONDITION

L'hon. Ralph Goodale (ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, Lib.) demande à présenter le projet de loi C-83, Loi modifiant la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et une autre loi.

(Les motions sont réputées adoptées, le projet de loi est lu pour la première fois et imprimé.)

* * *

PÉTITIONS

LES NAVIRES ABANDONNÉS

Mme Sheila Malcolmson (Nanaimo—Ladysmith, NPD): Monsieur le Président, je me fais la porte-parole des collectivités côtières, qui exhortent le gouvernement à s'attaquer à l'arrière de navires abandonnés.

Les pétitionnaires demandent au gouvernement d'adopter une mesure législative qui ordonnerait le recyclage ou l'enlèvement des navires abandonnés et d'établir un programme pilote de dépôt des navires calqué sur le programme de prime à la casse automobile, mis en oeuvre avec succès par diverses provinces.

Dans l'État de Washington et en Oregon, il a été prouvé que l'arrière des navires abandonnés qui présentent des risques de déversement de pétrole et qui mettent en péril des emplois côtiers peut être éliminé à l'aide d'un programme de dépôt des navires. De nombreuses autres solutions proposées dans cette pétition seraient conformes aux opérations actuelles des entreprises de récupération maritime.

Les pétitionnaires sont des résidents de Nanaimo, de Duncan et d'autres localités situées sur l'île de Vancouver.

Je soumetts cette pétition à l'examen de la Chambre.

LE TRAFIC D'ORGANES HUMAINS

M. Arnold Viersen (Peace River—Westlock, PCC): Monsieur le Président, c'est un honneur pour moi d'intervenir aujourd'hui pour présenter une pétition. Les gens qui ont signé cette pétition

s'inquiètent au sujet du prélèvement d'organes, un problème qui sévit partout dans le monde.

À cet égard, les pétitionnaires demandent à la Chambre des communes d'adopter les projets de loi C-350 et S-240 afin d'enrayer ce terrible fléau, tant au Canada qu'ailleurs dans le monde.

L'ENVIRONNEMENT

M. Gord Johns (Courtenay—Alberni, NPD): Monsieur le Président, j'ai l'honneur de prendre de nouveau la parole pour présenter une pétition signée par des habitants de Parksville et de Qualicum.

Les océans et les réserves d'eau douce du pays sont tous menacés par le plastique. Les pétitionnaires demandent donc au gouvernement d'élaborer une stratégie nationale de lutte contre la pollution par le plastique. Ils souhaitent que la réglementation encadre les plastiques à usage unique et l'utilisation que fait l'industrie des plastiques dans les cours d'eau. Ils réclament aussi du financement pour nettoyer les plages et mener des campagnes de sensibilisation.

Les pétitionnaires appuient enfin la motion M-151, que j'ai moi-même présentée et qui propose de créer une stratégie nationale afin de débarrasser nos cours d'eau du plastique.

L'ASSURANCE-MÉDICAMENTS

M. Kevin Lamoureux (Winnipeg-Nord, Lib.): Monsieur le Président, j'ai le plaisir de présenter une autre pétition ayant pour sujet sur l'assurance-médicaments.

Les pétitionnaires demandent au premier ministre, au gouvernement du Canada et aux députés d'élaborer, conjointement avec les provinces et les territoires, un régime public d'assurance-médicaments universel, financé par l'État, fondé sur des données probantes et financièrement viable disposant d'un pouvoir d'achat permettant d'obtenir les meilleurs prix possible. La priorité irait à l'établissement d'une liste des médicaments essentiels répondant aux besoins prioritaires en matière de santé et à la mise en oeuvre d'un régime global permanent visant à favoriser la santé et le bien-être de tous les Canadiens.

• (1005)

LE TRAFIC D'ORGANES HUMAINS

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Monsieur le Président, c'est un honneur pour moi de présenter à la Chambre une pétition qui fait ressortir l'inquiétude grandissante que suscite chez les signataires le trafic international d'organes humains.

Les pétitionnaires pressent le gouvernement et tous les parlementaires d'adopter le projet de loi C-350, de même que le projet de loi S-240, dont le Sénat est présentement saisi.

Ordres émanant du gouvernement

M. David Sweet (Flamborough—Glanbrook, PCC): Monsieur le Président, j'ai ici une pétition sur les projets de loi S-240 et C-350 qui a été signée par des citoyens canadiens. Ces mesures législatives mettraient fin au trafic d'organes humains. La plupart des Canadiens ont du mal à croire que cette pratique a cours, mais c'est bel et bien le cas.

Les pétitionnaires réclament que ces deux projets de loi soient adoptés sans tarder afin que l'on puisse mettre un terme au trafic d'organes humains.

LES ARMES À FEU

M. Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Monsieur le Président, j'ai le plaisir de présenter deux pétitions aujourd'hui.

La première concerne les armes à feu. Les pétitionnaires sont inquiets au sujet de la reclassification arbitraire touchant les propriétaires fonciers. Il s'agit d'un enjeu lié aux armes à feu ainsi qu'à la primauté du droit.

Les gens possèdent des armes à feu qui sont reclassifiées de façon arbitraire, ce qui a un effet immédiat sur leur valeur. Certaines personnes ont peut-être investi une grande partie de leur argent dans des armes à feu qui pourraient perdre leur valeur du jour au lendemain. Une telle mesure pourrait avoir une incidence significative sur leur bien-être et leur retraite.

En particulier, ces pétitionnaires demandent à la Chambre de retirer à la GRC le pouvoir de reclassifier arbitrairement des armes à feu et de faire en sorte que ces décisions soient prises à des échelons plus élevés.

LE TRAFIC D'ORGANES HUMAINS

M. Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Monsieur le Président, la deuxième pétition porte sur le prélèvement d'organes et le trafic international d'organes. Les pétitionnaires demandent à la Chambre et au Sénat de s'efforcer d'adopter rapidement les projets de loi C-350 et S-240. Ces projets de loi érigeraient en infraction criminelle le fait pour un Canadien de se rendre à l'étranger dans le but d'obtenir un organe qui a été prélevé sans le consentement du donneur.

La pétition porte aussi sur l'admissibilité au Canada des personnes qui ont pris part au trafic d'organes.

Le Président: Je rappelle aux députés que la période réservée à la présentation de pétitions n'est pas le moment d'expliquer à la Chambre ce que l'on pense d'une pétition, mais bien de nous dire de façon concise ce que les pétitionnaires réclament.

Le député de Provencher a la parole.

L'INITIATIVE EMPLOIS D'ÉTÉ CANADA

M. Ted Falk (Provencher, PCC): Monsieur le Président, c'est un privilège pour moi de prendre la parole pour présenter une pétition signée par des Canadiens de Winnipeg, au Manitoba.

La question qui les préoccupe touche la Charte des droits et libertés, plus particulièrement le sujet des libertés de conscience, de pensée et de croyance. Ils estiment qu'il s'agit là de droits fondamentaux que le gouvernement au pouvoir doit reconnaître.

Les pétitionnaires souhaitent dire au premier ministre qu'ils aimeraient que ce dernier défende leurs libertés de conscience, de croyance et de pensée en retirant l'attestation des formalités liées à l'initiative Emplois d'été Canada, de même qu'à tout autre programme de financement du gouvernement.

LE TRAFIC D'ORGANES HUMAINS

M. Harold Albrecht (Kitchener—Conestoga, PCC): Monsieur le Président, j'ai l'honneur de présenter une pétition signée par un certain nombre de résidents du Canada qui sont de plus en plus préoccupés par le trafic d'organes humains. Ils demandent au Parlement d'adopter rapidement le projet de loi C-350 à la Chambre des communes et le projet de loi S-240 au Sénat afin d'enrayer cette pratique.

LE PIPELINE TRANS MOUNTAIN

Mme Elizabeth May (Saanich—Gulf Islands, PV): Monsieur le Président, c'est un honneur pour moi de présenter ce matin une pétition signée par des résidents de Saanich—Gulf Islands qui demandent au gouvernement de mettre immédiatement un terme à tout projet d'achat du pipeline Trans Mountain ou de soutien de son expansion.

Certaines choses ont peut-être eu lieu, mais la possibilité d'empêcher l'expansion reste, et les pétitionnaires aimeraient que le gouvernement s'y intéresse.

* * *

QUESTIONS AU FEUILLETON

M. Kevin Lamoureux (secrétaire parlementaire de la leader du gouvernement à la Chambre des communes, Lib.): Monsieur le Président, je demande que toutes les questions restent au *Feuilleton*.

Le Président: D'accord?

Des voix: D'accord.

ORDRES ÉMANANT DU GOUVERNEMENT

• (1010)

[Traduction]

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

La Chambre passe à l'étude des amendements apportés par le Sénat au 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 de 2017.

L'hon. Patty Hajdu (ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, Lib.) propose:

Qu'un message soit envoyé au Sénat pour informer Leurs Honneurs que, en ce qui concerne 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 de 2017, la Chambre: accepte les amendements 3, 5b), 6 et 7a) apportés par le Sénat;

rejette respectueusement l'amendement 1 parce que l'ajout de « s'entend notamment de » occasionnerait un manque de clarté pour les employés et les employeurs;

rejette respectueusement l'amendement 2, parce qu'il engendrerait un déséquilibre en mettant l'accent sur le harcèlement et la violence par rapport à toutes les autres mesures en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du Code canadien du travail, et parce que d'autres textes législatifs, notamment la Loi sur l'équité en matière d'emploi, abordent certaines de ces questions;

propose que l'amendement 4 soit modifié en supprimant l'alinéa z.163) et en modifiant la numérotation pour que l'alinéa z.164) devienne l'alinéa z.163), parce que l'ajout de cet alinéa z.163) voudrait dire qu'un seul incident de harcèlement et de violence dans un lieu de travail serait considéré comme une violation du Code canadien du travail de la part de l'employeur, et aurait pour effet de miner le cadre adressant le harcèlement et la violence que le projet de loi C-65 vise à établir;

rejette respectueusement l'amendement 5a) parce que l'enquête dont font l'objet les plaintes en vertu de l'article qui serait modifié ne vise pas les plaintes déposées à l'égard d'un incident de harcèlement ou de violence;

rejette respectueusement l'amendement 7b) parce que cela s'éloignerait des autres obligations de rapports annuels de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en vertu de la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et de la partie I de la Loi sur les relations de travail au Parlement, et parce que cette Commission ferait seulement rapport d'un petit nombre de cas où des appels ont été interjetés, ce qui créerait un risque élevé que soit révélée l'identité d'employés advenant la publication de telles statistiques.

— Monsieur le Président, c'est un grand honneur pour moi de prendre la parole au sujet du projet de loi C-65. J'aimerais d'abord saluer l'excellent travail des deux Chambres relativement au projet de loi. Le projet de loi C-65 a fait l'objet d'une étude attentive au cours de plusieurs réunions, et les deux Chambres ont proposé des amendements qui pourront renforcer cette mesure législative historique. Tous les députés conviennent que c'est notre responsabilité et notre devoir de mettre fin au harcèlement et à la violence en milieu de travail, et le projet de loi C-65 nous rapproche de cet objectif.

[Français]

Ce projet de loi changera la façon dont nous percevons et freinons les comportements inacceptables dans les milieux de travail parlementaires et sous réglementation fédérale, mais l'intention est beaucoup plus grande que cela.

[Traduction]

J'espère que le projet de loi C-65 deviendra la norme et un modèle pour les autres administrations canadiennes.

Depuis de nombreuses années, nous entendons des histoires de harcèlement et de violence en milieu de travail, et nous constatons l'ampleur du problème. En 2017, grâce au mouvement #MoiAussi, plus de femmes ont parlé de leurs expériences que jamais auparavant. Le torrent d'histoires était extraordinaire. Certains ont été choqués par ce qu'ils ont entendu et lu, mais un trop grand nombre d'entre nous ne l'était pas. Tant de femmes ont vécu ce que nous ne pouvons plus nier: il existe une tolérance systémique et généralisée envers le harcèlement et la violence sexuels au travail.

Le vice-président adjoint (M. Anthony Rota): Je suis désolé d'interrompre la ministre, mais je crois que nous éprouvons des difficultés techniques avec l'interprétation. Est-ce qu'on entend l'audio? Nous l'entendons, maintenant.

J'invite donc la ministre à continuer.

L'hon. Patty Hajdu: Monsieur le Président, on ne doit pas se contenter de raconter ces histoires. Il est temps pour nous d'intervenir, et c'est ce que nous faisons. Selon un sondage d'Angus Reid, 52 % des Canadiennes disent avoir fait l'objet de harcèlement sexuel en milieu de travail, 28 % disent avoir subi des attouchements sexuels non consentis en milieu de travail, et 72 % des répondants ayant vécu du harcèlement ne l'ont jamais signalé. En fait, ces comportements sont devenus si normalisés que le malaise ressenti par les femmes est normalisé. Les femmes nous disent qu'elles ne signalent pas ce qui leur arrive parce que c'est plus facile ainsi, car souvent, cela ne vaut pas la peine. Elles se sentent embarrassées, et beaucoup craignent les représailles, dont la perte de leur emploi. Le plus décevant, c'est que la plupart des femmes ne croient tout simplement pas que le signalement changera leur situation ou celle des autres.

Il est temps de changer cela. Tous les Canadiens méritent un milieu de travail libre de harcèlement et de violence où l'on ne tolère plus les comportements inacceptables. Le projet de loi C-65 serait un outil pour aider à atteindre ce but. Il véhiculerait un message, soit que ce comportement inacceptable en milieu de travail ne sera pas toléré. Cela nous ferait passer, en tant que société, de l'indignation à

Ordres émanant du gouvernement

l'action. Le projet de loi C-65 porte sur tous les types de harcèlement et de violence. Il renforcerait le Code canadien du travail pour compléter les lois et les politiques existantes. Il élargirait la portée de la loi pour inclure le personnel travaillant ici-même, tant dans cette enceinte que dans l'autre endroit, ainsi que dans les bureaux de circonscription.

Le projet de loi C-65 comporte trois grands éléments: la prévention des incidents, une réaction rapide et efficace aux incidents, et le soutien pour les employés touchés.

●(1015)

[Français]

Il s'agit d'un projet de loi progressiste et révolutionnaire dont tous les Canadiens peuvent être fiers. Cependant, je suis tout à fait consciente que le projet de loi C-65 ne s'applique qu'aux employés et aux employeurs assujettis à la réglementation fédérale.

[Traduction]

J'espère que le projet de loi servira d'exemple et établira la norme en matière d'équité et d'harmonie dans tous les milieux de travail du Canada.

Je remercie l'autre Chambre de son étude attentive. Je remercie aussi les témoins qui nous ont fait part de leur expertise et de leurs expériences, dont un bon nombre sont profondément personnelles, ce qui a permis d'éclairer l'étude du comité. Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a pris à cœur les messages des témoins et a proposé des amendements pour faire écho à leurs voix et à leurs histoires.

Le gouvernement appuie un bon nombre des amendements. Par exemple, il appuie l'élimination de l'utilisation des termes « futile », « frivole » et « vexatoire » pour décrire des plaintes dont l'enquête pourrait être refusée. Bien que ces termes soient couramment utilisés en droit, il est indéniable qu'ils revêtent des connotations très négatives.

Il y a quelques amendements que nous ne pouvons pas appuyer, bien que nous en comprenions l'intention. Les préoccupations soulevées ne sont pas passées inaperçues. Le gouvernement estime que les amendements ont déjà été pris en compte dans d'autres lois. Mes collègues parleront plus en détail de chaque amendement.

Les députés peuvent avoir l'assurance que le projet de loi sera utile aux Canadiens. Il permettra de créer de meilleures protections, d'accroître la sécurité au travail et de prendre des mesures plus rapidement pour les employés couverts par le projet de loi. Il entraînera aussi un changement de culture qui aura une incidence sur tous les milieux de travail et sur la société. Je crois d'ailleurs qu'il l'a déjà fait.

Par exemple, lors de nos consultations sur la réglementation, la majorité des intervenants que nous avons rencontrés ont reconnu la nécessité de changer le statu quo, et la plupart se sont dits prêts à travailler en ce sens. En tant que gouvernement, nous devons montrer la voie et prendre au sérieux notre responsabilité à l'égard de nos travailleurs. Nous avons besoin de ce projet de loi pour la simple et bonne raison que les mesures en place en ce moment ne donnent pas les résultats escomptés.

Ordres émanant du gouvernement

Qu'on me permette de dire un mot aux députés à propos d'Hilary Beaumont, journaliste chez *VICE News*. Mme Beaumont a effectué des recherches très intéressantes. Elle a mené des entrevues avec plus de 40 femmes qui travaillent ici même sur la Colline, y compris d'anciennes et actuelles députées, des lobbyistes, des journalistes, des employées et des stagiaires. Dans son témoignage devant le comité, elle a expliqué avoir rapidement réalisé que les employés de sexe féminin étaient plus susceptibles de subir du harcèlement que leurs homologues masculins.

Les femmes interrogées ont raconté des histoires personnelles concernant des commentaires sexistes, des attouchements et même des agressions sexuelles. Certaines ont dit qu'elles avaient été mises à pied ou avaient raté des possibilités d'emploi après avoir essayé de signaler les abus dont elles avaient été victimes au travail, ici même. Il y a des personnes qui travaillent sur la Colline qui ne savent même pas comment réagir en cas d'incident ni comment signaler celui-ci.

Mme Beaumont a découvert que les mesures actuelles ne protègent pas les employées contre le harcèlement et la violence. Cependant, si le projet de loi C-65 avait été adopté, ces femmes auraient reçu un meilleur soutien et obtenu justice. Mieux encore, ces incidents auraient pu être évités. Voilà pourquoi le projet de loi dont nous sommes saisis est si important.

Chaque député de la Chambre a convenu de son importance dès le début. C'était manifeste lors des réunions du comité de la Chambre qui a travaillé très fort pour renforcer la mesure législative. Ces efforts ont mené à des amendements considérables: l'ajout au Code canadien du travail de la définition des termes « harcèlement » et « violence »; l'ajout d'un article exigeant que soit mené, tous les cinq ans, un examen des dispositions contenues dans le projet de loi C-65 portant sur le harcèlement et la violence; l'exigence que le ministre du Travail prépare un rapport annuel sur le harcèlement et la violence dans les lieux de travail assujettis à la réglementation fédérale; et pour l'application de la partie III de la loi au Parlement, l'exercice par le sous-ministre des attributions normalement exercées par le ministre afin d'éviter tout conflit d'intérêts.

Ces modifications, qui ont déjà été adoptées, de même que les amendements proposés par l'autre Chambre que nous avons l'intention d'accepter, créent une mesure législative exceptionnellement solide qui, nous pouvons tous en être certains, atteindrait son objectif.

• (1020)

[Français]

Je suis convaincue que le projet de loi C-65, tel que modifié, changera réellement la vie de milliers de Canadiens.

[Traduction]

Elle garantirait une meilleure protection aux employés de la fonction publique et des sociétés d'État fédérales.

[Français]

Il s'agit notamment des personnes qui travaillent dans les banques fédérales, les chemins de fer, les services de transport maritime et de traversier, les compagnies aériennes et les aéroports ainsi que la radio et la télédiffusion.

[Traduction]

Il est important de dire que le projet de loi C-65, par ailleurs, protégerait le personnel politique ici et à l'autre endroit, où, trop souvent, nous avons entendu parler ou avons même été témoins de comportements déplacés, souvent pour humilier ou rabaisser une personne ou pour utiliser son pouvoir dans l'intention de l'agresser.

Je demande à mes collègues d'appuyer l'adoption de cet important projet de loi, je dirais même, de ce projet de loi historique. Pour tous ceux qui ont osé dénoncer, pour ceux qui ont eu l'impression qu'ils ne pouvaient pas le faire, déclarons ensemble que nous n'accepterons pas le statu quo et que nous serons des employeurs responsables ici. Soyons un exemple pour le Canada et pour le reste du monde. Nous le devons à nos concitoyens et nous devons au personnel infatigable à notre service à tous d'agir maintenant.

[Français]

L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC): Monsieur le Président, je voudrais féliciter la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail d'apporter une mesure législative importante pour le pays.

Nous avons collaboré au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Le Parti conservateur du Canada a l'intention d'appuyer ce projet de loi. Nous avons d'ailleurs travaillé activement aux travaux du Comité.

C'est un pas dans la bonne direction, mais ce n'est pas suffisant. Encore aujourd'hui, les employés n'ont pas la possibilité de se tourner vers le ministère responsable du travail pour obtenir du soutien. La Loi va seulement obliger les entreprises à suivre des processus.

Est-ce que la ministre a l'intention d'aller plus loin en donnant la possibilité aux employés de porter plainte à Emploi et Développement social Canada, comme l'a fait le Québec et d'autres organes législatifs, de se faire accompagnés et qu'une enquête soit réalisée par une personne indépendante, c'est-à-dire un fonctionnaire du ministère ?

[Traduction]

L'hon. Patty Hajdu: Monsieur le Président, la mesure législative proposée est tellement complète qu'elle prévoit qu'en tout temps une personne qui estime que le processus n'est pas suivi pourrait s'adresser au ministère du Travail.

[Français]

Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD): Monsieur le Président, je voudrais remercier ma collègue de son excellent discours. C'est vrai que nous avons travaillé très fort à la Chambre et en comité. Il y a eu une très grande collaboration. Je la remercie pour ce projet de loi dit historique, qui n'enrayera pas l'intimidation ni la violence en milieu de travail, mais qui est un pas dans la bonne direction.

Je vais profiter de l'expertise de ma collègue pour lui poser une question un peu plus pointue. Concernant l'article 21 dans la section intitulée « Rapport annuel — Commission », le gouvernement rejette l'ajout de ce qui suit:

Le rapport contient des données statistiques relatives au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail auxquels la présente partie s'applique, notamment des renseignements classés en fonction de chaque motif de distinction illicite établi par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le rapport ne contient aucun renseignement susceptible de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence.

Le gouvernement a prétexté que l'ajout créerait un risque élevé que l'identité de l'employé soit révélée si de telles statistiques étaient publiées.

Ma question est bien claire. Dans l'amendement du Sénat, il est précisé « aucun renseignement susceptible de révéler l'identité ». J'aimerais avoir l'avis de ma collègue. Pourquoi le gouvernement a-t-il rejeté l'amendement du Sénat?

• (1025)

[Traduction]

L'hon. Patty Hajdu: Monsieur le Président, nous rejetons respectueusement l'amendement 7b) parce qu'il ne cadre pas avec les autres obligations de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en matière de rapports annuels qui sont prévues dans la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et dans la partie I de la Loi sur les relations de travail au Parlement.

En outre, l'amendement diviserait en très petits groupes les cas où des appels ont été interjetés. Le hic, c'est qu'étant donné le petit nombre de cas, il suffirait de très peu d'information pour être en mesure d'identifier les personnes potentiellement visées par un appel. Aussi, nous estimons que l'amendement pourrait compromettre sans qu'on le veuille l'anonymat d'une personne. Presque tous les témoins ont insisté sur le fait que le processus devait être fondé sur une garantie de confidentialité.

Mme Celina Caesar-Chavannes (Whitby, Lib.): Monsieur le Président, je remercie la ministre d'avoir présenté le projet de loi C-65, qui est historique. J'aimerais aborder une autre dimension de la question.

La ministre a mentionné que les femmes choisissent souvent de ne pas faire de signalement et de ne pas raconter leur histoire. Si on ajoute l'action conjuguée d'autres facteurs, comme la race, un handicap ou l'orientation sexuelle, on constate que le taux de signalement est encore plus faible. J'aimerais que la ministre nous dise comment la mesure législative à l'étude prend cela en considération et contribue à rendre les milieux de travail plus inclusifs, chez les employeurs relevant de la compétence fédérale et ailleurs.

L'hon. Patty Hajdu: Monsieur le Président, ma collègue souligne un point essentiel: nous n'avons pas tous le même degré de vulnérabilité, en effet. Les personnes racialisées, les membres de la communauté LGBTQ, les nouveaux arrivants et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ni l'anglais se sentent particulièrement vulnérables. Il s'agit de mettre en oeuvre une mesure législative de base qui obligerait les employeurs, dans un premier temps, à mettre en place une politique afin que leurs employés connaissent leurs droits et responsabilités, une façon d'accroître la prévention. Cette mesure servirait de référence et indiquerait que le harcèlement et la violence ne seront pas tolérés.

Nos discussions à propos de ce projet de loi ont beaucoup porté sur la violence sexuelle, mais je tiens à souligner qu'il couvre, en fait, tous les types de harcèlement et de violence. En effet, les personnes vulnérables nous disent souvent que les comportements déplacés ne sont pas nécessairement de nature sexuelle. Elles se font parfois harceler, intimider ou rabaisser pour d'autres raisons. À titre d'exemple, les personnes handicapées se sentent souvent harcelées ou intimidées à cause de l'idée que certains se font de leurs capacités.

Je remercie ma collègue des efforts qu'elle déploie afin que les travailleurs les plus vulnérables puissent compter sur une protection solide et avoir une voix, ce qui leur permettra d'avoir des chances de réussite équitables dans le milieu du travail.

M. Harold Albrecht (Kitchener—Conestoga, PCC): Monsieur le Président, on parle souvent à la Chambre de l'importance de consulter les divers groupes qui seront touchés par un projet de loi. Dans leur témoignage devant le comité sénatorial, l'Association nationale Femmes et Droit, et l'Association des femmes autochtones du Canada ont déclaré ne pas avoir été suffisamment consultées. En

Ordres émanant du gouvernement

fait, elles ne l'ont pas du tout été lors de la rédaction de ce projet de loi.

Francyne Joe, présidente de l'Association des femmes autochtones du Canada, a ainsi affirmé:

En outre, les peuples autochtones n'ont pas été consultés de façon adéquate. Selon ce que nous avons pu comprendre, cette mesure législative s'applique aux gouvernements des Premières Nations sous réglementation fédérale. Si c'est exact, le gouvernement du Canada doit alors mener une consultation véritable auprès des peuples autochtones.

Les femmes autochtones, en particulier, n'ont pas été consultées de façon adéquate. Dans le rapport qui a suivi la consultation publique sur le harcèlement et la violence sexuelle, rapport sur lequel cette mesure législative s'appuie, on remarque que seulement 28 femmes autochtones ont été consultées et qu'une seule séance de dialogue a été organisée avec l'Ontario Native Women's Association. La mesure législative, dans sa forme actuelle, ne semble pas tenir compte des résultats de ces consultations.

La ministre convient-elle avec Francyne Joe qu'il n'y a pas eu suffisamment de consultations, particulièrement auprès des groupes de femmes autochtones?

L'hon. Patty Hajdu: Monsieur le Président, je suis particulièrement fière du fait que ce projet de loi protégerait aussi les femmes autochtones dans leur milieu de travail. Puisque le député fait remarquer que certains secteurs des collectivités autochtones sont soumis à la réglementation fédérale, cela voudrait dire que les femmes autochtones y travaillant seraient protégées.

Nous sommes satisfaits des consultations que nous avons tenues. Nous avons parlé à une large gamme d'experts tels que juristes, militants, employeurs, syndiqués et particuliers qui nous ont fait part de leur expérience en milieu de travail et des éléments à intégrer dans le projet de loi pour garantir la solidité du régime et faire en sorte que les employeurs puissent être certains que l'outil mis à leur disposition leur permette d'avancer sans mesures coûteuses qui n'entraîneraient aucun changement.

En fait, l'ETCOF, l'organisme qui défend les intérêts des employeurs sous réglementation fédérale, et le Congrès du travail du Canada se sont exprimés massivement en faveur du projet de loi. Je me réjouis d'entendre parler de l'Association des femmes autochtones de l'Ontario, qui a un siège à Thunder Bay. J'ai eu de nombreuses conversations avec sa directrice générale, Cora-Lee McGuire. Toute initiative qui protège les femmes en milieu de travail constitue un pas dans la bonne direction. En effet, la violence faite aux femmes est un fléau qui afflige le Canada. Il est vraiment encourageant d'entendre un député conservateur prendre ce problème très au sérieux. Ce n'était certes pas le cas par le passé, d'après ce que j'ai entendu lors de ma décennie de travail dans les rues de Thunder Bay.

• (1030)

[Français]

Le vice-président adjoint (M. Anthony Rota): Nous avons du temps pour une question très courte, 30 secondes pour la question et 30 secondes pour la réponse.

Je cède la parole à l'honorable députée de Jonquière.

Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD): Monsieur le Président, j'aimerais savoir pourquoi, selon ma collègue, ils ont rejeté l'amendement 4 du Sénat. Cela aurait été un ajout important à l'article 3 du projet de loi C-65, à savoir: « de veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de harcèlement et violence ».

J'aimerais que ma collègue me donne brièvement son avis.

Ordres émanant du gouvernement

[Traduction]

L'hon. Patty Hajdu: Monsieur le Président, nous avons proposé de supprimer l'alinéa de l'amendement 4 parce que l'ajout de cet alinéa voudrait dire qu'un seul incident de harcèlement et de violence dans un lieu de travail serait considéré comme une violation du Code canadien du travail de la part de l'employeur, ce qui aurait pour effet de miner le cadre.

Nous voulons assurer un éventail d'interventions, allant de la prévention à l'application de la loi et au traitement des victimes. Toutefois, si tous les incidents étaient considérés comme une violation du Code canadien du travail, cela compliquerait considérablement la tâche des employeurs parce que certaines allégations peuvent être fausses. Cela minerait le cadre qui rend l'employeur responsable de la prévention, ce qui est un élément crucial de la mesure législative.

L'hon. Lisa Raitt (Milton, PCC): Monsieur le Président, je remercie la ministre de son travail dans ce dossier, et je suis très reconnaissante de tout le travail que la ministre de notre cabinet fantôme a réalisé à cet égard.

Je suis très heureuse d'annoncer que nous allons appuyer la réponse du gouvernement, principalement parce que les amendements amélioreront le projet de loi de manière à prévenir la violence ou le harcèlement en milieu de travail. Il est urgent de combattre dès maintenant le harcèlement sur la Colline du Parlement. L'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel n'ont pas leur place dans la société canadienne, tout particulièrement dans le système politique du pays.

Lorsqu'elle a présenté le projet de loi, en janvier dernier, la ministre a déclaré ceci:

Sur la Colline du Parlement, il existe des déséquilibres de pouvoir évidents. Cette situation fait perdurer une culture dans laquelle des gens qui disposent de beaucoup de pouvoir et de prestige peuvent utiliser ces avantages pour s'en prendre à des personnes qui travaillent très fort pour leurs concitoyens. Dans cette culture, les victimes de harcèlement ou de violence sexuelle ne se sentent pas suffisamment protégées pour porter plainte contre leur agresseur. À cet endroit, les comportements abusifs et préjudiciables de ce genre sont acceptés et minimisés, et on n'en tient pas compte.

J'en déduis qu'il s'agit là du motif et du raisonnement qui expliquent la présentation du projet de loi et le fait que nous en soyons aujourd'hui à la dernière étape de l'étude.

Je trouve ces paroles incroyablement profondes, et il est perturbant de les entendre de la bouche d'une ministre, car il s'agit de notre propre milieu de travail. Quand j'y pense, force est de constater que plusieurs députés pourraient d'abord être tentés de rejeter ces propos, rappelant avec justesse que nous n'abusons pas tous de notre pouvoir.

D'entrée de jeu, je suis d'avis qu'il faut garder à l'esprit que c'est notre réputation à tous qui se retrouve entachée lorsque nous tolérons de tels comportements répréhensibles, et qu'il n'y a pas de processus en place pour traiter les plaintes.

Nous ne nous livrons pas tous aux types de comportements reprochés à certains députés. Heureusement, la plupart d'entre nous sont capables d'effectuer leur travail et de témoigner du respect et de la reconnaissance à nos employés pour leur travail. Cependant, une série d'incidents nous a permis de constater que nous devons examiner sérieusement la problématique du harcèlement.

Au cours des prochaines minutes, je présenterai un aperçu à la Chambre de mon expérience des questions entourant le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et l'intimidation en milieu de travail. Je souhaite souligner à la Chambre qu'il ne s'agit pas d'une situation isolée. Nous nous sommes attaqués à cet enjeu dans d'autres industries. C'est aussi un sujet brûlant d'actualité. Cela dit, nous

pouvons tirer des leçons d'autres secteurs afin d'obtenir les résultats voulus. Je conclurai mes remarques en parlant d'exemples récents pertinents qui, à mon avis, remettent en question la mise en oeuvre juste et complète du projet de loi.

Presque toute ma vie, j'ai travaillé dans des secteurs à prédominance masculine. Grâce à mon expérience dans chacun de ces domaines, j'ai observé une évolution similaire des mentalités par rapport à l'intimidation, au harcèlement et à l'inconduite sexuelle en milieu de travail.

D'abord, il faut tout simplement prendre conscience que certains propos et comportements sont inacceptables. Pour les gens, ce ne sont parfois que des blagues ou des façons de s'amuser. Certains se défendent ainsi: « Bien, je pensais qu'il ou elle appréciait ce que je lui disais. »

On doit tous être sensibilisés au fait que tout le monde ne pense pas de la même manière et que tout le monde n'agit pas de la même manière. La première étape, c'est cela: une prise de conscience.

La deuxième étape, c'est former et éduquer, à savoir que, une fois la prise de conscience du problème faite et la nécessité de modifier son comportement reconnue, la personne concernée doit être formée et éduquée sur la manière adéquate de se comporter. Je suis très heureuse de signaler que c'est ce que nous avons fait collectivement en tant que Parlement et personnellement en tant que députés. Nous avons tous suivi la formation nécessaire. Je félicite le comité et la Chambre des communes d'avoir fait en sorte que nous fassions tout cela, parce que cela nous a amenés à l'étape suivante.

La mesure législative gouvernementale parle, en fait, d'un processus. Beaucoup diront que, pour que des plaintes soient déposées, pour que les problèmes les plus graves soient pris en compte, il faut qu'il y ait une structure en place. Il s'agirait d'un endroit où les personnes pourraient aller et se sentiraient suffisamment à l'aise pour formuler une plainte dans l'espoir de déclencher une quelconque action.

• (1035)

Le dernier élément — le plus important — est qu'il y ait apparence de justice lorsqu'une demande ou une plainte est jugée irrecevable et que, lorsqu'une plainte est jugée recevable, il y ait une conséquence, que des mesures soient prises pour éviter que la situation se répète.

Pour que le projet de loi soit vraiment accepté et perçu comme une solution utile dans notre culture, il doit y avoir apparence de justice dans l'application. Bien que nous discutons aujourd'hui en partie de cette nécessité dans le processus, il faut demeurer conscients, en tant que députés, qu'il reste encore beaucoup de travail à accomplir. Il y a loin de la coupe aux lèvres et je ne crois pas que tout se déroulera sans heurts, mais je sais que les députés de tous les partis travailleront afin qu'il y ait apparence de justice dans le traitement des cas qui seront soulevés.

Ordres émanant du gouvernement

Dans les années 1980, je travaillais dans le domaine de la chimie. J'ai obtenu mon baccalauréat de l'Université St. Francis Xavier. C'était un baccalauréat spécialisé en chimie physique, un domaine où il y a peu de femmes. Curieusement, nous étions autant de femmes que d'hommes. Nous étions six: trois hommes et trois femmes; il y avait donc parité parfaite entre les deux sexes. Si, dans les années 1980, cette université était reconnue pour les soirées organisées par les étudiants — c'était même motif de fierté —, nous ne parlions pas souvent des problèmes liés au harcèlement et à la violence sexuels et nous n'étions pas vraiment conscients de leur existence.

Je me demande parfois si la raison pour laquelle nous n'avions pas connaissance d'un tel enjeu dans ma faculté est parce qu'il y avait une représentation égale des deux sexes dans mon groupe à cette époque. Personne ne parlait de cette notion. À ma connaissance, ce genre d'incident ne s'est jamais produit dans ma faculté, et nous sommes tous passés aux prochaines étapes de notre vie sans trop y réfléchir. Après avoir obtenu notre diplôme, nous avons tous les six choisi des domaines différents. Certains d'entre nous ont poursuivi des études supérieures, et d'autres se sont inscrits à l'école professionnelle. J'ai suivi un programme de deuxième cycle en toxicologie biochimique à l'Université de Guelph et à l'Université de Waterloo, où j'ai vraiment compris que la disparité entre les sexes pose des problèmes particuliers.

Je me suis rapidement aperçue que l'on ignorait les femmes professeuses dans la salle du courrier. Elles étaient méprisées à cause de leurs aptitudes intellectuelles, elles étaient négligées et se faisaient rabaisser dans les réunions de faculté, et on ne leur donnait pas nécessairement l'espace dont elles avaient besoin pour faire valoir leurs idées dans le domaine de la chimie. J'ai pris cette affaire très au sérieux et je me suis demandé si je voulais réellement faire carrière dans ce domaine. La vérité, c'est que nos expériences personnelles influencent grandement notre opinion et les décisions que nous prenons. À cette époque, le nombre de femmes dans la faculté de chimie était très faible, et peu pouvaient servir de modèles féminins. Il y avait très peu d'exemples de réussites dont nous pouvions nous inspirer pour poursuivre dans ce domaine.

Le bon côté, c'est que j'étais une très mauvaise chimiste et que, par conséquent, ce ne fut pas une grande perte que je ne poursuive pas une carrière en chimie. Pour ce qui est de ma formation universitaire, il est possible qu'on m'ait fait comprendre que je n'allais pas faire de doctorat dans ce domaine. Quoi qu'il en soit, il est certain que la piètre situation des femmes m'a effleuré l'esprit et a pesé dans la balance. Je me suis demandé si je me sentirais appréciée et écoutée. Je n'étais pas nécessairement préoccupée par le harcèlement; je voulais plutôt ne pas être ignorée, intimidée et rabaisée, autrement dit, faire l'objet d'attaques insidieuses toujours possibles.

La présence d'un plus grand nombre de femmes dans les programmes de deuxième cycle en sciences pourrait peut-être améliorer la situation. Toutefois, il est complètement fallacieux d'exercer constamment des pressions sur les femmes en leur disant qu'elles doivent se diriger vers les sciences et mieux y réussir que les hommes parce que cela leur assurera le succès sur tous les plans. Les femmes qui optent pour une carrière scientifique ont besoin d'évoluer dans un cadre solide et de voir les résultats positifs qui en découlent.

On trouve généralement intéressant d'entendre vanter les mérites de l'égalité des sexes au sein d'un comité ou d'une faculté universitaire, mais ce n'est pas vraiment l'enjeu. Il faut plutôt se demander s'il y a une véritable structure institutionnelle pour reconnaître la valeur de chaque personne au sein d'une faculté, sans

égard à son sexe. Il faut faire abstraction du genre lorsqu'on évalue les aptitudes intellectuelles.

● (1040)

Bref, je n'affirme pas aujourd'hui que si davantage de femmes évoluaient dans la sphère politique, la situation serait meilleure. En fait, je n'en suis pas convaincue. Ce serait un bon slogan de marketing, mais je ne crois pas que ce soit une solution aux problèmes et aux enjeux auxquels les femmes sont confrontées dans des domaines où elles ne se sentent pas nécessairement bienvenues et où elles estiment ne pas pouvoir faire carrière.

N'étant pas encore lassée des secteurs dominés par les hommes, j'ai décidé de m'inscrire à la faculté de droit, un milieu très différent. C'était très paritaire. Au cours de ma première année à la faculté de droit Osgoode, il y avait plus de femmes que d'hommes dans la nouvelle cohorte. Les choses étaient certainement en train de changer pour les femmes à cet endroit. Je le répète: c'était un établissement extraordinaire, où les deux sexes étaient traités sur un pied d'égalité. La doyenne était extrêmement efficace, et les excellents cours étaient donnés tant par des hommes que par des femmes. Nous pouvions choisir le secteur dans lequel nous souhaitions nous spécialiser. À cette époque, je n'ai pas perçu de problèmes liés à la violence ou à la discrimination fondée sur le sexe. Un débat faisait toutefois rage, car on se demandait si une personne faisant partie du corps professoral avait été mise de côté. Cet enjeu faisait l'objet de discussions, mais il n'accaparait certainement pas toute l'attention dans ma classe.

Toutefois, la situation est différente dans les cabinets d'avocats. En 1998, après avoir été admise au barreau et occupé un autre emploi d'été, j'ai fait des stages dans des cabinets d'avocats. J'ai pu y constater une véritable différence. C'est là que la stratification a commencé et que je me suis aperçue du déséquilibre de pouvoir dont j'ai parlé au début de mon intervention.

En 2000, un cas absolument scandaleux d'inconduite sexuelle présumée survenu au centre-ville de Toronto a vraiment attiré l'attention sur le problème du harcèlement sexuel et de l'inconduite sexuelle dans le monde du droit à Toronto. Sans entrer dans tous les détails sordides de l'incident, un associé principal a été accusé d'inconduite sexuelle à l'endroit de plusieurs avocates dans un bar. Il était impossible de passer l'incident sous silence parce que tellement de gens étaient impliqués, avaient été témoins des faits ou les avaient rapportés. À l'époque, le cabinet d'avocats a dû régler le problème, et il l'a fait très vigoureusement. Il s'est séparé de l'associé en question et s'est assuré d'avoir dès lors un programme sérieux d'éducation, de sensibilisation et de formation au sein de l'entreprise. Je cite cet exemple parce que je crois qu'on lui doit, en partie, une plus grande sensibilisation au sein de nombreuses entreprises du centre-ville qui ne s'étaient peut-être pas encore attaquées au problème du harcèlement sexuel ou de la violence sexuelle en milieu de travail.

Ordres émanant du gouvernement

Je travaillais à l'Administration portuaire de Toronto à l'époque. J'y étais conseillère juridique principale et j'ai décidé de tenter de déterminer dans quels domaines nos politiques en milieu de travail étaient déficientes en ce qui concernait les femmes, les hommes et le pouvoir. L'organisme existait alors depuis environ 75 ans et il n'avait pas de politique relative au congé de maternité. Je suppose qu'aucune femme n'avait travaillé pour l'Administration portuaire en 75 ans. L'une de mes premières tâches a été de rédiger la politique, ce que j'ai fait de manière à ce qu'elle ne fasse aucune distinction entre les sexes. Nous sommes devenus l'un des premiers endroits où nos pompiers hommes étaient reconnaissants de pouvoir prendre eux aussi un congé parental pendant la grossesse et après l'accouchement de leur conjointe. Après l'affaire de l'inconduite présumée à Toronto, il était devenu presque impératif que les conseils d'administration veillent à mettre en place des politiques appropriées pour régler les problèmes susceptibles de se présenter en milieu de travail. Avec 100 employés, dont 90 % d'hommes, nous avons entrepris de sensibiliser, d'éduquer et de former tout le monde, de mettre sur pied un processus et, enfin, de montrer que si des plaintes étaient déposées, justice serait rendue. J'aimerais pouvoir dire que ce fut facile, mais ce n'est vraiment pas le cas.

Quand on commence à parler de sujets tels que la violence sexuelle, l'inconduite sexuelle, le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail, au départ, les gens ont tendance à dire: « Ce n'est pas moi; je ne suis pas comme ça; pourquoi lancez-vous des accusations; pourquoi dois-je participer à ce processus? » Et ce sont toutes de bonnes questions. Toutefois, il revient à la direction, au collectif, de proposer des politiques et de les mettre en œuvre, d'assurer à tout le monde qu'il ne s'agit pas de se mettre à l'affût de personnes à blâmer, mais plutôt de mettre en place un système pour permettre aux gens de se manifester afin que les éléments indésirables au sein du groupe de 100 employés soient dénoncés et que la réputation de l'organisation dans son ensemble ne soit pas remise en question.

● (1045)

Au bout du compte, j'ai passé 20 ans à essayer de faire adopter des politiques pour régler ces problèmes. Je sais que je l'ai déjà dit, mais je tiens à le redire, parce que si nous fondons tout ce que nous tentons de faire au Parlement sur des mesures visant à protéger toutes les personnes ici présentes, si nous disons que nous le faisons en premier lieu pour augmenter la sensibilisation, en deuxième lieu pour former et éduquer et en troisième lieu pour établir un processus solide et pour que justice soit faite, nous sommes sur la bonne voie.

Quelques cas très médiatisés survenus au sein de notre famille parlementaire en 2018, de même que dans le milieu juridique à Toronto en 2000, nous ont menés à notre débat sur ce projet de loi. Le Royaume-Uni a eu le même problème. Une enquête de la BBC sur l'intimidation et le harcèlement à la Chambre des communes du Royaume-Uni a donné lieu à une étude. Le hasard veut que le rapport en ait été publié hier à la Chambre des communes britannique. Nous n'abordons pas les problèmes de la même façon. Nous sommes immédiatement passés du côté législatif de la question pour essayer de trouver le meilleur processus parce que nous croyons que si nous mettons en place ce processus, il va tout régler. La Chambre des communes du Royaume-Uni a adopté une approche différente. Elle a lancé une enquête indépendante menée par une personne impartiale qui a été autorisée à interroger abondamment les personnes qui avaient porté plainte, à parler à tous les députés et à formuler des recommandations. L'auteur du rapport recommande ainsi de prendre le temps de bien faire les choses. C'est un long rapport de plus de 155 pages. Il vaut toutefois la peine d'être lu, non

pas pour les détails salaces de ce qui est arrivé à certaines personnes ou pour les allégations à l'endroit d'autres personnes, mais pour que nous ayons une meilleure idée de ce qui aurait pu se produire ou de ce qui pourrait se produire si nous ne nous occupons pas de notre culture de la bonne façon.

Le principal problème qui est ressorti de l'enquête est que les mécanismes en place pour sanctionner les incidents qui se produisaient à la Chambre des communes du Royaume-Uni étaient manifestement inefficaces. L'enquête portait sur l'intimidation, le harcèlement et le harcèlement sexuel. Ce qui est très intéressant, c'est que le rapport recommande un changement fondamental pour rétablir la confiance, le raisonnement étant que des hommes comme des femmes font des allégations d'intimidation et de harcèlement à la Chambre des communes du Royaume-Uni et qu'il convient de prendre le problème au sérieux et de le régler le plus concrètement possible.

Les trois derniers paragraphes, qui précisent qui est le mieux placé pour changer les choses, constituent la partie la plus controversée du rapport et celle dont parlent les médias britanniques. Je vais vous les lire parce que je crois qu'ils nous donnent amplement matière à réflexion.

Voici comment elle conclut son rapport. Elle écrit:

Si un électeur qui était victime d'intimidation ou de harcèlement sexuel au travail leur demandait des conseils, je suis persuadée qu'ils n'hésiteraient pas à l'aider à porter plainte. J'ose donc espérer que les recommandations que j'ai faites recevront l'appui actif des députés, qui seront scandalisés par les comportements abusifs dont certains de leurs collègues ont été accusés, mais qui veilleront aussi à ce que tout processus visant à déterminer le résultat des allégations soit indépendant, efficace et juste envers les deux parties.

J'ai également parlé tout au long de ce rapport de lacunes institutionnelles ou systémiques, et d'une philosophie collective à la Chambre qui a permis, au cours des années, à la culture sous-jacente de violence de se développer et de persister. Or, certaines personnes sont considérées comme particulièrement responsables de cette situation et des critiques qui en découlent. Leur présence est perçue comme peu susceptible de favoriser les changements nécessaires. Ce serait une erreur de ma part de nommer ces personnes, vu le mandat qui m'a été confié pour la présente enquête. Néanmoins, j'ose espérer que les conclusions du présent rapport susciteront une période de réflexion à cet égard aussi.

Pour déterminer la meilleure façon de procéder aux changements culturels qui seront nécessaires, et la meilleure façon de mettre en œuvre les recommandations du présent rapport, il se peut que certaines personnes veuillent se demander sérieusement si elles sont bien placées pour déclencher un renouveau et si elles sauront faire le nécessaire pour concrétiser les changements qui seront dans l'intérêt de la Chambre, en tenant compte à la fois de sa réputation et de son rôle d'employeur de ceux qui sont à juste titre considérés comme sa ressource la plus importante.

● (1050)

L'auteur du rapport a dû s'exprimer sans ménagement à propos de la direction de la Chambre des communes de son pays, mais ces choses devaient être dites.

Voici un passage du rapport que j'ai trouvé très intéressant à propos des raisons pour lesquelles une telle culture avait pu s'établir: « l'intimidation et le harcèlement, sexuel ou autre, ont pu se faire une place et sont tolérés et dissimulés depuis longtemps grâce à une culture de déférence, de servilité, d'acquiescement et de silence qui part d'en haut. » Voilà des propos importants auxquels nous devrions nous attarder afin de veiller à ne pas favoriser pareille culture ici.

Ordres émanant du gouvernement

Le comité exécutif de l'administration de la Chambre des communes du Royaume-Uni a répondu en disant que le rapport « est une lecture difficile pour nous tous. L'intimidation et le harcèlement n'ont pas leur place ni à la Chambre des communes ni à la direction des services numériques parlementaires. Nous acceptons sans réserve qu'un changement s'impose et, en tant qu'équipe de direction, nous sommes bien déterminés à tirer des enseignements du rapport. Nous nous excusons des manquements antérieurs et nous avons bien l'intention d'améliorer notre culture. » C'est de loin la meilleure réaction que le comité exécutif pouvait avoir à l'égard d'un tel rapport: présenter des excuses pour ce qui s'est passé et s'engager à améliorer les choses.

Comme je l'ai dit maintes fois dans mon intervention, une loi ne suffit pas à mettre fin à la situation. Il faut qu'il soit visible que la justice est rendue en suivant un processus qui fonctionne. De plus, en faisant fond sur ce que le rapport dit, nous devons nous assurer que les personnes qui appliqueront la loi sont irréfutables, qu'elles sont tout à fait en mesure de dire qu'elles ont les mains propres et qu'elles peuvent contribuer à favoriser ce changement de culture.

Étant donné la couverture médiatique à laquelle nous avons eu droit dans le passé au sujet de la conduite à la Chambre des communes, on scrutera certainement la façon dont les problèmes seront réglés et ce qui se dira. Ce qui m'amène, et j'en suis gênée, à parler d'une affaire qui s'est produite cet été.

Cet été, donc, les médias ont appris par un blogueur que, d'après un éditorial paru il y a de nombreuses années, le premier ministre se serait rendu coupable d'une conduite déplacée. L'auteur de l'éditorial précisait que les faits remontaient à des années. Elle était jeune et il était encore plus jeune. Dans son article, elle se demandait s'il était approprié, pour un homme qui possède une notoriété et des pouvoirs considérables, d'avoir eu un comportement qu'elle qualifiait d'inapproprié.

Ce que je trouve intéressant, au sujet de cette affaire, et ce qui explique mon propos sur la culture d'acquiescement, de déférence et de servilité, c'est que l'histoire circule depuis des mois. Beaucoup de gens la connaissent, mais personne n'avait de réaction ou de réponse quant à ce qui s'est vraiment passé. Donc, l'histoire a pris de l'ampleur, ce qui nous amène à nous demander s'il y a d'autres rumeurs qui circulent, mais ne nous permet pas de savoir si un mécanisme adéquat existe pour traiter ce genre d'allégations et pour que justice soit faite.

Les médias sont tout à fait au courant de cette affaire. Ils savaient ce que contenait l'éditorial. Ils ont refusé de l'utiliser. Après des semaines de tergiversations, le premier ministre a fini par publier une déclaration disant que la femme en question n'avait pas le même souvenir que lui de ce qui était arrivé et que, dans ces situations, chacun se rappelle les choses différemment. La réponse était malheureuse et je vais expliquer pourquoi à la Chambre.

Cette réponse n'avait rien à voir avec les regrets exprimés sans ambiguïté par l'équipe de dirigeants administratifs de la Chambre des communes du Royaume-Uni. Le premier ministre a plutôt donné une explication pour se disculper. Le problème, c'est qu'alors même que le projet de loi actuel était présenté, débattu et soumis à des votes au Parlement, la personne la plus puissante au pays, qui doit être un exemple pour ses concitoyens dans ce genre d'affaires, n'a pas eu le comportement que l'on attend d'elle, c'est-à-dire présenter ses excuses et passer à autre chose. C'est à mon sens ni plus ni moins qu'aller à l'encontre de ce que nous attendons comme résultat de cette loi à l'avenir.

● (1055)

Le problème aussi, c'est que je suis protégée à la Chambre des communes si je tiens de tels propos. Je ne sais pas si quelqu'un regarde mon intervention actuelle, mais les médias sociaux ne manqueront certainement pas de souligner que je mets une fois de plus sur le tapis les accusations de tripotage visant le premier ministre, accusations dont il a été question tout l'été. J'espère que la Chambre comprend ce que j'essaie de dire en faisant autre chose que débiter une trentaine de secondes de phrases accrocheuses. Je suis en train de soulever une question importante. Il ne s'agit pas de parler d'une victime en particulier ou de savoir si des événements allégués ont bel et bien eu lieu. Il s'agit de dire que la réponse du premier ministre aux allégations bien réelles dont il fait l'objet n'est pas appropriée. Au lieu de donner cette réponse, il devrait montrer aux gens que, si une personne porte plainte contre quelqu'un de très puissant, elle obtiendra justice.

Le premier ministre a laissé passer une occasion de montrer que nous sommes vraiment rigoureux et que ce projet de loi est inspiré par la sincérité. C'est une occasion manquée. J'insiste beaucoup parce qu'en fin de compte, après 30 ans d'expérience dans ce domaine, je sais malheureusement qu'une simple reconnaissance et de simples excuses auraient été plus utiles.

Nous n'avons pas beaucoup parlé d'intimidation. Or, l'intimidation est aussi un grand problème à la Chambre des communes. C'est un grand problème dans les milieux de travail. J'ai été un temps ministre du Travail et nous avons vu très clairement que, parfois, des actes d'intimidation manifestes conduisent à de la violence, ce que nous ne voudrions jamais voir arriver. Je ne veux pas dire que cela arriverait ici, mais que l'intimidation n'a vraiment pas sa place lorsque des gens discutent, y compris à la Chambre. Il me semble que, dans le modèle de Westminster, l'intimidation est considérée comme inacceptable, car il inclut la notion de propos non parlementaires. Chaque député est honorable, et il n'est pas permis de ternir l'honorabilité d'un député. Nous sommes tous égaux et nous sommes tous traités comme tels. Il est très important de nous comporter en tout temps de manière honorable. Pourtant, même si le Parlement est un lieu protégé, des actes d'intimidation peuvent y être commis.

Je souhaite rappeler deux affaires survenues au cours des huit derniers mois. À mes yeux, elles montrent une fois de plus que le gouvernement qui cherche à faire adopter ce projet de loi ne prêche pas par l'exemple. J'ai donc beaucoup de mal à croire que les libéraux vont être en mesure de mettre en œuvre la loi de manière à inspirer confiance aux gens.

Il y a quelques mois, je me trouvais à une réunion de comité et, en qualité de leader adjointe, j'essayais d'interroger le ministre des Finances au sujet de certains des principes qui sous-tendaient son budget. S'agissant du genre, je voulais savoir si, oui ou non, certaines choses avaient été prises en considération. Au fur et à mesure de sa réponse, le ministre a perdu patience et il a fini par me dire, tout à la fin, que les gens comme moi qui lui posaient ce genre de questions étaient des dinosaures qu'il fallait pousser de l'avant.

Ordres émanant du gouvernement

À première vue, j'ai trouvé ça risible et pitoyable. On m'a déjà traitée de qualificatifs bien pires que celui-là. Ça ne m'a certainement pas déstabilisée, il m'en faut beaucoup plus que ça, je suis une bonne politicienne. Néanmoins, sachant qu'il n'hésitait pas à utiliser ce mot non seulement à mon égard, par ricochet, mais à l'égard de mon parti, j'estime qu'il a fait preuve d'un manque de respect. C'est un concept important, qui mérite qu'on en discute.

De leur côté, les médias ont jugé que ce n'était pas si grave. Quelle que soit la gravité de la chose, à ce moment précis, au lieu de répondre à la question qui lui était posée et qui portait sur une question sérieuse, le ministre a choisi l'invective et l'insulte. C'est inacceptable. Encore une fois, le gouvernement peut-il vraiment mettre en œuvre une loi qui dépendra de la capacité des gens à comprendre combien il est important que justice soit rendue ?

La dernière fois que cela s'est produit, c'était dans cette Chambre. Le Président de la Chambre n'a pas encore rendu sa décision, et j'attendrai donc qu'il se prononce au sujet de l'utilisation de propos non parlementaires par le premier ministre.

Le sujet était encore une fois très difficile, car il s'agissait de savoir si le premier ministre avait, oui ou non, le pouvoir de transférer ou de faire transférer une détenue, en l'occurrence Terri-Lynne McClintic, d'un pénitencier à un autre. Le premier ministre s'est vu poser un grand nombre de questions, d'abord par mon collègue de Parry Sound—Muskoka et ensuite par moi. Au lieu de répondre, le premier ministre a perdu patience et a fini par nous accuser de courir après les ambulances. Or, ce sont les avocats véreux qui courent après les ambulances, et comme je suis moi-même avocate, tout comme le député qui avait parlé avant moi, nous nous sommes sentis insultés.

● (1100)

Ce qui importe, au bout du compte, c'est que le premier ministre a encore jugé bon de répondre par une invective et une insulte plutôt que de discuter sérieusement.

J'ajouterai que, lors de ces deux incidents, le ministre et le premier ministre ne cherchaient certainement pas à faire de l'humour. L'heure n'était pas à la plaisanterie. Ces insultes étaient donc délibérées. Si j'avais été une députée moins expérimentée et que c'était la première fois que je posais cette question à la Chambre, j'aurais interprété cette réponse de la façon suivante: « Faites attention, si vous posez cette question, je vais vous humilier devant les électeurs de votre circonscription qui vous regardent à la télévision. » Quand on tolère ce genre de comportement, voilà l'impact que l'on a.

Je suis députée depuis 10 ans. Je viens de célébrer cet anniversaire avec plusieurs de mes collègues, et j'ai aujourd'hui la couenne assez épaisse pour faire face à ce genre de choses. Je suis toutefois sidérée que ce genre de comportement soit toléré.

Les députés remarqueront que, jusqu'à présent, je n'ai pas mentionné une seule fois que j'étais une femme, car cela ne doit pas entrer en ligne de compte. Qu'on soit un homme ou une femme, les insultes n'ont pas leur place ici, et notre Règlement les considère comme des propos non parlementaires. D'ailleurs, c'est un principe qui devrait être respecté aussi bien par le gouvernement que par l'opposition. Lorsque nous estimons que les lois ne sont pas appliquées de façon équitable, nous cessons de croire que les lois peuvent nous protéger.

C'est le danger d'un projet de loi comme celui-ci, car on a beau avoir les meilleures procédures au monde, le maximum d'occasions pour les gens de discuter, de recevoir du soutien psychologique, de participer à des audiences et d'obtenir l'accompagnement nécessaire,

au bout du compte, si justice ne semble pas avoir été rendue, alors tout ce que nous avons fait ne sert à rien. Ce n'est qu'avec le temps que le gouvernement pourra nous démontrer qu'il va véritablement faire ce qu'il a dit qu'il allait faire.

● (1105)

Mme Jennifer O'Connell (secrétaire parlementaire du ministre des Finances (Possibilités économiques pour la jeunesse), Lib.): Monsieur le Président, les propos de la députée sont d'une hypocrisie inimaginable. J'étais moi-même à cette réunion du comité des finances dont elle a parlé, et on discutait des moyens de faire participer davantage les femmes à la population active. La députée d'en face et son parti étaient d'avis que ce n'était pas important et que le ministre des Finances ne devrait pas avoir pour priorité de faire participer davantage les femmes à la population active et d'assurer leur égalité sur le marché du travail.

C'est dans ce contexte que ces commentaires ont été faits. Or, j'ai l'impression que le contexte et la vérité n'ont guère d'importance. Quand la députée d'en face dit qu'elle s'est sentie insultée, je pense, moi, qu'il est insultant d'entendre, encore de nos jours, un député homme ou femme dire que les femmes ne devraient pas accéder à l'égalité sur le marché du travail. Il n'y a jamais eu autant de femmes dans la population active que depuis l'arrivée au pouvoir du gouvernement libéral.

Étant donné ce qu'elle vient de dire, la députée d'en face va-t-elle donner son appui au projet de loi? Pense-t-elle qu'il est important de prévenir les situations de harcèlement et de violence en milieu de travail? Pense-t-elle que nous avons besoin d'une loi pour protéger les employés contre ce genre de comportement? Devons-nous venir en aide aux employés qui sont victimes de harcèlement et devons-nous protéger leur vie privée? La députée a-t-elle l'intention d'appuyer ce projet de loi afin de mettre un terme au harcèlement de nos employés, en milieu de travail?

L'hon. Lisa Raitt: Tout à fait, monsieur le Président, et comme je l'ai dit au début de mon intervention, nous soutenons l'action du gouvernement. Je salue le travail accompli par la ministre et par la ministre du cabinet fantôme. Ce qui me préoccupe et dont j'ai parlé, c'est la façon dont se fera la mise en œuvre.

La députée a donné sa version de ce qui s'est passé. J'en prends note. Tout ce qu'il nous reste à faire, c'est de consulter le compte rendu du comité pour savoir de quoi il en retourne et ce qui s'est dit exactement.

Il est facile de se faire prendre à défendre une position sans avoir pris la mesure de toutes ses ramifications. Comme on l'a dit au sujet du rapport britannique, on a affaire à une culture de déférence, d'obéissance servile, d'acquiescement et de silence. Au moment où le ministre a employé le mot « néandertalienne », il aurait pu tout simplement s'excuser et retirer ses paroles immédiatement. Il a choisi de ne pas le faire, et c'est précisément ce contre quoi je m'insurge.

Soit dit en passant, quand la députée excuse ici le ministre d'avoir employé ce terme parce qu'on l'avait provoqué, j'estime que c'est une honte, pour ne pas dire autre chose.

Ordres émanant du gouvernement

[Français]

Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD): Monsieur le Président, on voit malheureusement que lorsqu'on chasse le naturel, il revient au galop. Nous étions d'accord, ici, à la Chambre pour que l'étude du projet de loi C-65 se fasse de façon non partisane. En comité, nous avons pu faire un travail de fond, et j'aimerais vraiment qu'on revienne au projet de loi et à son essence même.

Ici, nous parlons de victimes. Certaines personnes qui nous écoutent chez elles ont été victimes de harcèlement, de violence ou d'intimidation sexuelle.

J'aimerais revenir au fond du projet de loi C-65. J'avais proposé un amendement en comité concernant les personnes chargées de l'enquête qui fournissent par écrit les résultats de l'enquête à des personnes bien spécifiques, telles que l'employeur ou l'employé. Après consultation avec l'employé, on pouvait détruire ces soi-disant documents. Or mon amendement a été rejeté.

C'était la même chose au Sénat. On y a déposé une proposition similaire et l'amendement a été rejeté. Je ne comprends pas pourquoi le gouvernement a rejeté ces deux amendements venant du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées et du Sénat.

J'aimerais donc savoir ce que ma collègue pense du fait que cet amendement ait été rejeté. J'aimerais aussi qu'elle nous parle de l'importance de fournir par écrit les résultats de l'enquête à la victime et à l'employeur et que ces documents soient détruits par la suite pour que le tout demeure confidentiel.

[Traduction]

L'hon. Lisa Raitt: Monsieur le Président, je remercie la députée de me rappeler que parmi les gens qui nous regardent, il y en a peut-être qui ont été victimes de harcèlement; si c'est le cas, je les encourage à se manifester et à se prévaloir de la procédure qui existe actuellement et aussi de la nouvelle.

Pour en venir au fond de la question, c'est-à-dire à l'amendement que le gouvernement a rejeté, je ne connais pas les raisons de ce rejet, car je n'ai pas participé aux discussions du comité. Cela dit, j'ai siégé à un sous-comité qui se penchait sur le harcèlement et qui était chargé d'examiner notre code de conduite, alors je sais que la ministre et moi avons reçu d'excellents conseils, aussi bien des services de ressources humaines que des services juridiques, et la décision n'est pas facile. Des amendements de ce genre ne peuvent pas être intégrés dans un projet de loi que nous voulons aussi impartial que possible.

Je respecte la décision du gouvernement de ne pas accepter cet amendement. Nous allons appuyer le projet de loi tel qu'il nous est présenté.

● (1110)

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Monsieur le Président, je tiens à saluer le discours à la fois posé et empreint de conviction de ma collègue. Elle est une personne que je respecte beaucoup.

Pendant la dernière session, le premier ministre a qualifié le député de Thornhill d'un terme méprisant. Ma collègue a cité plusieurs cas où le premier ministre a jugé bon de s'abaisser à proférer des insultes. Il y a eu aussi l'épisode du débat sur la motion n° 6. Tout le monde se souvient du fameux coup de coude, lorsque le premier ministre a jugé bon, alors qu'il traversait la Chambre, d'insulter des députés de l'opposition et même d'attraper

notre collègue par le bras pour lui intimer d'aller s'asseoir. C'était tout à fait inapproprié.

Je suis le père de trois magnifiques filles. En ce qui concerne l'incident avec la journaliste mentionné tout à l'heure, je tiens à indiquer ce que le premier ministre a déclaré en guise de réponse. Tout d'abord, il ne se souvenait pas de l'incident, puis il a déclaré ceci: « En aucun cas je n'ai eu l'impression d'agir de façon inappropriée, mais je respecte le fait que quelqu'un d'autre puisse avoir vécu cet incident différemment. » Il a ajouté ceci: « La leçon que l'on peut tirer de cet incident — et je dirai les choses crûment — c'est que, souvent, un homme évaluera une interaction comme étant inoffensive ou appropriée et qu'une femme, particulièrement dans un milieu professionnel, évaluera l'interaction différemment, et nous devons respecter cela et y réfléchir. » Il n'a pas avoué sa culpabilité. Au contraire, il nie que l'incident est même arrivé. Ce cas-ci n'est-il pas identique au mouvement #MoiAussi, où les hommes au pouvoir affirment qu'ils croyaient que la relation était consensuelle?

J'ai été consterné quand le premier ministre a donné cette explication. J'en attendais plus du premier ministre, peu importe qui il est ou d'où il vient. Je suis déçu. Je suis heureux de prendre la parole à ce sujet et je vais maintenant offrir à ma collègue l'occasion de s'exprimer.

L'hon. Lisa Raitt: Monsieur le Président, je vais revenir sur ce qui est selon moi la norme très élevée utilisée par le conseil d'administration de la Chambre des communes du Royaume-Uni pour gérer ce problème hier, qui indique ceci:

Nous reconnaissons pleinement la nécessité de changer et [...] nous sommes déterminés à tirer des leçons du rapport. Nous présentons nos excuses pour nos échecs passés et nous nous engageons à améliorer notre culture.

C'est le message qui devrait être adressé chaque fois qu'une telle situation survient. Nous présentons nos excuses et nous passons à autre chose, qu'il s'agisse d'une situation antédiluvienne, d'une situation où on a profité des victimes ou d'une situation quelconque s'étant passée à Kokanee il y a de nombreuses années.

Quoi qu'il en soit, pour en revenir à ce que disait le député, ce que je trouve intéressant, c'est la propension des gens, lorsqu'ils sont dans une situation embarrassante, à ne pas se souvenir des choses de la même façon que nous, et c'est exactement ce que fait le gouvernement. C'est ce qui vient encore de se produire avec la députée d'en face. Elle a dit que je n'avais pas le même souvenir qu'elle de l'incident qui s'était produit en comité, elle a expliqué ce qui s'était passé précisément et elle a ajouté que je n'aurais pas dû me sentir insultée. C'est exactement la même chose qui s'est produite lors du dernier incident.

Il existe un terme familier pour désigner ce genre de comportement, mais je ne l'utiliserai pas car il est stupide. Toutefois, si nous voulons considérer ce projet de loi avec intégrité, nous avons besoin d'avoir l'assurance que le gouvernement va le mettre en œuvre sérieusement, que justice sera rendue et qu'elle sera perçue comme telle.

Ordres émanant du gouvernement

M. Kevin Lamoureux (secrétaire parlementaire de la leader du gouvernement à la Chambre des communes, Lib.): Monsieur le Président, il est important d'agir. Nous sommes saisis d'un projet de loi à la fois majeur et historique. Nous devons nous intéresser à la substance du projet de loi. Je pense que nous avons l'appui unanime de la Chambre pour approuver un projet de loi qui fera avancer considérablement le Canada sur un dossier très important. Il serait peut-être bon de garder nos petites histoires personnelles pour une autre occasion. Quel que soit le sujet du jour, les conservateurs réussissent toujours à faire ressurgir leurs petites histoires personnelles.

• (1115)

L'hon. Lisa Raitt: Monsieur le Président, personne ne me dicte ce que je peux dire et ce que je ne peux pas dire à la Chambre des communes. Je dis ce que j'ai envie de dire, ce qui me tient à cœur. Je déplore l'absence d'un traitement juste et équitable lorsque le premier ministre s'est mal comporté dans les cas qui ont été mentionnés. C'est la raison pour laquelle j'ai cité ces exemples au cours de mon intervention, et je ne regrette rien.

[Français]

Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD): Monsieur le Président, comme je l'ai dit à plusieurs reprises à la Chambre, aujourd'hui, mes pensées accompagnent toutes les victimes. À tous ceux et celles qui vivent des moments difficiles ou qui se demandent quoi faire, tenez bon. Il y a des gens pour vous aider. Le projet de loi qu'on met en place est un pas dans la bonne direction. Il ne mettra pas fin à l'intimidation, au harcèlement ou à la violence à caractère sexuel ou autre, mais nous sommes ici aujourd'hui pour améliorer les lois. Mes pensées accompagnent ces personnes.

Tous les députés de la Chambre devraient avoir du respect pour les victimes, et je sais que c'est le cas. Lorsqu'on est victime d'un incident malheureux, la plupart du temps, on se sent très isolé. Je crois donc pouvoir parler au nom de mes collègues lorsque je dis que nous sommes tous et toutes avec les victimes.

Je tiens également à souligner l'importance du travail effectué par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne et les deux Chambres sur le projet de loi C-65, qui vise à prévenir le harcèlement et la violence dans les lieux de travail. Il s'agit d'un projet de loi d'intérêt général et d'une question non partisane, comme je l'ai souvent répété.

Le harcèlement et la violence, notamment de nature sexuelle, constituent un problème bien trop important pour permettre à la partisanerie et aux querelles politiques de restreindre nos efforts. Au contraire, ce projet de loi doit permettre une fois pour toutes de libérer la parole pour dénoncer le harcèlement sexuel, car le harcèlement et la violence au travail demeurent encore aujourd'hui chose courante, ailleurs comme ici-même, au Parlement.

C'est pourquoi le NPD appuie le principe et l'esprit du projet de loi C-65. Toutefois, à l'état actuel, il n'est pas parfait. Malheureusement, je pense que le projet de loi C-65 ne remplit que partiellement son objectif de renforcement du régime de prévention du harcèlement et de la violence. Non, le projet de loi C-65 n'apaise pas toutes nos inquiétudes, bien au contraire, ni celles des nombreux témoins qui se sont déplacés pour nous faire part de leurs préoccupations au comité sénatorial ou à celui de la Chambre des communes.

Le Sénat a proposé de bons amendements, similaires à ceux que j'ai présentés au Comité des ressources humaines, du développement

des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, mais encore une fois, le gouvernement a rejeté plus de la moitié de mes amendements. Pourtant, ces amendements auraient bonifié le projet de loi C-65 et auraient permis de mieux répondre aux préoccupations soulevées par plusieurs témoins lors de leur comparution aux comités de la Chambre et du Sénat.

Il s'agit de choses simples. En voici quelques exemples: reconnaître le droit de tout employé à un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence; faire progresser l'égalité des sexes; aborder les questions liées au racisme; et veiller à ce que les droits des travailleuses, notamment celles qui sont victimes de formes intersectionnelles de discrimination, soient respectés, protégés et légitimés. Ce n'est rien de bien compromettant, mais cela n'a pas été accepté.

Le 26 avril, le président national du Syndicat canadien de la fonction publique m'a contactée pour discuter. Voici ce qu'il m'a dit:

Je vous écris aujourd'hui à propos de deux grave lacunes du projet de loi C-65 qui nuiront aux droits des travailleuses et travailleurs aux prises avec de la violence et du harcèlement au travail.

De quelles lacunes peut-on bien parler pour que le syndicat s'inquiète au point de sommer la ministre de les corriger immédiatement?

Il s'agit en fait de la double exclusion des comités de santé et de sécurité du processus de plainte et du processus d'enquête. Or tant le processus de dépôt des plaintes relatives au harcèlement et à la violence que le processus d'enquête doivent continuer de profiter de l'expertise de ces comités. Selon moi, leur exclusion n'a aucun sens.

• (1120)

La raison étonnante brandie par les libéraux pour expliquer leurs mesures est celle d'une prétendue atteinte à la confidentialité des victimes que poserait la participation aux enquêtes de ces comités. C'est un prétexte à peine crédible, et ce, pour plusieurs raisons que je vais expliquer.

Premièrement, la décision de faire intervenir ces comités dans ces processus revenait auparavant aux victimes elles-mêmes. Le projet de loi supprime des possibilités jusqu'alors offertes aux victimes sans explication valable. C'était un choix supplémentaire offert aux victimes, et non une obligation ni une contrainte imposée.

Deuxièmement, jusqu'à aujourd'hui, ces comités mixtes de santé et sécurité ont toujours reçu les plaintes et mené les enquêtes relatives au harcèlement avec succès. Leurs méthodes d'enquête modernes ont toujours veillé à respecter la vie privée des victimes. En excluant ces comités des processus d'enquête, le projet de loi C-65 s'apprête donc à détruire des décennies d'expérience, de formation et de travail, et je pèse mes mots.

Ce n'est pas tout. Si la volonté des libéraux était véritablement de protéger la vie privée et la confidentialité des victimes, alors, qu'on m'explique leur opposition à plusieurs de mes amendements présentés au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, ou leur opposition à l'amendement sénatorial 7b). Je rappelle que sur la quasi-vingtaine d'amendements que j'ai eu le plaisir de proposer au Comité, seuls trois ont trouvé un écho favorable parmi les libéraux. Les autres amendements n'ont souvent même pas été discutés. Les libéraux préféreraient procéder directement au vote plutôt que de prendre leurs responsabilités en expliquant leur désaccord.

Parmi ces amendements rejetés sans explication figurait notamment une proposition de la Confédération des syndicats nationaux. Sa proposition était pourtant simple. Le projet de loi C-65 souhaite exclure des enquêtes les comités mixtes de santé et sécurité pour des raisons de confidentialité. Le problème, c'est que ces comités permettent encore aujourd'hui aux victimes de bénéficier d'une expertise incontestable. La solution logique proposée par les témoins était donc de doter ces comités de règles de pratique et d'un code de déontologie qui viendraient garantir la confidentialité de ces victimes.

Par incompréhension ou obstination, le gouvernement a préféré s'opposer à cette recommandation, sans plus d'explications. L'exclusion de ces comités du processus d'enquête me semble pourtant être une décision lourde de responsabilités. Syndicats, associations, cabinets juridiques, ce ne sont pourtant pas les témoins en faveur de cet amendement au projet de loi qui manquaient. Il y a plus.

Mon discours n'est peut-être pas intéressant pour certains de mes collègues, mais je crois que, vu la nature du projet de loi C-65, cela mériterait peut-être un peu de silence. Si on encourageait les gens qui veulent discuter à le faire à l'extérieur ou dans le lobby, ce serait peut-être une bonne chose pour mes collègues qui veulent entendre mon discours. Je crois que mon message n'a pas été entendu.

Je vais reprendre mon discours et j'aurai peut-être le silence de la Chambre. L'expertise décennale des comités mixtes de santé et sécurité n'explique pas à elle seule pourquoi les témoins s'obstinaient tant à défendre le maintien de leur participation au processus d'enquête. Une autre raison à cela, qui n'est pas des moindres, est la diversité exceptionnelle des enquêteurs de ces comités lorsqu'une enquête relative à du harcèlement s'offre à eux. Le droit des comités mixtes de mener des enquêtes permettait jusqu'alors aux victimes de bénéficier d'une diversité inouïe d'enquêteurs en matière de couleur, de religion, d'âge, ou de sexe. Cette diversité de profil des enquêteurs est inestimable en milieu de travail.

Malheureusement, force est de constater que cet aspect a été complètement relégué aux oubliettes dans le projet de loi C-65, contrairement à la recommandation du Bureau international du travail.

● (1125)

Dans le cas des enquêtes relatives au harcèlement sexuel, les victimes ne pourront plus bénéficier ni de l'expertise ni de l'extrême diversité des comités mixtes en matière de santé et de sécurité.

Lors de l'étude en comité, il était encore possible d'inclure dans le projet de loi une disposition qui aurait permis une diversité d'enquêteurs semblable à celle permise par les comités mixtes, et ce, pour tous les enquêteurs.

C'est exactement ce que proposait un de mes amendements. Il visait à ce que le choix des enquêteurs, bien que ne relevant plus des comités mixtes, reflète la diversité de la société canadienne. Ainsi, la diversité des enquêteurs, jusqu'à maintenant rendue possible grâce aux comités mixtes, se perpétuerait, et ce, malgré l'exclusion des comités du processus d'enquête.

Une représentation équitable de la diversité nationale était donc assurée. Apparemment, la recommandation du Secrétariat des Nations unies en matière de travail n'était pas assez bonne pour le gouvernement puisqu'ils n'ont pas permis que le Canada se dote d'une législation garantissant à tous les travailleurs le droit à l'égalité et à la non-discrimination en utilisant le profil des enquêteurs.

Ce n'est pas sans rappeler que les minorités sont touchées de façon disproportionnée par le harcèlement et la violence au travail. Par

Ordres émanant du gouvernement

« minorité » j'entends aussi bien les membres d'une minorité ethnique ou religieuse que les travailleurs et les travailleuses, les lesbiennes, les gays, les bisexuels, les transgenres, les intersexués ou encore les travailleurs migrants.

C'est pour cette raison que le profil des individus chargés de l'enquête doit à tout prix refléter cette diversité. Malheureusement, notre législation ne tiendra vraisemblablement pas compte de la diversité nationale dans le choix des enquêteurs. Pour ma part, je trouve cela très dommage.

Voilà donc quelques aspects qui me tenaient particulièrement à coeur, après toutes ces heures passées à écouter et à lire les recommandations des témoins, lors de leur comparution en comité ou dans leurs mémoires.

Afin de répondre à leurs préoccupations et pour corriger les manques du projet de loi C-65, j'ai formulé des amendements qui n'ont même pas été débattus. C'est le silence radio du côté des députés libéraux.

Passons maintenant à d'autres aspects du projet de loi qui nous inquiètent également, au sein du NPD. Ils sont nombreux et ils concernent l'élaboration des politiques des employeurs sur le harcèlement et la violence, par exemple.

Des employeurs se sont exprimés à plusieurs reprises sur le fait qu'ils ne cernaient pas avec précision ce qui était attendu d'eux en matière de politique sur le lieu de travail. Ils ont besoin d'être aiguillés pour ce qui est de la rédaction et de la mise en place de leur politique contre le harcèlement.

Le projet de loi C-65 visant avant tout à susciter un changement majeur de culture politique et d'entreprise dans le domaine du harcèlement, on aurait pu s'attendre à ce qu'il propose quelque chose à ce sujet.

Lors de leur comparution en comité, les témoins ont exprimé leurs inquiétudes concernant l'efficacité des politiques contre le harcèlement mises en place par les employeurs. Les témoins entendus avaient, parmi d'autres, trouvé la solution.

Afin d'aiguiller les employeurs et de renforcer la protection des employés, les témoins recommandaient de préciser, dans le Code canadien du travail, les lignes directrices de ce qui est attendu d'une politique d'entreprise, notamment en ce qui concerne le harcèlement en milieu de travail.

Parmi ces lignes directrices figuraient des détails sur les formalités d'assistance immédiate en cas de harcèlement, les principes fondamentaux en matière de protection des renseignements confidentiels ou encore ceux en matière de traitement des plaintes.

● (1130)

L'amendement proposé par le NPD faisait ainsi d'une pierre deux coups. D'une part, il guidait les employeurs dans la réalisation de leurs politiques internes. D'autre part, il renforçait la protection des employés, à qui on garantissait maintenant une couverture au moyen de politiques de prévention efficaces.

Cet amendement permettait également d'empêcher d'éventuels employeurs malintentionnés de se soustraire aux principes fondamentaux liés à la prévention du harcèlement, au moyen de politiques anti-harcèlement volontairement complexes et, donc, dissuasives pour les victimes.

Ordres émanant du gouvernement

Les libéraux semblent malheureusement préférer que les employeurs aient à deviner la façon dont ils sont censés rédiger leurs politiques internes, puisqu'aucun d'entre eux ne s'est prononcé en faveur de cette mesure ou ne s'est même prononcé tout court.

Au fil des débats d'aujourd'hui et de demain, j'espère connaître les raisons qui ont poussé le gouvernement à s'opposer à cette mesure, que les témoins leur offraient pourtant sur un plateau d'argent en comité. J'espère obtenir des réponses, à la Chambre, au cours des prochaines heures.

N'est-il pas logique que les attentes en matière de politiques, et notamment de politiques anti-harcèlement, figurent directement dans le Code canadien du travail? Voilà encore un point qui manque cruellement au projet de loi C-65.

Encore une fois, ce ne sont pas les occasions de remédier au problème qui ont manqué, ni les témoins s'exprimant en faveur d'une telle mesure. Tous nos efforts pour tenter de renforcer le volet de prévention du projet de loi C-65 semblent en fait avoir été anéantis par le gouvernement.

Je me permets de donner l'exemple de l'examen quinquennal instauré par un amendement libéral. Cet amendement, loin d'être inopportun, était plus que le bienvenu. En effet, il semblait indispensable que le projet de loi soit accompagné d'un examen de son efficacité au cours des années. L'idée d'examiner, tous les cinq ans, les dispositions relatives au harcèlement et à la violence en milieu de travail est donc une avancée parfaitement justifiable. Par contre, ce qui l'est moins, c'est le refus des libéraux d'adopter l'un des amendements que j'ai proposés, qui visait à renforcer l'efficacité de l'examen quinquennal.

Je vais donner une courte explication à ce sujet. Les libéraux ont proposé de mettre en place un rapport ministériel quinquennal visant à faire état des données statistiques relatives au harcèlement et à la violence en milieu de travail. C'est bien. Cela respecte presque les recommandations contenues dans leur propre rapport, qui a été publié par Emploi et Développement social Canada en mars 2017. Presque!

Dans ce rapport, le gouvernement regrettait « l'insuffisance de données concernant le harcèlement et la violence en milieu de travail », en particulier concernant le harcèlement sexuel.

Le rapport soulignait également la nécessité de mettre en place un recueil continu des données, justement afin de pallier cette insuffisance de données.

Les libéraux ont répondu à une partie du problème en proposant de mettre en place la rédaction d'un rapport ministériel statistique tous les cinq ans. Toutefois, dans la pratique, il manque quand même quelque chose: les données. Ce manque de données dans le rapport statistique est plutôt gênant, parce que nous n'aurons pas en main l'information nécessaire permettant de connaître l'évolution du projet de loi C-65.

Je vais conclure ainsi, mais j'aurais encore beaucoup à dire sur le projet de loi C-65. Je vais avoir la chance de répondre aux questions qui seront posées ici, à la Chambre, et de participer à plusieurs autres heures de débat.

Le NPD est d'accord sur le principe et l'esprit du projet de loi C-65, mais il trouve que ce dernier est imparfait. Nous allons donc appuyer le projet de loi avec dissidence.

• (1135)

[Traduction]

M. Kevin Lamoureux (secrétaire parlementaire du leader du gouvernement à la Chambre des communes, Lib.): Monsieur

le Président, nous saluons les interventions de ma collègue d'en face. Comme je l'ai dit tout à l'heure, le projet de loi dont nous sommes saisis est un texte qui va marquer notre histoire.

J'aimerais savoir ce que pense la députée du rôle des autres paliers de gouvernement, notamment les provinces et les territoires. Il est important que nous assumions un leadership national fort, mais je pense que les organismes provinciaux et territoriaux ont aussi un rôle à jouer. J'aimerais connaître le point de vue du NPD là-dessus. J'ai l'impression que le projet de loi rallie l'ensemble des partis représentés ici, mais il est crucial que nous poursuivions ce dialogue très important dans nos collectivités, ce qui inclut les provinces et les territoires. Qu'en pense la députée?

[Français]

Mme Karine Trudel: Monsieur le Président, je remercie mon collègue de son intervention. Le projet de loi C-65 apporte des modifications au Code canadien du travail. Ce sont des modifications qui protégeront tous les Canadiens et les Canadiennes. Si on se réfère au Québec, ce sera pour ceux et celles qui travaillent dans les transports ou dans les télécommunications, par exemple. Je pense aux employés de Postes Canada, qui sont régis, en matière de santé et sécurité, par le Code canadien du travail. Des entreprises et des milieux de travail sont syndiqués, et d'autres ne le sont pas.

Oui, l'objectif global du projet de loi C-65 est de sensibiliser les provinces, mais il y a un aspect important, et c'est de se munir de dispositions claires et faciles à appliquer. Comme je l'ai dit dans mon discours, pour ce qui est des entreprises, on ne s'est pas doté de lignes directrices pour orienter les employeurs dans leur façon d'intervenir et d'établir des politiques claires pour leur milieu de travail en matière de harcèlement et de violence. C'est important d'être un guide.

À mon avis, lorsque nous modifions des lois à la Chambre, c'est pour donner une orientation. Dans le Code canadien du travail, lorsqu'il y a des consultations, avec la partie patronale et avec les travailleurs et les travailleuses, il est d'importance capitale d'avoir un guide et des bonnes lignes directrices. L'objectif premier du projet de loi C-65 est d'enrayer le harcèlement et la violence. Nous ne voudrions plus que cela existe. Malheureusement, ce sera toujours là. Au moins, il faut avoir des lignes directrices et donner une orientation claire. Malheureusement, dans le projet de loi C-65, il y a des manques. On aurait pu profiter de ce projet de loi pour apporter des améliorations claires.

M. Gérard Deltell (Louis-Saint-Laurent, PCC): Monsieur le Président, je tiens à remercier ma collègue de Jonquière de la qualité de son propos. Je veux lui dire que je faisais partie de la cohorte des gens qui l'écoutaient.

D'abord, je tiens à rappeler que nous sommes en faveur du principe, que c'est une avancée et un pas dans la bonne direction.

La députée a mis en lumière, en répondant à la question de mon collègue, le fait que le Code du travail aurait dû être plus précis pour donner des balises, des normes d'application pour améliorer la situation dans les lieux de travail dans toutes les entreprises qui relèvent du Code du travail fédéral. Comme la députée l'a si bien mentionné tout à l'heure, au Québec, il y a certaines particularités.

J'aimerais poser une question à ma collègue. Bien entendu des lignes directrices seraient positives. Je sais qu'elle va baser son propos sur son expérience tout à fait pertinente de leader au sein de l'entreprise où elle travaillait, c'est-à-dire, la Société canadienne des postes. N'est-elle pas d'accord sur le fait que chaque cas est unique, que chaque lieu de travail a ses particularités, quant au nombre d'hommes et de femmes, quant aux relations entre les travailleurs hommes-femmes, quant aux relations d'autorités?

En conséquence, donner des lignes directrices, n'est-ce pas, d'une certaine façon, établir des grands principes, alors que dans la réalité, c'est à chacun des employeurs et chacun des employés de travailler ensemble pour améliorer la situation?

Que ce soit écrit ou non dans une loi, n'est-elle pas d'accord que cela prend d'abord et avant tout la bonne volonté des gens qui vivent quotidiennement dans leur milieu de travail?

• (1140)

Mme Karine Trudel: Monsieur le Président, je remercie mon collègue de ses propos très importants.

Voilà pourquoi cela prend des lignes directrices, mais c'est vrai que cela part d'une bonne volonté. Au départ, tout le monde est de bonne foi, mais il y a parfois des gestes qui sont posés, d'où l'importance de la formation dans les milieux de travail. À cet égard, il doit y avoir une volonté autant de la part de la partie patronale que de la part des travailleurs et des travailleuses. Il s'agit de donner une direction, et en tant qu'institution gouvernementale, c'est notre devoir.

Nous avons le Code canadien du travail, qui est utile tous les jours dans les divers milieux de travail. Comme je l'expliquais, il y a une particularité au Québec qui fait en sorte que seuls les travailleurs et les travailleuses assujettis à la réglementation fédérale sont soumis au Code canadien du travail, mais cela sert néanmoins de cadre et fait en sorte qu'il y ait des mesures en matière de formation et de consultation.

Je disais plus tôt que les comités sur la santé et la sécurité ne pourront plus intervenir, enquêter sur les milieux de travail et faire des rapports. Alors, comment va-t-on munir les travailleurs et les entreprises des dispositions nécessaires? C'est une de mes questions qui demeurent sans réponse au sujet du projet de loi C-65.

J'ai plusieurs autres questions. Par exemple, dans une entreprise qui a un syndicat, le représentant syndical pourra-t-il toujours assister la personne qui dépose une plainte ou qui fait l'objet d'une enquête liée à des allégations de violence ou de harcèlement?

Il y a plusieurs questions, mais l'essentiel pour les entreprises est de se donner des moyens et des dispositions. Le projet de loi C-65 est un pas dans la bonne direction, mais je répète qu'il ne règlera pas tous les problèmes. Il était possible de l'améliorer, et nous sommes toujours prêts à faire des propositions.

J'espère que des travailleurs et des travailleuses ainsi que des employeurs seront réceptifs au projet de loi C-65 et montreront la voie en matière de prévention.

[Traduction]

Mme Sheila Malcolmson (Nanaimo—Ladysmith, NDP): Monsieur le Président, je crois savoir que les syndicats, par l'entremise des membres des comités sur la santé et la sécurité au travail, ont joué un rôle très important pour s'assurer que le Code canadien du travail fonctionne bien et que les enquêtes fassent participer les gens sur le terrain.

Je crois savoir aussi que, au cours de l'examen du projet de loi C-65, l'amendement proposé par le gouvernement, qui visait à

Ordres émanant du gouvernement

inclure dans le Code canadien du travail le harcèlement et la violence en milieu de travail et à appliquer ces dispositions à l'enceinte parlementaire et aux employés qui nous servent si bien, n'a pas été retenu.

J'aimerais en savoir davantage sur les efforts déployés par notre porte-parole en matière de travail, le député de Jonquière, en vue d'incorporer l'avis des syndicats dans la première version de ce projet de loi. Qu'a-t-on perdu en excluant cette pratique pourtant bien établie de faire participer les comités sur la santé et la sécurité au travail aux enquêtes portant sur des cas de harcèlement en milieu de travail ?

[Français]

Mme Karine Trudel: Monsieur le Président, je remercie ma collègue de sa question, qui touche le cœur de mon discours.

Les comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail sont importants. Ils sont formés de la partie patronale et de travailleurs et de travailleuses. Ce sont souvent des gens qui ont reçu une formation. Ce ne sont pas des spécialistes en la matière, mais ils ont au moins une expertise dans leur propre domaine, ainsi qu'une formation en santé et sécurité au travail. Ces gens enquêtent sur les plaintes pour violence, harcèlement ou intimidation. Ce sont plusieurs années d'expérience que nous allons perdre.

En ouvrant une parenthèse, je tiens à rappeler que les plaignants ou les plaignantes n'étaient pas obligés d'aller voir directement le comité sur la santé et la sécurité. Celui-ci faisait partie d'un ensemble d'options. Malheureusement, cette option ne se retrouvera plus dans le projet de loi C-65. On perd aussi une diversité culturelle, et le plaignant ne pourra plus choisir d'être représenté par une femme ou un homme. Cela n'apparaîtra pas dans le projet de loi C-65.

• (1145)

[Traduction]

M. Terry Duguid (secrétaire parlementaire pour la Condition féminine, Lib.): Monsieur le Président, je me réjouis de prendre la parole aujourd'hui au sujet du projet de loi C-65.

L'objectif principal du projet de loi C-65 est de s'assurer que tous les employés sous compétence fédérale, y compris ceux qui travaillent dans des organisations fédérales et dans des industries sous réglementation fédérale, sont traités de façon équitable et sont protégés contre des comportements nuisibles comme le harcèlement et la violence de nature sexuelle. Le projet de loi témoigne de la volonté de notre gouvernement de prendre des mesures qui contribueront à créer des milieux de travail sains et respectueux.

Le harcèlement, le sexisme et tout type de violence sexuelle sont des comportements répréhensibles et tout à fait inacceptables. Malheureusement, malgré les progrès que notre pays a accomplis pour instaurer une société moderne et respectueuse, nous savons que le harcèlement et la violence sont encore fréquents dans les milieux de travail au Canada, même si, trop souvent, ils ne sont pas signalés parce que les victimes craignent des représailles.

Ce genre de comportement peut avoir des effets négatifs à long terme, pas seulement sur les victimes et leurs familles, mais aussi sur les employeurs, sous la forme d'une perte de productivité, d'un absentéisme croissant et d'un taux de roulement important. Tout cela est causé par des déséquilibres de pouvoir et des normes sexuelles encore très présents dans notre culture, qui nous ont malheureusement amenés à tolérer ces comportements pendant trop longtemps. Il est temps d'y mettre un terme.

Ordres émanant du gouvernement

La consultation des Canadiens a été l'une des grandes étapes qui nous ont conduits à l'élaboration de ce projet de loi. La ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail a consulté les parties prenantes et les spécialistes pour connaître leur expérience et leur perspective sur ces questions. Les députés et les sénateurs ont aussi été consultés, pour que le gouvernement soit en mesure de s'acquitter de son engagement de faire du Parlement un lieu de travail sans harcèlement et sans violence sexuelle.

Cette mobilisation des Canadiens a abouti à un rapport publié en novembre dernier et intitulé « Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail - Ce que nous avons entendu ». Dans ce rapport, les Canadiens ont indiqué que, trop souvent, les cas de harcèlement et de violence sexuelle en milieu de travail n'étaient pas signalés, et qu'en plus, quand ils l'étaient, ils ne donnaient pas lieu à des mesures efficaces. Le rapport constate que les femmes ont signalé un plus grand nombre de cas de harcèlement et de violence que les hommes, et que les personnes handicapées et les minorités visibles ont signalé un plus grand nombre de cas de harcèlement que les autres groupes.

Ces consultations avec les parties prenantes et les spécialistes ont permis d'avoir une idée plus précise de la nature du problème et de la façon de s'y attaquer, et de procéder à l'élaboration du projet de loi dont nous discutons aujourd'hui.

Le projet de loi C-65 renforce les dispositions du Code du travail en mettant en place un dispositif qui prendra en compte tous les cas de harcèlement et de violence et qui s'appliquera également aux lieux de travail parlementaires, c'est-à-dire aux employés de la Colline du Parlement.

Bref, le projet de loi permettra de prévenir les cas de harcèlement et de violence, de répondre efficacement à ce genre d'incidents lorsqu'ils se produisent, et d'accompagner les victimes, les survivantes et les employeurs.

Le projet de loi dont nous discutons aujourd'hui s'inscrit aussi dans le droit fil d'une initiative intitulée « Il est temps: La stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe ». J'ai eu le privilège d'aider la ministre de la Condition féminine à mettre sur pied ce plan l'an dernier. La stratégie est intitulée « Il est temps », parce qu'il est temps de se renseigner sur l'omniprésence du problème, de croire le témoignage des victimes et d'investir dans des solutions efficaces.

Cette stratégie figure parmi les grandes priorités que s'est données notre gouvernement dès son arrivée au pouvoir. La première étape essentielle consistait à entendre le point de vue des Canadiens. Environ 300 représentants de plus de 175 organismes ont participé à cette phase cruciale au cours de séances tenues partout au Canada. Les Canadiens ont aussi été invités à soumettre leurs commentaires par courriel et plus de 7 500 d'entre eux ont répondu à un sondage en ligne.

De plus, la ministre de la Condition féminine a mis sur pied un conseil consultatif composé d'experts en matière de violence fondée sur le sexe et a fait appel à des partenaires des provinces et territoires pour contribuer à la création de la stratégie.

Le gouvernement a investi près de 200 millions de dollars dans cette toute première stratégie fédérale pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe. Ce plan comprend des mesures importantes pour promouvoir la prévention, le soutien aux victimes et à leur famille ainsi que la capacité d'intervention du système juridique et judiciaire. Il vise également à combler les lacunes importantes dans le soutien à divers groupes, comme les femmes

autochtones, les membres de la communauté LGBTQ2, les femmes handicapées et d'autres segments de la population.

● (1150)

De surcroît, il a adopté une approche pangouvernementale qui réunit des intervenants et des partenaires importants, dont Condition féminine Canada, l'Agence de la santé publique du Canada, Sécurité publique Canada, la GRC, le ministère de la Défense nationale et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Comme les mouvements #MoiAussi et Time's Up l'ont clairement montré, la violence fondée sur le sexe ne se limite pas à la vie privée ou familiale. Elle se manifeste au travail, en ligne, dans les campus universitaires et d'autres milieux publics, où tous ont le droit de s'attendre à être en sécurité. Voilà pourquoi une mesure comme le projet de loi C-65 est cruciale pour rendre plus sécuritaires les milieux de travail relevant de la compétence fédérale, car elle y interdit le harcèlement et la violence.

J'aimerais maintenant souligner l'excellent travail de l'autre Chambre. Après avoir mené une étude approfondie de cet important projet de loi, ses membres ont proposé des amendements visant à solidifier le plus possible le projet de loi C-65. Revoyons plus en détail les amendements proposés.

Les sénateurs ont proposé de revoir la terminologie qui pourrait, si elle demeure inchangée, avoir un effet négatif sur les personnes que nous essayons de protéger. Actuellement, les mots « futile », « frivole » ou « vexatoire » sont utilisés comme motif pour refuser de donner suite à une plainte. Bien que ces qualificatifs soient généralement admis en droit et employés dans le Code canadien du travail, ils transpirent les préjugés, comme l'a souligné avec raison la sénatrice, et présentent le risque que la plainte de la victime soit prise à la légère sur un caprice. Le gouvernement comprend le pouvoir des mots et il appuie pleinement le remplacement de ces qualificatifs par l'expression « abus de procédure » qui est plus neutre.

Cependant, le gouvernement n'appuie pas, avec tout le respect qui s'impose, un certain nombre d'amendements proposés. Par exemple, les sénateurs proposent d'amender l'objet de l'article. Ce dernier est important, car il établit le contexte de l'ensemble des dispositions du projet de loi. Les sénateurs suggèrent d'inclure deux autres éléments dont l'objet serait:

de reconnaître le droit de tout employé à un milieu de travail exempt de harcèlement et violence; de faire progresser l'égalité des sexes, d'aborder les questions liées au racisme et de veiller à ce que les droits des travailleuses, notamment celles qui sont victimes de formes intersectionnelles de discrimination, soient respectés, protégés et légitimés.

Même si nous convenons qu'il s'agit d'objectifs tout à fait louables, il ne faut pas oublier que la partie II du Code du travail porte sur la santé et la sécurité au travail. L'ajout du harcèlement et de la violence à la disposition de déclaration d'objet, qui s'ajouterait de surcroît à la modification adoptée par le comité, aurait pour effet de déséquilibrer le Code, qui devrait dès lors privilégier le harcèlement et la violence au détriment des autres droits, comme la capacité de refuser du travail dangereux.

Le projet de loi doit trouver l'équilibre entre tous les droits des travailleurs en matière de santé et de sécurité, sans en favoriser aucun.

Dans la mesure où l'objet du Code — qui est de créer des lieux de travail justes et sûrs, ce qui veut dire par définition qu'ils doivent être exempts de harcèlement sexuel, de violence et de discrimination — est déjà clairement énoncé, le gouvernement est d'avis que cet article ne devrait pas être amendé.

On a aussi proposé d'ajouter l'égalité hommes-femmes, le racisme et les droits des travailleuses à la disposition de déclaration d'objet. Là aussi, il s'agit d'un objectif louable, mais qui n'a pas sa place dans la présente mesure législative. S'il était conservé, cet amendement créerait de nouvelles attentes dans le Code canadien du travail en ce qui concerne l'égalité hommes-femmes, la discrimination et les droits de la personne. Les amendements comme celui-là n'ont tout simplement pas lieu d'être, car pour le moment, ces concepts ne sont pas abordés de manière suffisamment complète dans le Code. Je signale par ailleurs que l'amendement n'aborde pas tous les motifs de discrimination actuellement prévus dans la loi, comme la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre.

Cet article a pour but d'énoncer clairement et succinctement l'objet du Code canadien du travail. Si on y ajoutait ces attentes et ces éléments, les parties ne sauraient plus avec certitude ce que l'on attend d'elles dans ces cas bien particuliers. C'est sans parler du fait que ces questions sont déjà abordées dans de nombreuses lois déjà en vigueur, dont la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le Code n'est pas censé traiter de ces questions et il n'a pas préséance sur ces lois. À vrai dire, leur inclusion dans le Code pourrait même affaiblir les droits correspondants à cause de la confusion que cela créerait chez les personnes responsables de les faire appliquer.

• (1155)

La modification de la définition de « harcèlement et violence » est un autre amendement qui, selon le gouvernement, aurait pour effet de créer un manque de clarté. La définition suivante a été ajoutée au cours du processus d'étude en comité à la Chambre et elle se lit actuellement comme suit:

harcèlement et violence Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.

Les sénateurs ont proposé, dans la définition de « harcèlement et violence », de remplacer les mots « Tout acte » par « S'entend notamment de tout acte ». Le changement rendrait la définition éminemment plus ouverte et entraînerait un manque de clarté pour les employés et les employeurs puisqu'elle serait essentiellement sans limites. Par exemple, la nouvelle définition pourrait possiblement viser des mesures de gestion du rendement appropriées. La définition est beaucoup trop ouverte et possiblement exhaustive.

Lors des consultations avec les intervenants, nous avons sans cesse entendu qu'il fallait le plus de clarté possible. Les employeurs, en particulier, se sont toujours opposés fermement à l'inclusion de toute définition. Ils estimaient que la définition était déjà trop générale. Cette proposition ne ferait que la rendre encore plus ouverte.

Bien que tous les amendements proposés par l'autre Chambre soient nobles en principe, nous sommes d'avis qu'en pratique, certains d'entre eux seraient inefficaces. À l'heure actuelle, nous avons besoin de clarté plus que de toute autre chose. Si nous voulons produire une loi qui protège les travailleurs et leur offre des recours efficaces, nous ne pouvons déformer l'objet du projet de loi ni créer des dispositions ouvertes et excessivement larges. Je sais que la protection des travailleurs est notre objectif à tous.

En conclusion, les Canadiens sont tout simplement d'avis que le harcèlement et la violence sexuelle sont inacceptables, peu importe où ils sont commis, y compris dans les lieux de travail. Ce projet de loi indique clairement que le gouvernement fédéral est prêt à prendre

Ordres émanant du gouvernement

des mesures audacieuses et à faire partie de la solution dans cet enjeu crucial. Le projet de loi s'harmonise aussi avec l'approche pangouvernementale que nous adoptons pour attaquer de front la violence fondée sur le sexe sous toutes ses formes, et la prévenir; pourtant, malgré le grand pas que ce projet de loi représente, nous savons que le gouvernement ne peut agir seul. Il faudra que nous collaborions tous, les employeurs, les employés, les intervenants et les Canadiens, pour contribuer à mettre fin au harcèlement et à la violence sexuelle dans les lieux de travail.

Où espérons-nous que nos efforts collectifs nous mèneront? À un point où toutes les formes de violence, y compris la violence fondée sur le sexe, ne seront jamais tolérées, où chacun fera partie de la solution, y compris les hommes et les garçons, et où tout le monde bénéficiera du droit à une vie sans violence.

Enfin, il ne sera pas facile de faire du Canada un endroit plus sûr et plus inclusif pour vivre et travailler, et cela ne se fera pas du jour au lendemain. Cependant, si nous nous serrons les coudes et collaborons, nous pouvons en faire une réalité.

M. Fayçal El-Khoury (Laval—Les Îles, Lib.): Monsieur le Président, le discours de mon collègue était excellent, éloquent et riche en détails.

Le député pourrait-il expliquer à la Chambre comment ce projet de loi permettra aux femmes de travailler dans un environnement sûr, libre et agréable, exempt de toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, le harcèlement physique et tout problème découlant du harcèlement, et préciser si une politique de tolérance zéro sera appliquée?

M. Terry Duguid: Monsieur le Président, pour reprendre certaines de mes remarques, aujourd'hui, nous franchissons un pas important pour rendre les lieux de travail des secteurs sous réglementation fédérale et la Colline du Parlement exempts de tous ces comportements grâce au projet de loi C-65.

Je signale que cette mesure législative repose sur le cadre relatif à la violence fondée sur le sexe, dont j'ai parlé un peu plus tôt, afin de prévenir la violence fondée sur le sexe dans les lieux de travail, dans la société canadienne, de soutenir les victimes et leur famille, ainsi que de mettre au point des systèmes juridique et judiciaire adaptés aux besoins.

Je rappelle à tous ici dans cette Chambre que nous avons investi 200 millions de dollars dans la toute première stratégie visant à s'attaquer de front à la violence fondée sur le sexe et à la prévenir. Cela a une incidence considérable dans tout le pays. Nous soutenons des groupes de femmes. Nous soutenons d'autres groupes qui luttent contre ce fléau dans notre société.

J'aimerais affirmer au député et à tous ici, à la Chambre, que nous ne pouvons et ne devons pas nous arrêter tant que nous n'aurons pas éradiqué, une bonne fois pour toutes, la violence fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel.

• (1200)

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach (Salaberry—Suroît, NPD): Monsieur le Président, je remercie mon collègue de son vibrant plaidoyer en faveur de la défense des victimes de harcèlement sexuel et de violence en milieu de travail.

Plusieurs éléments soulevés par ma collègue de Jonquière font en sorte que je ne comprends pas la position des libéraux. Entre autres, ils ont refusé que les comités mixtes sur la santé et la sécurité continuent d'exister et que des experts de divers profils puissent représenter les plaignants ou les plaignantes.

Ordres émanant du gouvernement

Comme chacun le sait, la majorité des plaignants sont des femmes racisées qui proviennent de milieux vulnérables. Une fois qu'une personne est victime de harcèlement sexuel ou de violence en milieu de travail, elle est ébranlée. Souvent le fait qu'elle ait à ses côtés une personne experte, ayant reçu une formation, est rassurant. Cela fait partie du processus qui permet de développer la confiance.

En abolissant les comités mixtes, on perd de l'expertise et on élimine de la formation, ce qui, au moment de les encourager à déposer une plainte, réduit la confiance des plaignantes envers le processus. On sait que presque plus de la moitié des personnes qui vivent des abus décident de ne pas dénoncer leur agresseur, parce qu'elles se disent que cela ne donnera rien de toute façon.

De plus, le projet de loi C-65 élimine les comités mixtes paritaires. Pourtant, ces derniers offraient justement une certaine sécurité, une certaine expertise et une formation permettant de défendre les plaignantes et de mener les enquêtes.

À mon avis, il s'agit d'une absurdité, et il me semble que cela devrait être remis dans le projet de loi C-65. Ainsi, il aurait du mordant et il offrirait vraiment une protection aux personnes aux prises avec la violence et le harcèlement en milieu de travail.

[Traduction]

M. Terry Duguid: Monsieur le Président, j'aimerais saisir cette occasion pour remercier la députée de Jonquière de son travail sur ce projet de loi. Si j'ai bien compris, elle a été une voix résonnante à la table.

Je crois aussi comprendre que tous les partis appuient le projet de loi. Il y a eu un grand consensus, motivé notamment par la tenue de vastes consultations. Le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées a entendu de nombreux intervenants, employeurs et employés. Nous tenons un excellent débat ici, à la Chambre, et à l'autre endroit. Autre fait très important, le Comité a consulté le mouvement syndical.

De notre côté de la Chambre, nous avons écouté le mouvement syndical. Le gouvernement actuel a abrogé une ou deux mesures législatives inacceptables qu'avait présentées le gouvernement précédent.

Pour répondre à la question de la députée directement, en ce qui concerne les comités dans le milieu de travail, un élément important a été ajouté au projet de loi. Nous avons éliminé l'option de ne pas avoir un de ces comités locaux sur place. Ils deviendront obligatoires, et non facultatifs. Ils auront un rôle plus important. Ils participeront à l'élaboration des politiques de prévention dans le milieu de travail. Ces comités auront beaucoup à dire au sujet de la culture dans le milieu de travail.

En ce qui concerne leur participation au traitement des plaintes individuelles, ce projet de loi met fortement l'accent sur la protection de la vie privée et sur la nécessité de faire en sorte que ces comités ne traitent pas des plaintes individuelles.

• (1205)

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach: Monsieur le Président, je tiens à rappeler que les syndicats et même les juristes ont dit que c'était une mauvaise idée de retirer ce comité mixte paritaire des comités de santé et sécurité. Je ne comprends pas pourquoi le député répète que c'était tellement une bonne idée et que les libéraux ont mené des consultations, parce que cela faisait partie des revendications tant des juristes que des syndicats, et cela ne se retrouve pas dans leur projet de loi.

Un autre élément crucial pour que le projet de loi prévienne efficacement les cas de harcèlement et d'abus en milieu de travail fédéral est le fait d'ajouter des données statistiques dans l'examen quinquennal. Il s'agirait donc d'avoir un rapport vraiment détaillé et continu, ce que les libéraux ont refusé d'inclure dans le projet de loi C-65. Cela fait justement partie des outils dont on dispose pour pouvoir s'améliorer en ayant une rétroaction pour voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas et quelles modifications on peut apporter pour améliorer la situation. Cela semble être une récurrence chez les libéraux de ne pas avoir de surveillance des données statistiques.

C'est la même chose dans le dossier des changements climatiques: 14 ministères sur 19 n'ont pas de plan ni d'évaluation des objectifs à atteindre. Encore une fois, dans le projet de loi C-65, il n'y a pas d'évaluation des données statistiques recueillies de façon continue sur comment les choses se passent dans les milieux de travail. Je pense que c'est une lacune importante qui devrait être...

Le vice-président: À l'ordre. Nous avons seulement le temps pour une réponse.

L'honorable secrétaire parlementaire de la ministre de la Condition féminine a la parole.

[Traduction]

M. Terry Duguid: Monsieur le Président, sur le plan des données, dans le cadre de notre stratégie en matière de violence fondée sur le sexe, nous allons créer un centre du savoir. Nous nous allierons en partenariat avec Statistique Canada pour recueillir consciencieusement les données sur le harcèlement et la violence fondés sur le sexe dans le pays. Nous échangerons des pratiques exemplaires avec des groupes de partout au pays, comme les syndicats, les employeurs, et d'autres encore. Le gouvernement accorde une grande importance à la question des données. Nous sommes un gouvernement qui fonde ses décisions sur des données probantes.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Monsieur le Président, je partagerai mon temps de parole avec le député de Sherwood Park—Fort Saskatchewan.

Je ne dirai pas que c'est avec plaisir que je prends la parole dans le débat aujourd'hui, mais j'estime que c'est un débat important que nous tenons sur un enjeu important qui a un impact sur les hommes et les femmes du monde entier.

Je vais passer rapidement sur ce que le projet de loi accomplirait et où il en est dans son cheminement, puis j'aimerais présenter quelques-unes de mes idées sur les raisons pour lesquelles il est si important.

Le 7 novembre 2017, la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail a déposé le projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail en ce qui concerne le harcèlement et la violence, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017. Ce projet de loi a franchi les étapes du processus législatif, et nous parlons aujourd'hui de certains des amendements proposés par le Sénat.

Ordres émanant du gouvernement

La partie 1 du projet de loi modifie le Code canadien du travail afin de renforcer le régime visant à prévenir le harcèlement et la violence dans les lieux de travail, notamment le harcèlement et la violence qui sont de nature sexuelle. La partie 2 modifie la partie III de la Loi sur les relations de travail au Parlement concernant l'application de la partie II du Code canadien du travail aux employeurs et aux employés du Parlement sans toutefois restreindre de quelque façon que ce soit les pouvoirs et les privilèges. La partie 3 modifie une disposition transitoire de la loi d'exécution du budget.

Pour ceux qui nous regardent et qui ne croient pas que les parlementaires essaient de faire ensemble des choses importantes, voici un cas où tous les partis ont participé de façon réfléchie au débat sur ce projet de loi. Ils étaient conscients de son importance. Les amendements du Sénat ont été proposés à la Chambre, qui les a adoptés. Des amendements ont été proposés au Sénat, qui les a approuvés pour la plupart et lorsqu'il en a rejeté, il a fourni une justification raisonnable pour expliquer pourquoi il a jugé que ces amendements n'étaient pas utiles pour ce projet de loi.

Je crois que nous sommes tous d'accord pour dire que le projet de loi est important et que nous devons aller de l'avant. Il a, pour ainsi dire, sonné un réveil qui a peut-être trop tardé.

Fait intéressant, nous débattons aujourd'hui du projet de loi, alors qu'hier, le Parlement britannique publiait un important rapport sur le harcèlement sexuel en milieu de travail. Comme ma collègue l'a dit plus tôt, certains éléments de ce rapport sont importants parce que les mêmes réflexions s'appliquent ici.

Des cas troublants ont été tolérés et dissimulés trop longtemps. Bien sûr, si nous regardons ce qui se passe depuis que je suis ici, c'est-à-dire depuis 10 ans, les affaires sont devenues plus publiques. Nous ne savons pas trop bien comment les traiter. Cependant, ne croyez pas un seul instant que ces problèmes n'existaient pas avant. Ils existent depuis aussi longtemps que la Chambre se réunit.

La réponse du Parlement britannique a été de s'excuser pour les erreurs passées et de s'engager à changer sa culture. J'espère que nous allons non seulement adopter ce projet de loi, mais aussi reconnaître la nécessité de changer et prendre un engagement en ce sens.

Le Parlement britannique a décrit une culture de déférence, d'asservissement, d'acquiescement et de silence. Ces mots sont très troublants, mais ils renvoient à l'effet que cette attitude de déférence, d'asservissement, d'acquiescement et de silence a eu sur les personnes ou sur les victimes qui ont été touchées. L'effet a été extrêmement pénible et durable et, dans bien des cas, des vies ont été dévastées. C'est un problème grave auquel nous commençons à être sensibilisés.

Bien sûr, quand nous nous engageons dans ces débats, nous jetons toujours un regard sur notre passé et nous revenons sur nos carrières et notre vécu.

● (1210)

En me penchant sur cette mesure législative et en me demandant ce que j'en pensais, j'ai réfléchi à mon premier rôle à un poste de direction. C'était dans les années 1980. J'étais ravie qu'on me donne la chance d'occuper un poste plutôt important pour quelqu'un dans la fin de la vingtaine. Je relevais d'un conseil d'administration. Le président du conseil venait régulièrement nous rendre visite au bureau et il est rapidement devenu évident que, lors de ses visites, nous voulions qu'une autre personne soit présente dans le bureau, sinon nous devions être toujours en mouvement parce qu'il n'hésitait pas à nous attraper et à essayer de nous faire asseoir sur ses genoux.

C'était le président du conseil d'administration. Comme les députés peuvent se l'imaginer, c'était répugnant, très inapproprié et désagréable, mais il présidait le conseil d'administration et j'étais dans la vingtaine. Acquiescer, ne rien dire et simplement tenter d'éviter la situation, voilà comment nous réagissions. C'est l'exemple que j'aurais dû présenter. C'est une situation qui était plutôt personnelle. Comme infirmière, j'ai certainement eu à composer avec des abus vraiment terribles, mais c'était répugnant et désagréable et c'était répréhensible.

Cela m'amène à une autre question qui m'a beaucoup troublée cette année. Maintenant que nous nous sensibilisons au problème, nous commençons à en parler et nous essayons de mettre en œuvre des politiques. Je parle d'une histoire qui a éclaté cet été et qui met en cause la personne qui occupe la plus haute fonction au pays au cours d'un incident survenu des années auparavant, dans son passé, à un festival de musique, où il avait eu une interaction inappropriée avec une journaliste. Je dois rendre hommage à la journaliste. La situation l'avait mise très mal à l'aise et elle avait réagi. Contrairement à ce que j'ai fait il y a des années, quand j'ai simplement tenté d'éviter la situation, elle avait réagi. Elle avait écrit un éditorial, et la réponse du premier ministre a été assez révélatrice: s'il avait su qu'elle travaillait pour un journal national, il n'aurait peut-être pas agi de la sorte. Il pensait peut-être que c'était acceptable parce qu'elle travaillait pour le journal d'une petite ville. Parfois, de la part de gens qui portent un nom connu et qui paraissent bien, des avances de cette nature sont bienvenues, mais manifestement, elles ne le sont pas toujours.

Au Canada, la plupart des gens diraient que cela remonte à de nombreuses années et que l'incident n'était pas si grave, d'après ce que nous en savons, donc passons à autre chose, ou encore qu'il devrait faire les remarques d'usage et passer à autre chose.

Cependant, c'est la suite des choses qui m'a le plus révoltée. Il aurait pu dire simplement: « C'était il y a longtemps. Je suis désolé. De toute évidence, quelque chose l'a mise très mal à l'aise, et je vais tenter de faire en sorte que ce genre de choses ne se reproduise plus », ou « C'était lié à une période où je vivais des difficultés. » Or, il n'a rien dit de tel. Nous n'avons pas reçu ce message. Dans un premier temps, il s'est rappelé s'être trouvé à Creston, mais il ne croyait pas avoir eu des interactions négatives.

Voici les commentaires que nous avons ensuite reçus de la bouche même du premier ministre: « Nous avons tous réfléchi à nos comportements passés. Un éveil collectif est en cours, et nous devons profiter de l'occasion pour réfléchir au problème. »

Il a ajouté: « Souvent, aux yeux d'un homme, une interaction est anodine ou n'a rien de déplacé, alors qu'une femme, surtout dans un contexte professionnel, peut la percevoir autrement. »

Je me souviens de m'être trouvée dans un contexte professionnel où j'ai subi quelque chose d'incroyablement inapproprié, alors ces commentaires étaient insultants. Le premier ministre aurait pu très facilement dire: « J'étais jeune, j'avais bu quelques bières de trop, j'ai fait quelque chose de stupide et je suis désolé. » Il nous a plutôt servi ce genre d'inanités. C'était tout à fait révoltant.

Il n'était pas question de sensibilisation. Il n'était pas question de passer à autre chose. C'était terriblement troublant, et j'aurais aimé qu'il améliore la situation. J'aurais aimé qu'il corrige la situation.

Ordres émanant du gouvernement

Pour conclure, nous sommes saisis d'une mesure législative importante. Il incombe à ceux qui établissent une norme de réfléchir à leur passé, d'être honnêtes et ne pas essayer de dire qu'ils auraient vu les choses différemment et d'en faire une interaction banale, professionnelle.

C'est avec plaisir que j'appuierai cette mesure législative, mais il reste de nombreux points sur lesquels la Chambre doit poursuivre sa réflexion.

• (1215)

M. Kevin Lamoureux (secrétaire parlementaire de la leader du gouvernement à la Chambre des communes, Lib.): Monsieur le Président, je remercie la députée d'en face de ses observations sur le projet de loi important et, comme je le disais plus tôt, quelque peu historique dont nous sommes saisis. D'un point de vue national, le gouvernement prend les choses en main pour essayer de régler le problème.

La députée a parlé de sa propre expérience. Je suis depuis longtemps parlementaire, près de 30 ans, et je constate que, depuis quelques années, comme dans le contexte du mouvement #MoiAussi, beaucoup de personnes ont le courage de se manifester et de raconter leur expérience. La gravité du problème en a été davantage mise en évidence. Il est encourageant d'avoir le soutien de tous les partis et du Sénat.

Je me demande si ma collègue peut nous dire pourquoi, à son avis, nous voyons un changement important s'opérer avec le temps relativement à ce problème. Il n'en était jamais vraiment question dans les 10 premières années de ma carrière politique.

Mme Cathy McLeod: Monsieur le Président, je conviens que nous avons énormément progressé et que nous parlons bel et bien de ce problème, mais il y a beaucoup plus à faire.

Je dois revenir sur le commentaire du premier ministre, qui a déclaré être un premier ministre féministe pour dire ensuite: « Souvent, aux yeux d'un homme, une interaction est anodine ou n'a rien de déplacé, alors qu'une femme, surtout dans un contexte professionnel, peut la percevoir autrement. ». Ces propos me montrent qu'il nous reste beaucoup à faire.

• (1220)

M. Gord Johns (Courtenay—Alberni, NPD): Monsieur le Président, ce n'est pas courant, mais le NPD et les conservateurs sont semblablement du même avis sur le projet de loi C-65. Les deux partis veulent des définitions et de la clarté dans la loi.

Les conservateurs, on le sait, se préoccupent principalement des violences psychologiques. Les conservateurs appuieront-ils le NDP dans sa demande d'amendements pour clarifier le libellé et les objectifs du projet de loi C-65, et nos collègues de l'opposition sont-ils aussi d'avis que les travailleurs et les employeurs ont besoin de définitions claires du harcèlement, de la violence et du harcèlement psychologique?

Mme Cathy McLeod: Monsieur le Président, le comité a beaucoup travaillé sur ce projet de loi. Je n'y siégeais pas, mais je crois comprendre que des amendements ont été acceptés par tous les partis à la Chambre et qu'un certain nombre d'amendements du Sénat ont également été acceptés. Lorsque des amendements ont été rejetés, le gouvernement a présenté des motifs raisonnables pour le justifier. Aucun projet de loi n'est parfait, mais, en l'occurrence, c'est certainement un très bon début.

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Monsieur le Président, le secrétaire parlementaire et nos collègues ont parlé du chemin parcouru depuis le lancement du mouvement #MoiAussi.

Nous avons peut-être progressé, mais le premier ministre a raté une occasion bien réelle de se comporter en leader, cet été, plutôt que d'esquiver les questions et de nier la grave allégation de tripotage.

Je me demande si ma collègue estime que le premier ministre a eu une réelle occasion de se comporter en vrai leader et de corriger une erreur du passé.

Mme Cathy McLeod: Monsieur le Président, lorsque cette histoire est sortie, je me suis demandé qui n'a jamais fait quoi que ce soit de mal qui le rende mal à l'aise. Quoi faire quand on reconnaît une chose? Cela fait certes 18 ans, mais le premier ministre a lui-même dit qu'il n'y a aucun délai pour être tenu responsable. Une réponse acceptable aurait été: « C'est arrivé il y a longtemps. J'étais jeune. C'était mal, et je suis désolé d'avoir mis cette jeune journaliste mal à l'aise. Je m'en excuse. » La réponse que nous avons obtenue est plutôt que les règles s'appliquent à tout le monde, mais pas aux libéraux.

[Français]

M. Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Monsieur le Président, je suis content d'avoir l'occasion de débattre le projet de loi C-65 à la Chambre aujourd'hui. Ce projet de loi représente une importante amélioration pour les droits des victimes de harcèlement sexuel et de violence.

J'aimerais d'abord remercier de leur excellent travail sur ce projet de loi mes collègues conservateurs qui siègent au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Ils ont introduit avec succès plusieurs modifications au projet de loi. Par exemple, ils ont proposé une modification qui vise à transférer certains pouvoirs du ministre du Travail à son sous-ministre, ce qui est une position non partisane. Cette modification va assurer qu'il n'y aura aucune impression d'interférence politique lors d'une enquête relative au harcèlement sexuel commis par un député de la Chambre.

[Traduction]

J'ai parlé antérieurement à la Chambre du mouvement #MoiAussi en général et de son importance. Il a eu des conséquences remarquables. Il a aidé des survivantes à se rendre compte qu'elles n'étaient pas seules. Il a aidé de nombreux hommes, ignorants du problème avant, à mieux comprendre les expériences bien trop fréquentes de harcèlement et de violence qui ont touché la vie de nombreuses femmes. J'ai toujours pensé que les hommes devaient essayer de prendre part à la conversation de manière constructive, en particulier en parlant à d'autres hommes de leur comportement et en remettant celui-ci en question. Nous devons tous faire partie de la solution.

Ordres émanant du gouvernement

Avant d'être élu député, j'ai eu l'honneur de siéger au conseil d'administration d'une organisation locale appelée Saffron, qui propose des programmes éducatifs destinés au public sur la prévention, le counseling et l'aide aux survivants. De toute évidence, Saffron a commencé à se mobiliser autour de ces enjeux bien avant le mouvement #MoiAussi. Cependant, le nombre de personnes en demande de counseling n'y a jamais été aussi élevé que depuis les débuts du mouvement. Cela s'explique par le fait que des gens viennent à Saffron pour parler de traumatismes liés à des événements s'étant déroulés dans le passé, peut-être même des décennies auparavant, mais dont ils n'étaient pas parvenus à parler — ils ne sentaient ni prêts à en parler ni capables d'en parler, même en privé — avant aujourd'hui. C'est bien que des gens se sentent maintenant capables de parler de ces choses qui leur sont arrivées dans le passé.

Il y a un point particulier, peut-être bien un problème, que j'aimerais soulever aujourd'hui concernant le mouvement #MoiAussi. J'ai lu avec intérêt, récemment, des articles revenant sur les interactions de l'ancien président américain Bill Clinton avec une ancienne stagiaire à la Maison-Blanche. Hillary Clinton a déclaré au correspondant de CBS que cette relation entre la personne la plus puissante sur terre et une stagiaire ne constituait pas un abus de pouvoir parce qu'une stagiaire de 22 ans était une adulte.

À propos des rapports eux-mêmes, l'ancienne stagiaire Monica Lewinsky les qualifie en ces termes dans un essai qu'elle a fait publier récemment dans *Vanity Fair*:

Il y a quatre ans à peine, dans un essai que j'ai écrit pour le magazine, j'ai dit: « Bien sûr, mon patron a profité de moi, mais je resterai toujours ferme sur ce point: c'était une relation consensuelle. Tous les "abus" sont survenus par la suite, lorsqu'on a fait de moi un bouc émissaire pour le protéger ». Je vois aujourd'hui à quel point il était problématique de même en arriver tous deux à une situation où le consentement était un enjeu. La route qui a mené à cela a été jonchée d'abus d'autorité, d'abus de position et d'abus de privilèges, un point c'est tout.

Aujourd'hui, à 44 ans, je commence à peine à comprendre les implications de l'immense écart de pouvoir qu'il y avait entre un président et une stagiaire à la Maison-Blanche. Je réalise maintenant que dans de telles circonstances, l'idée de consentement était quelque chose de bien théorique. Pour autant, le déséquilibre des pouvoirs — et la possibilité d'en abuser — était bien réel en dépit du caractère consensuel de la relation.

C'est également compliqué, très compliqué. Quelle est la définition de « consentement »? « Permettre que quelque chose se produise ». Mais, qu'était cette « chose » en la circonstance et compte tenu de la dynamique des pouvoirs, de sa position et de mon âge? Était-ce s'engager dans une intimité d'ordre sexuel et, plus tard, émotionnel? Je voulais cette intimité sans bien comprendre, à 22 ans, quelles en pouvaient être les conséquences. C'était mon patron et l'homme le plus puissant de la planète. Il avait 27 ans de plus que moi et suffisamment d'expérience de la vie pour agir de façon avisée. Il était à l'époque à l'apogée de sa carrière, alors que c'était le premier emploi que j'occupais à l'issue de mes études.

Cet épisode de la vie politique américaine et le contraste frappant entre les mots de Hillary Clinton et ceux de Monica Lewinsky sont importants pour comprendre le mouvement #MoiAussi et la dynamique entourant le harcèlement que l'on peut observer en milieu de travail. La façon dont cet épisode est toujours jugé par de nombreux libéraux progressistes est également importante, à mon avis.

• (1225)

Le mouvement #MoiAussi nous exhorte à établir de nouvelles normes de comportement, à exiger que les femmes soient traitées avec respect et à tenir responsables de leurs actes ceux qui commettent des actes de violence et de harcèlement. Les normes relatives aux comportements et aux éléments de preuve incriminants doivent être appliquées de façon uniforme. Il ne devrait pas y avoir des normes républicaines d'un côté et des normes démocrates de l'autre ou encore des normes conservatrices et des normes libérales.

Il ne devrait pas y avoir de différence entre les normes du premier ministre du Canada et celles du chef du Parti progressiste-conservateur de l'Ontario. Il devrait y avoir des normes universelles qui sont appliquées de la même façon dans tous les cas.

Si les normes ne sont pas équivalentes au sein des partis, n'importe quelle personne coupable pourra invoquer les divisions politiques et le manque d'uniformité pour éviter de rendre des comptes. Si la partisanerie s'immisce dans l'évaluation des cas, elle risque d'affaiblir la condamnation universelle que mérite ce genre d'abus de pouvoir.

En tant que partisan avoué, je comprends qu'il puisse être tentant de défendre les siens et de décocher des flèches aux députés d'en face. La réaction humaine normale, qui est renforcée par les normes du système politique, est de défendre son équipe.

De toute évidence, les partis politiques profitent parfois du mouvement #MoiAussi pour accuser leurs adversaires ou même pour exclure de leur parti des membres impopulaires. Nous avons pu voir des manoeuvres de ce genre; nous avons aussi vu, par exemple, une personne être écartée d'un parti en raison d'allégations à son endroit alors qu'elle avait aussi d'importants désaccords politiques avec les dirigeants du parti.

Tous ceux qui, parmi nous, sont convaincus de l'importance de ce mouvement doivent résister à la tentation d'évaluer les allégations de manière partisane. Il s'agit d'un mouvement trop important pour qu'on le réduise à des rancœurs partisans. Cela vaut des deux côtés de la frontière.

Dans un scénario qui rappelle Bill Clinton, nous avons aussi, au Canada, une situation où un puissant leader qui se décrit comme un leader progressiste et féministe a fait l'objet de graves allégations d'inconduite sexuelle. D'après ces allégations, dont nous avons déjà parlé à la Chambre, le premier ministre aurait déjà « tripoté » quelqu'un. Cette allégation a été faite avant que le premier ministre actuel se lance en politique. Les gens qui affirment qu'il faut croire les femmes et leurs allégations doivent y penser sérieusement et s'efforcer de laisser de côté leurs lunettes partisans quand ils évaluent ces situations.

En réponse à ces allégations, le premier ministre a dit que l'expérience de chaque personne est différente. Cela me laisse perplexe, car, s'il est vrai que différentes personnes peuvent réagir différemment aux mêmes circonstances, cela ne change pas la nature de la situation. Pour ce qui est des comportements appropriés, la question du harcèlement comporte une dimension subjective ainsi qu'une dimension objective. Il est évident que l'utilisation du mot « tripoter » dans l'éditorial en question laisse entendre très clairement qu'une limite objective a été franchie.

Soit dit en passant, je me demande quelle aurait été la réaction de mes collègues à ma gauche si, en réponse aux allégations qui pesaient contre lui, le juge Brett Kavanaugh avait répondu que l'expérience de chaque personne est différente. Par ailleurs, la réponse de certaines personnes à la Chambre est intéressante. À la suite de la réponse du premier ministre à ces événements, la ministre qui a présenté ce projet de loi, soit l'ancienne ministre de la Condition féminine, a déclaré ceci:

En fait, je suis fière lorsqu'un premier ministre comprend que, même s'il peut penser qu'il n'a pas eu de rapports négatifs avec quelqu'un — je pense que cela peut s'appliquer à toutes sortes de situations —, s'il apprend, plus tard, qu'une autre personne a perçu la façon dont il a interagi avec elle d'une manière complètement différente, cela peut l'amener à réfléchir sur la façon dont le comportement d'une personne ou sa façon de mener sa vie peut se répercuter sur d'autres personnes.

Ordres émanant du gouvernement

Évidemment, nous devrions considérer la façon dont certaines choses peuvent être perçues de manière subjective par les autres, mais il y a une dimension objective aux comportements inacceptables. Il y a des façons d'agir avec son prochain qui sont inacceptables et dont les gens devraient être conscients. Or, l'ancienne ministre de la Condition féminine a quand même défendu le premier ministre dans un tel contexte. Je m'attendrais à ce que le rôle de la ministre de la Condition féminine soit de parler au premier ministre et au Cabinet au nom des femmes, et non de défendre tous les gestes posés par le premier ministre, y compris lorsqu'il fait l'objet d'allégations d'inconduite à l'égard d'une femme.

● (1230)

Le mouvement #MoiAussi a vu le jour en réaction au fait que certains hommes, qui jouissent souvent d'un pouvoir et d'un prestige disproportionnés dans le milieu de travail, profitent de leur position au détriment de femmes. Il est troublant de constater, d'après les décisions et le débat dans le sillage des allégations de #MoiAussi, qu'en pratique, les choses se résument à faire de certains hommes de mauvais exemples et à permettre à d'autres, plus privilégiés, s'identifiant comme progressistes, de ne pas rendre de comptes. Ce sont là de sérieux défis que nous devons relever dans nos travaux.

[Français]

M. Rémi Massé (Avignon—La Mitis—Matane—Matapédia, Lib.): Monsieur le Président, je remercie mon collègue de son allocution.

Comme on le sait, il est clair pour notre gouvernement que le harcèlement et la violence sexuelle de tous les genres sont inacceptables, point final. J'ai entendu les critiques de notre collègue d'en face, mais je serais curieux de savoir quels sont les mécanismes que son parti a mis en place pour justement s'assurer que le harcèlement et la violence envers les femmes sont inacceptables.

Qu'est-ce qui a été fait concrètement par son parti?

[Traduction]

M. Garnett Genuis: Monsieur le Président, chaque fois qu'il y a eu des cas semblables — je songe à certains qui n'ont pas touché notre caucus en particulier, mais plutôt des partis frères à d'autres niveaux — la réaction a été très forte et rapide. Les militants de notre mouvement politique n'ont pas toléré le genre de gestes dont ont été accusés des gens de tous les horizons politiques. Les réactions dans diverses provinces ont été vigoureuses et on a pu constater que les membres de notre parti et de notre mouvement en particulier considèrent tout à fait inacceptable que des personnes abusent de leur pouvoir comme on en a parlé.

Une fois de plus, les faits sont éloquentes pour ce qui est de notre réaction. Nous invitons les autres partis à du même degré de sérieux.

● (1235)

M. Arnold Viersen (Peace River—Westlock, PCC): Monsieur le Président, chaque fois que mon collègue prend la parole, je l'écoute avec un vif intérêt et, une fois de plus, j'ai été enchanté de son discours.

Il a entre autres mentionné brièvement la complicité des médias dans certains cas. J'aimerais qu'il en dise un peu plus à ce sujet. J'ai remarqué que les médias canadiens ont été captivés par l'affaire Kavanaugh. J'ai l'impression que nous avons passé deux semaines sur ces allégations. En revanche, quand notre propre premier ministre fait l'objet d'allégations, nous ne nous y attardons que deux minutes. Je me demande si mon collègue a des observations à faire à ce sujet.

M. Garnett Genuis: Monsieur le Président, je n'ai pas beaucoup d'expérience dans le domaine des médias. Ce n'est pas vraiment mon domaine de compétence, les décisions éditoriales qu'ils décident de prendre ou non.

Il semble qu'en général, au Canada, nous nous intéressons beaucoup à ce qui se passe aux États-Unis. Parfois, les événements sont très intéressants à suivre, mais en même temps, nous n'avons pas vraiment d'emprise directe sur les processus législatifs judiciaires de nos voisins. Nous devrions peut-être nous demander comment nous réagissons à ces problèmes chez nous et comment nous tenons les gens responsables dans notre propre contexte.

Au cours de l'été, il y a eu une allégation très grave. Il y a eu une certaine couverture médiatique au sujet d'un geste présumé du premier ministre, une allégation de tripotage qui se serait produite il y a un certain nombre d'années. On en a parlé dans les médias. La question est celle de la réaction des politiciens. J'ai mentionné les propos de l'ancienne ministre de la Condition féminine, la ministre qui a soulevé cette affaire, et la façon dont elle a décidé de la traiter. Nous n'avons entendu aucune critique de la part des députés ministériels sur la façon dont le premier ministre a traité cette affaire ni sur les propos qu'il a tenus.

Je soutiens que nous devons répondre à ces questions de manière à établir une norme humaine de comportement, et non dire: voici la position de notre parti et voici la norme pour quelqu'un d'autre.

[Français]

Mme Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.): Monsieur le Président, je suis heureuse d'avoir l'occasion de parler des amendements proposés pour le projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail quant au harcèlement et et à la violence, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017.

Je profite de l'occasion pour remercier les membres de l'autre Chambre des efforts qu'ils ont consacrés à l'étude du projet de loi C-65 et aux amendements que nous examinons et dont nous discutons aujourd'hui. Le gouvernement estime que leur travail a permis de renforcer ce projet de loi.

[Traduction]

Je sais que les membres de l'autre endroit ont entendu des témoignages qui les ont touchés, tout comme notre comité. Par leurs témoignages, les personnes qui accompagnent les victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail nous ont envoyé un message très fort, à tous les parlementaires: nous devons agir rapidement, mais aussi délibérément, pour nous assurer que le projet de loi protège les victimes et prévient toute forme de harcèlement ou de violence en milieu de travail, car nous convenons tous que ces sont des comportements inacceptables.

J'aimerais remercier tous les membres du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées qui ont prolongé les séances et qui sont revenus tôt de leur semaine de relâche pour entendre des témoignages importants. De même, j'offre les remerciements de la Chambre à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail et à son ministère pour avoir su guider notre comité lors de l'étude article par article du projet de loi. Je remercie également le député de Cap Breton—Canso de nous avoir si bien aidés à évaluer le projet de loi C-65.

Le Comité a entendu des témoins qui ont tous parlé avec passion de l'urgence de s'attaquer au harcèlement et à la violence en milieu de travail. Si tout le monde à la Chambre convenait de l'urgence du projet de loi, nous au Comité avons compris toutes les subtilités de la protection des employés contre le harcèlement et la violence en milieu de travail.

La dernière fois que j'ai pris la parole sur le sujet, j'ai parlé d'Hilary Beaumont, une journaliste de *Vice News* qui a publié une enquête sur le harcèlement au travail. Comme je l'ai alors dit, Mme Beaumont a interviewé plus de 40 femmes qui travaillent sur la Colline du Parlement, notamment des députées actuelles et d'anciennes députées, ainsi que des lobbyistes, des journalistes, des employées et des stagiaires. Mme Beaumont a déclaré devant le comité qu'il est rapidement devenu évident que les femmes étaient plus susceptibles de subir du harcèlement que leurs homologues masculins. Les femmes qu'elle a interrogées lui ont fait part d'histoires qu'elles ont personnellement vécues, y compris des commentaires sexistes, des atouchements et même des agressions sexuelles. Certaines d'entre elles ont déclaré avoir été renvoyées ou avoir perdu des occasions d'emploi, après avoir essayé de signaler les abus dont elles étaient victimes au travail. Une partie des employées actuelles au Parlement ont affirmé ne même pas savoir comment signaler un acte de harcèlement si elles devaient en être victimes. Le harcèlement et la violence sexuelle n'ont absolument pas leur place, quel que soit le milieu de travail. C'est carrément inacceptable.

● (1240)

[Français]

Dans cette optique, nous sommes d'accord avec les principes qui sous-tendent certains des amendements présentés par l'autre Chambre. J'aimerais m'attarder en particulier à ceux qui concernent les recours des victimes de violence et de harcèlement. Au cours de la lecture du projet de loi C-65, le comité a soulevé des préoccupations légitimes.

Un employé, quel que soit son sexe, ignore peut-être qu'il a deux recours s'il estime que ses droits ont été bafoués. Il peut porter plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et il peut porter plainte auprès de son employeur en vertu du projet de loi C-65.

Une membre de l'autre Chambre a dit qu'on « doit s'assurer que les femmes victimes de harcèlement sexuel pourront conserver le choix des recours à leur disposition, y compris la présentation d'une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne ». Elle a poursuivi en précisant que, selon elle, il est important de clarifier que le nouveau cadre n'interdira pas le dépôt d'une plainte de discrimination pour harcèlement sexuel, car cela pourrait banaliser le harcèlement et la violence que les femmes subissent au travail et les priver de recours qu'elles ont durement acquis.

Le projet de loi C-65 n'a pas du tout pour objectif de remplacer la Loi canadienne sur les droits de la personne. Au contraire, il vise à la compléter en fournissant une procédure plus concrète sur la manière

Ordres émanant du gouvernement

de prévenir et de traiter les incidents de harcèlement et de violence au travail. Toutefois, nous reconnaissons la nécessité d'assurer une parfaite clarté sur cette question.

D'immenses efforts seront déployés pour que la procédure à suivre lorsqu'un employé croit subir du harcèlement ou de la violence au travail soit bien comprise mais nous n'arriverons peut-être pas à joindre tout le monde, ce qui peut entraîner de la confusion.

● (1245)

[Traduction]

Concrètement, la loi est souvent complexe et difficile à bien comprendre. Au comité, il n'était pas rare d'entendre des opinions divergentes sur les mêmes principes de la part de juristes à compétences égales.

La loi peut se révéler encore plus complexe et difficile à saisir pour une personne qui vient de vivre une expérience stressante, voire traumatisante, au travail et qui tente de bien comprendre les recours dont elle dispose.

[Français]

On imagine sans peine qu'un ou une employé qui s'efforce de surmonter les conséquences d'une telle expérience puisse ne pas comprendre d'un coup qu'il ou elle est protégé, tant en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne que du Code canadien du travail. Cette personne pourrait penser qu'elle doit choisir l'un de ces recours, alors qu'en fait, elle a droit et elle aura toujours droit aux deux. C'est pour cette raison que nous appuyons les modifications proposées par le comité de l'autre Chambre qui explique clairement que les employés ne renonceront pas à leurs droits acquis en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Plus précisément, les membres de l'autre Chambre ont suggéré de modifier le projet de loi C-65 en ajoutant un article à la partie traitant du Code canadien du travail et en modifiant l'article 21 existant qui fait référence à la manière dont la partie II du Code s'applique à la Loi sur les relations de travail au Parlement.

Le texte supplémentaire proposé pour les deux articles précise qu'il est entendu que les articles pertinents n'ont pas pour effet de porter atteinte aux droits prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous pensons que cette modification constitue un ajout important et précieux au projet de loi C-65, car il élimine toute ambiguïté concernant les liens entre le projet de loi et la législation déjà en place. Les membres de l'autre Chambre l'ont bien souligné et l'ont bien proposé. Afin de réellement parvenir aux types de changements culturels nécessaires pour éliminer le harcèlement et la violence au travail, nous devons faire en sorte que toutes les mesures législatives visant à mettre fin à ces comportements méprisables concordent. Un ensemble cohérent de lois nous aidera à opérer un changement culturel profond, un changement vers la civilité et le respect, un changement qui fait fi des différences et donne aux droits de la personne la place qui leur est due.

Il est très important de condamner les actes de violence dénoncés par les victimes, à tous les niveaux, afin que les injustices ne restent pas impunies.

C'est justement ce que ce projet de loi permet de faire. Nous devons créer une culture d'égalité au sein de notre pays, afin que toutes les Canadiennes et tous les Canadiens se reconnaissent comme égaux et se traitent comme tels, c'est-à-dire comme des personnes égales en droits, égales en dignité et égales en aspirations.

Ordres émanant du gouvernement

[Traduction]

Il est important de créer une culture d'égalité au Canada afin que tous les Canadiens se considèrent comme égaux et traitent leurs semblables avec le respect que nous méritons tous.

Je sais qu'aujourd'hui plus que jamais, alors que de nombreux députés sont jumelés à de jeunes étudiantes de l'Université de Toronto, nous devons travailler ensemble pour assurer l'inscription dans la loi de ces principes.

• (1250)

[Français]

Le projet de loi n'est qu'une première étape, et il s'agit d'une étape nécessaire. Il est vital qu'un changement de culture s'opère au sein de la société canadienne, afin que l'on cesse de renforcer les comportements inappropriés.

[Traduction]

Même s'il s'agit uniquement d'une première étape, c'est une étape déterminante et nécessaire qui, conjuguée aux modifications réglementaires prescrites dans le projet de loi C-65, contribuera à changer la culture des milieux de travail sous réglementation fédérale et montrera notre engagement commun à mettre fin à la violence et au harcèlement en milieu de travail.

[Français]

Nous devons également renseigner les travailleurs sur les recours qui sont à leur disposition s'ils sont victimes de harcèlement ou de violence. Le projet de loi C-65 viendra compléter les recours existants, et les travailleurs doivent savoir qu'ils ont droit à toutes les protections garanties par les divers instruments législatifs.

J'appuie donc l'amendement visant à préciser que les employés ne renoncent pas aux droits que leur garantit la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[Traduction]

En fin de compte, nous appuyons cet amendement parce qu'il renforce le projet de loi C-65 en clarifiant le processus, permettant ainsi d'offrir davantage de protections aux employés.

[Français]

Nous restons résolus à faire adopter, en temps opportun, le projet de loi C-65. J'encourage tous les députés à appuyer la position du gouvernement.

J'aimerais rappeler à mes chers collègues que le harcèlement et la violence sexuelle, sous quelque forme que ce soit, sont tout simplement inacceptables. Notre gouvernement s'est engagé à prendre des mesures contre le harcèlement et la violence sexuelle au Parlement ainsi que dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale.

Grâce au projet de loi C-65, le gouvernement du Canada fait un pas important afin de rendre les milieux de travail, dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et sur la Colline du Parlement, exempts de ces comportements.

Notre cadre permettra, tel qu'indiqué dans le projet de loi, de prévenir les incidents de harcèlement et de violence, d'intervenir efficacement lorsqu'ils se produisent et d'aider les victimes, les survivants et les employeurs au cours du processus.

Cela dit, aucun gouvernement ne peut régler ces problèmes seul. Nous vivons dans une culture où les déséquilibres de pouvoir et les normes fondées sur le sexe créent une tolérance envers ce genre de comportement qui, par ailleurs, reste inacceptable.

Pour faire mieux et pour changer cette culture, il faudra que tous — les employeurs, les employés, les collègues, les membres de la famille et les amis — fassent des efforts.

[Traduction]

Je le répète: nous devons comprendre que toute forme de harcèlement et de violence sexuelle est inacceptable, point à la ligne.

Lors de la campagne électorale, le gouvernement a promis de prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement et la violence sexuelle au Parlement et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. La présentation du projet de loi C-65 constitue une étape aussi importante que nécessaire pour éliminer ces comportements au sein des secteurs sous réglementation fédérale et sur la Colline du Parlement. Ce cadre permettra de réduire le nombre de cas de harcèlement et de violence, et de réagir de façon efficace lorsqu'ils surviennent. Il appuiera à la fois les victimes, les survivants et les employeurs.

Cependant, aucun gouvernement ne peut régler le problème à lui seul. Nous vivons dans une société où le déséquilibre des pouvoirs et les normes sexuelles créent une tolérance à l'égard de ces comportements inacceptables. Il nous incombe à tous — employeurs, employés, collègues, membres de la famille et amis — de faire encore mieux et de transformer cette culture.

Au cours des derniers mois, les membres du comité ont travaillé d'arrache-pied pour renforcer la mesure législative. Le Sénat nous a fait parvenir des suggestions et des propositions d'amendements aujourd'hui, et nous sommes d'avis que certains d'entre eux doivent être intégrés au projet de loi pour le renforcer. J'espère que les députés appuieront l'adoption de ces amendements de sorte que nous puissions passer à la prochaine étape dans nos efforts pour changer les choses au sein du gouvernement et des milieux de travail.

Je vais maintenant répondre aux questions.

• (1255)

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Monsieur le Président, j'ai énormément de respect pour la députée. J'ai écouté son discours attentivement et j'ai une question très simple à lui poser.

Selon elle, les victimes ont-elles la même perception des situations de harcèlement et de violence que les auteurs de ces actes?

Mme Mona Fortier: Monsieur le Président, au cours des travaux du comité, beaucoup d'exemples ont été donnés et beaucoup d'histoires ont été racontées. Je crois que les femmes et les hommes qui subissent du harcèlement ou de la violence sexuelle en milieu de travail ont besoin d'un endroit où pouvoir dire non et obtenir de l'aide, et s'assurer qu'ils pourront compter sur l'appui de leur employeur.

Cette loi est très rigoureuse et elle nous donnera les outils pour changer la culture de notre système actuel.

Mme Sheila Malcolmson (Nanaimo—Ladysmith, NPD): Monsieur le Président, lorsque le projet de loi C-65 était à l'étude en comité, le NPD et ma collègue, députée de Jonquière et porte-parole du NPD en matière de travail, ont demandé à maintes reprises que les comités de santé et de sécurité au travail conservent leur rôle.

Ce sont des comités extrêmement importants, formés de représentants des employeurs et des employés, avec une composition très diversifiée, qu'on parle de sexe, de race ou de représentation autochtone. C'est quelque chose qui fonctionne très bien depuis des décennies. Ces comités veillent au traitement des plaintes déposées et à la bonne marche des enquêtes menées en vertu du Code du travail.

Ordres émanant du gouvernement

Tous ces témoins, dont l'Alliance de la fonction publique du Canada et d'autres que j'ai mentionnés, ont demandé que le rôle des comités de santé et de sécurité au travail soit maintenu. Dans les cas de harcèlement en milieu de travail ou de harcèlement sexuel, ils ont demandé que le plaignant ait la possibilité de faire appel à ces comités et à toute l'expérience qu'ils ont acquise. L'amendement du NPD visant à inscrire une disposition en ce sens dans le projet de loi C-65 a été rejeté par le parti ministériel. Le Sénat a proposé le même amendement, également rejeté par le parti ministériel.

Ma collègue est-elle d'avis que ces comités ne sont vraiment d'aucune utilité?

Mme Mona Fortier: Monsieur le Président, nous avons eu cette conversation. Il a été décidé de protéger la vie privée de la personne.

Je crois sincèrement que les comités de santé et de sécurité au travail contribuent au changement que nous souhaitons voir dans la culture actuelle. Il est essentiel de nous en servir dans ce rôle et de nous assurer de progresser vers la transformation de la culture qui règne en milieu de travail.

M. John Barlow (Foothills, PCC): Monsieur le Président, j'ai quelques réserves au sujet du projet de loi. Je suis d'accord avec ma collègue et je félicite le comité du travail qu'il a accompli en acceptant les amendements de différents partis.

En parcourant le projet de loi, cependant, je trouve qu'il y a encore des lacunes pour ce qui est de mettre le processus décisionnel à l'abri des considérations politiques. À un endroit, on dit qu'aucune plainte ne peut être déposée après qu'un employé a quitté son emploi depuis trois mois. Toutefois, le ministre du Travail a le pouvoir de prolonger ce délai ou d'y faire exception, à perpétuité. Je crains que cela ne donne lieu à une ingérence politique que nous avons travaillé très fort à éliminer.

J'aimerais entendre l'opinion de la députée. Y a-t-il moyen d'améliorer davantage ce projet de loi et d'éliminer toute possibilité ou toute apparence d'ingérence politique?

● (1300)

[Français]

Mme Mona Fortier: Monsieur le Président, je vais répondre à cette question en français étant donné que c'est plus facile pour moi. Mon honorable collègue va sûrement comprendre ma réponse grâce à l'interprétation.

Je sais que cette conversation a eu lieu en comité. Après avoir étudié toutes les options, nous avons compris que c'était vraiment à l'employeur, après l'enquête, de se pencher de près sur les problèmes qu'on retrouve dans son milieu de travail.

Tout un exercice se fera et certaines mesures seront prises dans les réglementations pour s'assurer que le processus sera équitable et respecté.

[Traduction]

M. Rodger Cuzner (secrétaire parlementaire de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail, Lib.): Monsieur le Président, j'ai eu le grand plaisir de travailler aux côtés de la députée d'Ottawa—Vanier. J'ai assisté à de nombreuses réunions où le comité avait invité des témoins pour discuter du projet de loi.

J'aimerais que la députée parle à la Chambre de certaines des personnes qui sont venues témoigner. J'ai été frappé par leur bonne préparation et par la cohérence des témoignages. La députée pourrait-elle faire part à la Chambre, aux fins du compte rendu,

des groupes qui ont eu l'occasion de comparaître devant le comité ou de présenter des mémoires?

Mme Mona Fortier: Monsieur le Président, tous les participants ont vraiment compris l'importance de cette question, qui comporte deux volets: premièrement, adopter une loi qui protégera et aidera les personnes touchées par le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail et, deuxièmement, faire en sorte que nous ayons des outils pour prévenir ces comportements. C'est un enjeu majeur, et il faut donner aux employés le pouvoir de comprendre qu'ils peuvent être protégés, qu'ils ne devraient pas passer par là et qu'ils devraient être appuyés.

L'un des témoignages nous a été présenté par quelqu'un qui avait vécu une telle situation pendant de nombreuses années. Pour des raisons de protection de la vie privée, je ne dirai pas où elle travaillait, mais c'était au sein du gouvernement. Nous avons tous été très surpris de constater qu'on ne lui avait pas fourni les outils nécessaires pour porter plainte et être appuyé.

Ce projet de loi nous donnera les outils nécessaires pour progresser sur le plan de la prévention, des méthodes et des mesures qui permettront aux employés qui travaillent pour le gouvernement ou dans d'autres milieux de remplir leurs fonctions en toute sécurité.

M. Todd Doherty: Monsieur le Président, je suis heureux de pouvoir poser une fois de plus cette question à ma collègue. Je n'ai peut-être pas été succinct et clair la première fois. Je veux lui donner une autre chance.

Selon notre collègue, les victimes de violence et de harcèlement pourraient-elles percevoir de telles violations différemment de leurs agresseurs?

Mme Mona Fortier: Monsieur le Président, j'ai bien de la difficulté à comprendre ce que le député cherche comme réponse. Cependant, lorsque nous avons travaillé à ce projet de loi avec ses collègues, nous avons pris soin d'examiner les deux revers de la médaille. Nous avons examiné comment nous pouvons aider les employés ou les députés à travailler ensemble et comment nous pouvons faire en sorte qu'ils évoluent dans un milieu sécuritaire, qu'ils disposent d'un processus qui les soutiendra et qu'ils puissent rester dans leur milieu de travail et, espérons-le, continuer d'y remplir leurs fonctions après avoir vécu une situation critique.

● (1305)

M. John Barlow (Foothills, PCC): Monsieur le Président, je suis heureux de prendre la parole aujourd'hui au sujet du projet de loi C-65, une mesure législative importante. Je crois comprendre, d'après tous les exposés présentés aujourd'hui, que tous les députés comprennent que cette mesure législative se fait attendre depuis longtemps. Comme élus et députés à la Chambre des communes, je pense qu'il ne fait aucun doute que nous devrions être ceux qui donnent l'exemple. Les Canadiens d'un bout à l'autre du pays se tournent vers nous, et il nous incombe, en tant que députés, de veiller à ce que le leadership vienne d'en haut et à ce que nous prenions l'initiative dans un dossier comme celui-ci.

Ordres émanant du gouvernement

Toutes les formes de harcèlement, de violence sexuelle, de discrimination et d'intimidation sont inacceptables dans notre société d'aujourd'hui. Cela ressort très clairement, non seulement d'après les exposés et les interventions à la Chambre, mais aussi dans les médias et dans l'ensemble de la société. Force est de constater que nous sommes à une époque où des gestes de ce genre ne sont plus acceptables. Ils n'auraient probablement jamais dû l'être, mais avec la couverture qui en est faite dans les médias et l'évolution de la société, cela ne fait plus de doute. Par conséquent, il est important que nous adoptions ce projet de loi, le projet de loi C-65, mais je crois aussi que les Canadiens s'attendent à ce que nous fassions les choses correctement.

Comme beaucoup de mes collègues qui ont pris la parole aujourd'hui, je suis moi aussi un père de famille. J'ai trois enfants. En fait, ma plus jeune sort de l'adolescence aujourd'hui. Elle fête son 20^e anniversaire, ce qui me fait me sentir très vieux.

Lorsque ma femme et moi élevions nos trois enfants, nous avons certainement été confrontés à divers cas d'intimidation et de harcèlement à l'école et dans les sports. Je comprends, comme tous les parents à la Chambre, je crois, les répercussions profondes et durables que cela a eues sur mes enfants, depuis l'époque où ils étaient à l'école primaire jusqu'à maintenant, à l'âge adulte. Nous ne pouvons pas sous-estimer l'impact à long terme de ce genre de gestes inappropriés sur nos enfants, ce qui les guide et les façonne en tant qu'adultes.

Par conséquent, je suis très fier du travail qui a été fait au comité et à la Chambre au sujet du projet de loi C-65, afin de veiller à ce que nous fassions bien les choses, à ce que nous prêchions par l'exemple, et que l'exemple commence ici même, à la Chambre, avec ce projet de loi, qui est un premier pas dans la bonne direction.

Pendant, comme beaucoup de mes collègues l'ont dit, je crois que certains éléments du projet de loi sont préoccupants. Lorsque nous entendons des allégations selon lesquelles, pour les personnes en situation d'autorité, les représentants élus ou les gens d'affaires, il existe un système à deux niveaux ou deux niveaux d'acceptation, nous devons nous assurer de bien faire les choses et de prendre la bonne orientation.

Comme je l'ai dit, je crois sincèrement que les Canadiens s'attendent aujourd'hui à ce que nous prêchions par l'exemple. Ils veulent que nous agissions, que nous traitions tous les Canadiens de façon égale et avec respect, et que leurs histoires aient le même poids que celles de tous les autres Canadiens, peu importe leur position de pouvoir ou leur statut de représentant élu.

Malheureusement, je ne crois pas que cela soit conforme à l'esprit du projet de loi dont nous sommes saisis. On ne peut pas avoir un système où les gens au pouvoir ne subissent pas les mêmes conséquences que n'importe quel autre Canadien.

J'aimerais vous raconter une petite histoire. Je regardais les nouvelles en fin de semaine, comme je le fais presque chaque fin de semaine, et j'ai vu une entrevue au réseau CBS avec l'ancienne première dame et secrétaire d'État, Hillary Clinton. On lui a demandé si son mari, l'ancien président des États Unis, Bill Clinton, aurait dû démissionner de son poste de président après le scandale sexuel avec sa stagiaire, qui avait 22 ans à l'époque.

En tant que père, mais certainement comme élu et député, j'ai été consterné par sa réponse. Elle a répondu qu'il n'aurait pas dû démissionner, que la stagiaire était une adulte et qu'il s'agissait d'une relation consensuelle. Ce n'est certainement pas le genre de réponse ou d'attitude à laquelle on s'attend de nos jours, surtout de la part d'une démocrate très respectée, qui s'est présentée pour devenir

présidente des États-Unis. Elle a simplement écarté la question du revers de la main en disant qu'il s'agissait d'adultes consentants, en dépit du fait que son mari avait 27 ans de plus que la stagiaire et qu'il occupait un poste de pouvoir très influent, celui de président des États-Unis.

• (1310)

Je dirais que si quelqu'un d'autre avait été dans cette situation, la réaction de Mme Clinton aurait été très différente. Nous l'avons constaté dans tous les secteurs de la société, qu'il s'agisse de M. Weinstein ou de M. Cosby. Je suis préoccupé par le fait que, dans la société d'aujourd'hui, un système à deux vitesses semble s'installer, les gens en situation de pouvoir étant en quelque sorte exemptés des répercussions que subit n'importe quel autre Canadien.

Cela est également ressorti au début de l'été, lorsque le premier ministre, même si cela s'est produit il y a environ 18 ans, a été accusé d'avoir eu un comportement inapproprié envers une journaliste. Il ne s'est pas excusé et il n'y a pas eu de conséquences à la Chambre des communes ou au Parlement. Il est très important pour nous, en tant que parlementaires, d'envoyer un message très fort et très clair aux Canadiens avec le projet de loi C-65, à savoir que ces actes ne seront pas tolérés, peu importe le poste ou le titre de la personne qui les commet, et certainement s'il s'agit du premier ministre.

Cela confirme l'importance de ce projet de loi. C'est ce genre de comportement que les Canadiens et les députés ne peuvent plus tolérer. Il faut envoyer un message au reste du Canada et donner le ton.

Le projet de loi toucherait plus de 900 000 employés des secteurs sous réglementation fédérale. Il couvrirait près de 8 % des travailleurs actifs au Canada. Par conséquent, ses répercussions seraient très étendues.

Le projet de loi C-65 vise à protéger les employés de la fonction publique fédérale et les employés sous réglementation fédérale, y compris ceux qui travaillent sur la Colline du Parlement. Je pense que nous sommes tous d'accord pour dire que ces employés sont exceptionnellement talentueux et très importants pour nous en tant qu'élus. Si ce n'était d'eux, nous ne pourrions certainement pas accomplir les tâches quotidiennes qui sont attendues de nous. Avant l'adoption de ce projet de loi, les choses étaient traditionnellement dans une zone grise pour ces employés. Ils ne savaient pas où ils se situaient lorsqu'il était question de problèmes de harcèlement ou même d'intimidation dans un bureau et où ils pouvaient aller chercher de l'aide. Il s'agit d'un aspect extrêmement important du projet de loi.

La société canadienne ne tolère ni l'inconduite ni le harcèlement de nature sexuelle, pas plus que l'intimidation. Ces comportements n'ont surtout pas leur place dans notre système politique et sur la Colline du Parlement. Les électeurs de partout au Canada nous vouent une confiance incroyable. Nous leur devons d'assumer consciencieusement nos responsabilités. En nous élisant, ils s'attendaient à ce que nous les représentions avec un professionnalisme exemplaire et à ce que nous nous comportions de façon irréprochable. Je me permets d'affirmer que les électeurs admirent les hommes et les femmes qui les représentent à la Chambre des communes et veulent en être fiers. Ils s'attendent à ce que nous personnifions leurs valeurs et ce qu'eux, leurs amis, leurs familles et certainement leurs collectivités, considèrent important.

Nous avons le devoir de nous comporter de manière à honorer notre fonction de députés et de donner l'exemple non seulement à nos collègues de la Chambre, mais également à notre personnel et, surtout, à nos électeurs. Vous comprendrez donc mon irritation quand j'ai constaté que le projet de loi que nous examinons aujourd'hui prévoit clairement deux poids deux mesures en faveur des députés.

Comme je ne siége dans cette Chambre que depuis un peu plus de quatre ans, je n'ai pas autant d'expérience que certains de mes estimés collègues. Toutefois, pendant cette brève période, j'ai assisté au retrait de plusieurs collègues des caucus néo-démocrate et libéral à la suite d'allégations de harcèlement. Il ne m'appartient aucunement de juger du bien-fondé de ces accusations mais, chaque fois, on est intervenu très rapidement. Plusieurs de ces collègues n'ont pas été réélus; les résidants de leurs circonscriptions en avaient décidé autrement. Je me souviens cependant de la rapidité d'action des équipes de direction et des caucus.

Toutefois, l'approche diffère énormément si des allégations similaires visent le premier ministre et les membres de son Cabinet. Il semble que l'on ne puisse pas écarter de graves allégations de harcèlement en affirmant simplement avoir un souvenir différent de l'incident en question. On ne peut pas permettre à des ministres de traiter leurs collègues de dinosaures ou de les accuser de profiter des victimes. C'est absolument inacceptable. Les Canadiens s'attendent à ce que nous nous comportions de manière beaucoup plus convenable.

• (1315)

Revenons à cet été. Examinons ce cas en tenant compte de l'intention du projet de loi. En parlant des allégations dont on lui a fait part au sujet de la journaliste en Colombie-Britannique, le premier ministre a souligné que cet incident était un avertissement pour nous tous. Je suis d'accord avec lui. Ce projet de loi devrait nous inciter à rester vigilants. Néanmoins, il devrait être plus sévère et plus concis qu'il ne l'est à l'heure actuelle.

La protection de nos employés et la sécurité de nos milieux de travail n'ont carrément rien à voir avec la partisanerie. Nous devrions tous collaborer à l'élaboration du meilleur projet de loi possible.

Au cours de nos discussions sur le projet de loi C-65, j'ai demandé aux fonctionnaires quelles directives s'appliqueraient aux enquêtes. Si mes collègues trouvent l'occasion de consulter ces directives, ils verront une sorte de diagramme illustrant l'évolution du traitement des plaintes. Les plaintes contre un membre du personnel sont traitées d'une façon, alors que les plaintes contre des députés sont traitées différemment. Il était crucial d'éliminer l'aspect politique des enquêtes et de la prise de décisions.

J'étais inquiet lorsqu'après que j'eus cherché à savoir si certaines dispositions réglementaires prévues dans le projet de loi seraient appliquées autant dans le cas des membres du Cabinet et du premier ministre que dans le cas de tous les autres députés, les fonctionnaires du ministère m'ont répondu qu'ils n'en étaient pas certains. Ils ignoraient si ce serait réellement le cas.

Une autre disposition du projet de loi prévoit qu'un plaignant ne peut pas porter plainte contre un employeur plus de trois mois après avoir quitté son poste. Quand le plaignant aura quitté son poste, peu importe la raison, il ne pourra plus porter plainte contre l'employeur. Toutefois, le ministre du Travail issu du parti au pouvoir aurait le droit de déroger à ce délai maximal sans égard au temps écoulé. Ce pourrait être trois mois, trois ans ou 30 ans après les faits. Là aussi, le projet de loi aurait autorisé l'ingérence politique. Je tiens à féliciter de nouveau les membres du Comité qui ont accepté les amendements

Ordres émanant du gouvernement

de tous les partis afin d'éliminer cette ingérence dans la mesure du possible.

Toutefois, le projet de loi comporte d'autres lacunes susceptibles de permettre une ingérence politique, et nous devons en être conscients. Le projet de loi doit être rédigé de manière à exclure toute ingérence politique lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel, de harcèlement en milieu de travail et certainement dans les cas d'intimidation.

Lorsque j'ai de nouveau demandé aux fonctionnaires du ministère si le ministre pourrait exempter un député en exercice, un ancien député, un ministre ou un premier ministre, ils m'ont dit ne pas le savoir. Nous devrions en tenir compte dans notre discussion actuelle sur le projet de loi C-65.

Le projet de loi C-65 prévoit quelques bonnes règles. Les conservateurs sont pour ce projet de loi. Il s'agit d'une étape importante, mais seulement d'une étape.

À titre d'exemple, selon le libellé précédent du projet de loi, une personne harcelée par son supérieur immédiat aurait dû être confrontée directement à lui, mais grâce aux changements apportés au projet de loi, ce ne sera plus le cas. Les victimes n'auront pas à être mises en présence des personnes contre lesquelles elles portent plainte ou qui les auraient attaquées ou harcelées, et cela est important. Ainsi, toute personne qui a des préoccupations ou qui porte plainte aura l'assurance de ne pas devoir affronter la personne qu'elle accuse.

Avec le libellé précédent, la victime se serait retrouvée dans une situation très difficile. Les témoins qui ont comparu devant le comité pour raconter leur histoire nous l'ont dit, et je les remercie tous de l'avoir fait. Il peut être très difficile de revivre certains événements. Les gens ne veulent pas raconter leur histoire à répétition. Je remercie les témoins de leurs efforts, car leur collaboration nous a aidés à élaborer ce projet de loi.

• (1320)

Selon la version précédente, les victimes ou les présumées victimes auraient eu à faire face à leurs accusateurs pour raconter leur histoire, et je pense que cela aurait pu dissuader beaucoup d'entre elles de porter plainte. Elles auraient eu l'impression de devoir subir le même malheur de nouveau. Elles auraient été obligées d'affronter leur harceleur, sans qu'on leur fournisse bien sûr les ressources ou les outils nécessaires. C'est la raison pour laquelle il était absolument essentiel d'accepter, comme cela a été fait, l'amendement proposé pour que la victime n'ait pas à revivre son malheur. Elle pourra adresser sa plainte à une tierce partie.

Un troisième amendement visait l'article 2.1. Il ajoute un nouveau texte modifiant le Code canadien du travail afin de garantir explicitement aux plaignants la possibilité d'obtenir réparation par l'entremise de la Commission canadienne des droits de la personne. Les personnes qui ont été victimes de violence et de harcèlement en milieu de travail auraient ainsi une assurance de plus. C'est un autre élément important du projet de loi.

Un autre amendement concerne l'article 11.1. Il ferait en sorte que le rapport annuel du ministre présenterait des statistiques par catégorie à propos des motifs de distinction illicites en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, ce qui est également un très bon pas en avant.

Ordres émanant du gouvernement

Je suis fier des initiatives que le caucus conservateur a prises tout en proposant des amendements au projet de loi. Au cours de la dernière année, nous avons certainement veillé à ce que notre personnel soit au courant des ressources à sa disposition et nous avons tenu des séances de formation. Tous les députés ont suivi une formation obligatoire sur le harcèlement, ce qui, à mon avis, a été une expérience très bénéfique pour nous tous. C'est très important pour nous parce que nous voulons éliminer le harcèlement. Nous voulons nous assurer que nos employés, nos collègues et les gens avec qui nous travaillons ici pendant de très longues heures tous les jours se sentent à l'aise dans leur milieu de travail.

Il importe qu'en leur qualité de chefs de file non seulement dans leurs bureaux, mais aussi dans leur circonscription, les députés sachent comment on doit gérer une situation où un membre du personnel se sent harcelé ou mal à l'aise. Il est important qu'ils soient au courant du système et des lignes directrices permettant à une personne de porter plainte et d'avoir la garantie qu'on y donnera suite.

Le savoir est un outil puissant. Plus les gens connaissent leurs droits et leurs responsabilités à l'égard des questions de harcèlement et de discrimination, mieux ils s'en sortiront et plus ils seront heureux dans leur vie et dans leur milieu de travail. Nous devons faire savoir aux employés où ils peuvent aller pour obtenir de l'aide. Nous devons également leur donner des outils et un soutien de base pour les encourager à ne pas se taire et à régler ces problèmes aussi efficacement et facilement que possible.

Les membres du personnel sont un rouage essentiel de notre quotidien. Toutefois, le problème ne concerne pas que la Colline du Parlement. En tant que père, je veux qu'il y ait des mesures de protection dans notre milieu de travail et dans nos collectivités et je veux qu'il y ait une transition culturelle afin que tout le monde comprenne que le harcèlement ne doit pas être toléré et qu'il ne le sera pas. Nous constatons une transition. Elle commence par notre opposition au harcèlement, par le dialogue et par le changement proactif de la dynamique. Créer un milieu sûr commence ici, mais cela doit s'appliquer à tout le monde.

J'exhorte tous les députés à prêcher par l'exemple et à montrer aux Canadiens que nous ne badinons pas: pour le harcèlement et l'intimidation, c'est tolérance zéro. Nul ne doit être exempté des nouvelles règles. Nul ne doit pouvoir esquiver une plainte ou une allégation en disant simplement que son souvenir des faits est différent.

Pour que cela fonctionne, les Canadiens doivent savoir qu'on les protégera, qu'on les croira, qu'on les traitera équitablement et qu'on les respectera. Personne n'est au-dessus de la loi. La Chambre doit montrer l'exemple. Nous devons être des chefs de file. Le leadership doit venir d'en haut.

M. Kevin Lamoureux (secrétaire parlementaire de la leader du gouvernement à la Chambre des communes, Lib.): Monsieur le Président, je suis d'accord avec bon nombre des commentaires formulés par les députés sur ce très important et sans doute aussi très historique projet de loi dont nous sommes saisis.

Je vais relever un seul point, soit la question de courage. Il faut beaucoup de courage aux victimes pour dénoncer. Tous les samedis, je vais manger dans un restaurant local. Depuis quelques années, en particulier, des gens viennent me raconter leur histoire. C'est un moment très émouvant et il est très important que nous respections cela. Nous devons essayer de voir les choses du point de vue de la victime et de faire preuve d'empathie dans la mesure du possible.

Mon collègue a dit qu'il était important que les gens se sentent à l'aise de parler. Pourrait-il préciser sa pensée à cet égard en reconnaissant que de projet de loi est un grand pas en avant, même s'il nous reste encore des choses à faire?

● (1325)

M. John Barlow: Monsieur le Président, la question de mon collègue touche un thème central de mon intervention. Nous tenons absolument à ce que les Canadiens se sentent à l'aise de s'exprimer, que ce soit à un collègue de travail ou par le biais d'un mécanisme plus officiel comme celui que nous cherchons à mettre en place au moyen du projet de loi C-65.

Ce qui me préoccupe, c'est que, dans ce projet de loi, nous disons aux Canadiens qu'à la Chambre des communes et au gouvernement fédéral, c'est tolérance zéro en ce qui concerne le harcèlement au travail. Il est toutefois très important de mettre en pratique ce que nous prêchons. Comme l'a dit mon collègue, si nous voulons adopter le point de vue de la victime, je suis d'accord. Si la victime vient nous voir, nous ou quelqu'un d'autre, pour déposer une plainte, nous devons prendre cette plainte au sérieux. Nous ne pouvons pas dire que cette personne a vécu l'incident différemment.

J'ai bien peur que nous envoyions un double message aux Canadiens, c'est à dire que s'ils occupent un poste de pouvoir ou d'autorité, leur version n'aura pas la même crédibilité que celle d'une autre personne. J'ai très peur que nous soyons en train d'envoyer un très mauvais message aux Canadiens. Ce que nous devrions leur dire, c'est que, quel que soit le poste qu'ils occupent, tout le monde est sur un pied d'égalité. Il est très important de leur transmettre ce message.

Mme Sheila Malcolmson (Nanaimo—Ladysmith, NPD): Monsieur le Président, un thème récurrent de l'étude en comité du projet de loi C-65, et que mon collègue a évoqué dans son intervention, c'est la suppression des obstacles qui empêchent les victimes de harcèlement au travail de se manifester, par crainte de répercussions sur leur vie privée. Le député y a fait allusion dans son intervention.

L'un des amendements que ma collègue néo-démocrate, la députée de Jonquière, a déposés a été rejeté par le gouvernement, puis à nouveau dans le cadre des amendements du Sénat. Il s'agissait d'une disposition précisant que le rapport d'enquête devait être transmis à la victime et aux représentants des comités de santé et de sécurité et que certains détails devaient être caviardés afin de ne pas révéler l'identité de la victime, par exemple, le lieu de travail.

La question est de savoir comment faire connaître les recommandations de la victime au sujet des changements à apporter au milieu de travail sans révéler l'identité de la victime. Mon collègue a-t-il des commentaires à faire quant à la façon d'y arriver, puisque je crois comprendre que le gouvernement a rejeté ces amendements?

M. John Barlow: Monsieur le Président, comme je ne siégeais pas au comité à ce moment-là, je ne connais pas le contexte dans lequel l'amendement en question a été présenté. Je remercie néanmoins la députée d'en faire mention. Je partage son avis à certains égards et je conviens que la victime a le droit d'obtenir autant d'information que possible pour comprendre la décision qui a été prise, qu'elle lui soit favorable ou non. Cependant, j'estime également qu'il est tout aussi important de protéger la vie privée des personnes mises en cause dans une enquête.

Je me réjouis de voir que certaines dispositions du projet de loi C-65 contribuent grandement à la protection des deux parties impliquées dans un incident, soit la victime et l'accusé. Les deux parties doivent avoir l'assurance que leur vie privée est protégée. Cette mesure législative vise entre autres à ce que les victimes ne craignent pas de porter plainte et qu'elles sachent que leur identité ne sera pas dévoilée à l'autre partie. J'estime que cette protection doit aller dans les deux sens.

● (1330)

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Monsieur le Président, tout d'abord, je félicite le secrétaire parlementaire pour deux choses. Premièrement, je connais le restaurant dont il parle. Il y mange tous les samedis lorsqu'il est dans sa circonscription. À une personne comme moi, il suffit de passer devant pour grossir de 5 ou 10 livres.

Deuxièmement, il a fait une observation très importante dans le présent débat. Lorsqu'une personne dépose une plainte ou dénonce un cas de violence ou de harcèlement, il faut faire preuve de leadership et considérer la situation du point de vue de la victime. Je donne à notre collègue une autre possibilité de parler d'une occasion que le premier ministre a ratée. Au lieu de considérer la situation du point de vue de la victime, il a tenté de se justifier et il a en quelque sorte nié le problème. Il n'a pas vraiment présenté des excuses. J'aimerais que mon collègue nous en dise davantage sur cette situation.

M. John Barlow: Monsieur le Président, je suis d'accord. Lorsque nous produisons des projets de loi comme celui-ci, nous affirmons aux Canadiens que nous acceptons notre rôle de leader pour changer la perception qu'a la société de différents enjeux. Dans le cas qui nous occupe, il s'agit du harcèlement et de l'intimidation.

Le premier en lice pour faire preuve de ce leadership devrait être le premier ministre du Canada. Il a eu une occasion en or cet été lorsqu'on a eu vent des allégations à son endroit. Je veux rappeler que le premier ministre n'a pas nié que les événements avaient eu lieu. Il a simplement affirmé que lui et la femme en question avaient une perception différente des événements. Il avait l'occasion d'affirmer son rôle de leader et d'envoyer un message clair aux Canadiens en leur montrant que personne n'est à l'abri des accusations de ce type. Nous avons tous passé par l'école secondaire, l'université ou le collège. Nous avons probablement tous vécu des moments dont nous sommes moins fiers, et le premier ministre aurait pu en profiter pour simplement s'excuser, pour dire à cette jeune femme qu'il avait dépassé les bornes et qu'il n'avait pas répété ce genre de comportement dans sa vie adulte. Or, il ne l'a pas fait. Il a plutôt rejeté toute responsabilité, ce qui a probablement fait en sorte que la victime se sente encore plus mal qu'il y a 17 ou 18 ans lorsqu'elle a fait les allégations en question dans un article de journal où elle disait avoir été dévastée par les gestes du futur premier ministre et par la façon dont il l'avait traitée. Non seulement il a refusé de s'excuser, mais il a affirmé que, s'il avait su qu'elle était journaliste pour un journal national, il l'aurait traitée différemment. Encore une fois, cela la place dans une classe à part et la rabaisse: elle n'était pas assez importante pour que le premier ministre se soucie de sa façon d'agir. Cela envoie un message très négatif.

M. Kevin Lamoureux: Monsieur le Président, il est important de ne pas perdre de vue l'essentiel du projet de loi. Il s'agit d'une mesure législative très progressiste. Autant le gouvernement national joue un rôle de premier plan, et nous avons constaté l'appui du Sénat et des députés des deux côtés de la Chambre, autant d'autres administrations auront aussi un rôle à jouer. Je pense tout particulièrement

Ordres émanant du gouvernement

aux entités provinciales et aux travailleurs dont elles sont responsables.

Je me demande si le député pourrait nous dire ce qu'il pense de l'importance non seulement de nous en tenir au projet de loi, mais aussi de déterminer ce que nous pourrions faire pour travailler avec d'autres intervenants, comme les effectifs provinciaux ou territoriaux.

M. John Barlow: Monsieur le Président, comme je l'ai mentionné dans mon discours, j'appuierai le projet de loi C-65 parce que je crois qu'il représente un important pas en avant. Nous devons donner le ton, adopter un rôle de premier plan dans ce dossier et travailler avec les provinces sur l'établissement de règles et de règlements portant sur le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Je sais que le secrétaire parlementaire travaille très fort pour détourner l'attention de nos préoccupations relatives au projet de loi. Peu importe à quel point ils croient que le projet de loi est historique, nous ne pouvons pas le présenter aux Canadiens et exiger qu'ils fassent ce que les libéraux leur disent, mais pas ce qu'ils font. Ce n'est pas le message que nous devrions envoyer.

Nous laissons entendre que le projet de loi s'applique à tout le monde, sauf aux membres du Cabinet et au premier ministre du Canada, qui sont assujettis à des règles différentes. Nous devons être très conscients du fait que les Canadiens comptent sur nous pour donner l'exemple et faire preuve de leadership. C'est ce que nous demandons au gouvernement libéral de faire.

● (1335)

M. Randy Boissonnault (Edmonton-Centre, Lib.): Monsieur le Président, je suis extrêmement fier de prendre la parole au sujet du projet de loi C-65, qui vise à modifier le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail au Parlement, afin de rendre exempts de harcèlement et de violence les milieux de travail de la fonction publique fédérale et du Parlement. Grâce à ce projet de loi, nous pouvons nous attendre à ce que, un jour, au Canada, les travailleurs soient mieux protégés contre la violence et le harcèlement au travail et à ce qu'aucun travailleur ne craigne de dénoncer les auteurs de tels comportements déplacés pour se protéger ou pour protéger leur famille.

Tout d'abord, je tiens à remercier la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail d'avoir présenté ce projet de loi très important au Parlement. Chose peu fréquente, nous bénéficions de l'appui de nos collègues de l'opposition. La façon dont les deux côtés de la Chambre collaborent dans ce dossier montre qu'il est vraiment temps de changer les choses. Qu'il s'agisse du traitement des cas de violence sexuelle en milieu de travail ou de la façon dont notre culture vient renforcer les déséquilibres de pouvoir, la violence et le harcèlement au travail ne sont pas des enjeux qui relèvent de la partisanerie. Ces problèmes touchent tout le monde, peu importe la race, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre.

[Français]

Bien entendu, la première chose qui me vient à l'esprit quand je pense à ce projet de loi, c'est qu'il est avantageux pour les minorités vulnérables qui risquent beaucoup plus d'être harcelées sur leur lieu de travail. Les minorités sexuelles, y compris les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers ou bispirituels, courent des risques particulièrement élevés d'être victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail. À mes yeux, ce fait est tout simplement inacceptable.

Ordres émanant du gouvernement

[Traduction]

Depuis fort longtemps, les membres des communautés LGBTQ2 sont la cible de violence et de harcèlement au travail. Des progrès ont été réalisés, mais il faut continuer à en faire davantage.

Parmi les avancées de la société, mentionnons les excuses historiques que le premier ministre Trudeau a présentées aux Canadiens LGBTQ2 l'été dernier. Même si la plupart d'entre nous considèrent le Canada comme un pays progressiste et accueillant, une telle ouverture d'esprit n'a pas toujours été généralisée. Nous savons que dans les années 1950 jusqu'au début des années 1990, le gouvernement du Canada s'est livré à une horrible campagne d'oppression contre les citoyens soupçonnés de faire partie des communautés LGBTQ2. Ainsi, il a entraîné des décennies de discrimination au sein de la main-d'oeuvre canadienne et a détruit la vie de milliers de travailleurs, y compris des fonctionnaires et des soldats. Comme nous le savons, le premier ministre a présenté des excuses historiques ce jour-là. Je m'excuse d'avoir utilisé son nom à la Chambre.

Même si on considère maintenant le harcèlement et la violence au travail comme des problèmes qui doivent être résolus, ils font partie de la vie de beaucoup de gens depuis trop longtemps, et c'est particulièrement vrai pour les membres de ces communautés. Aujourd'hui, à la suite de cette période sombre de notre histoire, les Canadiens LGBTQ2 sont toujours victimes de discrimination, de violence et d'agression, et ce, à des taux alarmants. En fait, jusqu'en 2017, aucune disposition de la législation fédérale sur les droits de la personne ne protégeait explicitement les personnes trans. Les problèmes de santé mentale et les suicides demeurent plus élevés chez les jeunes LGBTQ2 à cause de la violence et du harcèlement dont ils sont victimes. En effet, les jeunes LGBTQ2 sont quatre fois plus susceptibles de faire une tentative de suicide que leurs homologues hétérosexuels. Les taux d'itinérance et de chômage au sein des communautés LGBTQ2 sont élevés. Par conséquent, les mesures que nous prenons aujourd'hui encourageront les Canadiens LGBTQ2 à participer pleinement au marché du travail.

[Français]

Je dois également mentionner le traitement que subissent les travailleurs autochtones, pour qui la violence et la discrimination font partie du quotidien. Selon l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, en 2014, la victimisation avec violence dans la population autochtone est plus du double que celle de la population non autochtone. Les recherches indiquent que, peu importe le type d'infraction avec violence, que ce soit une agression sexuelle, un vol qualifié ou une voie de fait, le taux de victimisation est presque toujours plus élevé dans les populations autochtones que dans les populations non autochtones du Canada.

[Traduction]

Il est absolument essentiel que les personnes autochtones et les membres de la communauté LGBTQ2 aient le sentiment de pouvoir pleinement être eux-mêmes sans crainte d'être harcelés, maltraités ou rabaisés.

Avant de dévoiler mon homosexualité, j'avais l'impression de ne fonctionner qu'à 60 % ou 70 % de mes capacités. Je consacrais de 30 % à 40 % de mes capacités cérébrales à tenter de maintenir une identité d'homme hétérosexuel. Ces efforts ne menaient à rien et me minaient de l'intérieur. Une fois que j'ai annoncé mon homosexualité, je suis devenu moi-même à 100 %. Certains de mes amis me demandent parfois: « Pourrait-on ravoir la version de Randy à 80 %? Tu es tout un numéro. » Eh bien, maintenant que je suis moi-même à 100 %, il n'est pas question que je retourne dans le placard.

Nous souhaitons justement que les Canadiens LGBTQ2 soient eux-mêmes à 100 %, y compris au travail. Grâce à des mesures législatives comme la mesure à l'étude, qui met en pratique ce que nous prêchons à la Chambre, tous les Canadiens peuvent se sentir à leur place dans les milieux de travail du pays.

● (1340)

Comme je le dis parfois à des amis et à des collègues: « Vous pouvez rire avec moi, mais pas de moi. Je suis un gars chauve et gai. Ça peut inspirer bien des blagues, mais faites ces blagues quand je suis avec vous et non quand je vais me chercher un café. »

Les statistiques sont claires. Dans le cadre d'une étude réalisée en 2018 par l'organisme Human Rights Campaign Foundation, un peu plus de la moitié des employés interrogés, soit 53 %, ont dit cacher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail, et un peu plus d'un tiers, soit, 35 %, ont dit ne pas parler de leur vie privée. Les députés peuvent-ils imaginer passer une semaine ici sans parler de leur famille, de leurs enfants et de leurs êtres chers, et sans mentionner s'ils ont des neveux ou des nièces ou s'ils sont fiers que leur couple dure depuis 10, 15 ou 20 ans? Un tel scénario m'apparaît impensable, mais c'est pourtant la réalité d'un trop grand nombre de Canadiens. C'est donc dire qu'ils ne sont pas pleinement eux-mêmes au travail.

La communauté transgenre, plus particulièrement, est confrontée à d'énormes défis. Le taux de chômage chez les transgenres est trois fois plus élevé que la moyenne. Selon le U.S. Transgender Survey, en 2015, 27 % des transgenres n'ont pas été embauchés, ont été congédiés ou n'ont pas été promus en raison de leur identité et de leur expression de genre. La même année, 80 % des transgenres ont fait l'objet de harcèlement ou de mauvais traitements au travail ou ont été obligés de prendre des mesures pour éviter que cela leur arrive. Nous n'avons pas de données à l'échelle nationale, mais nous en aurons bientôt. Le projet Trans PULSE, mené en Ontario, a étudié l'impact de l'exclusion sociale et de la discrimination sur la santé des transgenres. L'étude révèle que 13 % des personnes interrogées étaient certaines d'avoir été congédiées parce qu'elles étaient transgenres tandis que 15 % soupçonnaient l'avoir été pour la même raison. Par ailleurs, 18 % ont dit qu'on leur avait refusé un emploi en raison de leur identité de genre tandis que 32 % ont dit soupçonner qu'on leur en ait refusé un pour la même raison.

J'ai été victime de ce genre de discrimination avant la campagne électorale. J'effectuais un voyage d'études en Amérique latine pour apprendre à parler l'espagnol. Je me trouvais à Buenos Aires quand, par un heureux hasard, j'ai entendu la voix d'un habitant distingué de ma localité, Edmonton. Nous nous sommes rencontrés au stand du musée local, et nous avons convenu d'aller manger ensemble le lendemain. Le repas fut long. Après environ deux heures et demie, j'ai indiqué que j'aimerais peut-être me lancer en politique un jour, puis j'ai mentionné mon compagnon de l'époque. Mon concitoyen m'a alors dit: « Un instant! Vous êtes homosexuel!? » J'ai répondu que j'étais sorti du placard depuis presque 20 ans. Il m'a ensuite demandé si j'étais francophone, et j'ai répondu par l'affirmative. Il a affirmé qu'il pouvait me dire ce que je devais faire. En tant que francophone et homosexuel, je devais retourner d'où je venais, c'est-à-dire à Montréal, parce que je n'avais pas l'ombre d'une chance d'être élu à Edmonton. J'ai trouvé ses remarques vraiment intéressantes puisque ma famille n'est pas originaire de Montréal, mais plutôt de Québec, et qu'elle s'est installée en Alberta il y a de cela 126 ans. Cette discrimination flagrante m'a motivé à faire du porte-à-porte et à me faire élire dans ma circonscription. Quelques jours après être devenu le représentant libéral, homosexuel et francophone de la circonscription fédérale d'Edmonton-Centre, j'ai trouvé une carte postale sur laquelle il était écrit en français « pensant à vous ». Sur la carte, j'ai écrit : « Allons dîner ensemble bientôt. J'ai hâte de vous revoir. ». Puis, sous mon nom, j'ai ajouté « député d'Edmonton-Centre ».

[Français]

Eh bien, nous avons dîné ensemble et que cela s'est bien passé.

[Traduction]

Il a fait son *mea culpa* et m'a dit: « Je ne peux pas croire que je vous ai dit cela. J'avais tort, pardonnez-moi. » La discrimination existe, mais la réconciliation aussi.

Il est question aujourd'hui d'y mettre fin, de la prévenir, et d'y réagir de façon appropriée. Le projet de loi C-65 peut contribuer à la lutte pour l'égalité. Il fait fond sur des dispositions du Code relatives à la violence et au harcèlement pour créer une approche globale qui tient compte de toutes les formes de harcèlement et de violence, de l'intimidation aux railleries, en passant par le harcèlement sexuel et la violence physique. Cette mesure législative étend la portée de l'ensemble des mesures de protection en matière de santé et de sécurité, notamment celles relatives au harcèlement et à la violence, aux milieux de travail parlementaires tels que le Sénat, la Bibliothèque du Parlement et la Chambre des communes, notamment au personnel politique.

Lorsque j'ai été élu, j'ai été surpris, stupéfait, étonné de constater le peu de mesures de protection offertes au personnel parlementaire. En tant que nouveau député arrivant du milieu des affaires, j'étais sidéré. Je suis fier de faire partie d'un Parlement qui prend des mesures pour régler la situation. Cette mesure législative permettra d'établir un régime intégré unique visant à protéger tous les employés sous réglementation fédérale contre le harcèlement et la violence en milieu de travail, y compris les travailleurs LGBTQ2 et autochtones, à éviter les incidents de harcèlement et à soutenir les employés victimes de harcèlement et de violence, notamment en ce qui concerne la protection de leurs renseignements personnels.

Je sais que l'autre endroit a étudié le projet de loi en profondeur et qu'il a tenu des discussions avec des témoins de nombreuses organisations pour l'aider dans le cadre de l'étude.

Après avoir étudié les amendements apportés au projet de loi C-65, je trouve que ces modifications contribuent clairement à

Ordres émanant du gouvernement

renforcer un cadre puissant qui soutiendra tous les travailleurs canadiens d'un océan à l'autre.

Selon l'autre endroit, des témoins ont dit s'inquiéter du fait que le projet de loi C-65 empêcherait des employés de porter plainte à la Commission canadienne des droits de la personne pour harcèlement ou violence en milieu de travail. Ainsi, l'autre endroit a proposé un amendement pour indiquer explicitement que « la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne. » Il est vrai que le projet de loi à l'étude ne vise pas à empêcher qui que ce soit de s'adresser à la Commission. Aussi, nous appuyons l'amendement.

[Français]

Le gouvernement du Canada réitère qu'il est essentiel que les employés canadiens sachent qu'ils peuvent déposer des plaintes sans craindre que celles-ci disparaissent emportées par une vague de bureaucratie. Les représailles sont déjà interdites dans le Code canadien du travail. Par conséquent, un plaignant qui sent qu'il est puni pour avoir présenté un témoignage peut contacter le Programme du travail pour obtenir de l'aide.

De plus, cet amendement garantit que les informations concernant toute plainte de harcèlement ou de violence en milieu de travail sont traitées de manière confidentielle, que celles-ci soient rapportées à un tribunal ou à un autre.

[Traduction]

L'autre endroit a proposé d'autres amendements, comme celui de remplacer les mots « futile, frivole ou vexatoire » par le terme « abus de procédure », afin de limiter les préjugés envers le fait de porter plainte. Les mots comptent. Il est important de montrer au gouvernement que les victimes de harcèlement ou de violence au travail verront leurs allégations prises au sérieux et que leurs expériences ne seront pas rejetées comme futiles, frivoles ou vexatoires. Nous savons qu'il faut de la force et du courage pour dénoncer des comportements inappropriés au travail. Nous comprenons qu'on doit rendre la tâche plus facile pour ceux qui souhaitent faire un signalement.

[Français]

Cet amendement montre que le gouvernement reconnaît que le langage injurieux peut être extrêmement préjudiciable à quiconque a été victime de harcèlement sexuel et souhaite le dénoncer, mais qui a honte de ce qui lui est arrivé.

[Traduction]

L'autre Chambre a proposé des amendements que nous n'avons pas pu accepter et j'aimerais m'attarder sur l'un d'eux en particulier.

Ordres émanant du gouvernement

Un membre de l'autre Chambre a proposé d'obliger les personnes qui font enquête sur une plainte à communiquer par écrit les résultats de l'enquête à l'employé et à l'employeur. Nous souscrivons à l'amendement, dont l'intention est de favoriser la considération et le respect. Il nous est toutefois impossible d'accepter l'amendement en raison de l'article qu'il modifie dans la loi. En effet, l'amendement de l'autre endroit vise un article du Code canadien du travail qui traite des enquêtes menées par des comités en milieu de travail. Or, afin de protéger l'anonymat des personnes concernées, le projet de loi C-65 prévoit que les cas de harcèlement ou de violence ne sont pas assujettis à cette partie du Code. En effet, le projet de loi C-65 interdit la participation des comités en milieu de travail dans les enquêtes sur ce genre de situation.

[Français]

Cet amendement, s'il était placé dans le Code canadien du travail, ne s'appliquerait pas aux incidents de harcèlement et de violence, et c'est la raison pour laquelle il n'a pas été adopté. En cas de harcèlement et de violence, si l'incident n'est pas résolu, le comité sur le lieu de travail procède à une enquête et passe directement à une enquête par une personne compétente.

[Traduction]

Ce point est pris en compte. Le processus lié à la tenue d'une enquête par une personne compétente sera prévu dans le règlement. Ce point avait été soulevé par l'autre Chambre et sera également inclus dans le règlement. Nous proposons d'y prévoir les destinataires d'une copie du rapport d'enquête, y compris l'employé. Comme tout le processus lié à l'enquête menée par la personne compétente est prévu dans le règlement, il n'y a aucun endroit dans le Code où on pourrait ajouter une mention indiquant qui reçoit le rapport d'enquête.

Qui plus est, le processus est prévu dans un règlement parce qu'il s'appuie sur le règlement existant sur la prévention de la violence, qui a été élaboré dans le cadre d'une consultation tripartite. Le nouveau règlement d'application du projet de loi C-65 sera lui aussi élaboré à partir d'une consultation tripartite afin que le processus réponde aux besoins de toutes les parties et permette de régler rapidement les cas d'incident.

Je suis heureux de voir également que cette mesure législative s'appliquera aux employés du Parlement qui n'étaient pas protégés auparavant, comme nous en avons déjà parlé. Il est également important de savoir qu'elle vise tant le personnel des bureaux de circonscription, comme le mien, dans Edmonton-Centre, que celui de la Colline. Cette mesure législative étend les protections au personnel de la Colline et des circonscriptions.

• (1350)

[Français]

L'objectif fondamental de ce projet de loi est de prévenir non seulement les maladies physiques et les blessures, mais également les problèmes de santé mentale. Ce projet de loi englobera tout le spectre du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Les modifications apportées au Code s'appliqueront aux milieux de travail sous réglementation fédérale, y compris les transports internationaux et interprovinciaux, les banques, les télécommunications, la plupart des sociétés d'État, la fonction publique fédérale et le personnel ministériel exonéré, ainsi que les stagiaires employés dans ces secteurs.

[Traduction]

Grâce aux modifications proposées au projet de loi C-65, les Canadiens vont comprendre que de tels comportements ne sauraient être tolérés.

Je tiens à corriger une idée erronée portée à l'attention de la Chambre par le député de Foothills. L'enjeu concerne l'ingérence politique perçue au sein des processus liés aux membres du personnel politique et à leurs employés.

Je tiens à bien me faire comprendre. Afin d'éviter toute apparence de conflit d'intérêts dans un dossier impliquant un sénateur, un député ou un employé, les attributions du ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail seront transférés au sous-ministre du Travail. L'une de ces attributions est la capacité de prolonger le délai auquel un ancien employé a droit pour déposer une plainte. Ce sera donc la prérogative du sous-ministre du Travail de pouvoir accorder une telle prolongation. Voilà qui mettra définitivement fin à toute influence ou ingérence politique.

Il est primordial d'expliquer pourquoi cet enjeu est si important. En tant que plus gros employeur du pays, le gouvernement fédéral emploie quelque 300 000 Canadiens. Une étude menée en 2014 par la Banque mondiale a estimé que l'intolérance coûte à l'économie indienne 31 milliards de dollars par année. Qu'en est-il dans le contexte canadien? Si on prend une entreprise moyenne, une ONG moyenne, une main-d'œuvre provinciale moyenne ou, dans notre cas, les organismes réglementés par le gouvernement fédéral, et que l'on prend 15 % de ses bénéfices nets, 15 % de ses dépenses de personnel et que l'on calcule le total, on obtient le coût de l'exclusion. Voilà ce que doivent payer les Canadiens tous les jours pour l'intolérance en milieu de travail. Ajoutons le montant dépensé pour les salaires et les avantages sociaux, prenons 15 % de ce montant, et demandons-nous combien vaut le fait de maîtriser, d'enrayer et de prévenir le harcèlement en milieu de travail et d'aider les gens qui en sont victimes.

Voilà de quoi il est question. À l'avenir, j'aimerais prendre la parole au sujet des avantages de l'inclusion et non du coût de l'exclusion. C'est exactement ce que ce genre de mesure législative nous aidera à accomplir aujourd'hui.

Il se passe quelque chose de magique. Lorsqu'on crée un effectif inclusif dans lequel les gens se sentent protégés et dans lequel 15 % de ceux qui se sentent marginalisés par le racisme, l'intimidation, la misogynie, la transphobie, l'homophobie et la biphobie se sentent accueillis, cet effectif inclut 100 % de ses employés. Il se passe quelque chose de magique parce que les autres 85 % savent qu'ils travaillent dans un milieu sain, et c'est tout l'effectif qui s'en porte mieux. Il y a plus de place pour tout le monde.

Dans le cas présent, nous voulons des milieux de travail où les gens peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes à leur travail. Nous voulons des milieux de travail où les gens peuvent être entièrement eux-mêmes. Nous voulons que les gens soient en sécurité. Nous voulons qu'ils se plaisent au travail et que, lorsqu'ils rentrent à la maison, ils puissent raconter à leurs proches à quel point c'est formidable de travailler pour le gouvernement du Canada parce que nous avons mis en place un système et une mesure législative qui les protègent.

Déclarations de députés

C'est pour moi un honneur de servir à la 42^e législature. Je suis encore plus honoré de savoir que nous nous attaquons à un problème auquel non seulement des Canadiens sont confrontés, mais aussi des gens partout dans le monde. Le harcèlement au travail est un problème sérieux. Nous devons l'éradiquer. Grâce à cette mesure législative, nous faisons des pas de géant. Nous savons que les mesures proposées dans le projet de loi C-65 contribueront à rendre ces changements possibles. J'espère que, dans le futur, il rappellera l'engagement du Canada envers l'égalité et les effectifs ici et d'un océan à l'autre. J'invite tous mes collègues à la Chambre et au pays à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. Les Canadiens ne leur demandent rien de moins.

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Monsieur le Président, voilà ce qui est formidable à la Chambre: nous y siégeons depuis trois ans et voilà que nous entendons un discours éloquent de la part d'un parlementaire. Nous avons tous l'occasion — même pendant les débats les plus animés — d'apprendre quelque chose à propos des députés. Je tiens à remercier mon collègue de cette excellente intervention et de nous avoir raconté une partie de son parcours.

Je vais dire ceci: je suis un homme chauve et costaud, alors j'ai également été visé par certaines blagues, mais je peux l'encaisser. Je demande simplement, lorsque les gens rient, qu'ils me permettent de me joindre à eux.

En tentant d'expliquer l'allégation d'attouchements, cet été, le premier ministre a dit: « Je serai direct. Souvent, un homme vit une interaction et la considère innocente, ou pas inappropriée, et une femme... peut la vivre différemment. » Le député est-il d'avis que les victimes de violence et de harcèlement vivent peut-être ces interactions différemment, comparativement à leur agresseur?

• (1355)

M. Randy Boissonnault: Monsieur le Président, je suis content que mon collègue soit en excellente santé. Comme il peut voir, ma bordure frontale suit la même trajectoire que la sienne. Je ne sais pas si cela veut dire que nous sommes plus sages, ou bien simplement que nous avons plus d'expérience des campagnes électorales.

Cependant, je peux dire au député que l'expérience de tout le monde, en matière de contacts physiques non désirés en milieu de travail, mérite d'être prise au sérieux et doit faire l'objet d'une enquête. Dans le projet de loi C-65, il est question d'un régime pour mettre fin à la violence en milieu de travail, aider les personnes qui en ont été victimes, et assurer que le personnel politique de la Colline et dans nos circonscriptions aient les mêmes droits et bénéficient de la même protection, et de la même sécurité, que tous les Canadiens.

[Français]

Mme Anne Minh-Thu Quach (Salaberry—Suroît, NPD): Monsieur le Président, je remercie mon collègue de nous avoir parlé de son expérience de la violence et du harcèlement en milieu de travail. C'est très courageux et cela aide le débat. C'est pourquoi nous voulons adopter un projet de loi, car nous sommes d'accord que cela fait avancer les choses.

On veut changer la culture dans les milieux de travail, mais les libéraux se sont opposés au maintien des comités mixtes en santé et sécurité. Ils se sont ainsi opposés à ce que la grande diversité d'experts qui les composent, comme ceux qui travaillent avec les communautés LGBTQ, les personnes racisées et les minorités linguistiques, puissent continuer à accompagner les victimes. En vertu du projet de loi C-65, cela ne se fera plus.

J'aimerais que mon collègue m'explique pourquoi il serait important de rétablir ces comités mixtes afin qu'ils puissent

accompagner les victimes devant les patrons, qui peuvent être un peu intimidants en milieu de travail.

M. Randy Boissonnault: Monsieur le Président, j'aimerais remercier mon honorable collègue et ses collègues de leur solidarité en ce qui concerne ce projet de loi.

Ce que nous avons entendu de la part des témoins était très clair: quand une personne est victime de harcèlement en milieu de travail, c'est tellement intime et traumatisant qu'il est primordial que cela demeure confidentiel. Il est donc important, à notre avis, que ces personnes puissent accéder à toute l'aide dont elles ont besoin.

Le Président: Le député d'Edmonton-Centre aura six minutes et demie pour compléter son discours après la période des questions orales.

DÉCLARATIONS DE DÉPUTÉS

[Traduction]

LA SASKATCHEWAN

M. Erin Weir (Regina—Lewvan, FCC): Monsieur le Président, la fin de semaine dernière, à Saskatoon, la seule chose plus excitante que la victoire en période supplémentaire des Blades, qui sont revenus de l'arrière pour battre les Rebels de Red Deer, était le congrès du NPD de la Saskatchewan. En tant que délégué automatique, j'ai eu le privilège de renouer avec de nombreux fidèles militants du parti.

Le chef du NPD provincial, Ryan Meili, a dévoilé Renew Saskatchewan, un plan en vue de financer les coûts initiaux des installations et rénovations énergétiques pour les résidences, les exploitations agricoles, les entreprises, les municipalités et les réserves, au moyen de prêts remboursés à partir des économies d'énergie réalisées à la longue. Cette initiative visant à créer des emplois et à réduire les émissions en mettant à profit l'énorme potentiel de la Saskatchewan en matière d'énergie éolienne, solaire et géothermique devrait tous nous inciter à retourner à Saskatoon.

* * *

VERONICA TYRRELL

M. John Oliver (Oakville, Lib.): Monsieur le Président, c'est le coeur gros que je prends la parole aujourd'hui pour honorer et commémorer la vie d'une grande Canadienne d'Oakville, Veronica Tyrrell.

Originaire du Guyana, Veronica est venue à Oakville en 1984 et a eu une incidence remarquable sur notre collectivité. Elle a été le fer de lance de certains des plus grands festivals et organismes multiculturels d'Oakville, aidant notre collectivité à apprendre à célébrer notre diversité. Veronica était la dirigeante et la voix de la Canadian Caribbean Association d'Halton pendant des décennies. Elle a organisé et dirigé les célébrations du Mois de l'histoire des Noirs et créé des occasions de leadership et d'autonomisation des jeunes Noirs dans notre collectivité. Veronica était la championne du pique-nique familial du Jour de l'émancipation d'Oakville.

Son époux, Lloyd, toujours à ses côtés, elle accordait la priorité à sa famille. Pour elle, nul rayon de soleil ne brillait plus fort que ses enfants, Andrew et Allison, et ses petits-fils, Andrew Jr et Brandon.

Veronica était une inspiration, une chef de file et une amie. Je demande à tous les députés d'honorer sa mémoire en célébrant la diversité dans nos collectivités partout dans notre grand pays.

Déclarations de députés

● (1400)

LES AÎNÉS

M. Colin Carrie (Oshawa, PCC): Monsieur le Président, je prends la parole aujourd'hui afin de parler des célébrations de la Journée internationale des personnes âgées qui se sont déroulées dans ma circonscription, Oshawa.

Le 1^{er} octobre, des résidents de ma collectivité se sont réunis à l'hôtel de ville d'Oshawa afin d'assister au lever de drapeau organisé pour souligner cette journée formidable. Les Canadiens doivent continuer de s'occuper de ceux qui ont contribué à faire du Canada le pays exceptionnel que nous habitons aujourd'hui, et de s'assurer qu'on accorde le respect et le soutien que méritent ceux qui ont travaillé très fort tout au long de leur vie pour bâtir cette société.

J'aimerais également souligner la contribution des formidables employés et bénévoles du centre des aînés d'Oshawa. Ils ont fait preuve d'un dévouement exceptionnel envers les résidents d'Oshawa, en particulier les aînés. Des membres du personnel, dont Sandy Black et Colleen Zavrel, ont fait un travail fantastique dans notre collectivité et ont contribué à faire du centre des aînés d'Oshawa l'organisme exceptionnel que nous connaissons aujourd'hui. Je tiens aussi à remercier des membres du conseil d'administration de cet organisme, Nancy Bone et Ted Aldridge, de leur engagement communautaire. Par leur travail bénévole, ils ont démontré leur solidarité exceptionnelle envers leurs concitoyens.

* * *

IBM

M. Matt DeCoursey (Fredericton, Lib.): Monsieur le Président, la plus ancienne, la plus grande et la plus importante des entreprises du secteur technologique, IBM, contribue depuis plus de 100 ans à la croissance économique et à l'innovation au Canada.

Au Canada, IBM est l'entreprise qui investit le plus dans la recherche et le développement au sein du secteur des technologies de l'information et des communications. Chaque année, cette entreprise, qui contribue à l'économie canadienne à hauteur de 13 milliards de dollars, crée des milliers d'emplois pour les Canadiens de la classe moyenne. À Fredericton seulement, IBM emploie plus de 250 personnes dans le domaine de la cybersécurité.

À l'Institut canadien de la cybersécurité, des étudiants de l'Université du Nouveau-Brunswick collaborent avec IBM pour combattre les cybermenaces mondiales au moyen de l'emblématique programme de technologie cognitive d'IBM, Watson. L'Université du Nouveau-Brunswick est l'une des trois universités canadiennes choisies par IBM pour analyser d'énormes quantités de cyberdonnées. IBM offre une aide à des milliers de filles et de jeunes femmes qui s'intéressent aux disciplines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques. De plus, l'entreprise verse 4,6 millions de dollars par année à des oeuvres de bienfaisance.

Je souhaite la bienvenue sur la Colline du Parlement aux employés d'IBM Canada venus de partout au pays, et je les remercie du leadership dont ils font preuve dans leur collectivité.

* * *

STEVEN FOBISTER PÈRE

M. Charlie Angus (Timmins—Baie James, NPD): Monsieur le Président, j'interviens aujourd'hui pour rendre hommage, au nom du Nouveau Parti démocratique, à un vrai héros, Steven Fobister père, de Grassy Narrows, un aîné, un ancien chef, un ancien grand chef du

Grand conseil du Traité n° 3 qui s'est battu toute sa vie pour la justice.

Steve s'est battu contre l'empoisonnement de son peuple et la destruction de son mode de vie. Il s'est battu contre les magouilles corporatives visant à cacher la contamination criminelle du réseau fluvial Wabigoon-English. Il s'est battu contre les ténébres ou la contamination au mercure, même s'il avait été intoxiqué au mercure et qu'il en est mort.

Steve aimait son peuple et sa longue histoire d'indépendance et il a promis que justice serait faite. Il a fait la grève de la faim pour obliger le gouvernement à reprendre les discussions. Un jour, on saura vraiment ce qui s'est passé à Grassy Narrows. Faisons fi de la pusillanimité d'institutions comme le Parlement et parlons plutôt d'un peuple déterminé à reconstruire et à vivre mieux. Quand cette histoire sera contée, Steve Fobister apparaîtra tel le héros qu'il est.

Va rejoindre les anges, Steve. Justice sera faite.

* * *

SUMINDER SINGH

M. Sukh Dhaliwal (Surrey—Newton, Lib.): Monsieur le Président, c'est le coeur lourd que j'interviens aujourd'hui pour rendre hommage à un leader de notre collectivité qui a eu une influence bénéfique sur la vie de milliers d'étudiants. M. Suminder Singh, un professeur apprécié de mathématiques à l'école secondaire Tamanawis, dans Surrey—Newton, est décédé récemment d'un tragique accident d'automobile.

Le week-end dernier, des milliers d'habitants ont participé à une veillée organisée par Sukhmeet Singh Sachal et Sofia Walia, et plus de 15 000 \$ ont été recueillis pour la bourse d'études annuelle créée à la mémoire de Suminder Singh.

M. Singh a contribué à enrichir notre collectivité et il laisse derrière lui en héritage de nombreux jeunes esprits qu'il a contribué à façonner.

Je présente mes sincères condoléances aux collègues de M. Singh, à ses élèves et à sa famille, notamment à sa femme Kirpaul Kaur et à ses trois enfants Jeevan, Jodhan et Kiran.

* * *

LA JOURNÉE DES SCIENCES, DES TECHNOLOGIES, DE L'INGÉNIERIE ET DES MATHÉMATIQUES SUR LA COLLINE

L'hon. Michael Chong (Wellington—Halton Hills, PCC): Monsieur le Président, les emplois dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques dominent dans notre économie. Il faut que davantage d'élèves poursuivent l'étude des STIM lorsque ces cours deviennent non obligatoires, en 10^e année.

Dans le but de susciter l'intérêt des jeunes pour ces domaines, la toute première Journée des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques aura lieu sur la Colline du Parlement le mercredi 17 octobre, de midi à 13 h 30. Il y aura des expositions interactives, notamment un robot fait de blocs Lego, afin de piquer la curiosité des jeunes pour ces disciplines.

Les députés de London-Ouest, de Nanaimo—Ladysmith et de Simcoe-Nord se joindront à nous pour cet événement. J'encourage d'ailleurs tous les députés à venir appuyer les jeunes Canadiens qui s'intéressent aux sciences, aux technologies, à l'ingénierie et aux mathématiques.

Déclarations de députés

La Canadienne Donna Strickland vient tout juste de remporter le prix Nobel de physique. Servons-nous de cette importante réalisation pour soutenir la prochaine génération de Canadiens qui oeuvreront dans le domaine des STIM.

* * *

●(1405)

DONALD MACDONALD

M. Robert Oliphant (Don Valley-Ouest, Lib.): Monsieur le Président, je prends la parole pour rendre hommage à l'honorable Donald Macdonald, qui est décédé dimanche dernier à Toronto.

Après son élection en 1962, il a été député de Rosedale jusqu'en 1978, et il a ensuite occupé les fonctions de président du Conseil privé, de leader du gouvernement à la Chambre des communes, de ministre de la Défense nationale, de ministre de l'Énergie, des Mines et des Ressources et de ministre des Finances.

[Français]

Donald Macdonald était un agent de la fonction publique, dans le sens noble du terme. Il a présidé la commission royale qui a mené à l'accord de libre-échange avec les États-Unis et a été haut-commissaire au Royaume-Uni. Je l'ai rencontré lorsque j'étais président des jeunes libéraux de l'Université de Toronto. Non seulement il prenait le temps d'écouter les jeunes, mais il aimait aussi leur consacrer du temps.

[Traduction]

Donald Macdonald, affectueusement appelé « Thumper » par certains, était un géant dans tous les sens du terme: personne ne lui arrivait à la cheville sur le plan de la bienveillance, de l'intelligence, de la sagesse et de la vivacité d'esprit.

Nos pensées accompagnent ses filles, Sonja, Althea, Nikki et Leigh, ainsi que sa femme, Adrian, dont l'amour et le dévouement à l'égard de Donald ne connaissent aucune limite, et c'était réciproque.

Qu'il repose en paix.

* * *

LA JOURNÉE MARITIME SUR LA COLLINE

L'hon. Judy A. Sgro (Humber River—Black Creek, Lib.): Monsieur le Président, c'est aujourd'hui la Journée maritime sur la Colline. Les membres de la Chambre de commerce maritime organisent une célébration en l'honneur du secteur maritime lors de laquelle ils feront la promotion du transport dans les eaux intérieures et côtières.

La contribution du secteur maritime est indéniable et ce dernier est en grande partie responsable de la réussite économique du Canada. Cette année, le trafic maritime est en augmentation et il contribue à acheminer les marchandises canadiennes vers les marchés, à désengorger les autoroutes et à réduire l'empreinte carbone du pays.

Quelle est l'ampleur de la contribution du transport maritime au Canada? Le secteur fait travailler 181 000 personnes, assure le transport de 185 000 tonnes métriques de marchandises, contribue à hauteur de près de 26 milliards de dollars à l'activité économique et génère environ 3 milliards de dollars en recettes fiscales pour le gouvernement fédéral. Il représente vraiment tout un pan de l'économie canadienne. Aujourd'hui, nous soulignons sa contribution.

J'invite tous les députés à participer à la réception organisée à 18 heures ce soir à l'édifice Wellington.

* * *

LES FINALES CANADIENNES DE RODÉO

M. Earl Dreeshen (Red Deer—Mountain View, PCC): Monsieur le Président, je suis heureux d'annoncer que, pour la toute première fois, les finales canadiennes de rodéo auront lieu à Red Deer au parc Westerner, du 30 octobre au 4 novembre.

Le centre de l'Alberta est l'endroit tout désigné pour organiser ces finales et toute la collectivité attend avec impatience l'arrivée de ces athlètes impressionnants, de leur famille et des spectateurs qui convergeront vers Red Deer.

Tout de suite après le rodéo, l'exposition agricole — toujours excellente — se déroulera du 7 au 9 novembre.

Comme toujours, je tiens à souligner le travail de la Chambre de commerce de Red Deer et de la Westerner Exposition Association, les artisans de cette 35^e édition de l'exposition et des partenaires enthousiastes de la nouvelle aventure des finales de rodéo.

J'invite tous les députés à venir au parc Westerner à Red Deer dans les semaines à venir pour voir certains des meilleurs athlètes de rodéo et le bétail de première qualité du Canada, ainsi que les machines et techniques agricoles de pointe grâce auxquelles les agriculteurs canadiens demeurent des leaders mondiaux de l'industrie.

* * *

LE GROUPE FOSTERING, EMPOWERING, ADVOCATING TOGETHER

M. James Maloney (Etobicoke—Lakeshore, Lib.): Monsieur le Président, je félicite aujourd'hui Jessica Reid, cofondatrice du groupe Fostering, Empowering, Advocating Together, qu'on appelle FEAT. Établi dans ma circonscription, FEAT a été créé en 2011 pour aider les enfants — ils sont plus de 50,000 en Ontario — dont l'un des parents est incarcéré.

L'incarcération d'un parent a sur les enfants de multiples répercussions qui peuvent être désastreuses. Les enfants sont confrontés à de nombreux défis, notamment l'instabilité familiale et l'insécurité économique, et leur estime personnelle, leur confiance et leur sentiment de sécurité peuvent être ébranlés. FEAT s'est donné pour mission de les aider.

Le samedi 6 octobre, Jessica a entrepris une marche de 11 jours qui la mènera de Queen's Park jusqu'à la Colline du Parlement; elle parcourra plus de 400 kilomètres. Cette marche appelée « Feet for FEAT » vise à sensibiliser la population aux besoins des enfants et à recueillir des fonds pour le programme de visites familiales de FEAT, qui soutient les enfants et les aide à maintenir des liens sains avec le parent qui est incarcéré.

Je souhaite à Jessica la bienvenue à Ottawa et je la félicite de ses réalisations.

Déclarations de députés

●(1410)

LA JOURNÉE MONDIALE DE L'ALIMENTATION

Mme Julie Dabrusin (Toronto—Danforth, Lib.): Monsieur le Président, si beaucoup de choses nous divisent dans cette enceinte, une chose nous unit: nous avons tous besoin de nourriture saine pour survivre. Nous célébrons aujourd'hui la Journée mondiale de l'alimentation. C'est l'occasion de réfléchir à ce qu'on mange, à la provenance des aliments et à la manière de faire en sorte que tout le monde ait suffisamment à manger.

[Français]

La communauté multiconfessionnelle de Danforth organisera une marche le 21 octobre dans le cadre de la campagne nationale contre la faim intitulée « Chew on this! ». Celle-ci vise à sensibiliser les Canadiens à l'alimentation et à la sécurité alimentaire.

[Traduction]

Hier soir, la Chambre a débattu le rapport du GIEC. Ce groupe d'experts souligne notamment l'incidence des choix et du gaspillage alimentaires sur les changements climatiques.

Aujourd'hui, en cette Journée mondiale de l'alimentation, nous pouvons tous penser à l'empreinte de notre alimentation sur l'environnement. Nous pouvons notamment remercier les agriculteurs de nous fournir des aliments et réfléchir aux sources de nourriture dans le monde et à la façon de les protéger.

* * *

[Français]

LE COMMERCE INTERNATIONAL

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Côte-de-Beaupré—Île d'Orléans—Charlevoix, PCC): Monsieur le Président, le gouvernement libéral continue de défendre l'indéfendable en martelant que l'accord signé avec le Mexique et les États-Unis est un bon accord pour notre pays, mais pourtant il n'en est rien.

En tant que députée du Québec, je considère que le gouvernement libéral a failli à sa tâche, laquelle était de négocier la fin de l'application de la surtaxe sur l'acier et l'aluminium. Nos produits canadiens resteront donc moins concurrentiels par rapport à ceux des industries américaines.

Il est tout à fait inacceptable que ce gouvernement ait signé cet accord alors que le président Trump avait ajouté cette surtaxe sur nos produits pour que le Canada ouvre la négociation sur le lait. Il a accepté de le faire sans condition, en acceptant ainsi de conserver la surtaxe américaine sur l'acier et l'aluminium. Cet accord, pour moi, égale l'incompétence des libéraux à...

Le Président: À l'ordre. L'honorable député de London-Centre-Nord a la parole.

* * *

L'UNIVERSITÉ WESTERN

M. Peter Fragiskatos (London-Centre-Nord, Lib.): Monsieur le Président, la semaine dernière, j'étais accompagné par la ministre des Sciences et des Sports à l'Université Western pour la grande ouverture de ses nouvelles installations d'ingénierie, pour lesquelles j'ai eu l'honneur d'annoncer, au nom du ministre de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, une contribution de 22 500 000 \$ en septembre 2016 par l'entremise du Fonds d'investissement stratégique pour les établissements postsecondaires.

[Traduction]

En tant qu'ancien étudiant et professeur à l'Université Western, je trouve remarquable qu'un bâtiment puisse inspirer les étudiants et les professeurs, en les invitant à apprendre, à innover et à progresser. J'ai été également surpris lorsque le chancelier de l'Université Western, Jack Cowin, et son épouse Sharon ont fait un don de 5 millions de dollars et nommé le bâtiment en l'honneur du président sortant, M. Amit Chakma.

M. Chakma a accompli de grandes choses dans le rôle qu'il a joué, notamment en augmentant de façon spectaculaire les inscriptions d'étudiants étrangers, et en augmentant de façon significative...

Le Président: Le député de Beloeil—Chambly a la parole.

* * *

[Français]

LE 60^E ANNIVERSAIRE DE LA RÉSERVE NATURELLE GAULT

M. Matthew Dubé (Beloeil—Chambly, NPD): Monsieur le Président, aujourd'hui, je veux souligner le 60^e anniversaire de la Réserve naturelle Gault, au mont Saint-Hilaire. Léguée à l'Université McGill par le brigadier Andrew Hamilton Gault dans le but d'assurer la protection et la conservation de la nature et de la montagne, cette réserve est au coeur du patrimoine naturel de ma circonscription.

En 1972, le Centre de la nature du mont Saint-Hilaire est fondé pour poursuivre la mission d'éducation et de conservation, et en 1978, le Domaine Gault est reconnu comme la première réserve de la biosphère canadienne dans le cadre du programme de l'UNESCO.

Je dois reconnaître le travail infatigable des employés et des bénévoles dévoués du Centre de la nature du mont Saint-Hilaire, mais aussi celui de l'équipe de l'Université McGill, qui permet de faire avancer la recherche et la conservation.

Pour ce 60^e anniversaire, je souhaite que la population continue d'appuyer et de célébrer le travail critique qui se fait pour protéger notre environnement. La réserve en dépend, mais la planète aussi.

Longue vie à la Réserve naturelle Gault! Bon 60^e anniversaire!

* * *

[Traduction]

LE COMMERCE INTERNATIONAL

M. Dean Allison (Niagara-Ouest, PCC): Monsieur le Président, cet été, mes collègues conservateurs et moi-même avons lancé la tournée « Défendre les emplois d'ici ». Cette tournée nous a amenés à parcourir le pays pour entendre les travailleurs et les entreprises touchés par les droits de douane sur l'acier et l'aluminium. J'ai ainsi rencontré 150 acteurs du milieu à l'occasion de 26 événements différents tenus dans plusieurs provinces. Ce que j'ai entendu est très inquiétant.

Des entrepreneurs m'ont dit qu'ils réduisent les commandes; d'autres, qu'ils font des mises à pied. Aucun de ceux à qui j'ai parlé ne dit avoir reçu de soutien du gouvernement, en dépit de la promesse d'un financement de l'ordre de 2 milliards de dollars.

Soyons clairs. Le premier ministre a cédé à Donald Trump en signant l'accord que celui-ci lui a imposé. Par-dessus le marché, les droits de douane sur l'acier et l'aluminium sont toujours en vigueur, de même que les droits de douane sur le bois d'oeuvre, qui semblent maintenant être permanents.

Questions orales

C'est un échec majeur pour le gouvernement et le premier ministre. Ce doit être la première fois dans l'histoire du libre-échange qu'il y a plus de droits de douane après la signature de l'entente qu'avant le début des négociations.

* * *

● (1415)

LE MOIS DU PATRIMOINE LATINO-AMÉRICAIN

Mme Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.): Monsieur le Président, *ah ya yay*. Comme nous le savons tous, c'est la première fois cette année que le Canada souligne le Mois du patrimoine latino-américain en octobre. *Excellente*. Il était grand temps. Nous avons tout un mois pour célébrer les histoires magiques, la culture, les traditions et la contribution des nombreux Canadiens d'origine latino-américaine que nous sommes heureux d'avoir comme concitoyens.

Ma mère est une Canadienne d'origine mexicaine et ma circonscription compte toujours plus de Latino-Américains, alors les députés comprendront que ce mois revêt une importance toute particulière pour moi.

Que ce soit en écoutant une chanson de Selena Gomez, de Shakira ou de Marc Anthony, en regardant un match de soccer mettant en vedette Lionel Messi, en lisant une oeuvre de Gabriel Garcia Marquez, en dansant au rythme de la musique cubaine ou en ajoutant un peu de *picante* à nos taquitos ou à nos empanadas, en octobre, célébrons l'Amérique latine. C'est sans oublier la fête qui sera donnée ce soir, de 18 à 20 heures, à l'édifice Sir-John-A.-Macdonald. Plus de 700 invités sont attendus, et il y aura de l'animation, des mets latino-américains et, bien entendu, un invité spécial.

Gracias, señor presidente. Olé.

QUESTIONS ORALES

[Français]

LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

L'hon. Andrew Scheer (chef de l'opposition, PCC): Monsieur le Président, le terroriste britannique Jihadi Jack, un citoyen britannique dont on ignore s'il a déjà mis les pieds au Canada, aurait reçu l'aide d'un représentant du gouvernement. Les libéraux l'ont approché de façon proactive afin de l'aider à venir au Canada.

Pourquoi?

Le très hon. Justin Trudeau (premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, nous condamnons les actes horribles et lâches de Daech et prenons au sérieux les menaces que posent les voyageurs extrémistes. Voyager à l'étranger dans le but de participer à des activités terroristes constitue une infraction au Code criminel. Les agences de sécurité sont responsables des enquêtes et du dépôt d'accusations criminelles lorsqu'il existe des preuves à l'appui. Nous avons également une gamme d'outils de lutte contre le terrorisme tels que la surveillance, la supervision, la collecte de renseignements, la communication légitime d'informations et la révocation de passeport.

[Traduction]

L'hon. Andrew Scheer (chef de l'opposition, PCC): Le premier ministre ne répond toujours pas à la question, monsieur le Président. Jihadi Jack est citoyen du Royaume-Uni. Le gouvernement a activement cherché à le faire revenir au Canada, alors qu'il a combattu au sein d'un groupe terroriste. Le gouvernement a décidé

de son propre chef d'entreprendre des démarches pour le rapatrier. Pourquoi?

Le très hon. Justin Trudeau (premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, nous condamnons les actes horribles et lâches de Daech et nous prenons très au sérieux les menaces que posent les extrémistes, qu'ils soient à l'étranger ou qu'ils soient de retour au Canada.

Voyager à l'étranger dans le but de participer à des activités terroristes constitue une infraction au Code criminel. Les organismes canadiens d'application de la loi sont responsables des enquêtes et du dépôt d'accusations criminelles lorsqu'il existe des preuves à l'appui. Nous avons également une gamme complète d'outils de lutte contre le terrorisme tels que la surveillance, la supervision, la collecte de renseignements, la communication légitime d'information, la révocation de passeports et les mesures de réduction de la menace autorisées par la loi.

L'hon. Andrew Scheer (chef de l'opposition, PCC): Monsieur le Président, il ne s'agit pas de savoir quels outils le gouvernement précédent a donnés aux organismes de sécurité nationale. Il s'agit plutôt de savoir pourquoi le gouvernement a approché de façon proactive un combattant terroriste notoire.

L'individu en question a la citoyenneté britannique. Il n'est pas clair qu'il ait déjà séjourné au Canada. Le gouvernement a cherché à le faire venir au Canada. Le premier ministre a maintenant l'occasion d'expliquer pourquoi.

Le très hon. Justin Trudeau (premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, comme le député d'en face le sait pertinemment, le gouvernement, quelle que soit son allégeance, et les Canadiens souhaitent protéger le Canada et les communautés qui le composent et sont prêts à tout mettre en oeuvre pour ce faire. Nous respectons le travail de nos organismes de renseignement et de nos responsables de la sécurité. Nous collaborons avec eux pour protéger les Canadiens.

Nous ne faisons pas de manoeuvres politiques avec cette question. Nous continuerons de nous concentrer sur la protection de la population canadienne car c'est ce qu'elle attend de nous.

● (1420)

L'hon. Andrew Scheer (chef de l'opposition, PCC): Monsieur le Président, le premier ministre a la chance d'expliquer aux Canadiens pourquoi son gouvernement a décidé d'inviter au Canada un citoyen britannique qui a combattu aux côtés du groupe armé État islamique. Pourquoi?

Le très hon. Justin Trudeau (premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, le député d'en face tente une fois de plus de déformer les faits et de créer une crise politique là où il n'y en a tout simplement pas. Comme tout bon gouvernement le ferait, nous prenons très au sérieux la sécurité des Canadiens. Nous continuerons à travailler avec les services de renseignement et les agents de sécurité pour assurer la sécurité des Canadiens et pour continuer à montrer que nous comprenons à quel point il est important de les protéger.

L'hon. Andrew Scheer (chef de l'opposition, PCC): Monsieur le Président, je ne déforme pas les faits. La situation est bien documentée. Le représentant du gouvernement a communiqué avec une personne connue pour avoir combattu aux côtés du groupe armé État islamique, un citoyen britannique. Ce terroriste a reçu des services du gouvernement dans le but de le faire venir au Canada. Tout ce que nous souhaitons, c'est que le premier ministre explique pourquoi.

Questions orales

Le très hon. Justin Trudeau (premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, ce que nous voyons ici, ce sont les conservateurs qui se raccrochent une fois de plus à n'importe quoi pour tenter d'effrayer les Canadiens, pour faire en sorte que les Canadiens ne se sentent pas en sécurité.

Eh bien, monsieur le Président, de ce côté-ci de la Chambre, je peux vous dire que les Canadiens peuvent faire entièrement confiance au travail des services de renseignement et des agents de sécurité, qui font tout ce qui est nécessaire pour assurer la sécurité des Canadiens, faire respecter nos lois et nos valeurs et montrer que la politique de la peur n'a pas sa place au Canada.

* * *

[Français]

L'ENVIRONNEMENT

M. Guy Caron (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, NPD): Monsieur le Président, le rapport du GIEC est clair: des mesures sans précédent sont nécessaires pour contrer les changements climatiques et espérer limiter le réchauffement planétaire à 1,5 degré.

La ministre de l'Environnement et du Changement climatique a dit reconnaître ceci: « Chaque pays doit passer à l'action et nous devons nous montrer plus ambitieux au sujet des mesures qui seront adoptées. »

Cependant, les libéraux n'ont aucune intention d'être plus ambitieux. Ils maintiennent les mêmes cibles que les conservateurs et vont clairement les rater, selon le dernier bilan fédéral en matière de changements climatiques.

Pourquoi dit-on aux autres de faire plus alors qu'on n'a aucunement l'intention d'en faire plus?

Le très hon. Justin Trudeau (premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, au contraire, nous nous engageons à atteindre nos cibles d'ici 2030, et nous savons que notre travail ne se terminera pas là.

Nous mettons un prix sur la pollution, nous éliminons progressivement le charbon, nous investissons dans le transport en commun et nous protégeons davantage notre environnement. Les conservateurs, quant à eux, n'ont aucun plan pour lutter contre les changements climatiques, et ils n'ont aucune intention d'en élaborer un. Malheureusement, le NPD continue d'opposer l'environnement et l'économie.

Nous continuerons de travailler afin de bâtir un avenir plus sûr pour nos enfants et nos petits-enfants.

M. Guy Caron (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, NPD): Monsieur le Président, j'ai des petites nouvelles pour le premier ministre: les changements climatiques nuisent à notre économie. Notre inaction nuit à notre économie.

Les événements climatiques extrêmes sont de plus en plus nombreux. Il y a des sécheresses dans l'Est du Québec et dans les Prairies, des canicules à répétition à Montréal, à Toronto et à Ottawa et des feux de forêt d'une intensité sans précédent en Colombie-Britannique.

Les libéraux prétendent en faire plus alors qu'ils n'ont aucune intention de changer leur plan.

Le premier ministre pourrait-il au moins réaliser une promesse qu'il avait faite la main sur le cœur, en 2015, et éliminer les subventions de 3,5 milliards de dollars à l'industrie gazière et pétrolière?

Le très hon. Justin Trudeau (premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, nous avons coupé dans les subventions et nous sommes en voie de les éliminer d'ici 2025, comme nous l'avions promis.

Nous allons continuer de travailler afin d'avoir un plan concret pour combattre les changements climatiques, puisque c'est ce à quoi les Canadiens s'attendent. Évidemment, les conservateurs n'ont pas de plan, et pire peut-être, le NPD continue de mettre en opposition l'environnement et l'économie. Il essaie de forcer un choix entre l'un et l'autre. Nous savons que nous devons faire croître l'économie et protéger l'environnement en même temps.

● (1425)

[Traduction]

M. Nathan Cullen (Skeena—Bulkley Valley, NPD): Monsieur le Président, chaque fois que le premier ministre dit que l'économie et l'environnement vont de pair, c'est toujours l'environnement qui mange la claque.

Dans un rapport publié récemment, les Nations unies sonnent l'alarme au sujet des effets catastrophiques des changements climatiques. Toutefois, au lieu de sortir de leur torpeur qui dure depuis des décennies, les libéraux préfèrent continuer de dormir.

Après avoir promis de mettre un terme aux subventions aux combustibles fossiles, les libéraux ont plutôt décidé de dépenser 4,5 milliards de dollars pour un vieux pipeline qui fuit de partout. Les libéraux vont-ils enfin écouter l'avis de 6 000 climatologues et mettre fin à leur plan visant à engloutir des milliards de dollars supplémentaires dans un autre oléoduc?

Le Président: J'inviterais le député de Skeena—Bulkley Valley à utiliser un langage plus châtié.

Le très hon. Justin Trudeau (premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, nous travaillons en vue d'atteindre l'objectif canadien de 2030 et nous savons que nous devons en faire plus par la suite. Nous mettons un prix sur la pollution, nous éliminons progressivement le charbon, nous investissons dans le transport en commun et nous protégeons davantage les milieux naturels.

Pendant ce temps, les conservateurs n'ont aucun plan de lutte contre les changements climatiques. Leur seul intérêt en la matière consiste à faire en sorte que la pollution soit de nouveau gratuite. Pour sa part, le NPD continue de penser qu'il faut choisir entre la croissance économique et la protection de l'environnement.

Nous allons continuer de collaborer avec nos partenaires partout au pays afin de bâtir un monde sûr et d'assurer un brillant avenir à nos enfants et à nos petits-enfants.

M. Nathan Cullen (Skeena—Bulkley Valley, NPD): Monsieur le Président, le Canada a connu un nombre record d'inondations et de tempêtes et des feux de forêt qui ont eu des effets dévastateurs encore jamais vus, et les glaciers de l'Arctique sont en train de fondre. Pourtant, au lieu de prendre des mesures audacieuses, le gouvernement libéral ne fait qu'émettre d'autres platitudes.

Si le problème des changements climatiques pouvait être résolu par des paroles creuses et des promesses non tenues, les libéraux auraient réglé le dossier il y a des décennies. Puisque ce n'est pas le cas, ils ont décidé d'adopter les objectifs en matière de changements climatiques de Stephen Harper et ne peuvent même pas les atteindre. Pas étonnant qu'ils soient de tels experts en ce que pensait Stephen Harper. Ils se sont engagés dans la même voie dans l'espoir d'obtenir un résultat différent, mais ils ont obtenu le même. Soit dit en passant, il s'agit de la définition même d'insanité.

Quand le premier ministre prendra-t-il conscience de la réalité et cessera-t-il de répéter les échecs de...

Questions orales

Le Président: Le très honorable premier ministre a la parole.

Le très hon. Justin Trudeau (premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, nous progressons d'une façon que les conservateurs et les néo-démocrates ne comprennent pas, car ils pensent toujours qu'il faut faire un choix entre l'environnement et l'économie.

Nous savons que la tarification de la pollution est essentielle à l'atteinte des objectifs en matière de changements climatiques. Nous sommes également conscients de l'importance des investissements dans des sources d'énergie plus vertes et dans de meilleurs débouchés.

J'aimerais certainement souligner que le député d'en face sait que l'énorme investissement dans le gaz naturel liquéfié dans sa circonscription sera bon pour l'environnement et l'économie. Il devrait en être reconnaissant et le célébrer.

* * *

LA JUSTICE

L'hon. Candice Bergen (Portage—Lisgar, PCC): Monsieur le Président, le vice-amiral Norman a droit à un procès équitable, mais le refus du Cabinet du premier ministre de fournir certains documents constitue essentiellement une entrave à la justice.

Le premier ministre a le pouvoir de remettre tous les documents, non censurés. Cela pourrait être fait immédiatement s'il l'autorisait, mais il refuse de le faire.

Que cache le premier ministre et qui protège-t-il?

L'hon. Ralph Goodale (ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, Lib.): Monsieur le Président, la députée sait certainement que les procès criminels ne se déroulent pas sur le parquet de la Chambre des communes. Les choses doivent être faites selon les règles dans tous les cas, et il serait tout à fait inapproprié qu'un député de la Chambre se prononce sur un procès criminel en cours.

L'hon. Candice Bergen (Portage—Lisgar, PCC): Monsieur le Président, le premier ministre avait l'habitude de dire que le soleil est le meilleur désinfectant. Il semblerait bien que cela ne s'applique pas lorsque le scandale implique son cabinet. Ces documents sont nécessaires pour que le procès du vice-amiral Norman soit équitable. Le propre Cabinet du premier ministre détient ces renseignements, mais refuse de fournir les documents.

Qui le premier ministre protège-t-il? Ce doit être quelqu'un de très important pour que les libéraux aillent jusque là. Qui veulent-ils protéger?

L'hon. Ralph Goodale (ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, Lib.): Monsieur le Président, le système judiciaire du pays, les règles de procédure du pays et les règles de procédure des tribunaux pénaux du pays sont bien connus et sont respectés partout dans le monde. Toutes les parties dans cette affaire, Couronne et défense, y auront accès. Les règles établies seront respectées, et justice sera faite.

[Français]

M. Alain Rayes (Richmond—Arthabaska, PCC): Monsieur le Président, comme tous les Canadiens, le vice-amiral Mark Norman devrait pouvoir se défendre de façon légitime.

Le Bureau du premier ministre dispose de documents importants qui peuvent lui garantir un procès équitable. Parmi ces documents figurent les communications entre un lobbyiste de la compagnie Irving et le président du Conseil du Trésor, un autre libéral du Cabinet du premier ministre.

Est-ce pour cela que le premier ministre refuse de rendre disponibles ces documents en toute transparence?

• (1430)

[Traduction]

L'hon. Ralph Goodale (ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, Lib.): Monsieur le Président, de toute évidence, la défense est assurée par des avocats très compétents, qui auront recours à toutes les règles de procédure judiciaire qui s'appliquent, pour faire en sorte qu'il y ait non seulement justice, mais aussi apparence de justice au Canada.

[Français]

M. Alain Rayes (Richmond—Arthabaska, PCC): Monsieur le Président, le président du Conseil du Trésor, un libéral, a fait du lobbying pour la compagnie Irving. Les liens étroits entre le député et la famille Irving sont rendus publics. On les connaît tous. Pour faire du lobbying au nom d'une compagnie, le député doit avoir obtenu l'autorisation du commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Mes questions sont simples. A-t-il eu une autorisation du commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique? Pourquoi le Cabinet du premier ministre cache-t-il ces documents?

[Traduction]

L'hon. Scott Brison (président du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique, Lib.): Monsieur le Président, il est malheureux que les conservateurs politisent une affaire qui est actuellement devant les tribunaux.

Le seul lien que j'ai eu avec l'entreprise Irving Shipbuilding durant cette période consiste à avoir reçu copie d'une lettre destinée à deux autres ministres. En tant que président du Conseil du Trésor, ma tâche est d'examiner les dépenses et d'exercer une diligence raisonnable pour assurer l'intégrité des marchés de l'État. C'est exactement ce que j'ai fait: mon travail.

L'hon. Lisa Raitt (Milton, PCC): Monsieur le Président, le ministre de la Sécurité publique a déclaré qu'un député ne devrait pas commenter une affaire en litige. Peut-être devrait-il le dire au premier ministre, qui a fait savoir avant la conclusion de l'enquête que l'amiral ferait l'objet d'accusations.

La question que nous soulevons est très pertinente, à la fois pour le gouvernement et pour la Chambre. Les libéraux se servent d'une disposition de la Loi sur la preuve au Canada afin d'empêcher la défense d'obtenir des documents qui prouveraient l'innocence de l'accusé. Pourquoi?

L'hon. Ralph Goodale (ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, Lib.): Monsieur le Président, la Loi sur la preuve au Canada est une loi très importante du système de justice pénale qui a été adoptée par le Parlement actuel. Ses dispositions seront appliquées.

Questions orales

L'hon. Lisa Raitt (Milton, PCC): Monsieur le Président, le gouvernement peut fort bien passer outre les dispositions de la Loi sur la preuve au Canada et j'avance qu'il pourrait le faire pour la raison suivante: le régime, sous sa forme actuelle, n'est pas fondé en droit, la primauté du droit, ni fondé du tout parce qu'il prive l'amiral de toute équité procédurale. Pour un gouvernement qui vénère la Constitution, j'ai vraiment pensé qu'il comprendrait que le droit à une défense impartiale et à une procédure juste passe avant son désir de dissimuler des choses gênantes qui ont probablement été dites à une réunion du Cabinet.

Pourquoi le gouvernement fait-il passer ses intérêts avant la défense d'une personne?

L'hon. Ralph Goodale (ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, Lib.): Monsieur le Président, encore une fois, je souligne que, dans le cas présent, la défense est assurée par des avocats très compétents. Ils prendront tous les moyens indiqués pour assurer une défense adéquate et cette affaire sera jugée conformément à la loi pour que justice soit rendue et qu'il y ait apparence de justice.

* * *

LA MARIJUANA

Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NDP): Monsieur le Président, le cannabis sera officiellement légal demain, mais des milliers de personnes ont toujours un casier judiciaire pour possession d'une petite quantité de cannabis. Les libéraux répètent sans cesse qu'ils feront le nécessaire. La légalisation prend effet demain. Quel est leur plan?

Entretemps, les Canadiens touchés se butent à des obstacles lorsqu'ils cherchent un emploi, veulent louer quelque chose ou voyagent. Le cannabis sera légal demain, pourtant ces obstacles demeurent, et ils touchent encore plus durement les membres de communautés marginalisées, y compris les Autochtones.

Il est temps d'agir. Les libéraux doivent agir dès maintenant. Comment procéderont-ils pour supprimer les casiers judiciaires pour possession simple?

L'hon. Bill Blair (ministre de la Sécurité frontalière et de la Réduction du crime organisé, Lib.): Monsieur le Président, le gouvernement libéral est très fier d'avoir mis en place, tel que promis, un cadre réglementaire rigoureux qui contribuera grandement à la protection des enfants et à la sécurité de nos collectivités. Comme nous l'avons dit, nous serons prêts à régler la question des casiers judiciaires pour possession simple de la façon appropriée quand viendra le moment approprié. La loi reste en vigueur jusqu'à demain.

M. Matthew Dubé (Beloeil—Chambly, NDP): Monsieur le Président, le moment approprié n'est ni aujourd'hui ni demain. Les libéraux ont eu trois ans pour régler cette question, mais ils n'ont absolument rien fait, et ces casiers judiciaires continuent de se multiplier.

[Français]

Trop de personnes, qui sont souvent déjà dans des situations vulnérables, comme ma collègue l'a dit, voient leur qualité de vie, leurs possibilités d'emploi et leur capacité de voyager être compromises à cause d'un casier judiciaire pour possession simple. Mon collègue de Victoria a pourtant proposé un projet de loi très simple et novateur qui effacerait immédiatement les dossiers criminels liés à la possession simple de marijuana pour tous les Canadiens.

Les libéraux vont-ils appuyer le projet de loi, oui ou non? Vont-ils faire quelque chose? Nous ne voulons pas entendre une autre annonce. Nous voulons des actions aujourd'hui.

● (1435)

[Traduction]

L'hon. Bill Blair (ministre de la Sécurité frontalière et de la Réduction du crime organisé, Lib.): Monsieur le Président, les lois adoptées par la Chambre restent en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient abrogées par la Chambre. La loi en question est en vigueur jusqu'à demain, jour où l'abrogation prendra effet. Il sera alors approprié, pour le gouvernement, de s'occuper de ces casiers judiciaires comme il se doit.

* * *

LES TÉLÉCOMMUNICATIONS

M. Glen Motz (Medicine Hat—Cardston—Warner, PCC): Monsieur le Président, les Canadiens devraient être inquiets. Les alliés habituels du Canada en matière de sécurité, comme les États-Unis et l'Australie, ont banni la société Huawei de leur réseau 5G. Nous savons que la société est contrôlée par le gouvernement communiste de la Chine. Nous savons également que ce dernier continue de s'en prendre et de porter atteinte à la sécurité du Canada, sans compter qu'il a la réputation de pratiquer l'espionnage industriel.

Le premier ministre arrêtera-t-il de se livrer à des jeux politiques lorsqu'il est question de sécurité nationale et bannira-t-il la société Huawei du réseau 5G du pays?

L'hon. Navdeep Bains (ministre de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, Lib.): Monsieur le Président, je souligne que le gouvernement a une grande confiance dans les organismes de sécurité nationale. Ces derniers feront sérieusement leur travail, ils examineront comme il se doit les renseignements pertinents et lorsqu'ils nous fourniront des données probantes, nous agirons en conséquence et suivrons les recommandations.

En attendant, en ce qui concerne le réseau 5G, nous menons actuellement des consultations auprès de l'industrie. Soyons clairs. Lorsque nous procéderons au déploiement du réseau 5G, nous nous assurerons de servir les intérêts des Canadiens. Nous n'avons jamais compromis la sécurité nationale et nous ne le ferons jamais.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, PCC): Monsieur le Président, nos collègues des *Five Eyes*, les Américains et les Australiens, ont fait les études sur Huawei et ont déterminé que c'est une compagnie dangereuse pour la sécurité des télécommunications. Les sénateurs américains ont même averti le premier ministre la semaine passée. Ils lui ont envoyé une belle lettre pour lui mentionner que les Américains avaient des préoccupations sérieuses concernant les décisions du Canada. Le premier ministre refuse d'agir, comme si nos deux principaux alliés n'étaient pas importants et n'avaient pas de crédibilité. Que ce soit les terroristes, la sécurité de nos frontières, et maintenant l'espionnage et le vol de nos propriétés intellectuelles, notre chef d'État ne s'inquiète jamais de rien.

Le premier ministre va-t-il bannir Huawei du Canada dès maintenant?

Questions orales

[Traduction]

L'hon. Navdeep Bains (ministre de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, Lib.): Monsieur le Président, le député d'en face a mentionné la propriété intellectuelle. En fait, c'est le gouvernement actuel qui a établi la première stratégie nationale en matière de propriété intellectuelle. La stratégie vise à protéger les entreprises canadiennes. Elle fait en sorte que les projets de propriété intellectuelle développés ici profitent aux Canadiens.

En ce qui concerne les intérêts du pays en matière de sécurité nationale, nous avons été très clairs. Nous suivons les conseils donnés par les organismes de sécurité nationale. Nous avons été très clairs: nous n'avons jamais fait de compromis sur la question de la sécurité nationale et nous n'en ferons jamais.

* * *

[Français]

LA MARIJUANA

M. Pierre Paul-Hus (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, PCC): Monsieur le Président, le président de l'Association canadienne des chefs de police a déclaré qu'aucun poste de police au Canada n'est en mesure de prélever du sang aux fins de dépistage des drogues. Aussi, il dit que la légalisation de la marijuana sera beaucoup plus difficile à gérer dans les régions rurales. Que ce soit dans les grands centres ou dans les régions, les policiers ne peuvent prouver quoi que ce soit sans prélever de sang.

Comment les libéraux comptent-ils assurer la sécurité des Canadiens si la police ne peut pas faire son travail?

L'hon. Dominic LeBlanc (ministre des Affaires intergouvernementales et du Nord et du Commerce intérieur, Lib.): Monsieur le Président, nous avons tenu notre promesse de légaliser et de réglementer le cannabis et d'en restreindre l'accès pour mieux protéger les jeunes et retirer des profits des mains du crime organisé.

Les provinces et les territoires nous ont demandé d'attendre de six à huit semaines après la sanction royale pour qu'ils puissent se préparer. Nous avons décidé d'en ajouter, et nous en sommes à la 17^e semaine.

Le président de l'Association canadienne des chefs de police a affirmé que les forces policières de partout au pays étaient prêtes pour la légalisation de demain.

[Traduction]

L'hon. Tony Clement (Parry Sound—Muskoka, PCC): Monsieur le Président, à la veille de la légalisation de la marijuana, nous avons appris que les laboratoires judiciaires de la GRC n'ont pas les ressources nécessaires pour gérer l'augmentation prévue des demandes de tests sanguins visant des conducteurs aux facultés affaiblies par la drogue. Les demandes devraient être multipliées par 12.

Les retards causés par cette explosion du nombre de tests entraîneront des retards dans le système judiciaire, ce qui mènera probablement au rejet d'affaires conformément à l'arrêt Jordan de la Cour suprême. Justice différée est justice refusée.

Pourquoi les libéraux précipitent-ils la légalisation alors qu'ils n'ont pas donné les ressources nécessaires aux policiers pour protéger les Canadiens?

L'hon. Bill Blair (ministre de la Sécurité frontalière et de la Réduction du crime organisé, Lib.): Monsieur le Président, pendant 10 ans, les forces policières du pays ont exhorté le gouvernement Harper à leur fournir des autorisations légales, à

investir dans leur formation et à leur donner l'accès aux technologies, mais ce gouvernement a fait la sourde oreille.

Nous avons écouté. Hier, le président de l'Association canadienne des chefs de police a organisé une conférence de presse nationale. J'ose espérer que les députés d'en face étaient à l'écoute. Le président a clairement affirmé que la « police est prête ».

* * *

● (1440)

[Français]

L'INDUSTRIE LAITIÈRE

Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD): Monsieur le Président, les producteurs de lait du Québec sont fâchés et ils se mobilisent. On comprend pourquoi: trois accords commerciaux ont créé trois brèches dans la gestion de l'offre.

Des fermes familiales de quatre générations, comme la Laterroise dans ma circonscription, sont à risque. Luc et sa relève, sa fille Myriam, se sentent complètement impuissants.

Est-ce que les libéraux vont dédommager pleinement les producteurs ou vont-ils juste, encore une fois, les abandonner?

[Traduction]

L'hon. Lawrence MacAulay (ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, Lib.): Monsieur le Président, j'assume à ma collègue que c'est le Parti libéral qui a mis en place le système de gestion de l'offre et que c'est le gouvernement libéral qui l'a défendu.

Je tiens à signaler que les Américains voulaient démanteler ce système, mais que nous les en avons empêchés. Nous comprenons qu'il y aura des répercussions pour les agriculteurs canadiens, et nous sommes résolus à les indemniser entièrement et équitablement pour favoriser leur succès. Nous avons appuyé les agriculteurs canadiens et nous continuerons à le faire.

* * *

LE COMMERCE INTERNATIONAL

Mme Tracey Ramsey (Essex, NPD): Monsieur le Président, nous avons fait de nombreuses concessions à M. Trump dans l'Accord États-Unis—Mexique—Canada, notamment en ce qui concerne la gestion de l'offre, la prolongation de la durée des brevets et les protections culturelles. Cependant, je n'arrive toujours pas à comprendre pourquoi le gouvernement a signé un accord commercial avec les États-Unis et le Mexique sans négocier l'élimination des droits de douane sur l'acier et l'aluminium.

Au comité, aujourd'hui, on nous a dit clairement que, à cause de ces droits de douane, le secteur manufacturier canadien risque de subir des pertes massives dont nous ne pourrions pas nous relever. Des emplois quittent le Canada, et nous ne parviendrons pas à les rapatrier.

Combien de temps les travailleurs canadiens de l'acier devront-ils attendre avant que les libéraux négocient la suppression permanente de ces droits de douane?

L'hon. Andrew Leslie (secrétaire parlementaire de la ministre des Affaires étrangères (Relations canado-américaines), Lib.): Monsieur le Président, les droits de douane injustifiés et illégaux imposés par les États-Unis sur l'acier et l'aluminium nuisent à l'économie américaine et, bien sûr, à la nôtre. Le prétexte de la sécurité nationale qui a été invoqué demeure toujours aussi absurde.

Questions orales

C'est pourquoi nous avons imposé des droits de représailles. C'est avec tristesse et, évidemment, sous le coup de la colère que nous les avons instaurés. Or, le temps est maintenant venu d'unir nos efforts et de mettre nos différends de côté pour assurer l'élimination de ces droits de douane illégaux et injustes sur les produits d'acier et d'aluminium canadiens.

* * *

[Français]

L'ENVIRONNEMENT

M. Francis Scarpaleggia (Lac-Saint-Louis, Lib.): Monsieur le Président, les citoyens de Beauharnois et de la plus grande région de Lac-Saint-Louis demandent depuis des années le retrait du *Kathryn Spirit* de leurs eaux. Ce navire abandonné était non seulement une pollution visuelle importante, il était également une menace à l'environnement, aux communautés côtières et aux citoyens de ma circonscription, en aval.

Le ministre des Transports peut-il informer mes concitoyens de Lac-Saint-Louis, ainsi que tous les Canadiens, des efforts entrepris afin de régler ce problème?

L'hon. Marc Garneau (ministre des Transports, Lib.): Monsieur le Président, je remercie mon collègue de Lac-Saint-Louis de son excellente question et de son dévouement pour tous les enjeux qui concernent l'eau. Il est d'ailleurs reconnu comme un expert.

[Traduction]

Comme nous le savons, les conservateurs de Stephen Harper n'ont absolument rien fait pour régler ce problème. C'est pourquoi le gouvernement a mis au point une stratégie nationale dans le cadre du Plan de protection des océans pour éviter d'autres cas comme celui du *Kathryn Spirit*.

[Français]

C'est pourquoi, le 12 octobre, j'étais très fier d'annoncer que nous avions démantelé le *Kathryn Spirit*, une promesse faite aux citoyens de Beauharnois et une promesse tenue.

* * *

[Traduction]

LA TARIFICATION DU CARBONE

L'hon. Pierre Poilievre (Carleton, PCC): Monsieur le Président, lorsque les libéraux ont augmenté les impôts des agriculteurs, des plombiers et des propriétaires de pizzerias, ils ont veillé à ce que ces millionnaires que sont le ministre des Finances et le premier ministre échappent à tout nouvel impôt. Les hausses de l'impôt sur le revenu ne s'appliquaient en réalité qu'à la classe moyenne, à hauteur de 800 \$ de plus par famille, tandis que le 1 % le plus riche paie 4 milliards de dollars de moins. Voilà que maintenant les mères seules et les aînés seront durement frappés par la taxe sur le carbone, alors que 90 % des émissions des grands pollueurs industriels ne seront même pas touchées. Pourquoi sont-ce toujours les moins fortunées que les libéraux imposent le plus?

L'hon. Catherine McKenna (ministre de l'Environnement et du Changement climatique, Lib.): Monsieur le Président, des Canadiens de partout au pays sont témoins des répercussions des changements climatiques. Il y a des feux de forêt, des inondations, des chaleurs extrêmes, notamment dans l'Arctique, où tout fond carrément. Nous avons un plan pour lutter contre les changements climatiques, pour fournir notre part d'effort tout en stimulant l'économie. Nous prenons des mesures, comme l'élimination

progressive du charbon, la mise en place d'une norme sur les bâtiments à consommation énergétique nette zéro, les investissements dans les énergies renouvelables et dans le secteur des technologies propres, et, évidemment, la tarification de la pollution. La pollution a un prix, mais nous avons toujours dit que nous allions rendre l'argent — plus d'argent — aux personnes qui vivent dans la province...

• (1445)

Le Président: Le député de Carleton a la parole.

L'hon. Pierre Poilievre (Carleton, PCC): Monsieur le Président, les grands pollueurs industriels n'auront rien à payer pour la pollution qu'ils causent. J'aimerais citer un fervent partisan du gouvernement, le *Toronto Star*, qui titrait: « Ottawa minore son plan de tarification du carbone, permettant aux grands pollueurs de bénéficier d'allègements fiscaux. » Autrement dit, les grands pollueurs industriels s'en tirent à bon compte, tandis que la facture augmente pour le ménage canadien moyen. Comment se fait-il qu'on laisse tranquilles ceux qui peuvent se permettre les services de lobbyistes, alors que les travailleurs canadiens — sur lesquels notre pays repose — doivent toujours porter le plus lourd fardeau?

L'hon. Catherine McKenna (ministre de l'Environnement et du Changement climatique, Lib.): Monsieur le Président, j'ai peine à exprimer à quel point cela me fait chaud au coeur d'entendre le député admettre qu'il faut mettre un prix sur la pollution. Je suis toutefois surprise qu'il n'ait pas voté pour la tarification de la pollution. Effectivement, nous avons promis de faire payer les grands pollueurs et de donner davantage d'argent aux Canadiens. Nous sommes conscients qu'il faut prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et nous avons un plan, mais la grande question est la suivante: quel est donc le plan des conservateurs pour protéger l'environnement et stimuler la croissance économique?

L'hon. Pierre Poilievre (Carleton, PCC): Monsieur le Président, encore une fois, la ministre ne répond pas à la question. Son gouvernement a communiqué des documents dans lesquels on apprend que les grands pollueurs industriels pourront tirer parti d'une exonération de la taxe sur le carbone de l'ordre de 90 %. Ainsi, ceux qui polluent le plus pourront bénéficier d'un allègement important de leur fardeau fiscal, alors que les mères de famille monoparentale et les aînés, qui n'ont pas le choix de chauffer leur maison et de mettre de l'essence dans leur voiture, vont payer 100 % de la taxe. Pourquoi?

L'hon. Catherine McKenna (ministre de l'Environnement et du Changement climatique, Lib.): Monsieur le Président, le parti d'en face va-t-il nous faire part d'un plan de tarification de la pollution? Nous avons déjà un plan efficace qui favorise la croissance économique. Pour preuve, nous avons créé plus de 600 000 emplois pour les Canadiens...

Le Président: À l'ordre. Nous avons entendu la question et nous avons également besoin d'entendre la réponse. Même si les députés n'aiment pas la réponse, il faut l'entendre. Je rappelle le député de Calgary Signal Hill à l'ordre. À l'ordre.

La ministre de l'Environnement a la parole.

Questions orales

L'hon. Catherine McKenna: Monsieur le Président, les Canadiens s'attendent à ce que nous ayons un plan pour protéger l'environnement, lutter contre les changements climatiques et stimuler l'économie. Nous avons un plan. Nous avons créé, avec les Canadiens, plus de 600 000 emplois. Notre économie connaît la croissance la plus rapide des pays du G7. Nous avons les taux de chômage les plus faibles de l'histoire du Canada. Or, nos émissions diminuent. Nous accomplissons tout cela avec les Canadiens.

L'hon. Pierre Poilievre (Carleton, PCC): Monsieur le Président, ce qui diminue est le fardeau des grands pollueurs industriels. Ils s'en tirent parce qu'ils peuvent se payer de très puissants lobbyistes qui influencent le gouvernement. Les gens qui vivent sous le seuil de la pauvreté — les mères seules et les aînés ayant un revenu fixe — ne peuvent pas se permettre d'envoyer de puissants lobbyistes et des consultants à Ottawa. Ils ne peuvent pas se permettre de contribuer aux coffres des libéraux, mais ils ont des coûts importants qu'ils sont obligés de payer. Pourquoi le gouvernement donne-t-il des exemptions aux gens proches des partis politiques? Pourquoi met-il le fardeau sur les épaules des Canadiens de la classe ouvrière?

L'hon. Catherine McKenna (ministre de l'Environnement et du Changement climatique, Lib.): Monsieur le Président, pardonnez-moi, mais je ne comprends pas très bien, car il s'agit là du parti qui est contre la tarification de la pollution. Il s'agit là du parti qui a voté contre l'Allocation canadienne pour enfants, qui a permis de sortir 300 000 enfants de la pauvreté. Il s'agit là du parti qui a voté contre les réductions d'impôts pour la classe moyenne et l'augmentation de l'impôt du 1 % le plus riche. Il s'agit là du parti qui n'a pas de plan de lutte contre les changements climatiques. C'est un parti qui ne comprend pas que les changements climatiques ont un coût réel pour l'environnement, et que nous payons actuellement l'inaction de 10 ans du gouvernement précédent. Nous stimulons aussi l'économie.

* * *

L'AGRICULTURE ET L'AGROALIMENTAIRE

M. Alistair MacGregor (Cowichan—Malahat—Langford, NPD): Monsieur le Président, aujourd'hui, c'est la Journée mondiale de l'alimentation. C'est l'occasion ou jamais de parler d'insécurité alimentaire, de prendre des mesures pour remédier à celle-ci et de suggérer des solutions afin d'instaurer un changement au Canada comme à l'étranger. Malheureusement, beaucoup trop de Canadiens ont toujours du mal à nourrir leur famille.

Le NPD se bat depuis longtemps pour la création d'une politique alimentaire nationale, qui lierait l'exploitation agricole à l'usine et au consommateur. Nous savons que les libéraux adorent piger dans le livre stratégique du NPD, mais cela fait plus d'un an que le gouvernement a lancé les consultations à l'égard de l'élaboration d'une politique alimentaire nationale.

Ma question est simple. Où est la politique?

● (1450)

L'hon. Lawrence MacAulay (ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, Lib.): Monsieur le Président, comme l'a mentionné mon collègue, nous avons tenu de vastes consultations. Quelque 45 000 Canadiens ont répondu en ligne et nous avons tenu de nombreuses tables rondes au pays. Je tiens à remercier tous les agriculteurs, les parties intéressées, les députés et les Canadiens qui ont participé à cet exercice. Nous travaillons actuellement à l'élaboration d'une politique alimentaire qui tiendra compte de la rétroaction fournie par les Canadiens et les parties intéressées dans le cadre des consultations.

Nous sommes résolus à élaborer une politique alimentaire qui mettra des aliments sains de première qualité sur les tables des Canadiens partout au pays.

[Français]

Mme Ruth Ellen Brosseau (Berthier—Maskinongé, NPD): Monsieur le Président, 4 millions de personnes vivent dans l'insécurité alimentaire et 850 000 personnes font affaire avec des banques alimentaires chaque mois.

Pourtant, au Canada, l'équivalent de 31 milliards de dollars de nourriture est jeté à la poubelle. Les libéraux n'arrêtent pas de nous dire qu'ils veulent protéger l'environnement et vraiment venir en aide à ceux qui sont dans le besoin.

Justin Kulik vient de remettre une pétition au ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire. La pétition a été signée par 167 000 Canadiens qui demandent que des mesures soient prises afin de mettre fin au gaspillage alimentaire au Canada.

Est-ce que le gouvernement fédéral s'engage à avoir une stratégie nationale de lutte contre le gaspillage alimentaire, oui ou non?

[Traduction]

L'hon. Lawrence MacAulay (ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, Lib.): Monsieur le Président, la réduction de l'insécurité et du gaspillage alimentaires était parmi les sujets abordés au cours des consultations. Nous nous penchons sur la façon de marier ces deux enjeux dans une politique.

Nous avons annoncé la mise en place d'une politique alimentaire visant à faire en sorte que les Canadiens d'un bout à l'autre du pays aient accès à des aliments sains et de qualité supérieure. C'est exactement ce que nous avons affirmé, et c'est exactement ce que nous ferons.

* * *

LA TARIFICATION DU CARBONE

M. Blake Richards (Banff—Airdrie, PCC): Monsieur le Président, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante s'est jointe aux opposants à la véritable saignée qu'est la taxe sur le carbone des libéraux. Les petites entreprises n'ont déjà pas la vie facile avec le premier ministre, et la taxe sur le carbone ne fait qu'empirer la situation. De plus en plus de petites entreprises doivent se demander si elles sont en mesure de poursuivre leurs activités en dépit de ces coûts supplémentaires.

Les libéraux croient-ils vraiment que l'imposition d'une taxe qui affecte de façon disproportionnée les petites entreprises est une solution équitable?

L'hon. Catherine McKenna (ministre de l'Environnement et du Changement climatique, Lib.): Monsieur le Président, un autre député de l'opposition vient tout juste de dire qu'il est pour la tarification de la pollution. Qui faut-il croire?

Nous savons que nous devons collaborer avec les petites entreprises, et c'est exactement ce que nous faisons. J'ai vu des petites entreprises d'un bout à l'autre du Canada prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques. VeriForm, un fabricant d'aluminium en Ontario, a réussi à réduire ses émissions de près de 80 % et à économiser 2 millions de dollars. Il aurait fait cette réduction même s'il n'avait pas cru aux changements climatiques.

Nous avons l'occasion de protéger l'environnement, d'économiser de l'argent, d'appuyer les petites entreprises et de créer des emplois au Canada, et c'est exactement ce que nous continuerons de faire.

Questions orales

M. Blake Richards (Banff—Airdrie, PCC): Monsieur le Président, tout ce que fait le gouvernement dans ces domaines est désastreux. La petite entreprise craint toujours d'être de moins en moins concurrentielle et d'avoir à payer toujours plus. Peut-être que les libéraux finiront par se rendre compte que leur taxe sur le carbone tue nos petites entreprises et feront ce que leur demandent la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et les propriétaires de petites entreprises: mettre fin à la taxe libérale sur le carbone.

Les libéraux vont-ils au moins saisir l'occasion que leur offre la Semaine de la PME pour défendre enfin les petites entreprises et cesser d'adopter des politiques qui sapent leur compétitivité?

L'hon. Mary Ng (ministre de la Petite Entreprise et de la Promotion des exportations, Lib.): Monsieur le Président, comme les petites entreprises sont l'épine dorsale de l'économie canadienne, le gouvernement a baissé leur taux d'imposition à 9 %. Nous avons travaillé fort pour la petite entreprise et nous continuerons de le faire.

* * *

[Français]

L'EMPLOI

M. Alupa Clarke (Beauport—Limoilou, PCC): Monsieur le Président, les entrepreneurs sont au coeur de la création d'emplois chez nous, et je les remercie de leur travail.

Chaque mois, je préside et j'organise les rencontres du réseau des gens d'affaires de Beauport. La semaine dernière, nous avons tenu une table ronde économique, et cela ne surprendra personne d'apprendre que les enjeux principaux de la discussion portaient sur la pénurie de main-d'oeuvre.

La pénurie de main-d'oeuvre peut avoir des conséquences très graves sur notre PIB. Chacun de nous, dans nos circonscriptions, voyons déjà des entreprises ralentir leurs activités et d'autres fermer carrément leurs portes. C'est une situation extrêmement inquiétante.

J'aimerais savoir si le gouvernement libéral veut faire en sorte que cette crise soit son enjeu principal. Quand va-t-il agir et quel enjeu va-t-il mettre en place pour régler cela?

[Traduction]

L'hon. Patty Hajdu (ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail, Lib.): Le député d'en face a raison, monsieur le Président. Depuis que nous formons le gouvernement, nous avons vu l'économie croître. Cela signifie que les petites et moyennes entreprises ont embauché, que le taux de chômage a baissé et que nous faisons désormais face à un nouveau problème: la pénurie de travailleurs.

C'est la raison pour laquelle je collabore étroitement avec mes homologues provinciaux et territoriaux ainsi qu'avec des responsables de l'enseignement pour faire en sorte que les Canadiens aient les compétences leur permettant de saisir les débouchés qui s'offrent à eux. Nous devons faire en sorte que chacun ait une chance égale de réussir sur le marché du travail, et c'est la raison pour laquelle nous investissons massivement dans les peuples autochtones, les femmes, les nouveaux venus et les handicapés. Nous veillerons à ce que les employeurs aient la main-d'oeuvre dont ils ont besoin.

* * *

• (1455)

LA PETITE ENTREPRISE

Mme Celina Caesar-Chavannes (Whitby, Lib.): Monsieur le Président, le gouvernement actuel s'est fait élire en promettant de

défendre les petites entreprises, de réduire leur fardeau administratif et de les aider à se développer, à grandir et à se préparer à l'exportation. Parmi les petites entreprises, on compte les restaurants, les magasins, les fournisseurs de services et les entreprises artistiques que nous aimons, mais aussi les entreprises à forte croissance qui innovent dans tous les secteurs et qui créent de bons emplois pour la classe moyenne.

La ministre pourrait-elle expliquer à la Chambre, aux Canadiens et aux entrepreneurs de Whitby ce qui est fait pour reconnaître les contributions de ces travailleurs canadiens à l'économie du pays?

L'hon. Mary Ng (ministre de la Petite Entreprise et de la Promotion des exportations, Lib.): Monsieur le Président, nous soulignons actuellement la Semaine de la petite entreprise, qui est l'occasion de souligner les importantes contributions des propriétaires de petite entreprise à notre société et à notre économie. Les petites entreprises représentent 98 % des entreprises canadiennes et elles emploient plus de huit millions de personnes au pays. Elles sont véritablement l'épine dorsale de l'économie canadienne.

Notre engagement envers les propriétaires de petite entreprise est de baisser le taux d'imposition des petites entreprises pour le faire passer à 9 % en janvier et de leur offrir une aide pour le démarrage, l'expansion et l'accès à de nouveaux marchés.

Que ce soit cette semaine ou toutes les semaines, j'invite les députés à se joindre à moi pour remercier les petites entreprises canadiennes.

* * *

LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

M. Garnett Genus (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Monsieur le Président, le gouvernement conservateur précédent accordait la priorité au pluralisme et à la coexistence pacifique dans les programmes d'éducation qu'il finançait. Par comparaison, le gouvernement actuel vient d'accorder 50 millions de dollars d'argent frais à l'Office de secours et de travaux des Nations unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, l'UNRWA. Cet office ne fait pas la promotion de la coexistence pacifique et, puisqu'il publie des ouvrages qui nient la présence historique des Juifs dans la région. Qui plus est, des enseignants à l'emploi de l'UNRWA affichent dans les médias sociaux des contenus antisémites violents et même pro-Hitler.

J'ai moi-même visité une école de l'UNRWA et j'ai pu constater personnellement son échec. Les enfants palestiniens méritent mieux. Pourquoi les libéraux envoient-ils de l'argent des contribuables canadiens quelque part alors qu'ils savent pertinemment que ces fonds serviront à propager la haine antisémite?

[Français]

L'hon. Marie-Claude Bibeau (ministre du Développement international, Lib.): Monsieur le Président, j'ai moi aussi visité la Cisjordanie cet été et j'ai été à même de voir les travaux de l'UNRWA dans les cliniques et les écoles.

Nous avons renouvelé le financement de l'UNRWA à la même hauteur, pour les deux prochaines années. Je peux assurer la Chambre que nous prenons très au sérieux le suivi relatif à la neutralité et à la formation des enseignants.

Questions orales

[Traduction]

● (1500)

LES PENSIONS

M. Charlie Angus (Timmins—Baie James, NPD): Monsieur le Président, hier, le ministre des Finances a abandonné son rôle d'observateur indépendant pour adopter celui de meneur de claqué lorsqu'il a déclaré que la décision prise par l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada d'investir dans des prisons américaines privatisées n'était pas seulement éthique, mais qu'elle se conformait même aux normes les plus élevées qui soient en matière d'éthique. L'Office fait peut-être des profits records, mais ses décisions soulèvent à à juste titre de l'indignation dans le monde entier. On n'a qu'à penser à la tactique qui consiste à enlever leurs enfants aux familles de migrants et à les mettre dans des cages. Il s'agit d'une violation des droits de la personne, pas d'une occasion de faire de l'argent.

Le ministre des Finances pourrait-il expliquer de quelle façon les pratiques des camps privatisés américains de prisonniers sont conformes à une norme éthique quelconque en matière d'investissement?

L'hon. Bill Morneau (ministre des Finances, Lib.): Monsieur le Président, nous nous attendons à ce que toutes les sociétés d'État et toutes les institutions gouvernementales canadiennes se conforment aux normes les plus élevées qui soient en matière de comportement éthique et de gouvernance d'entreprise. Cela inclut l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada. C'est important. Nous surveillons l'Office et nous restons vigilants.

L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada est cependant un organisme indépendant du gouvernement. Il peut donc faire des investissements pour garantir aux Canadiens une retraite dans la dignité. Nous pensons qu'il est important de maintenir ces normes et cette indépendance.

* * *

LA RÉFORME DÉMOCRATIQUE

M. Mike Bossio (Hastings—Lennox and Addington, Lib.): Monsieur le Président, le gouvernement a promis aux Canadiens de réformer la période des questions afin que le premier ministre rende directement des comptes à la population en répondant à toutes les questions au cours d'une période qui lui est réservée. La leader du gouvernement à la Chambre pourrait-elle nous informer des progrès réalisés?

L'hon. Bardish Chagger (leader du gouvernement à la Chambre des communes, Lib.): Monsieur le Président, le député d'Hastings—Lennox and Addington a tout à fait raison. Les libéraux se sont engagés à rendre le gouvernement plus ouvert et plus transparent et à faire en sorte que le premier ministre rende directement des comptes aux Canadiens de partout au pays.

Depuis que nous sommes au pouvoir, le premier ministre a répondu à toutes les questions de 27 périodes de questions, ce qui représente au-delà de 1 000 questions. Il répond à tout le monde, au chef de l'opposition officielle comme aux simples députés de tous les partis, car c'est ainsi que nous pouvons prendre connaissance des préoccupations des électeurs. J'espère que d'autres suivront son exemple.

LE COMMERCE INTERNATIONAL

M. Luc Berthold (Mégantic—L'Érable, PCC): Monsieur le Président, nous avons posé beaucoup de questions, mais nous n'avons jamais obtenu de réponse. Il est là, le problème.

[Français]

En parlant de comédie, cette fin de semaine, d'un geste théâtral, le député de Shefford a littéralement craché sur l'Accord États-Unis—Mexique—Canada conclu par son premier ministre. Il a cru, lui aussi, aux belles paroles du premier ministre, mais il semble que le résultat des négociations lui ait donné plutôt mal au coeur. Son parti n'est pas fiable.

Pourquoi le gouvernement a-t-il échoué lamentablement à protéger les producteurs de lait, d'oeufs et de volaille?

L'hon. Andrew Leslie (secrétaire parlementaire de la ministre des Affaires étrangères (Relations canado-américaines), Lib.): Monsieur le Président, mon collègue d'en face et Stephen Harper ont souvent répété que le Canada devait laisser tomber ces demandes et accepter une mauvaise entente. Nous avons refusé de capituler et nous avons obtenu une bonne entente pour les Canadiens. L'accord est appuyé de part et d'autre, que ce soit par le dirigeant syndical Jerry Dias, des premiers ministres provinciaux ou d'anciens ministres conservateurs ou d'autres partis politiques.

* * *

LES SERVICES PUBLICS ET L'APPROVISIONNEMENT

Mme Marilène Gill (Manicouagan, BQ): Monsieur le Président, l'entreprise Irving, en Nouvelle-Écosse, a de bons amis au fédéral. Avec les conservateurs au pouvoir, Irving a obtenu 65 milliards de dollars en contrats de construction navale, pendant que le chantier Davie, au Québec, se contentait d'un seul contrat.

Les libéraux au pouvoir, eux, ont tenté de faire dérailler l'unique contrat accordé au Québec grâce à l'ingérence suspectée du président du Conseil du Trésor, un ministre de la Nouvelle-Écosse.

Est-ce que c'est ça, le vrai changement que réservaient les libéraux aux travailleurs de la Davie?

[Traduction]

L'hon. Scott Brison (président du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique, Lib.): Monsieur le Président, dans le dossier du chantier naval Irving, à l'époque dont parle la députée, une lettre a été envoyée à certains de mes collègues et j'en ai reçu une copie. J'ai fait mon travail de président du Conseil du Trésor, qui consiste à vérifier que toutes les règles d'attribution des contrats ont été respectées afin que les militaires obtiennent le meilleur équipement qui soit et que les Canadiens en aient pour leur argent. C'est notre responsabilité, nous la prenons au sérieux et c'est exactement ce que nous avons fait.

*Ordres émanant du gouvernement***L'ENVIRONNEMENT**

Mme Elizabeth May (Saanich—Gulf Islands, PV): Monsieur le Président, hier soir à la Chambre, nous avons eu un débat d'urgence extraordinaire sur le rapport spécial du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat. Ce rapport nous dit clairement — et il le dit aussi à tous les Canadiens — que ce que nous faisons n'est pas suffisant, que l'objectif que nous avons retenu et que l'on désigne quelquefois vaguement sous le vocable d'objectif de l'Accord de Paris, ne suffira pas à contenir l'augmentation de la température moyenne mondiale à 1,5 degré Celsius et qu'il faudra se fixer un objectif deux fois plus ambitieux à atteindre plus rapidement. La meilleure chose que nous puissions faire est d'amener d'autres gouvernements à agir en annonçant à la COP24, en décembre, une nouvelle cible plus conforme aux attentes du Groupe d'experts.

Le premier ministre en prend-il l'engagement?

Le très hon. Justin Trudeau (premier ministre, Lib.): Monsieur le Président, je remercie ma collègue de son engagement de longue date dans les causes environnementales au Canada et je remercie tous les députés qui ont participé au débat extrêmement important d'hier soir.

Comme je l'ai dit, nous travaillons fort pour atteindre nos objectifs prévus pour 2030. Toutefois, nous savons que notre tâche ne se terminera pas là et qu'il faudra faire plus. Nous avons finalement tarifié la pollution par le carbone. Nous abandonnons progressivement le charbon. Nous investissons dans les infrastructures vertes. Nous renversons les changements irresponsables opérés par les conservateurs, qui ont nui à l'environnement. Nous continuerons de collaborer avec tous nos partenaires afin d'atteindre nos objectifs.

* * *

● (1505)

LES AFFAIRES AUTOCHTONES

L'hon. Hunter Tootoo (Nunavut, Ind.): Monsieur le Président, ma question s'adresse au président du Conseil du Trésor.

En 1993, le Canada a signé l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut. Selon l'article 24.3.1, le gouvernement du Canada doit élaborer et mettre en oeuvre des politiques visant la passation des marchés nécessaires au soutien des entreprises inuites. En n'appuyant pas ces entreprises, on s'oppose au développement d'une économie durable au Nunavut.

Par suite d'une décision du tribunal en mai 2015, le Canada devait mettre ces politiques en place avant le 31 juillet 2016, mais cela n'a pas été fait. Pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas honoré son obligation légale, et quand le fera-t-il?

L'hon. Scott Brison (président du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique, Lib.): Monsieur le Président, il n'y a pas de relation plus importante pour le gouvernement que sa relation avec les peuples autochtones. Nous nous efforçons, avec la Nunavut Tunngavik Incorporated, de mener à bien la mise en oeuvre de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut. Nous avons opté pour une approche pangouvernementale afin d'élaborer une directive stratégique en matière d'approvisionnement qui promeuve efficacement le développement économique et crée des emplois pour les Inuits du Nunavut. Nous continuons à discuter avec la Nunavut Tunngavik Incorporated afin de lever les réserves qu'elle a émises, et nous continuerons à travailler de bonne foi.

ORDRES ÉMANANT DU GOUVERNEMENT

[Français]

LOI DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD DE PARTENARIAT TRANSPACIFIQUE GLOBAL ET PROGRESSISTE

La Chambre reprend l'étude, interrompue le 5 octobre, de la motion portant que le projet de loi C-79, Loi portant mise en oeuvre de l'Accord de partenariat transpacifique global et progressiste entre le Canada, l'Australie, le Brunéi, le Chili, le Japon, la Malaisie, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, le Pérou, Singapour et le Vietnam, soit lu pour la troisième fois et adopté.

Le Président: Comme il est 15 h 7, conformément à l'ordre adopté le lundi 15 octobre, la Chambre procédera maintenant au vote par appel nominal différé sur la motion à l'étape de la troisième lecture du projet de loi C-79.

Convoquez les députés.

● (1515)

[Traduction]

(La motion, mise aux voix, est adoptée par le vote suivant:)

(Vote n° 897)

POUR

Députés

Aboultatif	Albas
Albrecht	Aldag
Alghabra	Alleslev
Allison	Amos
Anandasangaree	Anderson
Arseneault	Arya
Ayoub	Badawey
Bagnell	Bains
Barlow	Baylis
Bennett	Benzen
Bergen	Bernier
Berthold	Bezan
Bibeau	Bittle
Blair	Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis)
Block	Boissonnault
Bossio	Boucher
Brassard	Bratina
Breton	Brison
Caesar-Chavannes	Calkins
Carr	Carrie
Casey (Cumberland—Colchester)	Casey (Charlottetown)
Chagger	Champagne
Chen	Chong
Clarke	Clement
Cooper	Cuzner
Dabrusin	DeCoursey
Deltell	Dhaliwal
Dhillon	Diotte
Doherty	Dreeshen
Dubourg	Duclos
Duguid	Duncan (Etobicoke North)
Dzerowicz	Eglinski
Ehsassi	El-Khoury
Ellis	Erskine-Smith
Eyking	Eyolfson
Falk (Battlefords—Lloydminster)	Falk (Provencher)
Fillmore	Finley
Finnigan	Fisher
Fonseca	Fortier
Fragiskatos	Fraser (West Nova)
Fraser (Central Nova)	Fry
Fuhr	Gallant
Garneau	Généreux

Genuis	Gerretsen
Gladu	Goldsmith-Jones
Goodale	Gould
Gourde	Graham
Grewal	Hajdu
Harvey	Hébert
Hoback	Hogg
Holland	Housefather
Hussen	Hutchings
Iacono	Jones
Jordan	Jowhari
Kang	Kent
Khalid	Khera
Krniec	Kusie
Lambropoulos	Lametti
Lamoureux	Lapointe
Lauzon (Stormont—Dundas—South Glengarry)	LeBlanc
Lebouthillier	Lefebvre
Leslie	Levitt
Liepert	Lloyd
Lobb	Lockhart
Long	Longfield
Ludwig	Lukiwski
MacAulay (Cardigan)	MacKenzie
MacKinnon (Gatineau)	Maguire
Maloney	Martel
Massé (Avignon—La Mitis—Matane—Matapédia)	
May (Cambridge)	
McCauley (Edmonton West)	McColeman
McCrimmon	McKay
McKenna	McKinnon (Coquitlam—Port Coquitlam)
McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo)	Mendès
Mendicino	Mihychuk
Miller (Ville-Marie—Le Sud-Ouest—Île-des-Sœurs)	
Morneau	
Motz	Murray
Nassif	Nater
Nault	Ng
Nicholson	Nuttall
Obhrai	O'Connell
Oliphant	Oliver
O'Regan	O'Toole
Ouellette	Paradis
Paul-Hus	Peschisolido
Peterson	Petitpas Taylor
Picard	Poilievre
Qualtrough	Raït
Ratansi	Rayes
Richards	Rioux
Robillard	Romanado
Rota	Ruimy
Rusnak	Sahota
Saini	Samson
Sangha	Sarai
Scarpaleggia	Scheer
Schiefke	Schulte
Serré	Sgro
Shanahan	Sheehan
Shields	Shipley
Sidhu (Mission—Matsqui—Fraser Canyon)	Sidhu (Brampton South)
Sohi	Sopuck
Sorbara	Sorensen
Stanton	Strahl
Stubbs	Sweet
Tabbara	Tan
Tassi	Tilson
Tootoo	Trudeau
Van Kesteren	Vandal
Vandenbeld	Vaughan
Vecchio	Viersen
Virani	Wagantall
Warawa	Warkentin
Waugh	Webber
Wilkinson	Wilson-Raybould
Wong	Wrzesnewskyj
Yip	Young
Yurdiga	Zahid — 236

CONTRE

Députés

Angus	Ashton
Aubin	Barsalou-Duval
Beaulieu	Benson
Blaikie	Blaney (North Island—Powell River)
Boudrias	Boutin-Sweet
Brousseau	Cannings
Caron	Choquette

Recours au Règlement

Christopherson	Cullen
Dubé	Duncan (Edmonton Strathcona)
Duvall	Gill
Hardcastle	Hughes
Johns	Jolibois
Laverdière	MacGregor
Malcolmson	Marcel
Masse (Windsor West)	Mathysen
May (Saanich—Gulf Islands)	Moore
Nantel	Pauzé
Plamondon	Quach
Ramsey	Saganash
Sansoucy	Ste-Marie
Stetski	Thériault
Trudel	Weir — 44

PAIRÉS

Députés

Cornier Fortin — 2

Le Président: Je déclare la motion adoptée.

* * *

RECOURS AU RÈGLEMENT

L'UTILISATION D'ACCESSOIRES À LA CHAMBRE

M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC): Monsieur le Président, plus tôt aujourd'hui, au cours de la période des déclarations de députés, le député de Regina—Lewvan s'est levé en arborant de manière ostentatoire un insigne de représentant en lien avec le dernier congrès tenu par le NPD en Saskatchewan.

Bien que je sois conscient qu'il est traditionnellement interdit d'utiliser des accessoires à la Chambre, il est arrivé à maintes reprises à des députés, moi y compris, de porter des insignes, des macarons ou des rubans indiquant l'appui à tel ou tel organisme caritatif. Je crois aussi comprendre qu'il est du ressort du Président d'évaluer chaque situation et de déterminer si l'accessoire en question sème le désordre dans cette enceinte.

Dans le cas présent, je n'ai pas constaté de désordre à la Chambre, quoique je soupçonne que le député ait pu provoquer une certaine perturbation au sein du caucus néo-démocrate.

Ma question est la suivante: pourriez-vous, monsieur le Président, préciser à l'intention de tous les députés le type d'accessoires que vous jugez convenables, et qui pourraient être utilisés par un député durant sa déclaration?

Le Président: Je remercie le député de Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan d'avoir soulevé ce point. Je n'ai pas remarqué l'insigne au moment où il a été porté.

Je déconseille aux députés de porter un insigne qui véhicule un message, particulièrement lorsqu'ils ont la parole. S'ils s'appêtent à prendre la parole, je pense qu'ils devraient s'abstenir de porter un insigne.

Cela dit, les députés n'ignorent pas que, pendant les déclarations de députés, certains portent à l'occasion un vêtement ou un accessoire comme un chandail de hockey lorsqu'ils parlent des exploits de leur équipe locale, et ainsi de suite. C'est une pratique acceptable à la Chambre.

Ordres émanant du gouvernement

Cependant, j'incite les députés à éviter de porter tout insigne affichant un message à connotation potentiellement politique ou partisane.

M. Erin Weir (Regina—Lewvan, FCC): Monsieur le Président, je tiens à m'excuser de mon manque de circonspection. Je ne m'étais pas rendu compte que l'insigne de représentant que je portais au congrès du NPD de la Saskatchewan de la semaine dernière pouvait être considéré comme un accessoire. Je serais donc prêt à le déposer.

Le Président: Il semble que le député fait fi de la règle interdisant l'utilisation d'accessoires. Je lui demande de ne pas agir de la sorte.

Le ministre de la Sécurité publique invoque-t-il le Règlement?

L'hon. Ralph Goodale: Monsieur le Président, par solidarité envers la Saskatchewan, je pense que vous devriez aussi enquêter sur la chemise bleue provocante que porte le député de Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan.

Le Président: Comme vous le savez, ma mère habite en Saskatchewan. Je prendrai donc la question en délibéré.

* * *

• (1520)

[Français]

PRIVILÈGE

LA GESTION DE L'OFFRE — DÉCISION DE LA PRÉSIDENTE

Le Président: Je suis maintenant prêt à me prononcer sur la question de privilège soulevée le 2 octobre 2018 par le député de Montcalm concernant l'irrespect dont aurait fait preuve le gouvernement à l'égard d'une motion adoptée par la Chambre.

[Traduction]

Je remercie l'honorable député de Montcalm d'avoir soulevé cette question, de même que la whip adjointe du gouvernement et le député de Cowichan—Malahat—Langford de leurs observations.

[Français]

Lors de son intervention, le député de Montcalm a allégué que le gouvernement a fait fi d'une motion adoptée unanimement par la Chambre le 26 septembre 2017 qui disait:

Que cette Chambre réitère sa volonté de maintenir intégralement la gestion de l'offre dans le cadre des négociations de l'ALENA.

Pour le député, les concessions faites à propos de l'accès au marché des produits laitiers canadiens dans le cadre du nouvel accord de libre-échange entre les États-Unis, le Mexique et le Canada constituent un rejet clair de la volonté de la Chambre et, de ce fait, elles constituent une atteinte grave à l'autorité de la Chambre et un outrage au Parlement.

[Traduction]

Dans sa réponse, la whip adjointe du gouvernement à la Chambre a indiqué que la question soulevée était plutôt une question de débat sur les faits et qu'elle ne pouvait donc pas constituer une question de privilège.

Pour sa part, le député de Cowichan—Malahat—Langford a fait valoir qu'il existe, dans le compte rendu de la Chambre, une différence fondamentale entre le libellé de la version anglaise et de la version française de la motion adoptée le 26 septembre 2017 dont il faudrait tenir compte dans l'examen qui nous occupe.

[Français]

La Chambre adopte régulièrement des motions, du consentement unanime ou par une simple majorité, ayant pour objectif de permettre aux députés de se prononcer sur toutes sortes de questions. Selon

leur intention, ces motions prennent la forme d'une résolution ou d'un ordre. Les motions visant à faire des déclarations d'opinion sans ordonner ni exiger de prendre des mesures, comme celle adoptée le 26 septembre 2017, peu importe la façon dont elles sont formulées, sont considérées comme des résolutions. Comme le dit *La procédure et les usages de la Chambre des communes*, troisième édition, aux pages 536 et 537:

Une résolution de la Chambre exprime une opinion ou une intention; elle n'exige pas la prise d'une mesure, pas plus qu'elle ne lie la Chambre. La Chambre s'est souvent penchée sur des résolutions afin d'appuyer une cause ou une position.

Les motions de ce genre ne peuvent lier le gouvernement ou l'empêcher de s'engager dans une voie donnée.

[Traduction]

En réponse à une accusation selon laquelle le premier ministre de l'époque était coupable d'outrage au Parlement du fait qu'il n'avait pas tenu compte d'une motion adoptée par la Chambre visant l'adoption d'un rapport de comité, le Président Milliken a déclaré dans une décision rendue le 3 mai 2005, qui se trouve aux pages 5547 et 5548 des *Débats de la Chambre des communes*:

Bien que le gouvernement puisse s'inspirer des recommandations que formule un comité permanent [...], le Président ne peut forcer le gouvernement à se soumettre à la recommandation du comité ni à la décision de la Chambre à cet égard.

[Français]

Par conséquent, je ne peux conclure que la question soulevée constitue, de prime abord, un outrage à la Chambre, et il n'y a donc pas matière à question de privilège.

Je remercie les honorables députés de leur attention.

* * *

[Traduction]

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

La Chambre reprend l'étude des amendements apportés par le Sénat au 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 de 2017.

Le Président: Je signale à la Chambre que, en raison du vote par appel nominal différé, l'étude des ordres émanant du gouvernement sera prolongée de neuf minutes.

Il reste six minutes et demie à la période de questions et observations qui suit le discours du député d'Edmonton-Centre.

Nous passons aux questions et aux observations. La députée de Nouveau-Brunswick-Sud-Ouest a la parole.

Mme Karen Ludwig (Nouveau-Brunswick-Sud-Ouest, Lib.): Monsieur le Président, je suis très fière de prendre la parole aujourd'hui au sujet du discours prononcé par mon collègue d'Edmonton-Centre plus tôt aujourd'hui concernant le besoin d'établir un sentiment d'appartenance au travail et de créer un milieu de tolérance et d'inclusion. Je me demande si le député pourrait nous expliquer comment le projet de loi C-65 changera le rôle joué par les comités en milieu de travail au cours des enquêtes sur des allégations de harcèlement.

Ordres émanant du gouvernement

● (1525)

M. Randy Boissonnault (Edmonton-Centre, Lib.): Monsieur le Président, ce qui est vraiment important dans le projet de loi C-65, c'est notre nouvelle approche à l'égard des comités en milieu de travail et leur rôle dans les enquêtes sur les allégations de harcèlement en milieu de travail.

Lors des consultations qui ont eu lieu partout au pays, il était très clair qu'une allégation de harcèlement ou d'attouchements sexuels non désirés en milieu de travail est si grave et si privée que le gouvernement a décidé qu'il était préférable que la personne puisse soulever la question auprès d'une seule personne en milieu de travail et ne pas faire intervenir tout un comité. De nombreuses personnes qui ont dit avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail n'ont rien dit parce qu'elles ne voulaient pas qu'un comité entier participe au processus d'enquête.

Il est important de signaler que si une victime présumée veut que quelqu'un l'accompagne dans ce processus, elle en a la possibilité, mais c'est son choix. Ce n'est pas un rôle automatique et les comités en milieu de travail ne participeront pas à ce processus.

M. Kevin Lamoureux (secrétaire parlementaire de la leader du gouvernement à la Chambre des communes, Lib.): Monsieur le Président, j'ai mentionné plus tôt à quel point cette mesure législative est historique. Elle porte sur un enjeu social très important et fera de notre milieu de travail un endroit plus agréable où vivre. Le député pourrait peut-être nous parler de l'importance du projet de loi. Nous avions l'appui de tous les partis à la Chambre et même de l'autre endroit.

M. Randy Boissonnault: Monsieur le Président, lorsque je suis devenu député, j'ai été surpris, voire choqué, de constater l'absence de mesures de protection pour le personnel parlementaire, tant sur la Colline que dans nos bureaux de circonscription, en ce qui concerne les dispositions de sécurité qui étaient en place pour eux et le régime qui existait pour protéger les gens contre les avances sexuelles non désirées en milieu de travail.

Le projet de loi C-65 représente un changement historique. C'est un régime unique qui s'applique au personnel parlementaire sur la Colline du Parlement et dans nos bureaux de circonscription. Je pense qu'il peut se résumer à trois verbes: prévenir, intervenir, soutenir. Nous prévenons les incidents de harcèlement et de violence. Nous intervenons efficacement lorsqu'ils se produisent. Nous soutenons les employés touchés par le harcèlement et la violence, et nous protégeons leur vie privée. Cela comprend les Canadiens de la communauté LGBTQ2, les Autochtones canadiens, tout le personnel des organismes sous réglementation fédérale et des bureaux parlementaires. Il était grand temps d'agir dans ce domaine.

M. Rodger Cuzner (secrétaire parlementaire de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail, Lib.): Monsieur le Président, j'ai eu l'occasion d'entendre la plupart des témoignages lorsque le projet de loi a été renvoyé au comité. Je sais que le député est au courant des recherches et des témoignages qui ont été recueillis. Si un thème commun est ressorti de toute la session, c'est qu'il était primordial d'agir dès maintenant.

J'aimerais que le député nous explique en détail pourquoi cette mesure législative est essentielle, pourquoi elle est si importante et pourquoi il est impératif que la Chambre aille de l'avant avec ce projet de loi aujourd'hui.

M. Randy Boissonnault: Monsieur le Président, je remercie le secrétaire parlementaire de son travail assidu dans ce dossier.

Nous sommes en 2018. Nous connaissons le mouvement #MoiAussi. Je souhaite que toutes les femmes, tous les hommes et

toutes les personnes de genre non binaire qui travaillent dans un bureau de la Colline du Parlement ou dans un bureau de circonscription, de même que toutes les personnes qui travaillent dans un organisme assujéti à la réglementation fédérale sachent qu'ils peuvent fréquenter leur milieu de travail et s'y sentir en sécurité, y être en sécurité, et que, s'ils étaient malheureusement la cible d'avances sexuelles non désirées, qu'ils sachent que leur milieu de travail est équipé, formé et préparé pour réagir, qu'il peut les soutenir afin qu'ils puissent surmonter cette épreuve rapidement. Je veux qu'ils sachent que des mesures de prévention sont en place et que nous suivons tous une formation.

Nous avons l'occasion historique de bien faire les choses. C'est un régime. Il protège les Canadiens. Il était temps.

● (1530)

Mme Cheryl Gallant (Renfrew—Nipissing—Pembroke, PCC): Monsieur le Président, en ma qualité de députée de Renfrew—Nipissing—Pembroke, je suis honorée d'avoir la possibilité de parler du projet de loi C-65, qui traite du harcèlement et de la violence au travail.

La violence envers les femmes ne date pas d'hier. Même si j'aimerais croire que, pour une circonscription à prédominance rurale comme la mienne, dans l'Est de l'Ontario, la violence envers les femmes est un problème qui existe dans les villes, nous savons que ce n'est pas le cas. Il y a encore de la violence envers les femmes au Canada et dans le comté rural de Renfrew.

Carol Culleton, Nathalie Warmerdam et Anastasia Kuzyk ont été tuées le 22 septembre 2015. Leur meurtrier était connu de toutes les femmes et de la police pour ses longs antécédents de violence. Il avait été libéré de prison peu avant les meurtres. Le système a laissé tomber ces femmes.

Au Canada, tous les cinq jours en moyenne, une femme est tuée par son partenaire intime. L'homme qui a été arrêté et accusé des meurtres a un long passé criminel, dont des accusations pour des actes commis envers deux des trois femmes. Je ne suis pas prête à accepter que Carol, Nathalie, Anastasia et toutes les autres femmes qui ont été tuées par leur partenaire soient mortes en vain. Le souvenir que j'ai de leur meurtre insensé me pousse à prendre la parole dans ce débat.

Lorsque j'ai été élue pour la première fois, en 2000, j'ai tout de suite pris conscience de la nature transitoire et précaire de la politique en général et sur la Colline du Parlement en particulier. Pour une femme dans un nouveau parti politique dont la culture politique évolue, ma position était encore plus précaire. À l'incertitude après chaque élection et lors du changement d'affectations au gré des tâches s'ajoutait la nature hiérarchique de la politique canadienne et le fait que nous servons à titre amovible.

Pour citer une de mes collègues:

À un moment ou à un autre, tout le monde ici a à évaluer ce qu'il lui en coûterait de déposer une plainte ou de ne pas acquiescer à quelque chose, à peser les risques d'être remercié discrètement, de ne pas figurer sur la liste des candidats à une promotion, de perdre sa place, qu'un autre candidat se présente contre nous en douce ou qu'on omette complètement de signer nos déclarations de candidature.

Elle a ajouté:

Ordres émanant du gouvernement

Dire que le rapport de force est inégal serait un euphémisme. Qui plus est, malgré tout ce qu'on dit sur le féminisme et les droits de la femme, il n'y a pas d'égalité hommes-femmes sur la Colline du Parlement. On utilise encore les femmes pour bien paraître sur les photos, pouvoir présenter des chiffres positifs ou faire bonne impression, sans leur donner le pouvoir décisionnel qui devrait aller avec leur supposée fonction. Pour l'obtenir, les femmes doivent se battre, farouchement, et accepter d'être accusées de ne pas avoir l'esprit d'équipe ou d'être une — insulte au choix — lorsqu'elles le font. Cela, ce n'est que pour celles d'entre nous qui ont la chance de s'être créé une plateforme et un profil qui nous permettent de le faire parce que les plus puissants risqueraient d'y laisser des plumes s'ils essayaient de nous empêcher de parler.

Je n'ai pas eu l'occasion de participer au débat précédent sur cette mesure législative à la Chambre des communes. Je défendais mon droit — je précise, avec succès — de représenter mon parti aux prochaines élections fédérales.

Le Parti conservateur appuie le projet de loi C-65. Aujourd'hui, nous discutons des amendements apportés par l'autre endroit, ce qui permet un nouvel examen de la mesure législative et du contexte dans lequel elle a été présentée. Lorsque la Chambre a été saisie du projet de loi la première fois, le gouvernement a indiqué qu'il le présentait de façon non partisane pour réaliser un objectif commun. Tous les parlementaires étaient prêts — en fait, c'est ce que je croyais — à faire front commun pour envoyer message fort à tous les Canadiens que le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail sont inacceptables et qu'ils ne seront plus tolérés, un point c'est tout.

C'est cet esprit de coopération implicite qui a encouragé mon parti à appuyer le projet de loi C-65. Étant donné que je suis une députée de longue date, je suis très consciente de mon rôle de modèle. Le programme Hérétiques du suffrage me rappelle qu'il m'incombe d'être un modèle positif.

Les jeunes femmes sont assez intelligentes pour repérer un hypocrite quand elles en voient un. Il incombe à tous les parlementaires d'être un modèle positif, à commencer par le premier ministre.

• (1535)

J'espérais que le projet de loi C-65 ne serait pas qu'une autre occasion pour le Parti libéral de se draper dans sa vertu, une occasion pour le premier ministre d'envoyer son sbire, Gerald Butts, lancer dans les médias sociaux une boue récoltée dans les tranchées politiques, tout en prétendant avancer sur la voie de la probité. Les événements qui ont suivi ont tôt fait de me démentir.

Le harcèlement et la violence de nature sexuelle en milieu de travail n'ont rien de nouveau.

Les observations des députés ministériels récemment élus m'ont particulièrement encouragée. Je pense par exemple à la députée d'Oakville Nord—Burlington, qui a parlé d'agir de manière solidaire. Elle nous a confié son expérience personnelle du harcèlement et de l'intimidation qu'elle a subie lorsqu'elle était employée sur la colline du Parlement avant de se porter candidate à une charge électorale. Elle a mentionné les mouvements #MoiAussi, #AprèsMoiAussi et « Et maintenant ». Elle a parlé du courage et de la force qu'il lui avait fallu pour parler de son expérience et pour montrer l'exemple de façon positive. Dans ce contexte, son allocution courageuse à la Chambre des communes suivie de sa capitulation totale devant les réponses prémâchées sur Gerald Butts et le « tripotage de Kokanee » m'a profondément déçue.

Ma plus grande déception, dans tout cela, a été le silence assourdissant des femmes du caucus ministériel, qui ont discrètement cautionné le comportement du premier ministre en gardant le silence. Pas la moindre députée libérale n'a pris la parole pour défendre le journaliste à qui le premier ministre avait fait des avances sexuelles

indésirables dans son lieu de travail. Pas le moindre député ministériel n'est intervenu pour exiger une explication cohérente sur ce que le premier ministre a admis avoir fait lorsqu'il a présenté des excuses tardives à la jeune journaliste qui avait été l'objet de ses avances indésirables.

Tolérer un mauvais comportement garantit presque qu'il se poursuivra. D'ailleurs, n'est-ce pas là le sujet même du projet de loi C-65, dont nous débattons aujourd'hui? Le silence est une approbation tacite.

Évidemment que pendant ma carrière de députée de Renfrew—Nipissing—Pembroke, tout au long de ces 18 années ans qui comprenaient 6 élections, j'ai subi du harcèlement sexuel et de l'intimidation. Toutes les politiciennes, sans exception, doivent supporter les folies de misogynes comme Dan Leger ou de l'insupportable Dick Mercer, sans mentionner les attitudes similaires des dinosaures des autres partis.

Depuis que le projet de loi C-65 a franchi l'étape de la troisième lecture et qu'il nous est revenu du Sénat avec des amendements, il y a eu un changement. Les Canadiens ont appris quelque chose à propos du chef du Parti libéral. Les Canadiens ont appris que le premier ministre avait admis avoir tripoté une jeune journaliste pendant un festival de musique avant qu'il ne se porte candidat à une charge électorale. C'est une découverte très importante.

Contrairement à ce qui vient de se passer aux États-Unis, pendant les audiences de confirmation du candidat à la Cour suprême, au sujet de présumés délits que Brett Kavanaugh aurait commis avant d'entamer sa carrière, le premier ministre n'a pas subi un examen rigoureux de son comportement inconvenant.

Au sud de la frontière, on a qualifié le premier ministre de Bill Clinton du Grand Nord blanc.

Le premier ministre a eu une occasion. Au lieu de préparer une réponse, le premier ministre a choisi de se lancer dans une série d'explications tortueuses à la suite de l'allégation de tripotage qui le visait. Il a changé sa version des faits à maintes reprises alors qu'il avait une chance de dire la vérité aux Canadiens.

Pendant cette période, le premier ministre a éludé les questions sur la nécessité d'ordonner une enquête sur sa propre conduite, comme il l'avait fait pour les députés libéraux Scott Andrews et Massimo Pacetti de son caucus, qui ont fait face à des allégations similaires dans le passé et qui ont été expulsés du Parti libéral.

Le premier ministre a, à lui seul, « fait terriblement reculer » les progrès réalisés sur les questions féministes, comme l'a dit Kathleen Finlay, fondatrice de la campagne Zero Now qui lutte contre l'inconduite sexuelle au travail.

Mme Finlay a affirmé ce qui suit:

Il a commencé par dire qu'il avait eu une belle journée avec un sourire en coin, en minimisant l'allégation. Ensuite, il a voulu se justifier en donnant une explication tortueuse sur les différences de perception, sur le fait que les hommes et les femmes peuvent percevoir les choses différemment. De mon point de vue, c'était tout simplement le retour de la bonne vieille explication « c'est la parole de l'un contre la parole de l'autre ». Les femmes qui ont subi des inconduites sexuelles ne veulent pas entendre ce type de discours.

• (1540)

L'incident a fait l'objet d'un éditorial dans le *Creston Valley Advance*, un journal communautaire de la Colombie-Britannique. Le premier ministre, qui était à Creston pour assister au festival Kokanee Summit organisé par la brasserie Colombia, a admis par la suite qu'il avait tripoté la journaliste alors qu'elle couvrait l'événement.

La journaliste était sur place non seulement pour le *Creston Valley Advance*, mais aussi pour le *National Post* et le *Vancouver Sun*. Est-ce son lien avec des quotidiens de la grande ville qui a provoqué les remords exprimés après les faits? La question mérite une enquête en bonne et due forme.

L'incident a refait surface en ligne et dans un magazine à potins plus tôt cette année. L'allégation a circulé plus largement durant la première semaine de juin, lorsque les photos accompagnant l'éditorial du *Creston Valley Advance* ont été échangées dans les médias sociaux, et elle a suscité d'autres commentaires lorsque de grands organes de presse en ligne en ont parlé la même semaine.

L'ancienne journaliste du journal communautaire *Creston Valley Advance*, du *Vancouver Sun* et du *National Post* a confirmé que le premier ministre l'avait tripotée ou, comme il le dit lui-même « touchée de manière inappropriée », alors qu'elle couvrait le festival.

Après l'incident, elle a rédigé un éditorial anonyme dénonçant vertement l'inconduite du premier ministre. Selon l'éditorial, le premier ministre aurait dit à la journaliste que s'il avait su qu'elle travaillait pour un journal national, il n'aurait jamais été aussi direct.

La journaliste a écrit ceci à propos du premier ministre:

[...] le fils d'un ancien premier ministre ne devrait-il pas être conscient de ce qui se fait et ne se fait pas en société? Sa vaste expérience dans la sphère publique ne lui a-t-elle pas enseigné que tripoter une jeune femme qu'on ne connaît pas va à l'encontre des règles de bienséance, peu importe de qui il s'agit, dans quel domaine elle travaille et où elle se trouve?

Après l'incident, la journaliste, qui ne travaille plus en journalisme, a eu des rencontres avec Valerie Bourne, l'éditrice à l'époque, et Brian Bell, le rédacteur en chef du journal à l'époque, pour dire qu'elle n'avait pas aimé la conduite du premier ministre à son égard. Dans une déclaration, elle dit qu'elle avait décidé à contrecœur de s'identifier et de confirmer l'incident en réponse aux nombreuses demandes des médias. Elle a ajouté qu'elle ne ferait aucun commentaire et s'abstiendrait de participer aux discussions sur le sujet. Elle soutient que l'incident s'est déroulé tel qu'il a été rapporté.

Voici ce que le premier ministre a déclaré à la radio de CBC le 30 janvier 2018, avant que les détails de l'incident de tripotage ne soient diffusés dans les médias nationaux et étrangers. Il a dit:

Toute ma vie, j'ai pris soin d'être gentil, de respecter l'espace personnel des gens, tant physique que mental. C'est quelque chose qui n'est pas nouveau pour moi. Je travaille sur des questions relatives aux agressions sexuelles depuis plus de 25 ans.

J'ai découvert l'activisme et l'engagement au centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle de la société des étudiants de McGill, où j'ai été l'un des premiers hommes dans leur programme de sensibilisation à mener des discussions, parfois très difficiles, sur les questions de consentement, de communication, de responsabilité et de dynamique du pouvoir.

Juste pour que vous suiviez le fil, l'incident de tripotage s'est produit après que le premier ministre ait quitté cette université québécoise.

Voici ce qu'on pouvait lire dans l'éditorial d'un journal après l'incident de tripotage:

Il n'est pas rare qu'une jeune personne du milieu journalistique, en particulier une femme qui travaille pour un petit journal local, soit considérée comme une subalterne par ses collègues « plus dominants », et traitée sans le moindre respect pour cette raison. Cependant, le fils d'un ancien premier ministre ne devrait-il pas être conscient de ce qui se fait et ne se fait pas en société? Sa vaste expérience dans la sphère publique ne lui a-t-elle pas enseigné que tripoter une jeune femme qu'on ne connaît pas va à l'encontre des règles de bienséance, peu importe de qui il s'agit, dans quel domaine elle travaille et où elle se trouve?

Ordres émanant du gouvernement

D'ailleurs, en quoi le fait qu'elle travaillait pour le *Post* est-il pertinent? Après tout, ce sont d'abord les journaux locaux qui couvrent les nouvelles importantes.

Ce n'était peut-être pas une nouvelle fracassante, mais une leçon aurait pu être tirée de l'expérience. Tel père, tel fils?

Cette citation provient d'un article publié le lundi 14 août 2000, dans le *Creston Valley Advance*.

● (1545)

Que devraient retenir les Canadiens de ce geste déplacé du premier ministre à l'endroit d'une jeune journaliste? D'abord et avant tout, cet incident fait ressortir l'hypocrisie en cause, le fait de dire une chose et d'appliquer des règles différentes à son propre comportement. Il parle aussi de la crédibilité accordée aux femmes, jusqu'à ce qu'un incident survienne; ensuite, on nie tout et on espère que le cycle médiatique passe à un autre sujet.

CBC a souligné que personne ne conteste cet incident. En 2018, l'excuse du type « je ne pensais pas faire quoi que ce soit de répréhensible » est inacceptable. Le pire, c'est que le premier ministre n'a pas montré sa capacité de mûrir dans sa fonction ni d'apprendre de ses erreurs. Les Canadiennes méritent mieux de la part d'un premier ministre qui se prétend féministe.

Ce que cet incident a aussi appris aux Canadiens, c'est qu'ils ne peuvent faire confiance au premier ministre quand il affirme publiquement faire une chose alors qu'il en fait une autre sur le plan législatif. Le gouvernement socialiste provisoire de l'Alberta a fini par comprendre que le gouvernement actuel n'a nullement l'intention de faire construire des oléoducs, encore moins le Trans Mountain. En réaction, le gouvernement néo-démocrate de l'Alberta a retiré son appui à l'arnaque de la taxe sur le carbone, qui vise strictement à faire porter le blâme aux provinces pour la hausse des impôts, tout en se servant de l'environnement comme excuse pour augmenter les impôts.

Si le piétinement du gouvernement dans ce dossier ne donne pas de résultat, le projet de loi C-69 ne manquera pas de tuer dans l'oeuf tout futur projet d'exploitation des ressources.

Les parlementaires doivent respecter des règles d'éthique, contrairement au premier ministre, qui s'offre un voyage dans une île des tropiques. Lorsque le commissaire à l'éthique détermine que des membres de l'opposition ont enfreint les règles, la GRC dépose des accusations. Quand portera-t-elle des accusations contre le premier ministre pour ses infractions au code d'éthique des parlementaires?

En public, le premier ministre prétend que le gouvernement qu'il dirige va sévir contre les armes à feu et les gangs, mais au lieu de cela, il pond le projet de loi C-71, qui s'en prend aux citoyens déjà respectueux de la loi. Et voilà maintenant le projet de loi C-75, qui assouplirait les peines pour les actes de violence perpétrés par des gangs, entre autres atrocités.

Le pire mensonge de tous, c'est la trahison du premier ministre à l'endroit des anciens combattants. Le gouvernement avait annoncé qu'aucun membre des Forces armées canadiennes ne serait libéré pour des raisons médicales avant que les mesures de soutien soient en place. La semaine dernière, pourtant, on a confirmé non seulement que des militaires sont libérés avant même que le montant de leur pension et leurs mesures de soutien ne soient confirmés, mais aussi qu'ils devraient se faire dire de patienter encore.

Ordres émanant du gouvernement

Mme Cheryl Gallant: Monsieur le Président, je ne peux pas parler des aspects précis de la santé mentale comme telle, mais je dirais que cela mine la confiance de la femme en elle-même et la soumet davantage aux hommes, même si elle est déjà victimisée, harcelée ou remise à sa place.

Pour ce qui est de la santé mentale, je vais laisser cela aux experts et aux psychologues.

M. T.J. Harvey (Tobique—Mactaquac, Lib.): Monsieur le Président, je demanderais à ma collègue de nous parler un peu plus du projet de loi C-65. Dans son allocution, elle n'a guère fait état du contenu du projet de loi C-65. Elle a plutôt lancé des accusations et des attaques personnelles contre le premier ministre. Peut-être voudrait-elle prendre un peu plus de temps pour se concentrer sur le projet de loi C-65.

Mme Cheryl Gallant: Monsieur le Président, nous discutons d'une motion concernant les amendements proposés par l'autre endroit. S'il veut en savoir plus sur le projet de loi C-65, je lui suggère de le lire comme je l'ai fait.

M. Kevin Lamoureux: Monsieur le Président, je me demande si ma collègue d'en face pourrait nous dire ce qu'elle pense des mécanismes prévus dans le projet de loi que les employés utiliseraient dans leur milieu de travail.

Mme Cheryl Gallant: Monsieur le Président, les personnes qui ont été victimes de harcèlement ou qui ont l'impression d'avoir été victimes de violence peuvent rapporter l'incident, qui sera alors documenté. Cependant, nous sommes curieux de savoir si cela s'appliquerait aux parlementaires dans leur milieu de travail.

M. Sean Fraser (secrétaire parlementaire de la ministre de l'Environnement et du Changement climatique, Lib.): Monsieur le Président, je suis heureux de prendre la parole aujourd'hui pour appuyer le projet de loi C-65. Nous pourrions ainsi continuer de faire cheminer cette importante mesure législative et de l'inscrire dans les lois du Canada.

Je remercie la ministre responsable du projet de loi, ainsi que tous mes collègues des différents partis qui ont participé au débat depuis le début jusqu'à aujourd'hui. J'ai eu le plaisir de participer à quelques réunions du comité à titre de membre substitut lorsqu'il étudiait le projet loi après l'étape de la deuxième lecture, et je suis heureux qu'il soit de nouveau porté à mon attention aujourd'hui.

Le projet de loi vise à lutter contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, les sociétés d'État et la fonction publique fédérale. Dans mon exposé, j'espère vous faire part de quelques réflexions sur l'ampleur du problème du harcèlement et de la violence en milieu de travail et aborder certaines des mesures prévues dans le projet de loi C-65 pour lutter contre ces problèmes sociaux. Si le temps le permet, je parlerai de certains des amendements du Sénat.

J'ai le plaisir de commencer en abordant directement la question du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Franchement, ce phénomène social est un problème grave qui n'a aucunement sa place dans la société canadienne. Je trouve décevant que, même si la plupart des gens à qui nous parlons le reconnaissent, le harcèlement et la violence en milieu de travail persistent.

Je note que selon une étude menée par Abacus Data, une personne sur dix croyait que le harcèlement en milieu de travail était quelque chose de vraiment très courant. C'est inacceptable. La norme d'un Canadien sur dix qui pense que c'est assez courant devrait choquer la conscience de tous les Canadiens. Nous devons promouvoir des milieux de travail sains où les gens peuvent se sentir

libres de donner le meilleur d'eux mêmes et de contribuer pleinement à la société.

Ce qui rend la situation encore pire, c'est que je crois que la plupart des gens qui sont victimes de harcèlement ou de violence en milieu de travail ne se manifestent pas aussi souvent que nous le souhaiterions et que, lorsqu'ils le font, ils estiment que les mesures sont extraordinairement inefficaces. C'est un problème très grave. À mon avis, le système que nous avons aujourd'hui dissuade les gens de signaler les préjudices qu'ils ont subis en milieu de travail, des incidents comme le harcèlement ou la violence en milieu de travail.

Les répercussions du harcèlement et de la violence au travail devraient tous nous interpeller. Ces gestes ont évidemment un impact sur la personne qui en est l'objet. On peut imaginer que les gens qui sont victimes de harcèlement ou de violence au travail sont beaucoup plus stressés ou anxieux lorsqu'ils se rendent au travail le matin. Je suis sûr aussi que c'est moins satisfaisant pour un employé d'aller au travail et de faire face à ce genre de harcèlement. Si un employé s'inquiète de la violence physique ou du harcèlement émotionnel de quelque nature que ce soit en milieu de travail, son rendement au travail en sera également touché. Il est difficile d'imaginer comment cette personne pourrait se surpasser.

Cela peut aussi avoir un effet d'entraînement au cours de la carrière d'une personne. Nous savons que si les gens subissent ce genre d'assujettissement au travail de la part d'une autre personne, ils risquent de s'absenter du travail. En fait, cela pourrait mettre un terme à leur carrière. Il y a des gens qui quittent leur emploi à cause de ce genre d'incidents. Souvent, la personne pour qui les conséquences du harcèlement sont les plus importantes, c'est la victime plutôt que l'agresseur, ce qui est inacceptable dans le Canada d'aujourd'hui.

Cependant, ce n'est pas seulement la victime ou le survivant du harcèlement et de la violence qui en subit les conséquences. Franchement, tout le monde en souffre.

Mis à part le contexte émotionnel ou social de cette question et d'un point de vue strictement économique, il n'est pas logique de maintenir le système actuel, qui contribue à perpétuer la violence et le harcèlement en milieu de travail. Lorsque des employés sont victimes de harcèlement et de violence, la productivité des entreprises diminue. Nous savons qu'il peut y avoir atteinte à la réputation des employeurs ainsi qu'à celle des employés lorsqu'il y a des allégations, véridiques ou non, de harcèlement en milieu de travail. Nous devons en tenir compte. Nous savons également que les travailleurs victimes de violence ont de moins bons résultats en matière d'assiduité au travail, sans que ce soit de leur faute, soit dit en passant, ce qui nuit également à la capacité des entreprises de prospérer dans l'économie canadienne.

Cependant, on ne peut pas régler ce problème simplement du point de vue économique. Nous devons comprendre qu'il y a des êtres humains au centre de tout cela et que les répercussions sur les différents types de personnes diffèrent, selon le taux de violence et de harcèlement en milieu de travail qu'elles subissent.

●(1600)

En particulier, les groupes marginalisés comme les femmes, la communauté LGBTQ, les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités raciales et religieuses et les minorités linguistiques subissent beaucoup plus de harcèlement et de violence en milieu de travail que les citoyens canadiens ordinaires. Ce n'est pas acceptable.

Ordres émanant du gouvernement

J'ai eu tous les avantages possibles dans la vie. Je suis un homme blanc qui vient d'une bonne famille. Mes deux parents avaient de bons emplois. Les gens avec qui j'ai travaillé tout au long de ma vie ont fait face à un grand nombre d'obstacles auxquels je n'ai jamais été confronté. Je ne suis pas d'accord pour continuer de profiter d'avantages auxquels mes voisins n'ont pas accès. Nous vivons dans une société injuste. Tant que tous mes voisins ne seront pas libres et n'auront pas les mêmes avantages que ceux dont j'ai profité en grandissant, je ne pourrai pas abandonner la lutte contre les inégalités dans notre société.

Si on prend l'expérience des femmes canadiennes par rapport aux hommes canadiens en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail, les exemples sont choquants. Pendant mes trois premières années comme parlementaire, j'ai eu le plaisir et le privilège de siéger au Comité permanent de la condition féminine. Cela m'a ouvert les yeux, c'est le moins qu'on puisse dire. Nous avons mené des études dans des domaines comme l'analyse comparative entre les sexes, l'élimination de la violence faite aux jeunes femmes et aux filles et la recherche de l'équité dans l'économie canadienne.

J'ai eu l'occasion de parcourir les témoignages. C'est quelque chose que je n'oublierai jamais. J'ai parlé personnellement à des femmes dont la carrière a été complètement bouleversée à cause du harcèlement en milieu de travail, y compris dans des sociétés d'État, dans la fonction publique fédérale et dans certains organismes où les règles changeront lorsque le projet de loi C-65 sera mis en oeuvre. J'ai entendu parler de femmes qui ont été poussées à divorcer à cause du harcèlement dont elles ont été victimes alors que leur mari ou leur femme travaillait dans le même milieu de travail. J'ai entendu des histoires de femmes qui étaient tellement harcelées que lorsqu'elles demandaient d'être mutées ailleurs, l'employeur ne voulait pas que leur famille les suive. Ce sont des conséquences que nous ne pouvons pas accepter parce qu'elles ont un effet dévastateur sur les Canadiens et des répercussions systémiques sur de grands groupes de la population canadienne.

Nous savons que les taux de harcèlement et de violence au travail sont trois fois plus élevés chez les femmes que chez les hommes au Canada. Nous savons que les femmes sont plus susceptibles de se retrouver dans une profession qui fait l'objet de harcèlement en milieu de travail. Nous savons, par exemple, que les femmes sont surreprésentées dans les postes de commis ou d'adjoints administratifs où sont signalés un nombre particulièrement élevé d'incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail.

Cela empêche notre société d'évoluer. Nous savons que si nous avons des règles susceptibles d'être discriminatoires à l'endroit des femmes, même si ce n'est pas voulu, nous devons alors les modifier. Cela profitera à tout le monde.

Depuis quelques années, dans la foulée du mouvement #MoiAussi, nous avons fini par mieux comprendre ce problème de société et il est grand temps d'agir. En toute bonne foi, je ne peux pas soutenir ici que le projet de loi C-65 est la panacée qui éliminera tous nos problèmes sociaux en matière d'égalité entre les sexes et d'équité, mais il fera avancer les choses. J'espère que nous y arriverons un jour, un pas à la fois.

Les femmes ne sont pas les seules à souffrir de manière disproportionnée de ce fléau social que sont le harcèlement et la violence en milieu de travail. Nous savons que des membres de minorités et de groupes marginalisés, notamment de la communauté LGBTQ, se heurtent aussi à des taux plus élevés de violence et de harcèlement sexuel.

J'ai eu l'occasion de travailler pour une organisation de défense des droits à Johannesburg, dans un poste financé par le gouvernement canadien. Pendant mon séjour là bas, j'ai beaucoup travaillé auprès de la communauté LGBTQ afin d'aider ses membres à avoir accès à des renseignements détenus par le gouvernement. L'un des principaux dossiers que nous avons traités était celui d'employés congédiés injustement en raison de leur orientation sexuelle ou de leur genre. J'ai travaillé avec des clients qui ont été congédiés après avoir signalé avoir été victimes d'intimidation parce qu'ils étaient transgenres. C'est inacceptable.

• (1605)

Nous devons nous rappeler que l'orientation sexuelle ou le sexe d'une personne ne doit jamais être une cause de discrimination. Je parle de personnes qui ont un excellent dossier professionnel, qui s'entendent très bien avec leurs collègues mais qui, dès qu'elles se sont ouvertes sur leur transition sexuelle, ont été victimes de discrimination et d'intimidation. Lorsqu'elles ont signalé à leur employeur qu'elles étaient la cible d'actes d'intimidation à cause de leur identité, elles ont été congédiées. Après des années de lutte, nous avons pu obtenir des dossiers démontrant que ces personnes avaient été congédiées parce qu'elles avaient déposé des plaintes qui causaient des maux de tête à leurs employeurs. C'est inacceptable. En Afrique du Sud, les règles ne sont pas les mêmes qu'au Canada, mais j'insiste sur le fait que nous pouvons toujours faire mieux pour nous assurer que tout le monde est traité sur un pied d'égalité.

Pensons un peu aux Autochtones dans les lieux de travail. Il est crucial que nous nous efforcions de créer des milieux qui les accueillent favorablement dans l'économie canadienne. Il s'agit là du segment de la population qui est le plus jeune et qui croît le plus rapidement. Cela devrait préoccuper non seulement les Canadiens autochtones, mais les Canadiens non autochtones. Pour faire progresser notre pays, nous nous devons d'accueillir le secteur le plus jeune de la population, celui qui croît le plus rapidement. À l'heure actuelle, nous faisons de la discrimination contre ces jeunes. Ils subissent deux fois plus de violence dans les lieux de travail que les employés non-autochtones.

Quant aux personnes qui ont un handicap, il est difficile de croire à quel point notre société manque d'aménagements. En aparté, je suis vraiment heureux que le gouvernement fasse progresser le projet de loi C-81. J'ai remarqué que plusieurs de nos collègues à la Chambre appuient fortement les personnes qui vivent avec des incapacités épisodiques. Je félicite les députés qui ont participé à ce débat.

Nous savons que les personnes qui vivent avec un handicap, surtout s'il s'agit d'un handicap intellectuel, subissent du harcèlement et de la violence en milieu de travail à un taux incroyablement élevé, parfois plus de quatre fois plus que le reste de la population. Nous savons aussi que les personnes dont la mobilité est limitée subissent elles aussi des taux de violence incroyablement élevés en milieu de travail. Ces personnes sont trop souvent considérées comme des victimes, parce que les gens pensent qu'elles n'ont pas ce qu'il faut pour se défendre comme beaucoup d'autres Canadiens. Cette situation est vraiment scandaleuse. Nous nous devons d'établir un processus qui prévienne ce genre d'incidents. Ce processus devrait prévoir une intervention efficace, faire justice aux victimes de harcèlement et de violence et réussir aussi à changer la culture des milieux de travail.

Ordres émanant du gouvernement

Bref, je tiens à souligner que le harcèlement et la violence en milieu de travail posent un problème grave et que nous devons nous unir pour le régler. Nous veillerons ainsi à ce que notre pays progresse en soutenant les Canadiens, quels que soient leurs antécédents.

J'en arrive aux mesures prévues dans le projet de loi C-65. Il faut que nous examinions avec attention la situation actuelle et que nous modifiions convenablement les règles. Si je peux me permettre de simplifier un peu le tableau, il existe deux régimes concernant le harcèlement et la violence en milieu de travail au Canada. Ces deux régimes appliquent des mécanismes différents pour résoudre les problèmes auxquels font face les employés victimes de harcèlement et de violence. Cela produit un déséquilibre entre les différents lieux de travail. Ainsi, les règles actuelles sur le harcèlement sexuel ne s'appliquent qu'aux entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, alors que celles qui contrent la violence s'appliquent aussi à la fonction publique. Ce système à deux niveaux est absolument illogique. Les gens qui travaillent dans le secteur privé, comme dans les transports ou dans une banque, et non dans la fonction publique fédérale, méritent de pouvoir se prévaloir des mêmes recours contre les mauvais traitements. C'est terriblement important.

Je trouve aussi très préoccupant que notre milieu de travail, ici au Parlement, ne fasse pas partie de ces deux catégories. Cette question a retenu l'intérêt des médias au cours des dernières années, particulièrement lorsqu'il est question de l'inégalité du pouvoir entre des élus ou des députés chevronnés du gouvernement ou d'un autre parti, et les jeunes gens avec lesquels ils travaillent, qui en sont souvent à leur première expérience en politique. Le rapport de forces est alors profondément inégal.

• (1610)

À l'heure actuelle, il n'existe pas de recours efficace, selon moi. La communauté parlementaire et la grande famille parlementaire font des progrès mais, dans les faits, les histoires que nous entendons en coulisses portent surtout sur des jeunes femmes qui quittent la politique après quelques années parce qu'elles ont subi de la violence ou du harcèlement sexuel au travail. Nous devons faire mieux, et le projet de loi C-65 nous aidera à améliorer un peu les choses.

Le projet de loi C-65 présente trois piliers qui détermineront notre façon de procéder. Nous visons, premièrement, à prévenir les incidents; deuxièmement, à réagir de façon appropriée lorsqu'un incident se produit; et troisièmement, le point probablement le plus important, à mieux soutenir les employés qui ont été victimes de violence ou de harcèlement au travail.

En ce qui concerne la prévention, le projet de loi C-65 exigera des employeurs qu'ils forment leurs employés et qu'ils suivent eux-mêmes de la formation. J'étais ravi de participer à la formation organisée par la Chambre des communes afin de mieux comprendre ce que signifient le harcèlement et la violence au travail. Certains exemples sont parfois très évidents lorsqu'il est question de comportements violents, mais certains des comportements de harcèlement plus subtils peuvent être anodins aux yeux d'un superviseur, mais être perçus comme étant du harcèlement par une autre personne. Grâce à la formation, les employés et les employeurs peuvent mieux comprendre où se situe la ligne à ne jamais franchir.

Toujours au sujet de la prévention, les employeurs devront collaborer avec leurs employés pour la mise en place d'une politique de prévention du harcèlement et de la violence. Il est essentiel de ne pas appliquer une approche descendante. Les commentaires de ceux qui évoluent dans un milieu de travail peuvent contribuer à l'établissement d'une telle politique. C'est en tenant compte de

l'opinion du plus grand nombre de gens possible qu'on améliore la qualité de la politique qui sera produite.

Dans le cadre du deuxième pan des changements proposés par le projet de loi C-65, celui de la nécessité de réagir aux cas de harcèlement et de violence, différentes mesures seront mises en oeuvre. La première est la création d'un échancier concernant la réponse à de tels événements et les efforts de résolution du conflit. Les employeurs devront nommer une personne compétente pour mener une enquête lorsque de tels événements surviennent. Les employeurs pourront également communiquer des informations au comité local lorsqu'il sera possible de le faire sans compromettre la vie privée des personnes concernées. Lorsqu'une enquête sera menée par une personne compétente, il faudra également que les recommandations issues de l'enquête soient mises en oeuvre. Enfin, lorsque des événements surviennent, il faudra systématiquement les rapporter et les consigner.

Le dernier pan exigera des employeurs qu'ils viennent en aide aux employés victimes de harcèlement ou de violence au travail et qu'ils demandent l'apport des comités locaux pour concevoir des politiques visant à rendre le milieu de travail plus sûr.

Comme je l'ai mentionné plus tôt, le projet de loi C-65 ne répondra pas à toutes les questions et ne réglera pas tous les problèmes d'un seul coup, mais il s'agit d'un véritable progrès. L'une des mesures prévues dans le projet de loi qui nous permettra de veiller à ce que nous avançons dans la bonne direction avec le temps est l'examen après cinq ans. Elle nous obligera à revoir les politiques en question une fois que nous aurons eu assez de temps pour savoir si elles donnent de bons résultats ou pas. J'espère que dans cinq ans, avec la collaboration du Parlement qui sera en place à ce moment-là, nous pourrons nous pencher sur la façon dont les choses se seront passées dans ce nouveau monde et continuer de les améliorer.

En terminant, ce fut un privilège d'en apprendre davantage sur les difficultés que vivent les employés qui sont victimes de harcèlement et de violence. Il est tout à fait inapproprié et inacceptable qu'on continue de faire de la discrimination contre les groupes marginalisés au travail dans les secteurs sous réglementation fédérale, dans la fonction publique, et bien honnêtement, dans tous les autres milieux de travail au Canada. Nous devons faire mieux et le projet de loi C-65 nous met sur la bonne voie pour ce faire.

• (1615)

M. Richard Cannings (Okanagan-Sud—Kootenay-Ouest, NPD): Monsieur le Président, il est évident que la question tient à coeur au député et qu'il a fait tout un travail pour gérer ce genre de situations. Il a parlé brièvement de l'importance du respect de la vie privée. Pourrait-il en dire davantage sur la façon dont le projet de loi C-65 pourra protéger l'anonymat dans les milieux de travail plus petits ainsi que dans l'enceinte parlementaire?

M. Sean Fraser: Monsieur le Président, cela est très important. Premièrement, en ce qui a trait à la confidentialité, disons que le harcèlement et la violence sexuels sont des sujets extrêmement sensibles. Les députés seraient choqués de voir le harcèlement subi par les victimes qui portent plainte s'ils prenaient le temps de discuter avec une personne qui a vécu cette expérience. Les gens ont souvent peine à croire qu'une personne ayant eu le courage de se plaindre puisse avoir subi un pareil traitement. Elle peut se faire critiquer par des inconnus qui surgissent tout à coup de nulle part pour lui faire la leçon et lui dire qu'elle ne devrait pas s'en prendre à l'auteur de l'agression sexuelle.

Ordres émanant du gouvernement

L'une des choses qui m'inquiétait vraiment, et je sais que c'est une question controversée, particulièrement en ce qui a trait aux petits milieux de travail, c'était la possibilité que des comités en milieu de travail puissent participer à des enquêtes. Je crois que la meilleure approche consiste à avoir recours à un traitement confidentiel du dossier par une personne compétente, de manière à n'impliquer aucun collègue de travail du plaignant, pour éviter que la personne assise dans le bureau d'à côté ne soit au courant de certains détails plutôt intimes d'une affaire personnelle extrêmement sensible.

Des mesures semblables nous permettraient de traiter en profondeur les plaintes individuelles, tout en autorisant la communication de l'information qui permet de cerner les problèmes systémiques d'un milieu de travail et de changer les politiques. Les victimes pourraient porter plainte sans craindre de devoir étaler leur vie privée au grand jour.

• (1620)

M. John Barlow (Foothills, PCC): Monsieur le Président, je tiens à répéter que tous les députés comprennent l'importance d'un projet de loi comme le projet de loi C-65, qui nous donne l'occasion d'assumer notre rôle de chefs de file et de représentants élus de la société. Nous pouvons affirmer que les agressions et le harcèlement sexuels ne seront plus tolérés dans les milieux de travail.

Ce projet de loi suscite toutefois certaines préoccupations. J'ai parlé aujourd'hui de la disposition voulant qu'une personne ne puisse plus porter plainte lorsqu'il s'est écoulé plus de trois mois après la fin de l'emploi. Le ministre a le pouvoir de déroger à ce délai, ce qui signifie qu'il peut accorder le droit à un ex-employé de porter plainte contre un député en exercice ou un membre de son personnel bien après l'expiration du délai.

Nous avons travaillé très fort, et j'apprécie le travail que le comité a effectué pour accepter les amendements présentés par tous les partis, mais je crains que le projet de loi ne permette encore l'ingérence politique ou une apparence d'ingérence politique.

J'aimerais que le député nous donne son avis sur l'importance d'éliminer cette apparence et d'indiquer très clairement que c'est une tierce partie qui traitera les plaintes contre les élus.

M. Sean Fraser: Monsieur le Président, l'une des choses que j'espère vraiment, c'est que plus de Canadiens puissent suivre des débats comme celui-ci. On nous imagine parfois tous en train de nous lancer des invectives au Parlement, et j'apprécie cette question productive qui cherche à cerner ce qui cloche avec le projet de loi et à arriver peut-être à l'améliorer.

Au comité, après l'étape de la deuxième lecture, nous nous sommes penchés sur le problème qui pourrait se poser relativement à l'indépendance si un avantage politique est possible lorsque le ministre est responsable. Ce que je comprends — et si je me trompe, je serai heureux d'en discuter ensuite avec le député —, c'est que dans les circonstances où la plainte remonterait jusqu'au ministre, en présence d'un tel élément politique, la décision reviendrait alors au sous-ministre.

Devant la possibilité d'une ingérence politique, si un ministre libéral a l'occasion de réprimander un député conservateur des mois après son départ, ou vice-versa, ce serait évidemment inapproprié. Les ministres ne peuvent pas exercer leurs pouvoirs en prenant des mesures concernant des allégations à des fins politiques. Nous devons nous concentrer sur les conséquences pour la personne qui a subi le harcèlement et la violence et sur la nécessité de changer les règles pour que moins d'incidents de ce genre se produisent à l'avenir.

M. Lloyd Longfield (Guelph, Lib.): Monsieur le Président, je tiens à remercier le député pour le niveau de notre débat. Il a parlé des invectives et du chahut que l'on voit ici. Nous avons eu la période des questions, il y a une heure, et l'une des choses qui me déçoit beaucoup depuis que j'ai été élu, ce sont les propos tenus à la période des questions et le fait que les députés crient et hurlent, qu'ils harcèlent et tentent de rabaisser les autres dans le but de mieux paraître.

Le projet de loi vise à ce que nous respections les gens autour de nous et utilisions nos gestes et nos paroles pour encourager les gens qui nous entourent au lieu de les démolir. Le député pourrait-il nous parler de la Loi sur les relations de travail au Parlement qui prévoit que nous devons nous comporter convenablement, que nous discutons les uns avec les autres ici, à la Chambre, ou que nous nous adressons à nos employés dans nos bureaux? Nous devons bien comprendre dans les deux cas notre impact sur les personnes qui nous entourent, sur leur santé mentale et sur leur capacité de faire leur travail.

M. Sean Fraser: Monsieur le Président, j'aimerais remercier de sa question mon ami et collègue qui représente les bonnes gens de Guelph.

Avant de passer à la manière dont le projet de loi C-65 couvre cette question, le député avance un bon argument en disant que nous devons tous nous regarder nous-mêmes. Il est extrêmement difficile pour le public d'accepter de changer son comportement pour se conformer aux lois que nous adoptons si nous ne donnons pas nous-mêmes l'exemple à la Chambre et sur la Colline du Parlement.

Sur la question de la dynamique entre les élus et le personnel, dont j'ai parlé dans mon allocution, c'est là quelque chose dont le public n'a pas conscience. Un des problèmes découlant des règles que nous avons maintenant, comme je l'ai dit, c'est qu'il n'y a tout simplement pas de recours en cas d'épisode de violence sur la Colline du Parlement si on travaille dans la fonction publique ou, si on travaille au sein des secteurs privés sous réglementation fédérale, en cas d'épisode de harcèlement sexuel. Les jeunes gens sont même récompensés pour, essentiellement, se taire parce qu'ils ne veulent pas être perçus comme une source de problèmes.

Ce n'est pas normal. En établissant un système unique et intégré qui nous permettra d'être soumis aux mêmes règles que dans d'autres aspects de la sphère publique, nous pouvons faire en sorte que le déséquilibre entre le pouvoir d'un élu, par exemple, et celui d'un membre du personnel ne portera pas ce dernier à croire qu'il n'y a pas de recours possible s'il a une plainte à porter à l'encontre de quelqu'un qui, de par ses fonctions, pourrait lui rendre les choses difficiles.

• (1625)

Mme Linda Duncan (Edmonton Strathcona, NDP): Monsieur le Président, j'ai souvent l'impression qu'on nous oublie, de ce côté-ci.

J'ai une question à poser au député, qui a manifestement beaucoup réfléchi à ce projet de loi et à ses expériences passées. Je remarque que le projet de loi s'appliquera aussi aux milieux de travail sous réglementation fédérale, y compris les banques, le secteur des télécommunications et celui des transports. Bien sûr, il couvrira aussi les sociétés ferroviaires et les compagnies aériennes.

Ordres émanant du gouvernement

Je me demande si le député pourrait s'exprimer sur ce sujet. C'est une chose d'adopter une loi, mais c'en est une autre de disposer d'une stratégie pour assurer qu'on s'y conforme. Je me demande quelles mesures le gouvernement prendra afin de veiller à ce que les milieux de travail sous réglementation fédérale se conforment bel et bien à cette loi et offrent réellement les recours qu'elle prévoit, assurant ainsi la protection pleine et entière de la loi à tous les employés vivant ces situations au travail.

M. Sean Fraser: Monsieur le Président, j'ai déjà eu le plaisir de siéger avec ma collègue au comité des transports. Je me rappelle qu'elle a insisté à plusieurs reprises pour que Transports Canada dispose de la capacité d'application de la loi nécessaire pour faire pleinement respecter sur le terrain, là où c'est important, les règles que nous adoptons ici.

Ma préoccupation relative au fait qu'un Canadien pourrait travailler sans jouir des mêmes protections qu'un autre ne se limite pas aux secteurs ferroviaire et bancaire, à celui des télécommunications ou à celui de l'aviation. Les pouvoirs qui nous sont conférés par la Constitution ont toutefois leurs limites. Le projet de loi vise à protéger les personnes travaillant au sein des secteurs sous réglementation fédérale. Bien sûr, les employeurs de ces secteurs sont assujettis au Code canadien du travail et des règlements donneront vie au cadre établi par le projet de loi C-65.

Une des choses qu'il nous faut absolument faire, et je m'attends à ce que les députés de l'opposition nous demandent des comptes si nous échouons, c'est nous assurer que les organismes d'application de la loi responsables de garantir dans la pratique les protections prévues soient proactifs au sein de la société canadienne. Les règles doivent avoir plus de poids que le papier sur lequel elles sont rédigées. Il faut que quelqu'un sur le terrain veille à ce que les employés disposent de la protection dont ils ont besoin.

[Français]

Le vice-président adjoint (M. Anthony Rota): À l'ordre. Conformément à l'article 38 du Règlement, je dois faire connaître à la Chambre les questions qu'elle abordera lors de l'ajournement ce soir, à savoir: l'honorable députée de Vancouver-Est, Les affaires autochtones; l'honorable député de Langley—Aldergrove, Les investissements étrangers; l'honorable député de Sherwood Park—Fort Saskatchewan, Les affaires étrangères.

[Traduction]

Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NDP): Monsieur le Président, je partagerai mon temps de parole d'aujourd'hui avec l'excellent député de Drummond.

Je suis heureuse de parler du projet de loi C-65 et des amendements que le Sénat nous a suggérés. Pour les téléspectateurs, je rappelle qu'il s'agit d'une loi modifiant le Code canadien du travail, harcèlement et violence, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la loi d'exécution du budget. Je profite de l'occasion pour souligner tout le travail de la députée de Jonquière au sein de notre caucus, qui a présenté plusieurs amendements importants, et la féliciter.

Nous parlons d'une question grave aujourd'hui: la protection contre la violence et le harcèlement en milieu de travail. Nous avons entendu de trop nombreuses histoires choquantes et dérangeantes qui montrent l'existence dans notre pays et dans nos lieux de travail d'une culture dont il est important que le gouvernement fédéral modifie l'orientation. Je suis heureuse de voir que des mesures sont prises.

Au cours de la dernière semaine que nous avons passée dans nos circonscriptions, une électrice m'a confié une histoire plutôt horrible d'abus sexuels subis par des membres de sa famille. Elle m'a fait réaliser qu'avec le mouvement #MoiAussi et d'autres mouvements qui se mettent en marche, nous devons ménager un espace pour entendre les choses horribles et douloureuses que des femmes et des enfants ont à dire. Elle m'a parlé du rôle que devaient jouer d'après elle tous les ordres de gouvernement pour instaurer un environnement sécuritaire, de sorte que les gens se sentent libres de s'exprimer et posent les questions qui importent sur nous-mêmes, nos fonctions et nos lois, les endroits où nous travaillons et les éléments qui dressent des obstacles, ferment les portes et nuisent à la création d'environnements sécuritaires afin que les gens puissent s'exprimer. Il est donc important que nous tenions cette discussion ici, que nous demeurions conscients de ces portes et que nous nous assurions de les ouvrir, de manière que les gens se sentent en sécurité.

Le Sénat nous a renvoyé des amendements, et il est important de les examiner de près. L'une de mes préoccupations, c'est que le projet de loi empêcherait les comités locaux de santé et de sécurité, ainsi que leurs représentants, de participer au processus d'enquête. Il est important de protéger les victimes qui portent plainte et de créer un environnement sûr où elles peuvent le faire. Il est essentiel que les responsables de la santé et de la sécurité participent à ces activités, car ce sont eux qui évaluent ce que nous pouvons améliorer sur les lieux de travail. Ce sont eux qui proposent des idées concernant les différents types de formation. Ils sont bien placés pour appuyer des changements à la culture en milieu de travail. Donc, il est malheureux qu'un des amendements ne porte pas particulièrement là-dessus. C'est dommage.

En ce qui concerne ce projet de loi, les comités de santé et de sécurité élaborent le processus et définissent les besoins en matière de formation. C'est important, car nous devons savoir ce que les gens ont besoin d'apprendre. À la Chambre, nous avons tous dû suivre une formation pour mieux comprendre en quoi consistent le harcèlement et la violence. C'est un excellent pas dans la bonne direction. Cela nous incite tous à être responsables à la Chambre, dans le cadre de notre rôle et de notre travail à titre de parlementaires, et à l'égard du personnel avec qui nous travaillons. Il est important pour nous de créer un environnement de soutien sûr où les gens peuvent porter plainte lorsqu'ils vivent des expériences désagréables dont il est difficile de parler. Le fait que ces comités ne pourront plus participer au processus ni appuyer le travail en relevant les lacunes continue de me préoccuper.

Il est important d'examiner certaines statistiques. La publication d'Abacus Data sur le harcèlement sexuel des femmes montre qu'il est très répandu en milieu de travail. Selon certaines statistiques de la publication, 53 % des Canadiennes ont subi des pressions non désirées à caractère sexuel, et un peu moins de 50 % d'entre elles ont été victimes d'une forme quelconque de harcèlement sexuel en milieu de travail, et cette proportion explose pour atteindre 64 % des femmes entre 30 et 44 ans. Au total, 77 % des femmes et 63 % des hommes interrogés ont dit que les personnes qui se sont livrées à du harcèlement en milieu de travail n'ont souvent subi aucune conséquence.

Ordres émanant du gouvernement

●(1630)

Alors que nous discutons de ce projet de loi à la Chambre, nous devons nous rappeler que lorsque les gens ont le courage de se manifester, ils n'obtiennent pas le soutien qu'ils méritent. Ils constatent que les gens qui se livrent à ce harcèlement ne sont pas tenus responsables de leurs actes. Je veux m'assurer que tous les députés reconnaissent que les gens qui ne se manifestent pas font souvent preuve d'un autre genre de bravoure. Ils ont constaté à maintes reprises que le soutien dont ils ont désespérément besoin pour aller de l'avant n'était pas là, et que les personnes qui s'annoncent à ces actes ne sont pas tenues de rendre des comptes.

Il est important de se rappeler que, selon le rapport « Ce que nous avons entendu », 60 % des personnes consultées ont été victimes d'une forme quelconque de harcèlement en milieu de travail. Près de la moitié de ces personnes ont été harcelées par une personne qui avait de l'autorité sur elles. Il peut être très effrayant pour une personne de se manifester lorsqu'une personne en position d'autorité se livre à ce genre d'activités. La victime doit souvent subvenir aux besoins de sa famille et penser aux conséquences de toute démarche qu'elle entreprendrait. À l'échelle fédérale, il est important que nous prenions cela en considération et que nous nous assurions que la politique est suffisamment solide pour que les gens se sentent en sécurité.

Nous lisons également dans ce rapport que les femmes racialisées, les femmes allosexuelles, celles qui occupent des postes moins bien rémunérés et celles dont l'emploi est précaire sont les plus susceptibles d'être harcelées en milieu de travail. C'est vraiment une question de vulnérabilité. Il s'agit d'examiner cette vulnérabilité et la façon de régler certains des problèmes qu'elle entraîne. Je pense à ma propre expérience avec des électeurs de la communauté LGBTQ2 qui me disent à quel point il est difficile, dans certains milieux de travail de la circonscription que je représente, de parler publiquement de ce qu'ils sont. Au niveau fédéral, nous devons nous assurer que les gens se sentent inclus et qu'ils ne se trouvent pas dans un environnement dangereux.

Je suis la porte-parole du NPD pour les aînés. Combien de personnes âgées se retrouvent dans des établissements de soins où elles subissent de nouveau de l'homophobie et retournent souvent dans le placard? Nous devons donner le ton. Nous devons encourager les gens de tous les secteurs à reconnaître ce comportement et à y mettre fin chaque fois qu'ils le peuvent. Nous ne voulons pas que nos proches âgés qui vont dans un établissement de soins aient soudainement à cacher leur identité. Ce n'est tout simplement pas le but que nous visons ici, je l'espère.

Une des choses qui me déçoivent un peu, c'est que, si j'ai bien compris, le gouvernement n'appuiera pas l'amendement 5a). Il s'agit essentiellement de remettre le rapport d'enquête à la victime. Il est important qu'une partie de l'information soit censurée, mais la victime mérite absolument d'examiner le rapport, de comprendre ce qu'il contient et les recommandations qui en découlent afin qu'elle puisse passer à l'étape suivante en sachant que son lieu de travail est sûr.

Il est question de sujets lourds de conséquences, mais aussi de sujets très délicats. Je me réjouis à l'idée que la mesure fera l'objet d'un nouvel examen tous les cinq ans.

Nous devons toujours nous engager dans un processus dans le but de créer un milieu sûr pour les travailleurs et de tenir des discussions constructives. Nous devons veiller à ce que les gens ne soient pas réduits au silence. Nous devons être des chefs de file au pays. Il faut que davantage de gens se manifestent.

Ce n'est pas pour rien que le mouvement #MoiAussi est survenu. Nous vivons indéniablement une période de dures batailles, dont certaines sont gagnées et d'autres perdues. Nous devons réfléchir à la façon de créer un environnement où les femmes, les membres de différentes communautés et les personnes handicapées peuvent se sentir réellement acceptées.

Il n'y a pas si longtemps, j'ai passé une journée en fauteuil roulant. J'ai rencontré une femme charmante dans ma circonscription. Karen est en fauteuil roulant depuis de nombreuses années. Elle m'a parlé de la discrimination qu'elle vit et elle m'a expliqué à quel point les personnes en fauteuil roulant ont parfois du mal à trouver un emploi intéressant, car les gens ne les soutiennent pas, et comment elles composent avec ce type de discrimination.

C'est important de n'exclure personne. C'est important de disposer d'une mesure législative comme celle-ci, qui décrit vraiment la situation telle qu'elle est. Nous devons toujours rendre compte de nos actes.

●(1635)

M. Lloyd Longfield (Guelph, Lib.): Monsieur le Président, je remercie la députée de sa contribution cet après-midi et plus particulièrement de ses observations au sujet de l'amendement 5a). J'ai également eu quelques difficultés avec cet amendement, mais j'ai pensé à une personne sur son lieu de travail et à l'importance de la protéger. Il s'agit d'éviter, quand des plaintes sont déposées, d'aggraver une situation déjà intenable. Il faut en discuter en privé, en toute franchise, dans le but de désamorcer ce qui se passe dans le lieu de travail.

La députée pourrait-elle parler des répercussions que ce projet de loi pourrait avoir sur les auteurs d'actes de violence au travail? Comment pouvons-nous essayer d'empêcher leur comportement qui, dans bien des cas, dure depuis toujours?

Mme Rachel Blaney: Monsieur le Président, compte tenu des mouvements qui se produisent partout dans le monde et qui permettent aux femmes de se manifester et de raconter ce qui leur est arrivé, je pense qu'il faut prendre vraiment conscience du fait que des comportements parfois contre-productifs et très inappropriés ont été normalisés. Il est important d'en discuter.

En fin de compte, lorsque nous examinons ces rapports, nous ne faisons que colliger l'information. Cependant, les victimes doivent absolument voir que des mesures vont être prises. Nous ne pouvons nous contenter de souligner qu'il existe un rapport fiable et que, nous l'espérons, les choses vont s'améliorer pour eux. Nous devons nous dire que ces gens doivent y croire parce que lorsqu'ils sont victimes de violence, ils doivent avoir confiance dans le processus. Il faut absolument que cela fonctionne. On doit créer un environnement dans lequel les auteurs de ces actes auront le choix entre changer de comportement de façon significative ou être exclus du lieu de travail. C'est très important. Beaucoup d'hommes disent qu'ils ne savent plus comment agir à la suite du mouvement #MoiAussi, mais c'est bien, parce que les femmes trouvent beaucoup de comportements très désagréables depuis longtemps. Il est tout à fait approprié que les gens réfléchissent à ce qu'ils font, qu'ils fassent une introspection sérieuse et qu'ils changent leurs comportements.

Ordres émanant du gouvernement

• (1640)

M. Rodger Cuzner (secrétaire parlementaire de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail, Lib.): Monsieur le Président, j'ai eu l'occasion d'assister à une bonne partie des témoignages, et la collègue de la députée, la députée de Jonquière, a apporté une contribution considérable non seulement au projet de loi, mais tout au long du processus d'audience. Je sais que la députée a travaillé très fort dans ce dossier.

Je nous estime chanceux, car tous les partis comprennent la valeur, la pertinence et l'importance de cette discussion.

La députée a fait remarquer que, à maintes occasions, des témoins ont dit craindre que si l'information était communiquée à un comité, les personnes victimes de harcèlement ou d'agression seraient moins susceptibles d'en parler parce que tous les employés du bureau seraient au courant. À son avis, cela constitue-t-il un problème ou voit-elle la pertinence de l'argument voulant qu'ils pourront bientôt compter sur un arbitre de confiance plutôt que sur un comité?

Mme Rachel Blaney: Monsieur le Président, tout d'abord, j'estime qu'il est très important pour nous tous de nous rappeler que ce processus devrait être très complexe. Il devrait être axé sur la victime. Nous devons absolument écouter les gens qui se sont manifestés, examiner le processus qui a été suivi pour eux et le rendre aussi efficace que possible. Continuons d'examiner ces processus, mais en même temps, n'oublions pas que ce sont certaines des personnes qui s'assurent que le milieu de travail doit être modifié. Celles-ci s'occupent de la formation. Elles cherchent à créer un environnement plus sûr. Il est important que nous trouvions un moyen de montrer un respect absolu à la victime, mais il faut examiner le travail et la façon dont il est structuré. Nous devons voir des changements se produire dans ces milieux de travail. Ce sont là les rouages du changement, alors utilisons-les autant que possible.

[Français]

M. François Choquette (Drummond, NPD): Monsieur le Président, je voudrais féliciter ma collègue de North Island—Powell River pour son excellent discours. Elle a fait un discours très solide, et elle l'a livré avec passion. Elle a aussi donné beaucoup d'exemples de ce qu'elle et les gens de sa circonscription vivent.

C'est extrêmement important de situer ce discours sur le projet de loi C-65. Le projet de loi vise à modifier le Code canadien du travail en ce qui a trait au harcèlement et à la violence, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017.

Le projet de loi C-65 est un très important projet de loi. Comme le mentionnait ma collègue, la députée de Jonquière a travaillé très fort sur ce projet de loi en comité. Elle a proposé 17 amendements et 3 d'entre eux ont été acceptés. C'est donc dire que non seulement les amendements étaient fondés, mais qu'elle a aussi réussi à persuader nos collègues libéraux et conservateurs de leurs bienfaits. Bien sûr, cela est extrêmement important.

Pour bien nous situer, je dirai que le NPD a toujours lutté pour que de meilleures protections soient offertes aux travailleurs.

Le projet de loi vise à normaliser et à préciser le processus permettant aux travailleurs et aux employeurs de mieux traiter les allégations d'intimidation, de harcèlement et de harcèlement sexuel. Des règles strictes de protection de la vie privée des victimes de harcèlement ou de violence seront mises en oeuvre, ce qui est une bonne nouvelle. Le projet de loi fusionnera des normes de travail distinctes liées au harcèlement sexuel et à la violence. Il y avait deux normes, et elles seront fusionnées pour n'en faire qu'une.

La partie 1 du projet de loi modifie le Code canadien du travail afin d'y inclure le harcèlement et la violence qui sont de nature sexuelle. Certains de mes collègues ont mentionné qu'on aurait aussi pu inclure le harcèlement psychologique. On parle donc du harcèlement en général. Cependant, on n'est pas allé très loin dans les détails concernant le harcèlement psychologique, ce qui aurait pu être une amélioration à apporter au projet de loi. La partie 2 modifie la partie III de la Loi sur les relations de travail au Parlement concernant l'application de la partie II du Code canadien du travail aux employeurs et aux employés du Parlement. Cela concerne donc les relations de travail au Parlement.

La violence et le harcèlement sexuel, physique, psychologique ou affectif au travail, ce n'est ni tolérable ni acceptable. C'est pour cela que c'est extrêmement important de mettre en avant ce projet de loi. Par contre, celui-ci a un petit défaut qu'il est important de souligner et qu'il faudrait corriger: il exclut des processus d'enquête les comités mixtes sur la santé et la sécurité, et ce, au grand dam des syndicats. On devrait garder les comités mixtes sur la santé et sur la sécurité.

Il est essentiel de maintenir leur participation au processus d'enquête, comme c'était le cas auparavant. Il y a trois types de comités mixtes, utilisés en fonction de la taille de l'entreprise. Il peut s'agir d'un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité, de comités locaux de santé et de sécurité ou d'un comité formé d'un seul représentant en matière de santé et de sécurité. Leur exclusion concerne deux points particuliers du processus d'enquête. Le projet de loi C-65 retire aux comités la possibilité de mener des enquêtes relatives au harcèlement ou à la violence et de recevoir les plaintes. Les syndicats ont dénoncé cette situation, parce que cela fonctionnait auparavant. On pourrait améliorer le projet de loi tout en continuant à impliquer les syndicats.

Plusieurs raisons expliquent que les syndicats souhaitent absolument le maintien de leur participation au processus d'enquête. La première, c'est leur expertise. Ils ont une longue expérience des comités mixtes dans le contexte d'enquêtes relatives au harcèlement et à la violence. Par conséquent, il est déplorable qu'on les mette de côté.

• (1645)

La deuxième, c'est l'extrême diversité d'enquêteurs que permettent les comités mixtes et qu'on ne retrouve pas ailleurs. Ils permettent une représentation idéale, qu'il s'agisse des minorités sexuelles et ethniques ou d'autres.

Alors, ces comités existent, ils ont une expertise, ils ont de l'expérience, ils sont légitimes et ils sont reconnus. C'est pourquoi les syndicats sont déçus de leur exclusion dans certaines étapes des enquêtes.

Le projet de loi C-65 est essentiellement un projet de loi procédural établissant un processus d'enquête. Il est donc très important. On sait que les femmes racisées, les femmes allosexuelles, les travailleurs à faible revenu et les personnes occupant un emploi précaire sont les plus susceptibles de subir du harcèlement ou de la violence en milieu de travail. Une fois que le projet de loi sera adopté, il s'appliquera à tous les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale. C'est une bonne nouvelle.

Ordres émanant du gouvernement

Toutefois, certaines questions demeurent sans réponse, alors souhaitons que le gouvernement libéral fournisse ces réponses rapidement. Par exemple, le projet de loi sera-t-il assorti des ressources humaines et de la formation nécessaires? Quand un adopte un projet de loi, on doit s'assurer qu'on pourra l'appliquer. Dans ce cas-ci, cela prend du personnel et de la formation.

Par ailleurs, les syndiqués auront-ils droit à une représentation syndicale tout au long du processus de traitement de leur plainte? C'est l'inquiétude de plusieurs. Cela prend toute l'information nécessaire.

Je suis très fier du travail de la députée de Jonquière, qui a proposé 17 amendements en comité, dont trois ont été adoptés. Cela démontre que le NPD fait très bien son travail. D'ailleurs, je me permets une digression. Hier soir, j'étais très fier du travail du NPD, qui a réussi à faire adopter une motion concernant la tenue d'un débat d'urgence sur le rapport alarmant du GIEC. Celui-ci dit qu'on ne peut pas aller à Paris et dire que le Canada est de retour, puis se contenter de conserver les mêmes cibles horribles des conservateurs. Ces cibles ne nous permettent pas de fournir notre juste part d'efforts pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 degré tel que demandé.

D'autre part, il faut aussi faire des investissements aux bons endroits. Il faut éliminer les subventions aux industries gazières et pétrolières, qui représentent des dépenses de près de 2 milliards de dollars. On pourrait plutôt investir cet argent dans la transition énergétique. De plus, pour comble de malheur, on a acheté un vieux pipeline. C'est horrible. Cela démontre le manque de sérieux du gouvernement. C'est pourquoi je suis fier que le NPD ait demandé la tenue de ce débat d'urgence et qu'il l'ait obtenu. Ce débat d'hier soir, qui a duré plusieurs heures, nous a donné l'occasion de rappeler l'importance d'agir rapidement pour limiter le réchauffement planétaire à 1,5 degré Celsius.

En conclusion, nous allons appuyer le projet de loi C-65, qui vise à modifier le Code canadien du travail. Nous sommes contents des améliorations qui ont été faites. Certaines questions demeurent sans réponse, mais le travail en comité a permis de préciser bien des choses. Je félicite encore une fois la députée de Jonquière, qui a proposé 17 amendements, dont 3 ont été adoptés.

• (1650)

[Traduction]

M. Rodger Cuzner (secrétaire parlementaire de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail, Lib.): Monsieur le Président, ma collègue néo-démocrate a dit craindre que les ressources ne soient pas affectées à la mise en application de ce projet de loi. Je tiens à préciser que, dans le budget de 2018, notre gouvernement a annoncé qu'il prévoyait 35 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2018-2019, dont 7,4 millions par année pour appuyer le projet de loi C-65. Cet argent servira à élaborer des programmes de formation pour les inspecteurs du Programme du travail, à créer une campagne de sensibilisation, à fournir du matériel éducatif, des outils et des priorités en milieu de travail, à embaucher d'autres enquêteurs du Programme du travail, à mettre en place un centre de liaison accessible par un numéro 1 800 et à appuyer l'élaboration et l'application de règlements. Je veux m'assurer qu'elle comprend que ces fonds seront disponibles.

Au-delà de cela, ce qui est ressorti d'une grande partie des témoignages, c'est l'importance de changer notre culture. Un seul projet de loi ne suffira pas. J'aimerais demander à la députée si elle voit un changement et une approche différente dans l'ensemble de la culture en milieu de travail.

• (1655)

[Français]

M. François Choquette: Monsieur le Président, je remercie mon collègue de ses précisions concernant le budget alloué afin de bien encadrer les modifications du projet de loi au Code canadien du travail concernant le harcèlement et la violence.

Comme mon collègue l'a mentionné, il est primordial de mettre en oeuvre ces mesures et les règlements qui suivront et de prévoir les ressources financières et humaines nécessaires, notamment pour ce qui est de la formation, afin de continuer l'encadrement et l'amélioration des conditions de travail.

Malheureusement, il y a encore des cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, que ce soit de nature psychologique ou sexuelle, et cela doit cesser. On doit tout mettre en place pour mettre fin aux excès. J'appuie donc les propos de mon collègue.

[Traduction]

Mme Linda Duncan (Edmonton Strathcona, NPD): Monsieur le Président, même si on a félicité le gouvernement d'avoir adopté des lois plus sévères pour la protection des travailleurs dans les secteurs d'emploi fédéraux, un des problèmes soulevés est que bon nombre de travailleurs sont couverts par des conventions collectives alors que d'autres ne le sont pas.

Mon collègue pourrait-il nous dire s'il pense que c'est un problème ou s'il a l'expérience nécessaire pour nous dire si les droits conférés dans les deux situations peuvent interférer ou s'il est important que la loi fédérale en tienne compte et trouve un moyen de régler tout chevauchement ou toute différence entre ces deux processus?

[Français]

M. François Choquette: Monsieur le Président, c'est une excellente et importante question. D'ailleurs, j'ai déjà mentionné que les syndicats et certains comités de santé et sécurité avaient été exclus de certaines étapes dans le cadre de ce projet de loi. Cela les a frustrés.

Comme ma collègue, je me demande comment ce projet de loi va interagir avec les dispositions des conventions collectives comme celles relatives au droit à l'arbitrage par un tiers. C'est une discussion qu'on devra avoir lorsqu'on va rédiger les règlements. Il faudra s'assurer que cela ne nuira pas à ce qui existe et qui fonctionne déjà très bien. Cette réflexion sera importante. On ne sait pas encore comment on va pouvoir démêler ces deux choses.

[Traduction]

M. Rodger Cuzner (secrétaire parlementaire de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail, Lib.): Monsieur le Président, je suis heureux de prendre la parole aujourd'hui pour participer au débat.

Le débat sur ce projet de loi est assez productif. Le fait qu'il soit appuyé par tous les partis à la Chambre est une bonne nouvelle. C'est une bonne nouvelle qui a été rapportée. L'éditorial du Hill Times a identifié et applaudi tous les députés qui ont travaillé ensemble. Il disait que les députés de tous les partis de la Chambre appuyaient cette mesure législative historique et qu'il fallait les applaudir. Évidemment, le Hill Times est l'autorité de facto sur ce qui devrait et ne devrait pas se passer sur la Colline, alors je l'en remercie.

Ordres émanant du gouvernement

J'ai préparé des notes, mais d'abord, je tiens à assurer aux députés que le projet de loi n'est pas une solution miracle. On en parle comme d'un projet de loi historique. Je crois que nous pouvons convenir qu'il est nécessaire et qu'il s'agit d'un pas énorme, mais qu'il reste beaucoup à faire.

Récemment, j'ai pu rencontrer le Syndicat des métiers de la construction du Canada et nous avons parlé des femmes sur le marché du travail. Nous avons parlé des groupes sous-représentés dans la population active, des Canadiens autochtones, des femmes, des jeunes, des personnes ayant un handicap, et de comment le marché du travail d'aujourd'hui pourrait mieux refléter la société d'aujourd'hui. Nous avons longuement parlé du recrutement de ces groupes dans les métiers de la construction, mais cela va plus loin.

En tant que parti et en tant que gouvernement, nous avons fait des choses très positives et avons mis en place des programmes qui encouragent ces groupes sous-représentés à faire partie de la population active et à obtenir la formation et le soutien dont ils ont besoin pour acquérir les compétences voulues afin de devenir des membres importants de la population active et de contribuer à cette dernière.

Cela dit, il est important non seulement de recruter ces travailleurs, mais aussi de les maintenir en poste. Lorsque les gens investissent en eux-mêmes et suivent une formation, lorsqu'une entreprise investit en eux pour offrir cette formation afin d'avoir de bons travailleurs compétents et productifs, il est important que la culture entourant ces travailleurs soit positive et propice à leur croissance, à leur prospérité et à leur productivité. Par conséquent, le recrutement est important, mais la rétention de ces travailleurs est tout aussi primordiale. Les métiers de la construction ont eux-mêmes tenté d'instaurer des mesures très novatrices et progressives, mais les femmes ne représentent toujours que 4 % de la main-d'oeuvre dans ces métiers.

J'ai eu l'occasion de travailler à Fort McMurray pendant 10 ans. Pendant les quelques premières années, j'ai travaillé avec l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord dans la Great Canadian Oil Sands, maintenant Suncor. Cela m'a donné l'occasion de voir une région qui a été un si précieux atout pour notre pays. Les sables bitumineux ont vraiment contribué à l'édification de notre nation. Quand je repense à l'époque, assis autour de la table de la cafétéria ou dans l'atelier, il n'y avait pas beaucoup de diversité. Je ne sais pas si la culture de l'époque aurait favorisé ou contribué à favoriser la diversité, sous quelque forme que ce soit.

Nous sommes confrontés à une situation très difficile. Le taux de chômage des jeunes au pays est actuellement à son plus bas niveau en 40 ans. Un nombre record de jeunes travaillent et les taux de chômage n'ont jamais été aussi bas.

● (1700)

Cela pose un tout nouveau problème, celui de l'endroit où nous trouvons notre main-d'oeuvre et de la façon dont nous la faisons croître. Comment faire en sorte que ces groupes sous-représentés aient la possibilité qui leur a été refusée pendant de nombreuses années? Leur donner cette chance est bon pour l'individu. C'est bon pour l'entreprise. C'est bon pour l'économie canadienne.

Nous devons faire ce que nous pouvons pour nous assurer qu'ils ont cette occasion, qu'ils possèdent les compétences dont ils ont besoin pour accomplir leur travail et que la culture dans laquelle ils travaillent est positive et favorable. Ce projet de loi nous aide à créer l'endroit où tous les employés de l'atelier ou du bureau sont égaux, respectés et traités avec dignité.

La liste des témoins pour le comité était assez impressionnante. J'ai assisté à la plupart des réunions, et l'une des choses qui m'ont le plus impressionné, c'est le témoignage de ceux qui ont été victimes de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle. Ils ont témoigné devant le comité. C'était absolument confidentiel. C'était très convaincant, émouvant et troublant.

Tous les députés de tous les partis autour de la table ont été conscientisés. J'espère que les situations horribles que ces témoins nous ont racontées profiteront à d'autres Canadiens à l'avenir.

Pour en venir à mes notes préparées, je suis heureux d'être parmi ceux qui ont pris la parole aujourd'hui au sujet du projet de loi C-65. Comme certains de mes collègues l'ont mentionné, notre gouvernement croit que le projet de loi que nous avons présenté à la Chambre aujourd'hui est un projet de loi d'une force exceptionnelle qui fera une réelle différence dans la vie de milliers de Canadiens qui travaillent dans des milieux de travail sous réglementation fédérale, et ici même, sur la Colline du Parlement. Nous croyons aussi fermement que ce projet de loi fera une différence dans la vie de nombreuses personnes qui entendent le message d'appui de notre gouvernement et qui se sentent rassurées par notre refus de tolérer davantage ces comportements toxiques et destructifs.

Il faut beaucoup de courage pour se manifester. Nous pouvons tous convenir que les mouvements #MoiAussi et Time's Up ont contribué à réduire la stigmatisation associée au fait d'être une victime. Nous avons fait des progrès au cours de la dernière année, depuis que le harcèlement et la violence en milieu de travail ont été mis en lumière et que plus de gens ont commencé à parler de leurs expériences et à dénoncer ces comportements. Cependant, il reste encore beaucoup de travail à faire.

La réalité, c'est que de nombreuses personnes craignent encore de se manifester. Certaines craignent des représailles au travail ou même de perdre leur emploi. Certaines craignent l'embarras. D'autres craignent de ne pas être pris au sérieux ou d'être blâmés. De nombreuses personnes craignent tout cela et, lorsqu'elles pèsent les risques et les avantages associés à leur démarche, elles décident que cela n'en vaut tout simplement pas la peine, parce qu'elles croient qu'en fin de compte, cela ne changera rien. C'est malheureux.

Malheureusement, l'histoire a prouvé que ces craintes sont tout à fait fondées. C'est pourquoi nous avons besoin du projet de loi C-65. Je crois que ce projet de loi est exactement ce qu'il faut pour aider à dissiper ces craintes une fois pour toutes et pour donner du pouvoir à ceux qui se sentent impuissants face aux transgressions répréhensibles d'autres personnes que nous ne pouvons plus nous permettre de tolérer.

● (1705)

Il s'agit d'un projet de loi solide qui a été renforcé au cours de la dernière année, depuis qu'il a été déposé pour la première fois. Le dévouement des députés de la Chambre et des autres personnes qui ont contribué à l'étude minutieuse du projet de loi, ainsi que la générosité des nombreux témoins qui ont participé à cette étude, ont donné lieu à d'importants amendements. Certains de ces amendements ont été apportés à la Chambre et plusieurs autres ont été proposés au Sénat.

Ordres émanant du gouvernement

Comme l'ont expliqué plusieurs de mes collègues, le gouvernement appuie un certain nombre de ces amendements. Les amendements que nous acceptons nous aident à trouver un équilibre entre ce que les différents intervenants nous ont dit au comité. Nous avons besoin d'un projet de loi solide qui peut refléter un véritable changement culturel, qui offre aux employés les protections et le soutien dont ils ont besoin et qui donne des directives claires aux employeurs quant à ce qu'ils sont tenus de faire.

Toutefois, comme nous l'avons mentionné, nous ne soutenons pas tous les amendements. Bien que tous les autres amendements proposés par l'autre Chambre s'appuient sur des objectifs louables et sont certainement nobles en leur principe, nous croyons que certains seraient inefficaces dans la pratique, particulièrement ceux qui pourraient compromettre la clarté de l'intention du projet de loi. Le besoin d'une telle clarté a été souligné à maintes reprises par divers intervenants, y compris les représentants des employeurs et des employés, au cours des réunions du comité.

J'espère que le Sénat examinera et comprendra notre raisonnement. Je crois sincèrement que nous avons fait de notre mieux, en tant que parlementaires, pour que ce projet de loi soit le plus solide possible. Nous en sommes maintenant au point où nous devons prendre une décision qui fera avancer le projet de loi, ce qui nous rapprochera un peu plus de la sanction royale et, finalement, de la mise en œuvre de cette importante mesure législative.

Il faut que le projet de loi soit en place le plus tôt possible. C'est pourquoi j'exhorte tous les députés à voter en faveur du message que notre gouvernement a l'intention de transmettre au Sénat. Nous ne pouvons nous permettre d'attendre plus longtemps la mise en place du projet de loi, car sa mise en œuvre prendra du temps. Quiconque siège à la Chambre depuis un certain temps en conviendra. Au-delà du défi pratique que représentent la mise en place des règlements et l'achèvement des activités de sensibilisation et d'éducation nécessaires, il faut du temps pour réaliser le genre de changement culturel durable que nous espérons obtenir avec le projet de loi C-65.

Sur un autre plan pratique, j'aimerais rappeler à mes collègues que le projet de loi pourrait être amendé plus tard s'il s'avère que des modifications sont nécessaires. D'ailleurs, l'un des amendements que le gouvernement propose d'accepter faciliterait une telle démarche.

Je fais référence à l'amendement proposé par le Sénat pour que le rapport annuel du ministre contienne des données statistiques sur le harcèlement et la violence classées en fonction de chaque motif de distinction illicite établi par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les renseignements classés selon les motifs de distinction illicite établis par la Loi canadienne sur les droits de la personne comprennent notamment la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre et la déficience.

La collecte de ces renseignements, fournis volontairement pour éviter que l'on empiète sur la vie privée des personnes touchées, nous permettra de déterminer avec plus de certitude si le projet de loi C-65 atteint ou non son objectif. Cela touchera particulièrement les personnes qui subissent généralement des niveaux plus élevés de harcèlement et de violence au travail, comme celles qui s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ2. Tous les députés qui étaient à la Chambre plus tôt aujourd'hui, lorsque mon collègue d'Edmonton-Centre a prononcé son discours, se souviendront que c'était très instructif.

• (1710)

Nous constatons que certains groupes et certaines personnes continuent d'être victimes de niveaux élevés de harcèlement et de

violence. Nous pourrions chercher des moyens de mieux les protéger à l'avenir. Ce dont nous avons besoin, à l'heure actuelle, c'est de meilleures protections pour les employés dans les milieux de travail parlementaires et sous réglementation fédérale, et nous avons besoin de ces protections le plus tôt possible.

Compte tenu de ces éléments, j'exhorte encore une fois tous ceux qui sont ici aujourd'hui à faire avancer ce projet de loi en votant en faveur du message qui sera envoyé à l'autre Chambre. Les Canadiens comptent sur nous pour le faire. Je demande à tous les députés d'en tenir compte lors du vote sur ce projet de loi.

• (1715)

M. John Barlow (Foothills, PCC): Monsieur le Président, je tiens à répéter que les conservateurs voteront en faveur du projet de loi C-65. Nous comprenons à quel point cette mesure législative est importante pour faire comprendre aux Canadiens que nous jouons un rôle de chef de file dans la lutte contre les comportements abusifs et le harcèlement sexuel au travail.

Je tiens à féliciter encore une fois le comité et tous les partis concernés d'avoir accepté les amendements proposés par les différents partis. Je pense que c'est ce qui rend ce projet de loi encore plus fort.

Le député a parlé de l'amendement du Sénat qui garantira la possibilité de modifier le projet de loi à l'avenir. Si un gouvernement peut modifier ce projet de loi à l'avenir, notre futur gouvernement pourrait le faire.

Un amendement proposé par le Parti conservateur propose une disposition de caducité dans la mesure législative, ce qui permettrait de la réexaminer tous les cinq ans. Je pense que c'est aussi un élément important de ce projet de loi. Nous ne savons pas ce qui pourrait se produire dans l'avenir en ce qui concerne la cyberintimidation, la technologie, et ce genre de choses.

J'aimerais que mon collègue nous parle de l'importance de cette disposition dans le projet de loi et de l'importance de pouvoir réexaminer le projet de loi C-65 à l'avenir.

M. Rodger Cuzner: Monsieur le Président, un certain nombre d'amendements ont été apportés. Le Sénat a proposé dix amendements. Nous en avons accepté quatre d'entrée de jeu et modifié un cinquième. Nous espérons que le Sénat reconnaîtra le bien-fondé de notre démarche et comprendra pourquoi nous n'appuyons pas les cinq autres. Comme le député de Foothills l'a indiqué, un certain nombre de ces amendements provenaient de la députée néo-démocrate de Jonquière.

Un autre amendement a été proposé par le Parti conservateur. Je ne sais plus si c'est le député de Bellechasse—Les Etchemins—Lévis ou la députée de Battlefords—Lloydminster qui a proposé cet amendement en particulier. Nous avons jugé qu'il était bien raisonné et bien étayé et nous l'avons ajouté au projet de loi. Le comité a accepté cet amendement à l'unanimité. Nous croyons qu'il renforcera davantage la mesure législative.

Ordres émanant du gouvernement

Mme Linda Duncan (Edmonton Strathcona, NDP): Monsieur le Président, les allocutions du député sont toujours réfléchies, et il a toujours de bons mots à l'endroit des autres députés qui, dans cette enceinte, contribuent au travail du gouvernement. Je désire aussi le féliciter, lui ainsi que les membres du comité qui ont procédé à l'examen de cette politique. Selon ce que le député nous a dit, je crois que le Canada fait la preuve que nous pouvons nous conduire, dans ce genre d'examen, peut-être mieux que ce à quoi nous avons assisté au sud de la frontière.

J'aimerais poser au député la question que j'ai posée à un de ses collègues. J'ai eu l'occasion, au cours des années 1980 et 1990, de collaborer avec les gouvernements fédéraux d'alors à des politiques d'application et d'observation de la loi, en particulier dans les domaines du droit de l'environnement et de l'agriculture. J'ai appris de cette expérience, ainsi que de mon travail au Yukon et à l'étranger, qu'il est important, lorsqu'on propose une loi, de penser aussi à la manière d'assurer le respect de cette loi. Je comprends qu'on procédera à un examen au bout de cinq ans.

Je me demande si le député pourrait répondre à deux inquiétudes que j'ai. Je m'en fais moins au sujet des comportements à la Chambre des communes, car on souhaite vraiment protéger la fonction publique fédérale. Ce qui m'inquiète profondément, ce sont les entités sous réglementation fédérale. Bien sûr, le gouvernement fédéral est propriétaire de l'oléoduc, et cette entité sera vraisemblablement aussi liée par ces conditions.

Le député pourrait-il nous dire si, d'après lui, ce serait une bonne chose de recueillir certaines données ou informations, de sorte que nous puissions prendre une décision fondée sur les faits à l'occasion de l'examen quinquennal, et utiliser ces renseignements afin de présenter éventuellement une politique d'application et d'observation de la loi sur la façon de concrétiser les engagements pris dans le cadre du projet de loi?

• (1720)

M. Rodger Cuzner: Monsieur le Président, la députée d'Edmonton Strathcona, qui a récemment annoncé qu'elle ne se représenterait pas aux élections, nous manquera à la Chambre. Elle a toujours été réfléchie et bien préparée dans ses interventions, surtout sur les questions environnementales, mais aussi sur un large éventail d'autres sujets. Elle a été une excellente députée.

Il y a eu un grand fouillis dans les politiques. Debi Daviau, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, a très bien résumé la situation. Elle aime le nouveau projet de loi et dit que c'est une amélioration majeure. Elle pense que la procédure prévue pour les fonctionnaires ne fonctionne tout simplement pas et qu'il est très difficile de lutter contre le harcèlement au moyen des mécanismes existants, car ils sont en grande partie internes et laissés à la discrétion de la direction.

Le projet de loi officialiserait beaucoup de choses qui existent déjà. Je pense que cela aura des répercussions importantes sur l'ensemble de la main-d'œuvre du pays. J'ai été impressionné par le fait que bon nombre des personnes et des organisations qui ont témoigné au cours des travaux du comité sur le projet de loi étaient vraiment en avance sur le gouvernement. Bon nombre de banques ont des programmes et des politiques très bien définis, qui font partie de leur culture depuis de nombreuses années. Il y a évidemment des secteurs qui ont plutôt du rattrapage à faire.

Au-delà de ce projet de loi, le Code canadien du travail continuera d'exister. Nous pouvons convenir que nous avons beaucoup de chance que le Code canadien du travail offre un filet de sécurité à tous les travailleurs du pays. Il y a des exceptions et des

imperfections, mais dans l'ensemble, le Code canadien du travail permet aux travailleurs du pays de se sentir en sécurité lorsqu'ils vont travailler et d'avoir toutes les chances de rentrer chez eux à la fin de la journée.

Les dispositions du Code ne sont pas remises en question et seront toujours là, mais la disposition d'examen quinquennal est un excellent élément de ce projet de loi. Le député a parlé de ce qui se passe au sud de la frontière, et il n'y a rien de plus troublant. Durant le carême, cette année, j'ai arrêté de regarder CNN et de hurler devant la télévision. C'est un remède salutaire pour sauver son âme. Lorsqu'on voit l'apparition du problème de la cyberintimidation et les changements qui se sont produits dans la main-d'œuvre au cours des dernières années, on comprend que l'examen quinquennal sera bénéfique, et qu'en ajoutant la disposition qui le prévoit, on a vraiment amélioré ce projet de loi.

M. Pat Finnigan (Miramichi—Grand Lake, Lib.): Monsieur le Président, étant donné que ce projet de loi touchera surtout les emplois fédéraux, le député pourrait-il nous dire, compte tenu de son expérience de député fédéral, s'il pense que les nouvelles règles sont susceptibles d'être adoptées subséquemment dans le secteur public provincial et dans le secteur privé? Selon lui, comment pourrions-nous protéger les travailleurs de tous les secteurs de la société canadienne?

M. Rodger Cuzner: Monsieur le Président, comme je l'ai déjà mentionné, certaines sociétés fédérales et même certains secteurs fédéraux ont précédé le gouvernement sur cette question. Ils ont pris l'initiative et élaboré leurs propres politiques à ce propos. Ils savent qu'un effectif bénéficiant d'un milieu de travail sécuritaire, sain et positif sera heureux de se rendre au travail chaque jour. Lorsque cela se produit, on obtient un effectif productif. Bon nombre de ces secteurs sont allés de l'avant et ont élaboré leurs propres politiques autour de ces notions, mais je crois que, dans le cas de la loi fédérale, ce sera une question de croissance et d'apprentissage. Comme la problématique entourant le harcèlement et les agressions a été mise en lumière récemment, nous croyons que le projet de loi aura une grande incidence ultérieurement.

• (1725)

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Côte-de-Beaupré—Île d'Orléans—Charlevoix, PCC): Monsieur le Président, cela me fait plaisir de prendre la parole aujourd'hui au sujet du projet de loi C-65. Je partagerai mon temps de parole avec la députée de Battlefords—Lloydminster.

Hier, on soulignait la première année du lancement du mouvement #MoiAussi. De toute évidence, il reste beaucoup de chemin à faire avant que nous puissions dire que la mission est accomplie et que les femmes sont adéquatement protégées, représentées, entendues, respectées et défendues dans leur milieu de travail ou ailleurs. Quand je parle des femmes, je parle aussi de la communauté LGBTQ + et de tous ceux qui sont harcelés. Dans un monde idéal, personne ne devrait être harcelé en milieu de travail.

Le projet de loi C-65 s'applique spécifiquement au milieu de travail fédéral. Malgré la bonne volonté de base du projet de loi C-65, lequel vise à assurer que les lieux de travail sous réglementation fédérale, dont la Colline du Parlement, sont libres de harcèlement et de violence sexuelle, il comporte encore d'importants points faibles qui vont nuire aux victimes de harcèlement dans leur milieu de travail.

Ordres émanant du gouvernement

Les conservateurs du Canada croient que toutes les formes de harcèlement, de violence sexuelle et de discrimination sont inacceptables, que tous les employés méritent d'être respectés et qu'ils ou elles doivent se sentir en sécurité en milieu de travail. Il faut également faciliter le processus de dénonciation. Dénoncer son agresseur, pour une victime de harcèlement, c'est la première étape vers sa libération et sa guérison à la suite d'un événement traumatisant qui, trop souvent, marque les victimes à vie.

Je suis de toute évidence en faveur de ce projet de loi, mais mon devoir est de m'assurer qu'il atteint ses objectifs. Malheureusement, en ce qui a trait au processus de dénonciation, le projet de loi C-65 n'est pas en faveur des victimes de harcèlement en milieu de travail. En fait, il est très contraignant pour elles. Dans le projet de loi C-65, il est indiqué que la période possible pour dénoncer un acte de harcèlement ou de violence en milieu de travail a été fixée à un an après l'agression. Il est tout à fait inconcevable que la période fixée par le gouvernement libéral soit inférieure à celle des provinces pour ce même type d'agression, laquelle est de trois ans.

Le gouvernement devrait en tout premier lieu être l'exemple national à suivre en matière de protection et de respect des victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail, et non un dernier de classe. Imposer à une victime de harcèlement un an de prescription pour déposer sa plainte est tout à fait inacceptable et inhumain, et cela contribue seulement à sa revictimisation par suite d'un événement traumatisant.

Il a été plusieurs fois prouvé par de nombreux intervenants du milieu d'aide aux victimes de harcèlement, par des professionnels de la santé et, surtout, par plusieurs témoignages de victimes qu'une seule année pour prendre la décision de dénoncer est une période trop courte qui, plus souvent qu'autrement, ajoute un stress aux victimes. Lorsqu'une personne est victime de harcèlement, elle se trouve majoritairement en position d'infériorité par rapport à son agresseur.

Nous savons tous, ici à la Chambre, que les postes qu'occupent nos employés ne sont pas protégés, que ceux-ci peuvent être relevés de leurs fonctions très rapidement, sans motifs ni préavis. Cette réalité fait qu'il est, au départ, extrêmement difficile pour un ou une employée de porter plainte. D'une part, son emploi sera automatiquement mis en jeu. D'autre part, elle se trouve déjà dans une situation de vulnérabilité, et s'ajoute à cela un traumatisme causé par une agression.

● (1730)

Le délai de prescription d'un an prévu par le projet de loi C-65 pour le dépôt d'une plainte incite plutôt les victimes à ne pas porter plainte. Depuis de nombreuses années, les témoignages de victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail ont clairement montré qu'au cours de la première année suivant la ou les agressions, elles se trouvent dans un état vulnérable. Elles peuvent avoir d'importants problèmes de santé. Il est souvent difficile pour elles de faire face à l'événement et à leur agresseur, de demander et de trouver de l'aide pour continuer à fonctionner au quotidien, afin de ne pas hypothéquer leur avenir professionnel et de conserver leur emploi, et de remplir leurs obligations professionnelles et personnelles.

Nous avons tous déjà entendu des témoignages de victimes de harcèlement. Je connais moi-même des victimes. Après avoir entendu leur histoire, on n'a pas d'autre choix que de dénoncer ce délai de prescription d'un an, qui rend le processus de dénonciation plus difficile pour elles. Ne pas le dénoncer équivaldrait à contribuer au problème. Je ne peux absolument pas fermer les yeux là-dessus.

Un délai raisonnable s'impose donc pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement, afin que les victimes soient complètement protégées par le projet de loi C-65. Il ne s'agit pas ici de faire adopter un projet de loi pour se donner bonne conscience et pour dire que le Parlement a désormais un projet de loi qui protège ses employés contre toute forme de harcèlement et de violence en milieu de travail. Il s'agit de bien faire les choses la première fois, et surtout, de ne pas aggraver des situations déjà extrêmement difficiles pour les victimes. Il s'agit de mettre les victimes, leur état et leurs besoins au centre de notre réflexion avant l'adoption d'une loi qui pourrait clairement, à certains égards, leur nuire plutôt que les aider. Ce projet de loi doit être plus que symbolique; il doit avoir des effets positifs pour les victimes.

Puisque ce projet de loi touche également les anciens employés de la Chambre, un délai de prescription d'au moins trois ans pour déposer une plainte est une période minimale acceptable pour une victime. Pour un employé qui est toujours à l'emploi de la Chambre, cette période devrait également être le seuil minimal pour le dépôt d'une plainte.

Par ailleurs, dans le but de faciliter le processus de dénonciation, de respecter l'état de la victime et de protéger son emploi, il faudrait éviter de lui imposer un délai de prescription tant et aussi longtemps qu'elle sera employée. Cette modification est nécessaire, puisque le projet de loi C-65 comporte également la possibilité de devoir entamer un processus de médiation, sans toutefois assurer, par une mesure législative, la protection de l'emploi du plaignant ou de la plaignante. Il s'agit d'une autre étape qui impose à la victime un stress supplémentaire inutile.

Encore aujourd'hui, malgré tous les mouvements et les mesures qui encouragent les victimes de harcèlement à dénoncer leur agresseur, prendre la décision de le faire est un choix très difficile à faire. Notre responsabilité est donc de faciliter le plus possible le processus de dénonciation.

Je voterai en faveur de ce projet de loi, mais j'espère que le délai de prescription d'un an sera revu à la hausse. Un délai de trois ans permettrait aux victimes d'agressions de respirer et de leur enlever un stress inutile.

● (1735)

[Traduction]

M. Kevin Lamoureux (secrétaire parlementaire de la leader du gouvernement à la Chambre des communes, Lib.): Madame la Présidente, l'incidence possible de cette mesure législative est assez importante. Je l'ai qualifiée d'historique en quelque sorte dans de précédents commentaires, car nous tentons d'améliorer les effectifs et la qualité de vie des personnes composant ces effectifs. Elle a été assez bien reçue par la population en général. Le Sénat lui a accordé un bon appui. Nous avons un appui de tous les partis à la Chambre pour cet important projet de loi.

À quel point est-il important que nous allions plus loin afin d'étudier ce que les entités provinciales pourraient faire? Je pense notamment aux assemblées législatives provinciales. Ottawa joue un très grand rôle sur le plan national, mais d'autres intervenants pourraient aussi jouer un rôle parallèlement.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Madame la Présidente, je remercie mon confrère de sa question. Comme mes collègues le savent — et comme je l'ai dit dans mon préambule —, nous devons devenir un exemple au pays. Nous ne devons pas avoir une loi moindre que celles des provinces, qui prévoient une prescription de trois ans. Nous, ici, avons un an. C'est pourquoi je demande que la prescription soit de trois ans pour que nous devenions la sommité pour ce genre de loi-là. C'est une première et cela ne s'est jamais fait auparavant. Probablement que dans une autre vie, il y a 10 ans, 15 ans ou 20 ans, on ne pensait pas que cela pouvait avoir un impact aussi important pour les victimes d'agressions.

Aujourd'hui, je vais voter en faveur du projet de loi C-65, en espérant que le gouvernement comprenne bien que tous les parlementaires ne doivent pas être partisans et que nous devons devenir les leaders de ce genre de projet de loi.

M. Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Madame la Présidente, je félicite ma collègue de son discours. Je voudrais juste poser une question au sujet de l'objectivité dans les situations de harcèlement. Un député, à la Chambre, a dit que certaines personnes peuvent expérimenter des choses de façon différente. En même temps, il y a certainement un élément d'objectivité dans certaines actions; elles peuvent être acceptables ou non.

Est-ce que ma collègue pense qu'il est nécessaire de mettre en place un mécanisme d'imputabilité, si un député faisait quelque chose d'inacceptable, qu'il soit ministre ou même premier ministre?

Mme Sylvie Boucher: Madame la Présidente, je remercie mon confrère de cette question. Je dois dire que personne, qu'on soit ministre, premier ministre ou député, ne devrait tenir son titre pour acquis et porter atteinte à la réputation ou transformer une personne en victime ou même faire des attouchements ou une agression.

Nous sommes des êtres humains, mais que ce soit le premier ministre, un ministre ou un député, ce n'est pas acceptable et on ne doit jamais se servir de son titre pour faire ce genre de chose.

[Traduction]

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Madame la Présidente, je suis heureuse d'avoir l'occasion de contribuer au débat d'aujourd'hui sur le projet de loi C-65, une mesure législative que j'ai pu étudier à titre de membre du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Tout au long de l'étude de ce projet de loi, le sentiment commun et unanime de tous les partis était qu'il s'agissait d'un projet de loi nécessaire. Il est nécessaire aujourd'hui et il l'était déjà hier. La réalité est que les inconduites sexuelles sont malheureusement omniprésentes dans notre société. Cela comprend diverses cultures dans le milieu de travail, y compris la nôtre, et celles dont il est question dans le projet de loi.

Le récent mouvement #MoiAussi a jeté la lumière sur cette réalité dans un contexte sociétal, mais la prévalence de ce problème n'est pas nouvelle et est beaucoup plus répandue. Depuis bien trop longtemps, des personnes, le plus souvent des femmes, qui ont été victimes de harcèlement sexuel ou de violence ont choisi de ne rien dire. Certaines ont choisi de ne pas dénoncer la situation parce qu'elles craignaient la honte ou même l'humiliation qui y était associée. D'autres pouvaient craindre les répercussions de leur dénonciation. D'autres encore ont pu garder le silence pour diverses

Ordres émanant du gouvernement

autres raisons. Peu importe les raisons, le dénominateur commun, c'est que les victimes d'inconduite sexuelle ont soupesé le choix de dénoncer ce qui leur était arrivé ou de le taire et, malheureusement, bon nombre ont jugé plus sûr ou préférable de ne pas dénoncer ce qui leur était arrivé ou de ne pas en parler. Il est malsain de cacher sous le tapis les occurrences de harcèlement sexuel et de violence. Lorsque cela devient la norme, c'est que quelque chose ne tourne pas rond.

Il est bon de constater que de nombreuses victimes de harcèlement trouvent le courage de dénoncer leur agresseur et de raconter leur histoire. Certaines ont même témoigné courageusement devant le comité des ressources humaines lorsque celui-ci a étudié le projet de loi. Il est essentiel que les personnes qui dénoncent certains agissements ne subissent pas d'autres traumatismes ou qu'elles ne souffrent pas davantage. Nous devons changer notre culture afin que les victimes se sentent protégées et appuyées. Une partie de ce changement consiste à veiller à ce qu'il existe un système juste pour traiter les allégations.

Les mécanismes actuels de lutte contre la violence et le harcèlement sexuel au travail sont insuffisants et ne couvrent même pas les employés du Parlement. Le projet de loi prévoit des mesures pour créer un processus de traitement des cas de harcèlement sexuel et de violence mettant en cause les travailleurs sous réglementation fédérale et les fonctionnaires fédéraux, dont ceux qui oeuvrent dans notre milieu de travail, ici même au Parlement. Ces dispositions sont particulièrement importantes, car les employés du Parlement ne sont pas protégés par la réglementation actuelle, et nous savons que notre milieu de travail n'est pas à l'abri des problèmes de ce genre. En fait, il y a lieu de croire que notre milieu de travail unique exacerbe une culture empreinte d'inconduite et de violence sexuelles. Lorsque les victimes craignent de porter plainte, il en découle un milieu de travail où les comportements néfastes de nature sexuelle et violente peuvent devenir la norme, être minimisés et être passés sous silence.

Depuis que la Chambre a été saisie de ce projet de loi, les députés de tous les partis ont souvent répété que le harcèlement sexuel et la violence n'ont pas leur place dans la société canadienne et encore moins dans les milieux de travail. Nous avons très souvent entendu qu'il faut croire les victimes et les soutenir. Or, il ne suffit pas de dire ces choses, il faut les mettre en pratique. Voilà pourquoi la réaction hypocrite du premier ministre à une allégation le concernant était aussi décevante. Il a lui-même insisté sur le fait que nous devons croire les victimes et il a répété encore et encore qu'il n'a aucune tolérance pour l'inconduite sexuelle. Pourtant, cet été, quand l'allégation voulant qu'il ait déjà tripoté une jeune reporter en Colombie-Britannique, en 2000, a refait surface, il avait déjà tout oublié. Il n'a pas respecté les normes qu'il avait lui-même établies.

● (1740)

Quand cette histoire a refait surface, le premier ministre a dit qu'il ne se souvenait d'aucune interaction négative ce jour-là. Or, en disant cela, il a minimisé la portée de ses agissements et l'expérience vécue par la femme qui a fait cette allégation.

Il en a ensuite rajouté: « En aucun cas j'ai eu l'impression d'agir de façon inappropriée, mais je respecte le fait que quelqu'un d'autre puisse avoir vécu cet incident différemment ». Il y a de fortes chances qu'une personne qui est victime de harcèlement sexuel ou de violence vive les choses différemment, on peut s'entendre là-dessus.

Ordres émanant du gouvernement

Nous devons empêcher les gens de se cacher derrière le pouvoir et le prestige pour ne pas être inquiétés. Nous devons faire le nécessaire pour que le gouvernement soutienne adéquatement les victimes. Nous devons rendre les milieux de travail du pays plus sûrs. Nous devons adopter des lois qui vont au-delà des bonnes intentions et qui ont du mordant. C'est ce que le comité s'est employé à faire.

Les conservateurs ont réussi à faire adopter un amendement transférant du ministre au sous-ministre du Travail les pouvoirs relatifs aux enquêtes pour harcèlement touchant les bureaux des parlementaires. L'ingérence politique et la perception d'ingérence seront donc éliminées de ces enquêtes.

Nous avons également présenté avec succès des amendements visant à imposer des échéances strictes pour les enquêtes. Cet amendement est très important si l'on souhaite appuyer les victimes. En sachant que lorsqu'une personne signale une allégation, celle-ci fera l'objet d'une enquête et sera traitée rapidement, les victimes n'auront pas peur de se manifester et de raconter leurs expériences.

Nous avons également proposé et appuyé une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel. Cette mesure aidera à prévenir les incidents d'inconduite sexuelle, ce qui correspond bien sûr à une bien meilleure réalité.

Comme nous le savons tous, il vaut mieux prévenir que guérir. La formation permettra également aux employés de connaître leurs droits et leurs responsabilités. Grâce à la formation, nous pouvons prendre des mesures en vue de ce changement de culture. Je suis très heureuse que cet amendement ait été adopté par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Nous avons également présenté et appuyé un examen obligatoire de la loi après cinq ans. Cela permettra au Parlement d'évaluer si la loi atteint ses objectifs.

Je suis fière du travail accompli en comité. Grâce à ce travail, le projet de loi qui a été adopté à la Chambre était un meilleur projet de loi. Il nous assure d'un processus plus équitable qui sera impartial et qui aura des conséquences pour les auteurs de harcèlement sexuel. Je suis heureuse que le Sénat ait également étudié ce projet de loi dans le but d'offrir un système plus équitable et de meilleurs recours aux victimes de harcèlement et de violences sexuels.

J'appuie la réponse du gouvernement aux amendements proposés à l'autre endroit qui rendront ce projet de loi plus solide et meilleur. Ils apporteront plus de précisions et donneront aux victimes une plus grande confiance dans le mécanisme et les systèmes créés dans le cadre de ce projet de loi.

Le projet de loi C-65 est important et tombe à point nommé. La lutte contre l'inconduite sexuelle est un besoin pressant, et ce projet de loi nous oriente dans cette direction. Son adoption et l'élaboration subséquente de règlements seront des étapes importantes. Il offrira de meilleurs mécanismes aux personnes qui travaillent sur la Colline du Parlement, au sein de la fonction publique fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Il donnera de meilleurs outils et de meilleures ressources à ces employés. Il contient des mesures pour changer notre culture de travail et il peut contribuer à un changement de culture plus vaste.

Cela dit, il est important que nous reconnaissons tous qu'un simple processus visant à contrer les inconduites sexuelles ne changera pas notre culture. J'espère sincèrement qu'en plus d'appuyer ce projet de loi, chaque député reconnaît son rôle et sa responsabilité de représenter un changement positif dans notre culture organisationnelle et dans la vie en général.

● (1745)

M. John Oliver (Oakville, Lib.): Madame la Présidente, j'ai écouté attentivement l'exposé de la députée d'en face.

Avant de devenir politicien, je dirigeais une grande organisation du domaine de la santé et je connais l'importance d'avoir les bons cadres en place pour lutter contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence au travail.

Ce que j'aime de ce projet de loi, c'est qu'il prévoit la formation des employés, l'autoformation des employeurs, une intervention rapide et opportune dans les cas de harcèlement et de violence, et évidemment, un soutien approprié pour les employés qui ont été victimes de harcèlement ou de violence.

Ce sont des éléments essentiels, mais pour moi, le plus important est la conscience de ce qu'est le harcèlement sexuel et de la manière dont il est perçu, ainsi que la sensibilisation. Ce sont des éléments importants au départ.

La députée d'en face a-t-elle formé son personnel sur le harcèlement sexuel? A-t-elle eu elle-même cette formation? A-t-elle commencé à développer sa propre culture du milieu de travail en fonction d'une telle mesure législative, parce que ces employés sont maintenant visés par la définition de ce projet de loi?

● (1750)

Mme Rosemarie Falk: Madame la Présidente, tout tourne autour du fait qu'on ne doit tout simplement pas agir comme des crétins. Les gens ne devraient pas en agresser ou en harceler d'autres ni les placer dans ces situations.

Je suis tout à fait d'accord que nous devons sensibiliser le public, mais nous devons aussi fournir un environnement sûr aux victimes pour qu'elles sentent qu'elles peuvent dénoncer la situation sans être pénalisées ou congédiées.

Le leadership vient du sommet. Comme je l'ai dit dans mon allocution, la façon dont le premier ministre a réagi aux allégations à son endroit va à l'encontre du mouvement #MoiAussi.

C'est un fait que les gens vivent les choses différemment. Il faut avoir une conversation. Mon bureau est un bureau très ouvert. Nous parlons des choses qui rendent les gens inconfortables. J'ai parlé par exemple aujourd'hui de la marijuana avec mon personnel.

Je comprends le point de vue du député d'en face et je le remercie de m'avoir donné la possibilité de répondre à sa question.

Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NPD): Madame la Présidente, l'une des choses que j'ai entendues dans l'allocution de la députée et dont j'ai parlé également est la façon dont nous pouvons faciliter les choses pour les personnes qui subissent ce harcèlement afin qu'elles en parlent. C'est vraiment important. Je comprends ce que l'autre député a dit à propos de fournir de la formation et d'avoir un processus en place.

La députée pourrait-elle dire à la Chambre à quoi ressembleraient ces mesures pour les employés des bureaux des députés?

Mme Rosemarie Falk: Madame la Présidente, j'ai suivi la formation sur le harcèlement, comme tous les autres députés l'ont fait, j'en suis certaine.

Il est intéressant que, durant cette formation, on nous ait répété que tout le monde vit les choses différemment. Les employés doivent pouvoir formuler une plainte et nous devons veiller à ce qu'ils suivent les voies appropriées pour aller jusqu'au bout du processus. Nous ne devons jamais oublier que l'expérience de chaque personne est différente et que nous devons être respectueux, avoir de l'empathie envers notre personnel et être ouverts à ces discussions.

M. Jati Sidhu (Mission—Matsqui—Fraser Canyon, Lib.): Madame la Présidente, je partagerai mon temps de parole avec mon collègue de Winnipeg-Centre.

Je suis heureux de donner mon point de vue sur certains des amendements proposés dans le cadre de l'étude du projet de loi C-65 par l'autre Chambre.

La question du harcèlement et de la violence au travail est complexe. Les mesures requises pour éradiquer ces comportements doivent tenir compte de nombreux facteurs. Par exemple, les femmes nous disent qu'elles ne se manifestent pas parce qu'elles estiment que le risque n'en vaut pas la peine ou que c'est embarrassant. Beaucoup craignent d'en subir des conséquences. Ce qui est peut-être le plus décevant, c'est que beaucoup de travailleuses ne croient tout simplement pas qu'il puisse être utile de porter plainte.

Il faut du courage pour porter plainte. Les femmes craignent de subir des représailles ou même de perdre leur emploi, et il peut leur être extrêmement difficile de se déclarer victime quand on connaît la stigmatisation qui peut en résulter. Il est clair que, si une personne sait qu'elle peut porter plainte sans risquer d'être identifiée, elle sera moins réticente à le faire.

L'un des éléments clés de ce projet de loi est le soutien pour les employés touchés. La protection de la vie privée fait partie intégrante de ce soutien. Nous croyons que les bons résultats que l'on peut espérer du projet de loi C-65 seront étroitement liés à protection de la vie privée des personnes impliquées dans les affaires de harcèlement et de violence. C'est dans cette perspective que nous avons examiné certains des amendements proposés par l'autre Chambre.

L'autre chambre a proposé deux amendements voulant que le rapport annuel du ministre et le rapport annuel préparé par la Commission des relations de travail dans le secteur public fédéral contiennent des données statistiques sur le harcèlement et la violence, classées selon les motifs de distinction illicite en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ces statistiques comprendraient notamment la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de l'identité sexuelle et l'état de personne handicapée.

Le gouvernement appuie l'amendement proposé visant à inclure cette information dans le rapport annuel du ministre. Toutefois, nous n'appuyons pas la modification de l'article qui s'appliquerait au rapport annuel de la Commission des relations de travail dans le secteur public fédéral. Permettez-moi de m'expliquer.

La première modification proposée concerne le rapport annuel que le ministre du Travail publierait chaque année et qui fournirait des données sur les cas de harcèlement et de violence dans les lieux de travail de compétence fédérale, y compris les lieux de travail parlementaires. La modification proposée exigerait que les données recueillies auprès des employeurs pour le rapport annuel du ministre du Travail comprennent des renseignements indiquant si une affaire donnée peut être considérée comme liée à un motif de distinction illicite. Cela fournirait des renseignements très utiles sur la nature de ces affaires afin qu'ensemble, nous puissions travailler à les prévenir.

Cependant, nous savons également que la collecte des données nécessaires présenterait certains risques pour nos collègues. Le plus

Ordres émanant du gouvernement

grand risque serait peut-être le risque pour la vie privée des personnes qui fournissent les renseignements. C'est particulièrement vrai dans les petites organisations comptant peu d'employés, où le risque d'être identifié est très réel. Pour atténuer ce risque, la communication des renseignements serait entièrement volontaire. Il appartiendrait aux employés de décider s'ils se sentent à l'aise de divulguer des détails qui pourraient permettre de les identifier. Nous pensons que c'est la meilleure approche.

• (1755)

Nous estimons qu'il est important d'appuyer l'amendement visant à inclure les données dans le rapport annuel du ministre parce que nous croyons que le risque serait efficacement atténué et que les avantages potentiels sont importants.

Les données recueillies pourraient servir à déterminer si le projet de loi C-65 a l'effet escompté, particulièrement pour les personnes les plus vulnérables au harcèlement et à la violence au travail. Ces données, qui concerneraient les lieux de travail de compétence fédérale et le Parlement, pourraient être utilisées pour faire des ajustements si elles indiquent que les effets ne sont pas ceux que l'on espérait.

Le gouvernement s'est engagé à définir les politiques à partir de données probantes. Plus nous aurons de données à notre disposition, plus nous serons capables de prendre des décisions judicieuses. Toutefois, comme je l'ai mentionné, nous n'appuyons pas l'amendement proposé par l'autre Chambre pour exiger que les données statistiques contenues dans le rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique fédérale soient classées selon les mêmes critères. Bien que nous souscrivions à l'esprit de l'amendement, nous ne pensons pas qu'il puisse être mis en application. Le rapport produit par la Commission ne porte que sur les appels interjetés relativement à la partie II du Code canadien du travail. Seul un plus petit sous-ensemble de ces appels s'appliquerait au harcèlement et à la violence. De plus, les statistiques sur les appels ne concerneraient pas les enquêtes elles-mêmes, mais la question de savoir si la plainte a été traitée conformément au Code.

Étant donné que le rapport ne porterait que sur les appels entendus par la Commission des relations de travail dans la fonction publique fédérale et que ces appels seraient liés au respect de la procédure, les données recueillies à ce sujet porteraient sur un nombre d'affaires beaucoup trop petit pour qu'on puisse les classer en fonction des motifs de distinction illicite sans révéler l'identité des personnes concernées. Je pense que nous sommes tous d'accord pour dire que nous ne voulons surtout pas porter atteinte à la vie privée des gens ou les dissuader de porter plainte.

Je tiens à être clair. Le rapport de la Commission des relations de travail dans la fonction publique fédérale ne porterait que sur les appels et non sur le nombre total de cas de harcèlement et de violence survenus dans les lieux de travail parlementaires. Les statistiques sur la totalité des cas seraient consignées dans le rapport du ministre mentionné précédemment.

Nous savons que ces comportements ne sont pas particuliers aux lieux de travail de compétence fédérale. Cependant, avec la montée de mouvements tels que #MoiAussi et #TimesUp, nous comprenons où nous devons agir et quels recours nous devons offrir aux victimes. Ce projet de loi contribuera à créer une culture où certains comportements ne sont tout simplement pas tolérés.

Ordres émanant du gouvernement

Le projet de loi C-65 permettra réaliser un changement profond de culture permettant aux gens de travailler dans un milieu de travail sécuritaire, exempt de harcèlement et de violence. Pour ce faire, les gens doivent avoir la possibilité de se plaindre des comportements répréhensibles sans craindre les représailles. Le projet de loi C-65 contribuera à ce que ce soit le cas.

• (1800)

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Madame la Présidente, j'ai écouté attentivement le discours de notre collègue et j'apprécie ce qu'il avait à dire.

Comme je l'ai fait avec bon nombre de députés tout au long de la journée, j'aimerais poser la question suivante à notre collègue.

Cet été, le premier ministre a eu l'occasion de réagir à une affaire qui a été soulevée dans les médias et qui s'est produite il y a environ 18 ans. Au lieu de présenter ses excuses, il a dit que, selon les circonstances, les hommes et les femmes vivaient peut-être certaines situations différemment. J'aimerais donc poser la question suivante à notre collègue. Est-ce qu'il pense toujours la même chose? Est-il d'avis que les victimes de harcèlement et de violence n'ont pas le même point de vue que leur agresseur?

M. Jati Sidhu: Madame la Présidente, le projet de loi C-65 vise à créer un régime unique et intégré qui protégera les employés sous réglementation fédérale contre le harcèlement et la violence en milieu de travail. Nous essayons de créer des règles du jeu équitables afin de réduire le harcèlement et la violence au travail, peu importe que l'employé soit membre du personnel parlementaire, du personnel exonéré, d'une société d'État ou de la fonction publique fédérale.

• (1805)

M. Richard Cannings (Okanagan-Sud—Kootenay-Ouest, NDP): Madame la Présidente, tout cela est très bien, et nous appuyons ces mesures, mais y aura-t-il de l'argent réel, des fonds fédéraux, afin d'appuyer le travail qui sera nécessaire pour aider les milieux de travail à former et à soutenir le personnel qui suivra ces processus?

M. Jati Sidhu: Madame la Présidente, il est très important que nous veillions à ce que les victimes se sentent soutenues lorsqu'elles portent plainte. Le projet de loi C-65 fera en sorte que les victimes reçoivent une aide adéquate et que des comités soient mis en place en milieu de travail pour les aider.

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Madame la Présidente, je suis d'accord avec mon collègue pour dire que nous devons nous assurer que les victimes de violence et de harcèlement sentent qu'on va les appuyer et qu'on va les croire, mais le leadership commence au sommet. Nous devons nous assurer que les règles s'appliquent à tout le monde, peu importe le poste.

Lorsque le comité des ressources humaines a étudié la question, on a demandé aux fonctionnaires si cette mesure législative s'appliquerait au premier ministre et aux ministres. La réponse a été qu'ils n'étaient pas certains que ce serait le cas.

Notre collègue croit-il que les règles devraient s'appliquer à tous, quelle que soit leur position?

M. Jati Sidhu: Madame la Présidente, je vais aller au fond des choses pour expliquer pourquoi le projet de loi C-65 a été présenté. La recherche montre que le harcèlement et la violence dans les milieux de travail canadiens sont persistants et que, souvent, les incidents ne sont pas signalés parce que les gens craignent des représailles. Le projet de loi C-65 vise à créer un environnement et une culture qui permettront aux victimes de se sentir en sécurité. Il

est extrêmement important que les employés se manifestent sans crainte de représailles.

[Français]

M. Robert-Falcon Ouellette (Winnipeg-Centre, Lib.): Madame la Présidente, j'aimerais remercier le député de Mission—Matsqui—Fraser Canyon de son discours.

[Le député s'exprime en cri.]

[Français]

Je suis extrêmement fier d'être ici aujourd'hui.

[Traduction]

En tant que leaders à tous les niveaux de la société, en tant que leaders dans toutes les organisations, en tant que leaders dans nos communautés, nous avons la responsabilité individuelle et collective d'assurer un milieu de travail sans harcèlement ni violence. Trop de femmes et d'hommes sont victimes de harcèlement et de violence au travail, et personne ne devrait être exonéré.

[Français]

Je suis aussi extrêmement fier d'avoir la chance de parler du projet de loi C-65, qui vient modifier le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n^o 1 d'exécution du budget de 2017 afin de veiller à ce que les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale, notamment la fonction publique fédérale et les milieux de travail parlementaires, soient exempts de harcèlement et de violence.

Le projet de loi C-65 s'inspire des dispositions existantes dans le Code canadien du travail concernant la violence et le harcèlement sexuel afin d'élaborer une approche globale couvrant l'éventail complet de la violence et du harcèlement, de l'intimidation et des taquineries jusqu'au harcèlement sexuel, en passant par la violence physique.

Ce projet de loi s'étend également à l'ensemble des mesures de protection en matière de santé et de sécurité, qui comprennent le harcèlement et la violence en milieu de travail parlementaire, comme le Sénat, la Bibliothèque du Parlement et la Chambre des communes, et concernent le personnel politique qui travaille sur la Colline du Parlement.

À l'heure actuelle, il existe deux régimes distincts pour traiter des questions de violence et de harcèlement sexuel en vertu du Code canadien du travail. Tous deux comportent des exigences et des mécanismes différents pour résoudre les litiges, ce qui engendre des déséquilibres sur le plan du traitement de ces questions.

Les régimes en place ne s'appliquent pas aux mêmes lieux de travail. Les dispositions relatives au harcèlement sexuel ne s'appliquent qu'aux industries du secteur privé sous réglementation fédérale et à la majorité des sociétés d'État, tandis que les dispositions contre la violence s'appliquent également à la fonction publique fédérale. Ni l'un ni l'autre de ces cadres ne s'applique aux employés du Parlement.

Le projet de loi C-65 permettrait d'instaurer un seul régime intégré pour protéger les employés sous réglementation fédérale contre le harcèlement et la violence en milieu de travail. En vertu de la stratégie du gouvernement du Canada pour contrer la violence fondée sur le sexe, le projet de loi propose un nouveau cadre qui entend prévenir les incidents de harcèlement et de violence, permettre d'intervenir de manière efficace lorsqu'ils se produisent et soutenir les employés victimes de harcèlement et de violence en plus de protéger leur vie privée. C'est extrêmement important de protéger leur vie privée.

Plus précisément, le projet de loi C-65 modifierait le Code canadien du travail afin d'élargir les exigences actuelles sur la prévention de la violence en vertu de la partie II du Code canadien du travail, qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, de garantir que les employeurs prennent les mesures de prévention et de protection nécessaires contre le harcèlement et la violence en milieu de travail et d'abroger les dispositions actuelles relatives aux harcèlement sexuel dans la partie III du Code, qui a trait aux normes de travail, en vue d'instaurer un seul régime intégré destiné à protéger les employés sous réglementation fédérale en vertu de la partie II du Code.

De plus, le projet de loi modifierait le Code canadien du travail afin d'obliger les employeurs, au moyen du cadre réglementaire et des règlements connexes, à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement et la violence, ce qui inclut le fait de s'assurer que les employés reçoivent de la formation, voire qu'ils prennent eux-mêmes l'initiative de suivre une formation, et travailler de concert avec les employés pour mettre en place une politique de prévention contre le harcèlement et la violence.

Le projet de loi obligerait également les employeurs à intervenir lors d'incidents de harcèlement et de violence, ce qui inclut le fait d'intervenir dans un délai précis lors d'incidents pour résoudre la plainte et, en cas d'échec, désigner une personne compétente pour entreprendre une enquête, en faire part au plaignant, et, selon les mesures appropriées de protection de la vie privée prévues, au comité local de renseignements sur l'enquête, mettre en oeuvre toutes les recommandations formulées à la suite d'une enquête, consigner et signaler tous les incidents de harcèlement et de violence.

Le projet de loi obligerait les employeurs à soutenir les employés victimes de harcèlement et de violence, en plus de protéger leur vie privée, ce qui inclut le fait d'apporter de l'aide et d'avoir recours aux comités locaux.

•(1810)

Par ailleurs, le projet de loi abrogera les sections du Code canadien du travail qui permettent des exemptions à l'établissement d'un comité local et permettra seulement des exemptions dans les cas où il y a déjà un comité qui remplit les mêmes fonctions en matière de santé et de sécurité. Ensuite, il étendra la portée de la partie II du Code afin qu'elle inclue le personnel des cabinets des ministres, également désigné sous le nom de personnel exonéré.

Les modifications apportées à la Loi sur les relations de travail au Parlement sont extrêmement importantes. Le projet de loi C-65 permettrait l'entrée en vigueur de la partie III de la Loi sur les relations de travail au Parlement, qui incorpore par renvoi la partie II du Code. La Loi s'applique aux employeurs et aux employés parlementaires sans restreindre de quelque façon les pouvoirs, les privilèges et les immunités du Sénat, de la Chambre des communes et de leurs membres.

Plus précisément, le projet de loi C-65 modifierait la Loi afin d'incorporer par renvoi les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail dans la partie II du Code avec certaines modifications. Tout d'abord, le sous-ministre du Travail exercera les pouvoirs et les fonctions du ministre lorsqu'un membre ou un employé du Sénat ou de la Chambre des communes est impliqué. Ensuite, l'application de toutes les directives et de tout appel lié à ces directives sera entreprise lors de leur dépôt à la Chambre des communes ou au Sénat, voire les deux. Enfin, les appels liés à des directives seraient adressés à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

Ordres émanant du gouvernement

Par ailleurs, le projet de loi modifierait la Loi afin d'assurer la protection des privilèges parlementaires en stipulant que tout pouvoir, devoir ou fonction qui est conféré ou qui est imposé pourra être exercé dans la mesure où il n'interfère pas directement ou indirectement avec les travaux de la Chambre des communes et du Sénat.

•(1815)

[Traduction]

Le projet de loi C-65 exigerait la production de rapports annuels et un examen quinquennal, ce qui est aussi une bonne initiative. Plus précisément, les modifications proposées dans le projet de loi exigent: que le ministre du Travail prépare et publie un rapport annuel qui contient des données statistiques relatives au harcèlement et à la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, y compris les lieux de travail parlementaires; que les dispositions sur le harcèlement et la violence introduites dans le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail au Parlement par le projet de loi C-65 soient examinées cinq ans après l'entrée en vigueur de la mesure législative ainsi que tous les cinq ans par la suite et que le ministre responsable prépare et dépose des rapports sur ces examens dans les deux Chambres du Parlement; et que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique présente un rapport annuel sur ses activités aux termes de la partie III de la Loi sur les relations de travail au Parlement et de la partie II du Code s'appliquant aux lieux de travail parlementaires et que le ministre responsable dépose le rapport dans les deux Chambres.

Des 10 amendements proposés par le Sénat, quatre seront acceptés par le gouvernement, un sera amendé et cinq seront rejetés.

Les amendements qui seront acceptés vont renforcer la législation existante afin de prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail. Il s'agit de l'amendement 3, qui va fournir aux personnes qui subissent de la violence et du harcèlement en milieu de travail une plus grande certitude, car il sera explicitement énoncé qu'il est entendu que la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne; l'amendement 5(b), qui remplace le passage « soit que l'affaire est futile, frivole ou vexatoire » par le passage « soit que l'affaire constitue par ailleurs un abus de procédure », afin d'éliminer la connotation négative associée au dépôt d'une plainte; l'amendement 6, qui prévoit que le rapport annuel préparé par le ministre concernant les incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail comporte des renseignements classés en fonction de chaque motif de distinction illicite établie par la Loi canadienne sur les droits de la personne; et l'amendement 7(a), qui va fournir une plus grande certitude aux personnes qui déposent une plainte — y compris une plainte qui n'est pas en lien avec le harcèlement ou la violence — que le projet de loi C-65 ne va pas restreindre la possibilité de mener un cas jusqu'à la Commission canadienne des droits de la personne.

L'amendement 4 sera accepté avec des amendements. Le Sénat suggère d'ajouter deux paragraphes à l'article 3 du projet de loi. Nous refusons ces amendements et allons changer leur nom afin de refléter l'objectif du projet de loi C-65 en ce qui a trait à la formation de personnes désignées à qui les plaintes seront adressées.

Le gouvernement rejette respectueusement l'amendement 1 parce que l'ajout de « s'entend notamment de » occasionnerait un manque de clarté pour les employés et les employeurs.

Ordres émanant du gouvernement

Le gouvernement rejette respectueusement l'amendement 2 parce qu'il engendrerait un déséquilibre en mettant l'accent sur le harcèlement et la violence par rapport à toutes les autres mesures en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du Code canadien du travail.

Nous proposons de supprimer l'alinéa de l'amendement 4 parce que l'ajout de cet alinéa voudrait dire qu'un seul incident de harcèlement et de violence dans un lieu de travail serait considéré comme une violation du Code canadien du travail de la part de l'employeur, et aurait pour effet de miner le cadre adressant le harcèlement et la violence que le projet de loi C-65 vise à établir.

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Madame la Présidente, j'ai beaucoup de respect pour mon collègue d'en face. C'était probablement l'un de ses discours les plus passionnés et les plus réfléchis, alors je tiens à l'en remercier.

Nous avons dit beaucoup de choses au cours de ce débat. Il a été très enrichissant, et nos collègues des deux côtés de la Chambre nous en apprennent beaucoup. En ce qui a trait à la façon dont le premier ministre a justifié son incident de tripotage, mon collègue estime-t-il qu'il aurait plutôt dû, à tout le moins, présenter des excuses officielles à la victime?

M. Robert-Falcon Ouellette: Madame la Présidente, je ne peux pas parler pour les autres, je ne peux parler que pour moi. Dans les milieux de travail où j'ai évolué, que ce soit dans l'armée ou à l'Université du Manitoba particulièrement, un code de conduite très rigoureux était de mise. Dans l'armée, j'ai été témoin de comportements qui allaient à l'encontre des intérêts du Canada ou qui ne respectaient pas les valeurs des Canadiens. C'était malheureux. C'était au début de ma carrière. Je suis entré dans l'armée en 1996 et je me souviens d'avoir observé des comportements du genre lors de l'entraînement de base. À l'Université du Manitoba, je sais que beaucoup de codes sont en place pour tenter de résoudre le problème et favoriser le respect des gens à tous égards.

L'atmosphère très politisée de la Chambre des communes pose parfois problème. Il y a beaucoup de tensions. Trouver une solution est difficile en raison des motifs qui animent les personnes impliquées. Cela ne veut pas dire qu'il est impossible de résoudre les problèmes. C'est simplement très difficile, car on ne respecte pas entièrement les personnes impliquées, notamment les victimes et d'autres qui ont peut-être été mises en cause dans un incident.

• (1820)

M. Richard Cannings (Okanagan-Sud—Kootenay-Ouest, NPDP): Madame la Présidente, des craintes au sujet de la protection de la vie privée ont été soulevées aujourd'hui et je me demande si le député pourrait expliquer comment le projet de loi C-65 pourra résoudre les questions de confidentialité et protéger l'anonymat des plaignants dans les petits milieux de travail ou, ici, sur la Colline du Parlement.

M. Robert-Falcon Ouellette: Madame la Présidente, les enjeux dans le cas des comités, par exemple, sont très importants. Dans les milieux de travail qui sont trop petits, soit moins de 20 employés, il faut évidemment traiter ces questions avec beaucoup de délicatesse pour protéger la vie privée de chacun. Pour ce faire, il faut faire preuve de logique. Le projet de loi réunira deux façons de faire différentes sous un seul code pour que tout le monde soit traité équitablement.

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Madame la Présidente, je pense que nous pouvons tous convenir que le leadership commence au haut de l'échelle et que, lorsque de graves

allégations sont portées, personne ne devrait être au-dessus de la loi, peu importe son poste.

Le député croit-il qu'il est possible que, pour un même incident de violence ou de harcèlement, l'expérience ne soit pas la même pour la victime et l'agresseur?

M. Robert-Falcon Ouellette: Madame la Présidente, c'est une question intéressante. Nous savons que la mémoire humaine varie beaucoup selon les gens. La façon dont une situation est vécue varie beaucoup d'une personne à l'autre. C'est un aspect important lorsque nous pensons au harcèlement. Par exemple, dans l'armée, nous pensons à la victime et non à l'agresseur. Il faut comprendre ce qui se passe si une personne a l'impression d'être harcelée ou qu'on lui a fait du tort, ou bien si quelqu'un a signalé quelque chose?

Dans l'armée, j'ai été témoin de violence et d'actes commis contre des gens. Il peut s'agir de situations bien réelles ou de situations perçues comme telles, mais dans un cas comme dans l'autre, il faut agir avec le plus grand respect pour rectifier la situation à long terme afin qu'elle ne se reproduise plus. Au bout du compte, il faut assurer la sécurité au travail pour que l'armée accomplisse sa mission et son mandat, qu'elle soit opérationnelle et que tous les employés travaillent de concert.

Mme Cathay Wagantall (Yorkton—Melville, PCC): Madame la Présidente, je partagerai mon temps de parole ce soir avec la députée d'Elgin—Middlesex—London.

Je suis heureuse de prendre la parole aujourd'hui au sujet du projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017. Nous reconnaissons tous que le harcèlement est une question grave. C'est un problème pressant auquel la société fait face aujourd'hui. Je me réjouis que le Parlement débâte d'un projet de loi qui vise à lutter contre le harcèlement ici même et dans d'autres milieux de travail partout au Canada.

Le harcèlement est une infraction très complexe parce qu'elle ne repose pas sur la volonté du contrevenant. Peu importe l'intention, la *mens rea* du harcèlement, le comportement porte atteinte à la victime. Voilà pourquoi il faut mettre particulièrement l'accent sur la protection des droits des victimes dans la mise en oeuvre d'une loi visant à mettre fin au harcèlement. C'est un principe cher aux conservateurs, et le gouvernement libéral a promis qu'il l'appliquerait.

Il est merveilleux que nous puissions bénéficier d'un système politique où tous les partis semblent comprendre la gravité du harcèlement. Cela dit, les déclarations doivent mener à l'adoption de mesures réfléchies. Le harcèlement est un problème qui évolue, et toute loi en la matière doit reconnaître ce fait. En tant que parlementaires, nous devons absolument comprendre que la protection contre le harcèlement nécessite un effort continu et que l'infraction prend diverses formes. Malheureusement, chaque situation est unique et de nouveaux cas se produisent tous les jours.

Pour lutter contre le harcèlement, toutes les personnes qui ont le sentiment d'avoir été une victime méritent tout simplement d'être entendues. À titre d'exemple, il est inévitable de parler des allégations de harcèlement sexuel dont le premier ministre a fait l'objet. Même après avoir été accusé, il a affirmé qu'il avait un point de vue différent de celui de l'accusatrice. C'était l'explication dont il avait besoin pour se protéger.

Je crois qu'il est possible et même plausible que deux personnes puissent avoir des perspectives complètement différentes dans une situation. Cependant, cela ne signifie pas qu'une des deux perspectives n'est pas réelle. Les Canadiens, les femmes et moi-même sommes très déçus que le premier ministre n'ait pas immédiatement été franc lorsque son comportement a été révélé.

La jeune journaliste a pris des mesures immédiates en relatant son expérience à un collègue et en rédigeant un article. Dans ce contexte, il est décevant que le premier ministre ne se soit pas servi de sa réponse pour donner l'exemple aux autres. Il aurait vraiment dû s'excuser.

Le premier ministre dirige le Canada. Il affirme être le plus convaincu des féministes. Lorsqu'une personne commet une erreur, il est important de l'admettre, de prendre les mesures qui s'imposent et de faire tout son possible pour s'excuser. Il faut noter que, concernant son propre cas, sa réaction est très différente de celle qu'il a eue à l'égard d'autres députés fédéraux, qui ont eu à subir des répercussions dès qu'ils ont été accusés.

Dans ce cas particulier, Mme Knight a décidé de ne pas poursuivre l'affaire, ce qui est son droit. Cependant, par respect pour l'accusateur et l'accusé, ils doivent bénéficier de l'application régulière de la loi dans tous les cas. Nous ne devons pas nous dépêcher à tirer des conclusions ou nous faire trop rapidement une opinion sur des questions très délicates. Nous ne pouvons pas rejeter des allégations sans avoir d'abord mené une enquête juste et honnête et nous ne pouvons pas juger sommairement qu'une personne faisant l'objet d'allégations est coupable. Nous vivons à une époque où le tribunal de l'opinion publique ne met pas de temps à condamner une personne et fournit rarement une appréciation équitable ou rigoureuse des allégations de harcèlement.

C'est pourquoi je me réjouis que le Parlement cherche à adopter un projet de loi sur le harcèlement et la violence au travail. En ce qui concerne nos priorités et celles que nous préconisons pour tous les Canadiens, nous devrions servir d'exemple pour le reste du Canada, pour les gens que nous représentons et certainement pour nos familles et nos enfants.

• (1825)

Dans l'évaluation des allégations de harcèlement, nous devons nous assurer que le processus est transparent et qu'il respecte la vie privée de la victime. Tout le monde a le droit, quel que soit son sexe, de ne pas être harcelé sur son lieu de travail, un point, c'est tout.

Madame la Présidente, nous savons que vous-même, qui présidez les délibérations de la Chambre, prenez très au sérieux la responsabilité qui est la vôtre de veiller à ce que les employés de la Chambre des communes ne fassent pas l'objet de harcèlement. À notre plus grand regret cependant, nous savons tous que c'est une réalité sur la Colline du Parlement. Chaque parlementaire a des employés, et il nous incombe à tous de leur garantir un milieu de travail où le harcèlement n'a pas sa place. Nous tous, dans nos bureaux respectifs, devons faire notre possible pour que les gens aient du plaisir à venir travailler et qu'ils puissent le faire sans appréhension ni crainte.

En tant que leaders, nous devons établir des normes garantissant à nos employés un lieu de travail exempt de harcèlement, et je crois que le projet de loi C-65 est un pas dans la bonne direction. En rédigeant ce projet de loi cependant, le gouvernement n'a pas consulté convenablement les intervenants. L'Association nationale Femmes et Droit et l'Association des femmes autochtones du Canada ont toutes deux déclaré qu'elles n'avaient pas été consultées au moment de la rédaction du projet de loi. Comme les deux

Ordres émanant du gouvernement

organisations représentent une partie importante de la population, je suis convaincue que leur apport aurait grandement contribué à améliorer encore davantage le projet de loi.

J'exhorte le gouvernement à ne pas oublier de consulter les principaux intervenants, car il est utile de recueillir de multiples points de vue. Après tout, l'objectif du projet de loi C-65 est de veiller à ce que les travailleurs soient en sécurité. Mener des consultations veut dire être disposé à consulter des gens qui partageront notre point de vue et d'autres qui n'y souscriront pas, mais qui nous feront voir les choses sous d'autres angles. Je pense que c'est peut-être ce qui s'est passé ici.

Je vais appuyer ce projet de loi, car je crois qu'il est urgent que le Parlement s'attaque au problème du harcèlement. Cela nous permettrait de rendre les lieux de travail canadiens plus sûrs. L'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel n'ont pas leur place dans la société canadienne, certainement pas au sein de notre système politique, ni nulle part ailleurs.

Je pense en fait que nous pouvons faire encore beaucoup plus ici pour lutter contre le harcèlement sexuel au-delà de l'établissement d'un cadre législatif pour l'adoption de règles et de règlements. Nous devrions montrer l'exemple au moyen de nombreuses politiques proposées par divers comités, comme celui de la condition féminine, en accordant à la femme une valeur beaucoup plus grande que celle qui lui est à mon avis accordée aujourd'hui.

Le travail d'équipe effectué par les conservateurs et les libéraux au sein du comité des ressources humaines montre que, s'il était adopté, le projet de loi C-65, apporterait des changements concrets.

Les conservateurs ont présenté avec succès un amendement ayant pour but d'éviter l'ingérence politique dans les bureaux politiques pendant les enquêtes sur des cas de harcèlement. Compte tenu de la nature délicate des plaintes de harcèlement, il est important de voir à ce qu'aucune ingérence perçue ou réelle ne vienne compromettre les enquêtes. Cela a été fait au moyen d'un amendement qui transfère les pouvoirs du ministre du Travail au sous-ministre, un fonctionnaire non partisan, dans le cas des enquêtes touchant les bureaux de députés. On protège ainsi l'intégrité de l'enquête. Je suis fière de cet amendement que nous avons proposé.

L'amendement qui met en place des délais stricts pour les enquêtes relatives aux cas de harcèlement de sorte que ces enquêtes s'effectuent rapidement participe également à l'intégrité du processus.

L'ajout d'une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel constitue un élément essentiel de ce projet de loi.

L'imposition d'un délai prescrit pour les plaintes assurerait le maintien de l'intégrité du processus et participerait à la prévention des plaintes vexatoires. Je sens qu'il s'agit d'une excellente mesure, et je suis ravie qu'elle soit incluse dans le projet de loi, car nous devons trouver un juste équilibre dans notre manière de gérer ces questions. Nous ne devons pas laisser l'opinion publique dicter ce qui est bien et mal; la primauté du droit doit triompher, ou nous nous retrouverons plongés dans le chaos.

Le projet de loi C-65 prévoit un examen obligatoire du projet de loi à chaque cinq ans.

Le projet de loi C-65 vise à mettre en place un processus impartial afin que des conséquences appropriées s'appliquent à chaque contrevenant.

Motion d'ajournement

J'invite tous les députés à se joindre à moi pour appuyer le projet de loi C-65 afin que tous les Canadiens puissent bénéficier de meilleures mesures de protection contre le harcèlement.

• (1830)

M. John Oliver (secrétaire parlementaire de la ministre de la Santé, Lib.): Madame la Présidente, la députée a fait des commentaires réfléchis et je la remercie d'avoir affirmé clairement son appui à ce projet de loi.

Tous les députés conviennent que le harcèlement et la violence sexuelle sous toutes leurs formes sont absolument inacceptables, un point c'est tout. Nous devons tous nous employer à mettre fin au harcèlement et à la violence sexuelle.

Comme je l'ai dit plus tôt, il y a, dans ce projet de loi, des éléments très importants qui inciteront les gens à dénoncer les cas de harcèlement et de violence sexuelle. Un de ces éléments consiste en la formation adéquate des employés afin qu'ils comprennent en quoi consistent ces comportements, la façon d'y mettre fin et la façon de reconnaître les pratiques inacceptables. Il est important que l'employeur fasse un suivi rapide au sujet de toute plainte qu'il reçoit et qu'il y ait des mesures de soutien adéquates pour les victimes de harcèlement ou de violence sexuels ou de violence en général.

D'après moi, il faut commencer par donner l'exemple. Je peux affirmer sans hésiter, puisque c'était obligatoire, que tout le personnel politique et tout le personnel des bureaux des libéraux ont reçu une formation en ligne. Certains l'ont même suivie en classe.

Je serais curieux de savoir si la députée a demandé à son personnel de suivre une telle formation. Peut-elle affirmer que l'ensemble des députés conservateurs ont exigé que le personnel de leur bureau suive une telle formation?

• (1835)

Mme Cathay Wagantall: Madame la Présidente, je suis heureuse d'apprendre que, de ce côté-là de la Chambre, tous les libéraux se sont acquittés de leurs responsabilités. Il y a une chose que je veux mentionner au sujet des conservateurs et c'est que, lorsqu'il y a des lois en vigueur, ou qu'il y a des attentes, nous les respectons. Nous le faisons, c'est tout. Dans ce cas particulier, bien entendu, ma réponse est oui.

Toutefois, je vais plus loin. Je fais de mon mieux pour que tous les employés à mon bureau sachent toujours que, quel que soit leur problème, leurs sentiments à mon égard, ce que j'attends d'eux ou ce qu'ils pensent qui devrait se faire par rapport à ce que je leur suggère de faire, ils ont toujours la possibilité de s'exprimer à mon bureau. Ma porte est toujours ouverte, et nous sommes là pour communiquer.

Si le député veut s'en assurer, je suis certaine qu'il y a un dossier quelque part sur ce que chaque personne à la Chambre fait pour répondre aux exigences.

M. Kevin Lamoureux (secrétaire parlementaire de la leader du gouvernement à la Chambre des communes, Lib.): Madame la Présidente, je suis content de savoir que, si je me fie à la réponse de la députée, le caucus conservateur s'est assuré que tous ses membres suivent ce cours. Il était fortement recommandé. À ce que je sache, tous les membres du gouvernement et du caucus libéral ont suivi le cours. C'est une bonne chose.

Cela étant dit, je me demande si ma collègue et amie en face peut nous dire à quel point il est important — qu'on parle des députés, des leaders communautaires ou des gens d'affaires — que les gens soient mieux informés dans l'ensemble sur l'importance de la question du harcèlement sous toutes ses formes. Un des atouts indirects de cette

mesure législative est qu'elle peut devenir un excellent outil de sensibilisation.

Mme Cathay Wagantall: Je suis tout à fait d'accord, madame la Présidente. Ceux qui sont en position de pouvoir et de leadership ont une énorme responsabilité, ce qui m'inspire la question suivante: le premier ministre a-t-il suivi la formation? Je suis désolée, mais il est un dirigeant. Nous avons entendu parler d'un incident l'impliquant et, franchement, les Canadiens sont déçus de sa réponse dans les circonstances. Il y a toujours moyen de présenter des excuses lorsqu'une autre personne estime que notre comportement a été inapproprié.

M. Todd Doherty (Cariboo—Prince George, PCC): Madame la Présidente, durant son discours, la députée a mentionné la notion de *mens rea*, l'intention coupable. Est-ce que la personne qui a commis le crime avait l'intention de le commettre?

Lorsque le premier ministre a traversé la Chambre en colère et qu'il a empoigné notre collègue par le bras, pour ensuite donner un coup de coude à une députée du NPD, on s'est demandé s'il avait eu l'intention d'agir de la sorte. Y avait-il *mens rea*? Avait-il une intention coupable?

La vice-présidente adjointe (Mme Carol Hughes): À l'ordre. Je dois permettre à la députée de répondre, car le temps file. Je laisse la députée de Yorkton—Melville donner une réponse très brève.

Mme Cathay Wagantall: Bien honnêtement, madame la Présidente, cette journée m'a laissée perplexe du début jusqu'à la fin quant à la conduite du premier ministre de mon pays. Je ne peux pas imaginer qu'il ait pu penser avoir le droit ou le pouvoir de traverser le parquet et poser les gestes qu'il a posés ce jour-là.

MOTION D'AJOURNEMENT

[Traduction]

L'ajournement de la Chambre est proposé d'office conformément à l'article 38 du Règlement.

La vice-présidente adjointe (Mme Carol Hughes): La députée de Vancouver-Est n'étant pas présente pour aborder la question qu'elle devait soulever au moment de l'ajournement conformément à l'avis qu'elle avait donné, ce dernier est réputé avoir été retiré.

LES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

M. Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Madame la Présidente, ce soir, nous sommes ici pour discuter de la politique étrangère du gouvernement relativement au Moyen-Orient et pour revenir sur une question que j'ai posée, qui portait tant sur la relation qu'entretient le Canada avec Israël que sur le soutien qu'il lui accorde, ainsi que sur nos interactions avec l'Iran.

Israël est le seul pays du Moyen-Orient avec qui le Canada partage clairement les mêmes valeurs et intérêts stratégiques. Il s'agit d'une démocratie comme nous. L'opposition officielle et le gouvernement s'entendraient sur le libellé concernant une déclaration publique d'appui à Israël, mais il est évident qu'il y aurait certaines divergences quant aux détails.

Motion d'ajournement

Nous croyons qu'un appui à Israël et à la démocratie au Moyen-Orient, une démocratie libre où règnent la diversité et la tolérance et où les gens qui ne font pas partie des groupes majoritaires peuvent obtenir la citoyenneté, nous oblige à voter contre les résolutions unilatérales de l'ONU qui pointent du doigt Israël. Un tel appui nous demande de reconnaître le droit d'exister d'Israël, de reconnaître sa capitale et de faire tout notre possible pour lutter contre les organisations génocidaires dans la région qui s'opposent à Israël.

Quand nous avons posé au secrétaire parlementaire de la ministre des Affaires étrangères des questions à propos de la décision du gouvernement, qui avait choisi de s'abstenir du vote sur une résolution des Nations unies qui ciblait Israël au lieu de voter contre cette résolution, nous avons eu droit à une réponse irritée. Le député nous a dit qu'on nous avait apparemment avertis d'éviter les questions de ce genre. Ce commentaire trahit un manque de compréhension de la nature même de la période des questions et de la démocratie parlementaire. Je l'ai d'ailleurs souligné quand j'ai répondu, à l'époque, pendant la période des questions.

J'ai ensuite parlé d'enjeux concernant l'Iran et souligné que les gestes du gouvernement ne concordaient pas avec la position qu'il avait adoptée pendant les votes de la Chambre. Je faisais référence à la motion de l'opposition qui demandait que le Corps des Gardiens de la révolution islamique soit inscrit dans la liste des entités terroristes établie en vertu du Code criminel. Tous les députés libéraux présents ont voté en faveur de cette motion. Certains députés étaient absents, mais tous les libéraux présents ont appuyé la motion.

Cependant, rien n'a été fait pour donner suite à la motion visant à inscrire immédiatement ce groupe à la liste des entités terroristes. Presque quatre mois plus tard, le gouvernement n'a toujours pas fait ce qu'il a dit, c'est-à-dire inscrire immédiatement le Corps des Gardiens de la révolution islamique sur cette liste. J'ai écrit au ministre de la Sécurité publique à ce sujet, et j'ai indiqué dans ma lettre que son interprétation du mot « immédiatement » était peut-être différente de la mienne.

J'aimerais faire quelques observations au sujet de la politique étrangère canadienne dans la région. Même si les médias parlent beaucoup — à juste titre — d'organisations terroristes comme Daech, ce sont l'État iranien et ses alliés qui, à long terme, représentent la plus grande menace stratégique. Il est juste de dire que leurs activités sont très étendues, qu'elles vont tout à fait à l'encontre de nos intérêts et de nos valeurs, et qu'elles commandent une réponse vigoureuse, y compris l'inscription du Corps des Gardiens de la révolution islamique sur la liste des entités terroristes.

Nous devons nous opposer à cette agression de la part de l'Iran. Par conséquent, j'exhorte de nouveau le gouvernement à donner suite à la motion qu'il a appuyée en remplissant enfin son engagement d'inscrire le Corps des Gardiens de la révolution islamique sur la liste des entités terroristes. Va-t-il le faire, oui ou non?

• (1840)

M. Kevin Lamoureux (secrétaire parlementaire de la leader du gouvernement à la Chambre des communes, Lib.): Madame la Présidente, le gouvernement est déterminé à ce que le Canada prenne toutes les mesures nécessaires pour contrer les menaces terroristes qui pourraient peser sur le pays, sa population, son mode de vie et ses intérêts à l'échelle mondiale, tout en collaborant avec ses partenaires internationaux au besoin. L'inscription d'une entité dans le Code criminel n'est qu'un des nombreux moyens employés par le Canada pour combattre le financement du terrorisme, les opérations terroristes et le soutien aux activités terroristes.

Quant à l'inscription du Corps des Gardiens de la révolution islamique, je signale qu'on impose déjà des mesures restrictives à des entités et à des particuliers au sein du Corps, ainsi qu'à l'Iran, qui ont des effets similaires. Cela comprend l'inscription de la Brigade al-Qods des Gardiens de la révolution islamique dans le Code criminel. La Brigade al-Qods est l'unité des Gardiens de la révolution islamique chargée des opérations menées à l'étranger et de la diffusion dans le monde de l'idéologie de la révolution iranienne par l'entremise, entre autres, d'activités de facilitation du terrorisme. Elle fournit des armes, des fonds et un entraînement paramilitaire à d'autres groupes inscrits, y compris les talibans, le Hezbollah libanais et le Hamas.

Entre autres mesures, nous avons aussi infligé des sanctions au Corps des Gardiens de la révolution islamique aux termes de la Loi sur les mesures économiques spéciales. Ces mesures ont été coordonnées en partie avec des pays aux vues similaires afin de cibler explicitement les organisations et les dirigeants du Corps en interdisant toute transaction entre les Canadiens et ces entités. En outre, le Canada a inscrit l'Iran sur la liste des États qui soutiennent le terrorisme au titre de la Loi sur l'immunité des États.

Je peux assurer au député que le ministère a déjà entamé l'évaluation du Corps des Gardiens de la révolution islamique pour ce qui est de son inscription potentielle sur la liste des entités annexée au Code criminel. Comme l'indiquait le chapitre sur le terrorisme du Livre vert sur la sécurité nationale de 2016, la marche à suivre pour inscrire une entité sur cette liste est rigoureuse, juste et stricte, car les menaces contre la sécurité nationale doivent être contrecarrées, en même temps qu'il faut protéger les valeurs démocratiques ainsi que les droits et libertés de tous les Canadiens.

Pour qu'un individu ou un groupe soit inscrit sur la liste annexée au Code criminel, ils doivent remplir les conditions énoncées dans la loi, c'est-à-dire que les autorités doivent avoir des motifs raisonnables de croire qu'ils se sont sciemment livrés ou ont tenté de se livrer à une activité terroriste, qu'ils y ont participé ou qu'ils l'ont facilitée ou alors qu'ils ont sciemment agi au nom d'une entité qui s'est sciemment livrée à une activité terroriste, qui y a participé ou qui l'a facilitée.

Il faut tout d'abord rédiger un rapport sur la sécurité ou la criminalité recensant les activités de l'entité en cause. Ce rapport est ensuite examiné par un avocat indépendant du ministère de la Justice, qui vérifie que les conditions sont remplies. Si le ministre de la Sécurité publique confirme que c'est bel et bien le cas, il peut recommander au Cabinet que le nom de l'entité soit inscrit sur la liste. Ce processus est présentement en cours concernant le Corps des Gardiens de la révolution islamique, et le député se doute bien qu'il faut un certain temps avant qu'il soit mené à bien.

Motion d'ajournement

•(1845)

M. Garnett Genuis: Madame la Présidente, il ne devrait vraiment pas être si difficile d'ajouter le Corps des Gardiens de la révolution islamique à la liste des entités terroristes. Selon les Iraniens, le groupe est fortement impliqué dans des activités terroristes. Je pense qu'il est bien connu et bien établi que le groupe participe justement aux activités énoncées par le député. De plus, le premier ministre, le Cabinet et le gouvernement ont voté en faveur d'une motion visant à inscrire immédiatement le Corps des Gardiens de la révolution islamique sur la liste des entités terroristes. Il s'agissait d'un engagement et d'une affirmation de leur part. Ils ont appuyé cette mesure à la Chambre, mais n'ont rien fait. Les paroles du député m'amènent à me demander s'ils ont déjà eu l'intention de le faire. Même en plein milieu de sa description du long processus, il reconnaît que la décision revient finalement au ministre et au Cabinet.

Ils ont pris cette décision et ont passé au vote, et il est maintenant temps qu'ils fassent ce qui s'impose et qu'ils respectent leur engagement. Inscriront-ils le Corps des Gardiens de la révolution islamique sur la liste des entités terroristes, oui ou non?

M. Kevin Lamoureux: Madame la Présidente, inscrire une personne ou un groupe sur la liste des entités terroristes est une façon publique d'annoncer leur lien avec le terrorisme et de diminuer le soutien qu'ils reçoivent. Il ne s'agit que d'un aspect des efforts nationaux et internationaux de lutte contre le terrorisme.

Dans cette optique, je répète que le Canada a déjà pris des mesures contre l'Iran et, plus précisément, contre le Corps des Gardiens de la

révolution islamique. Ces mesures sont très semblables à celles prises par nos partenaires internationaux, comme les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie, qui ont désigné des composantes du Corps des Gardiens de la révolution islamique conformément à leur propre régime de sanctions. Le Canada se rapproche aussi des États-Unis en ayant désigné comme entité terroriste, conformément au Code criminel, la force Al-Quods du Corps des Gardiens de la révolution islamique. Par ailleurs, j'insiste sur le fait que le ministère évalue la possibilité d'inscrire le Corps des Gardiens de la révolution islamique sur la liste en exerçant toute la diligence voulue dans le cadre du processus établi.

Le gouvernement maintient son engagement indéfectible à assurer la sécurité des Canadiens, notamment en prenant toutes les mesures nécessaires pour contrer les menaces terroristes au pays et partout sur la planète.

La vice-présidente adjointe (Mme Carol Hughes): Le député de Langley—Aldergrove n'étant pas présent pour aborder la question qu'il devait soulever au moment de l'ajournement conformément à l'avis qu'il avait donné, ce dernier est réputé avoir été retiré.

[Français]

La motion portant que la Chambre s'ajourne maintenant est réputée adoptée. La Chambre s'ajourne donc à demain, 14 heures, conformément à l'article 24(1) du Règlement.

(La séance est levée à 18 h 49.)

TABLE DES MATIÈRES

Le mardi 16 octobre 2018

AFFAIRES COURANTES

La Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition

M. Goodale.....	22451
Projet de loi C-83. Présentation et première lecture.....	22451
Adoption des motions; première lecture et impression du projet de loi.....	22451

Pétitions

Les navires abandonnés

Mme Malcolmson.....	22451
---------------------	-------

Le trafic d'organes humains

M. Viersen.....	22451
-----------------	-------

L'environnement

M. Johns.....	22451
---------------	-------

L'assurance-médicaments

M. Lamoureux.....	22451
-------------------	-------

Le trafic d'organes humains

M. Doherty.....	22451
M. Sweet.....	22452

Les armes à feu

M. Genuis.....	22452
----------------	-------

Le trafic d'organes humains

M. Genuis.....	22452
----------------	-------

L'initiative Emplois d'été Canada

M. Falk (Provencher).....	22452
---------------------------	-------

Le trafic d'organes humains

M. Albrecht.....	22452
------------------	-------

Le pipeline Trans Mountain

Mme May (Saanich—Gulf Islands).....	22452
-------------------------------------	-------

Questions au Feuilleton

M. Lamoureux.....	22452
-------------------	-------

ORDRES ÉMANANT DU GOUVERNEMENT

Le Code canadien du travail

Projet de loi C-65. Motion.....	22452
Mme Hajdu.....	22452
M. Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis).....	22454
Mme Trudel.....	22454
Mme Caesar-Chavannes.....	22455
M. Albrecht.....	22455
Mme Trudel.....	22455
Mme Raitt.....	22456
Mme O'Connell.....	22460
Mme Trudel.....	22461
M. Doherty.....	22461
M. Lamoureux.....	22462
Mme Trudel.....	22462
M. Lamoureux.....	22464
M. Deltell.....	22464
Mme Malcolmson.....	22465
M. Duguid.....	22465
M. El-Khoury.....	22467
Mme Quach.....	22467
Mme McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo).....	22468
M. Lamoureux.....	22470

M. Johns.....	22470
M. Doherty.....	22470
M. Genuis.....	22470
M. Massé (Avignon—La Mitis—Matane—Matapédia) ..	22472
M. Viersen.....	22472
Mme Fortier.....	22472
M. Doherty.....	22474
Mme Malcolmson.....	22474
M. Barlow.....	22475
M. Cuzner.....	22475
M. Barlow.....	22475
M. Lamoureux.....	22478
Mme Malcolmson.....	22478
M. Doherty.....	22479
M. Boissonnault.....	22479
M. Doherty.....	22483
Mme Quach.....	22483

DÉCLARATIONS DE DÉPUTÉS

La Saskatchewan

M. Weir.....	22483
--------------	-------

Veronica Tyrrell

M. Oliver.....	22483
----------------	-------

Les aînés

M. Carrie.....	22484
----------------	-------

IBM

M. DeCoursey.....	22484
-------------------	-------

Steven Fobister père

M. Angus.....	22484
---------------	-------

Suminder Singh

M. Dhaliwal.....	22484
------------------	-------

La Journée des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques sur la Colline

M. Chong.....	22484
---------------	-------

Donald Macdonald

M. Oliphant.....	22485
------------------	-------

La Journée maritime sur la Colline

Mme Sgro.....	22485
---------------	-------

Les finales canadiennes de rodéo

M. Dreeschen.....	22485
-------------------	-------

Le groupe Fostering, Empowering, Advocating Together

M. Maloney.....	22485
-----------------	-------

La Journée mondiale de l'alimentation

Mme Dabrusin.....	22486
-------------------	-------

Le commerce international

Mme Boucher.....	22486
------------------	-------

L'Université Western

M. Fragiskatos.....	22486
---------------------	-------

Le 60^e anniversaire de la Réserve naturelle Gault

M. Dubé.....	22486
--------------	-------

Le commerce international	
M. Allison	22486
Le Mois du patrimoine latino-américain	
Mme Dzerowicz	22487

QUESTIONS ORALES

La sécurité publique	
M. Scheer	22487
M. Trudeau	22487
M. Scheer	22487
M. Trudeau	22487
M. Scheer	22487
M. Trudeau	22487
M. Scheer	22487
M. Trudeau	22487
M. Scheer	22487
M. Trudeau	22488
L'environnement	
M. Caron	22488
M. Trudeau	22488
M. Caron	22488
M. Trudeau	22488
M. Cullen	22488
M. Trudeau	22488
M. Cullen	22488
M. Trudeau	22489
La justice	
Mme Bergen	22489
M. Goodale	22489
Mme Bergen	22489
M. Goodale	22489
M. Rayes	22489
M. Goodale	22489
M. Rayes	22489
M. Brison	22489
Mme Raitt	22489
M. Goodale	22489
Mme Raitt	22490
M. Goodale	22490
La marijuana	
Mme Blaney (North Island—Powell River)	22490
M. Blair	22490
M. Dubé	22490
M. Blair	22490
Les télécommunications	
M. Motz	22490
M. Bains	22490
M. Paul-Hus	22490
M. Bains	22491
La marijuana	
M. Paul-Hus	22491
M. LeBlanc	22491
M. Clement	22491
M. Blair	22491
L'industrie laitière	
Mme Trudel	22491
M. MacAulay	22491

Le commerce international	
Mme Ramsey	22491
M. Leslie	22491
L'environnement	
M. Scarpaleggia	22492
M. Gameau	22492
La tarification du carbone	
M. Poilievre	22492
Mme McKenna	22492
M. Poilievre	22492
Mme McKenna	22492
M. Poilievre	22492
Mme McKenna	22492
M. Poilievre	22493
Mme McKenna	22493
L'agriculture et l'agroalimentaire	
M. MacGregor	22493
M. MacAulay	22493
Mme Brosseau	22493
M. MacAulay	22493
La tarification du carbone	
M. Richards	22493
Mme McKenna	22493
M. Richards	22494
Mme Ng	22494
L'emploi	
M. Clarke	22494
Mme Hajdu	22494
La petite entreprise	
Mme Caesar-Chavannes	22494
Mme Ng	22494
Le développement international	
M. Genuis	22494
Mme Bibeau	22494
Les pensions	
M. Angus	22495
M. Morneau	22495
La réforme démocratique	
M. Bossio	22495
Mme Chagger	22495
Le commerce international	
M. Berthold	22495
M. Leslie	22495
Les services publics et l'approvisionnement	
Mme Gill	22495
M. Brison	22495
L'environnement	
Mme May (Saanich—Gulf Islands)	22496
M. Trudeau	22496
Les affaires autochtones	
M. Tootoo	22496
M. Brison	22496

ORDRES ÉMANANT DU GOUVERNEMENT

Loi de mise en oeuvre de l'Accord de partenariat transpacifique global et progressiste

Projet de loi C-79. Troisième lecture	22496
Adoption de la motion	22497

Recours au Règlement

L'utilisation d'accessoires à la Chambre

M. Lukiwski	22497
M. Weir	22498

Privilège

La gestion de l'offre — Décision de la présidence

Le Président	22498
--------------------	-------

Le Code canadien du travail

Projet de loi C-65. Motion	22498
Mme Ludwig	22498
M. Boissonnault	22499
M. Lamoureux	22499
M. Cuzner	22499
Mme Gallant	22499
M. Lamoureux	22502
Mme Blaney (North Island—Powell River)	22502
M. Barlow	22502
M. Longfield	22502
M. Harvey	22503
M. Fraser (Nova-Centre)	22503
M. Cannings	22505
M. Barlow	22506
M. Longfield	22506
Mme Duncan (Edmonton Strathcona)	22506
Mme Blaney (North Island—Powell River)	22507
M. Longfield	22508

M. Cuzner	22509
M. Choquette	22509
M. Cuzner	22510
Mme Duncan (Edmonton Strathcona)	22510
M. Cuzner	22510
M. Barlow	22512
Mme Duncan (Edmonton Strathcona)	22513
M. Finnigan	22513
Mme Boucher	22513
M. Lamoureux	22514
M. Genuis	22515
Mme Falk (Battlefords—Lloydminster)	22515
M. Oliver	22516
Mme Blaney (North Island—Powell River)	22516
M. Sidhu (Mission—Matsqui—Fraser Canyon)	22517
M. Doherty	22518
M. Cannings	22518
M. Doherty	22518
M. Ouellette	22518
M. Doherty	22520
M. Cannings	22520
M. Doherty	22520
Mme Wagantall	22520
M. Oliver	22522
M. Lamoureux	22522
M. Doherty	22522

MOTION D'AJOURNEMENT

Les Affaires étrangères

M. Genuis	22522
M. Lamoureux	22523

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>