



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 082 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 12 février 2018

—
Président

M. Bryan May

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

Le lundi 12 février 2018

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Bonjour à tous. Je vous souhaite la bienvenue.

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

Pour la première heure, nous accueillons la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail, après quoi nous discuterons avec les représentants du ministère pendant la deuxième heure.

Je suis très heureux que l'honorable Patty Hajdu soit de nouveau des nôtres aujourd'hui. Elle est accompagnée de Mme Lori Sterling, sous-ministre du Programme du travail.

Soyez les bienvenues.

Patty, la parole est à vous.

[Français]

L'hon. Patty Hajdu (ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail): Je vous remercie.

Monsieur le président et membres du Comité, je suis fier d'être parmi vous aujourd'hui pour vous parler du projet de loi C-65.

[Traduction]

Le projet de loi vise à régler et à éliminer complètement les cas de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement et la violence de nature sexuelle, dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.

Le projet de loi C-65 reflète l'engagement de notre gouvernement envers l'égalité des sexes. Les femmes ne peuvent pas progresser dans leur carrière et jouir des mêmes possibilités que les hommes si elles travaillent dans des milieux où le harcèlement et la violence sexuelle sont tolérés. Ce projet de loi offrira, pour la première fois de notre histoire, une plus grande protection aux Canadiens dans les milieux de travail fédéraux, y compris le personnel de la Colline du Parlement et le personnel politique.

Malheureusement, le harcèlement et la violence sexuelle sont des comportements qui ne datent pas d'hier. Bien que des rapports récents sur ces comportements inacceptables aient retenu notre attention, cela dure depuis trop longtemps et il est grand temps d'agir. Le harcèlement et la violence sexuelle sont très présents dans les milieux caractérisés par des déséquilibres de pouvoir évidents, en

particulier ici sur la Colline du Parlement. Cette situation fait perdurer une culture dans laquelle les victimes de harcèlement ou de violence sexuelle ne se sentent pas à l'aise de porter plainte contre leur agresseur. À l'heure actuelle, les personnes qui sont victimes de harcèlement ou de violence n'ont recours à aucune option appropriée pour que leur plainte soit entendue ou pour que ces situations très graves et souvent traumatisantes soient réglées.

Comme beaucoup d'entre vous, j'ai entendu des témoignages déchirants de la part de nombreuses personnes qui ont l'impression que leurs plaintes ne seront jamais entendues, qu'elles ne seront pas prises au sérieux ou que leur problème ne sera pas résolu.

Quand les Canadiens subissent du harcèlement et de la violence au travail, qu'il s'agisse d'intimidation, de menaces, d'agression physique ou de violence mentale, les effets sont préjudiciables tant pour les employés que pour les employeurs. Ces comportements peuvent mener à un accroissement de l'absentéisme, à un plus grand taux de roulement du personnel et à une perte de productivité. Veiller à ce que les milieux de travail canadiens soient des environnements sécuritaires et sains, c'est créer une situation gagnante pour les employés et les employeurs.

[Français]

C'est pourquoi j'étais si fier de voir mes collègues à la Chambre faire front commun et approuver à l'unanimité le projet de loi C-65 avant qu'il ne soit renvoyé à votre Comité.

[Traduction]

Les membres du Comité conviendront sans aucun doute qu'il s'agit d'une question qui transcende toutes les lignes de parti et que ces comportements sont passés sous silence depuis trop longtemps. Le projet de loi C-65 propose de modifier les dispositions actuelles du Code canadien du travail et de remplacer l'ensemble disparate de lois et de politiques qui traitent de ces questions par une approche unique et exhaustive qui tient compte de tous les types de harcèlement et de violence possibles.

Il aurait également une portée plus large pour englober les milieux de travail parlementaires, comme le Sénat, la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement. Le personnel politique de la Colline serait également inclus.

Notre cadre vise à prévenir les incidents de harcèlement et de violence, à intervenir efficacement lorsqu'ils se produisent et à soutenir les victimes et les survivants tout au long du processus.

Je veux prendre un moment pour décrire la façon dont les plaintes sont déposées et traitées dans les milieux de travail parlementaires et non parlementaires. Je tiens à préciser qu'une plainte peut être déposée en tout temps auprès du ministère du Travail si un plaignant estime que le processus n'a pas été respecté.

Premièrement, l'employeur doit tenter de résoudre l'incident lorsqu'une plainte est déposée. On peut avoir recours à diverses méthodes, dont la médiation, lorsque les parties sont d'accord. Si l'incident ne peut être résolu, une personne compétente fera enquête et rédigera un rapport assorti de recommandations. S'il y a toujours non-conformité, par exemple, si l'employeur ne donne pas suite aux recommandations formulées par la personne compétente, deux processus peuvent s'appliquer — un pour les employeurs et employés non parlementaires et un pour les employeurs et employés parlementaires.

Si un employé d'un milieu de travail non parlementaire croit toujours que son employeur n'est pas conforme une fois l'enquête terminée, il peut déposer une plainte auprès du Programme du travail. Le Programme du travail entreprendra une enquête pour déterminer si le processus décrit dans le Code a été suivi ou non. Si le Programme du travail constate que l'employeur contrevient au Code, des mesures seront prises en ce sens, par l'utilisation des outils de conformité et d'application prévus dans le Code canadien du travail. Nous viserons d'abord l'observation volontaire, mais si ce n'est pas possible, il existe un certain nombre d'outils de conformité et d'application de la loi, y compris la publication du nom des employeurs jugés non conformes.

De même, si un employé d'un milieu de travail parlementaire considère que son employeur n'est toujours pas conforme au Code après l'enquête, il peut lui aussi déposer une plainte auprès du Programme du travail. Le Programme du travail fera enquête pour déterminer si le processus a été respecté ou non. Le Président de la Chambre est informé lorsqu'une enquête est en cours. Si le Programme du travail conclut que l'employeur contrevient au Code, on encouragera d'abord l'employeur à s'y conformer volontairement. Si cette démarche s'avère infructueuse, en tant que ministre, j'émettrai une directive à l'intention de l'employeur lui demandant de se conformer à la loi et j'aviserai le Président, qui interviendra au besoin. S'il y a toujours non-conformité et que la directive n'a pas été portée en appel, cette directive et le nom de l'employeur seront déposés à la Chambre des communes.

● (1535)

Les employeurs et les employés parlementaires et non parlementaires ont la possibilité de faire appel des directives du Programme du travail auprès de conseils indépendants.

[Français]

Notre gouvernement a été très clair: le harcèlement et la violence ne seront pas tolérés. Le premier ministre a montré qu'il n'avait pas peur d'agir lorsque c'était nécessaire.

[Traduction]

En outre, la Chambre a envoyé un message clair à tous les Canadiens en février avec son appui unanime à ce projet de loi en deuxième lecture.

Il est temps de changer les choses. Le projet de loi C-65 fera en sorte que les travailleurs des secteurs sous réglementation fédérale, y compris la Colline du Parlement, jouissent enfin de la protection dont ils ont besoin. Cela permettra à ceux qui sont dans des positions vulnérables de se faire entendre. Tout le monde a le droit de travailler

dans un milieu de travail sécuritaire et de vivre à l'abri du harcèlement et de la violence.

J'ai très hâte de recueillir les idées du Comité sur la façon de renforcer la loi. Certaines idées ont été proposées lors du débat et j'ai hâte d'en discuter avec vous.

[Français]

Nous savons que le problème est beaucoup trop important pour que nous puissions le régler simplement au moyen d'un projet de loi. Tous les Canadiens devront travailler ensemble pour changer la culture qui tolère le harcèlement et la violence en milieu de travail.

[Traduction]

En discutant de cette mesure législative, nous envoyons un message clair à tous les Canadiens: cela a assez duré. Ces comportements doivent cesser, et nous prenons des mesures importantes pour y mettre fin dans tous les milieux de travail fédéraux, et ici sur la Colline du Parlement.

[Français]

Je tiens à remercier mes collègues de toute allégeance politique qui appuient cet important projet de loi.

[Traduction]

Le Comité joue un rôle extrêmement important dans l'examen de ce projet de loi. Vous avez ici l'occasion d'effectuer un véritable changement et de faire comprendre à tous les Canadiens que le harcèlement et la violence sexuelle sont inacceptables et ne seront plus tolérés.

J'ai hâte de travailler avec votre comité pour adopter rapidement le projet de loi C-65.

Merci.

● (1540)

L'président: Merci beaucoup, madame la ministre.

Avant de poursuivre, j'aimerais prendre un instant pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres du Comité — les députés Trudel, Harder, Dabrusin et Damoff. Je vous remercie de vous joindre à nous. Nous sommes impatients de travailler avec vous tous dans le cadre de cette étude.

Nous allons tout de suite amorcer la période de questions. Je cède la parole à M. Blaney pour six minutes.

[Français]

L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

Madame la ministre, je vous souhaite la bienvenue au Comité.

Je tiens à vous dire que non seulement l'opposition officielle a appuyé le projet de loi C-65 à la Chambre, mais également que les partis se sont entendus pour en faire une étude intense et accélérée. Comme vous l'avez mentionné dans votre discours, nous estimons que ce projet de loi s'impose et qu'il était temps de le présenter.

Vous avez dit souhaiter envoyer un signal fort à la population au moyen de ce projet de loi. Pour nous, de l'opposition, deux éléments nous apparaissent extrêmement importants. D'abord, il faut s'assurer de l'indépendance du processus, particulièrement en ce qui a trait aux événements ou au harcèlement sur la Colline du Parlement. C'est un élément sur lequel nous allons nous pencher avec vous cet après-midi et au cours des témoignages que nous entendrons dans notre examen du projet de loi.

Madame la ministre, il est important que la partisanerie ne vienne pas interférer dans ce processus. Il ne faudrait pas qu'une victime alléguée se retrouve avec son agresseur ou, dans le cas qui nous concerne, avec le ou la ministre en fonction. Nous avons besoin que vous nous rassuriez à cet égard, et du même coup, vous rassurerez la population quant aux bienfaits du projet de loi.

Allez-vous démontrer que vous avez l'expertise et la capacité, au ministère de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, pour enquêter et émettre des recommandations lorsque le processus ne fonctionnera pas?

Si, aujourd'hui, une personne se sent agressée et qu'elle craint d'en parler à son employeur et de se retrouver avec son agresseur au cours d'un processus de médiation, peut-elle s'adresser directement au ministère de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail? Avez-vous les ressources nécessaires pour l'accompagner et vous assurer que sa plainte sera prise en charge aujourd'hui et une fois que le projet de loi sera adopté?

L'hon. Patty Hajdu: Je vous remercie d'appuyer ce projet de loi. *[Traduction]*

Pour répondre à la deuxième partie de votre question, oui, nous avons les ressources nécessaires. En fait, nous sommes persuadés que nous aurons les ressources nécessaires pour appuyer les employeurs afin qu'ils puissent appliquer pleinement la loi, plus particulièrement pour les aider à élaborer les politiques, à former les gens et à les sensibiliser à cet enjeu dans chaque milieu de travail.

Un élément important est évidemment la prévention. En fait, c'est essentiel. De nombreux milieux de travail n'ont pas eu ces discussions sur ce que constituent le harcèlement, la violence, les mesures à prendre lorsqu'on n'est pas à l'aise dans son milieu de travail, ou pire encore, lorsqu'on subit du harcèlement incessant. Nous allons donc veiller à ce que les employeurs puissent prendre les mesures de prévention qui s'imposent.

Pour ce qui est de la tenue des enquêtes, effectivement, nous avons prévu des ressources financières à cet effet, et nous allons nous assurer de pouvoir effectuer le travail.

En ce qui concerne l'autre partie de votre question, à tout moment, si un plaignant estime qu'on ne suit pas le processus comme le prévoit la politique dans son milieu de travail et que ses droits sont lésés, il peut toujours s'adresser au ministère du Travail. Si le plaignant a l'impression que le processus en place n'est pas équitable, il peut donc dénoncer la situation auprès du ministère. À ce moment-là, nous allons l'aider en veillant à ce qu'il reçoive le soutien dont il a besoin.

L'hon. Steven Blaney: Madame la ministre, combien de plaintes avez-vous reçues cette année, et combien prévoyez-vous en recevoir une fois que la mesure législative sera en vigueur?

Mme Lori Sterling (sous-ministre, Programme du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): En vertu de la loi actuelle, nous avons des pouvoirs très limités. En fait, nous ne disposons d'aucun pouvoir à l'égard de la Colline, et pour ce qui est du secteur privé, notre rôle consiste à vérifier les politiques, alors nous recevons très peu de plaintes. Toutefois, avec l'adoption du nouveau projet de loi, nous prévoyons une hausse importante du nombre de plaintes. Comme la ministre l'a déjà dit, nous avons prévu des ressources — dans l'ensemble du pays — pour pouvoir donner suite à ces plaintes en temps opportun.

• (1545)

L'hon. Steven Blaney: D'accord. En ce qui a trait aux ressources financières, il n'en est pas question dans le projet de loi. Cela fera-t-il

partie du budget, et reviendrez-vous plus tard, madame la ministre? Pouvez-vous nous parler des ressources qui seront fournies?

L'hon. Patty Hajdu: Nous ne doutons pas que nous aurons les ressources en place et que nous pourrions avoir les ressources voulues pour rendre pleinement justice aux mesures législatives.

L'hon. Steven Blaney: De toute évidence, puisque le ministère aura une nouvelle tâche, il faudra s'adapter à cette réalité.

L'hon. Patty Hajdu: Nous avons déjà des dispositions visant à former les inspecteurs qui répondront aux demandes d'aide au ministère du Travail. Comme je l'ai dit, nous ne doutons pas que nous aurons les ressources voulues.

L'hon. Steven Blaney: Il ne me reste qu'une question, madame la ministre. Pouvez-vous nous assurer encore une fois que si une personne ne veut pas s'adresser à l'employeur ou recourir à la médiation, elle pourra s'adresser directement au ministère sans qu'on lui dise d'aller voir son employeur et de suivre le processus?

L'hon. Patty Hajdu: Si la personne estime que le processus n'est pas respecté, elle pourra, à n'importe quelle étape, dire au ministère du Travail que le processus que l'employeur a mis en place dans le cadre des politiques qu'il devra avoir n'est pas respecté, et qu'elle croit que le processus n'est pas respecté. Le ministère du Travail déterminera si c'est le cas.

Le président: Merci.

C'est maintenant au tour de la députée Fortier, qui dispose de six minutes.

[Français]

Mme Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Madame la ministre, je vous remercie beaucoup de venir présenter aujourd'hui vos points de vue et, surtout, d'offrir au Comité le temps de faire cet exercice. Je pense que nous sommes tous prêts à y travailler très fort.

Êtes-vous prête à recevoir des recommandations de notre part ou des propositions d'amendements, si nous voyons que cela pourrait permettre de renforcer le projet de loi?

L'hon. Patty Hajdu: Je vous remercie de votre question.

[Traduction]

Comme je le dis depuis le début, nous aimerions connaître les propositions d'amendements pourvu que leur objectif soit de renforcer le projet de loi. Nous examinerons attentivement toutes les recommandations et tous les amendements pour nous assurer que nous atteignons l'objectif d'adopter des mesures législatives rigoureuses qui font en sorte que nos milieux de travail sont exempts de harcèlement et de violence sexuelle. Si, à un moment donné, nous déterminons qu'un amendement restreindrait les droits des gens dans le milieu de travail ou qu'il affaiblirait le régime au point où les gens recevraient moins de soutien, alors bien entendu, l'amendement ne nous intéressera pas.

Depuis le début, je dis que l'intention du projet de loi, c'est de rendre nos milieux de travail exempts de harcèlement et de violence sexuelle. Si nous avons oublié quelque chose, nous voulons savoir ce qui renforcerait le projet de loi.

[Français]

Mme Mona Fortier: J'ai lu le projet de loi et j'ai entendu mes collègues de l'opposition et les députés de mon parti en discuter au cours des dernières semaines. Quelles répercussions ce projet de loi aura-t-il sur les femmes, les Autochtones, les personnes vulnérables et les membres de la communauté LGBTQ?

[Traduction]

L'hon. Patty Hajdu: Merci. Vous soulevez un excellent point.

Ce sont souvent les gens les plus vulnérables qui sont victimes de harcèlement ou de violence sexuelle dans nos milieux de travail. Vous avez entendu ce que j'ai dit à ce sujet, et bon nombre d'entre vous en ont parlé. Au bout du compte, c'est une question de pouvoir. Souvent, les personnes qui subissent du harcèlement et de la violence dans leur milieu de travail sont celles qui ont le moins de pouvoirs.

Dans notre milieu de travail, il n'est pas difficile d'imaginer de qui il s'agit. Il s'agit d'une bonne partie des jeunes membres du personnel qui siègent ici et, en fait, qui sont avec nous aujourd'hui. Il se retrouvent souvent dans des situations très difficiles. Ils m'ont raconté des situations dans lesquelles ils se sont sentis très vulnérables.

Le projet de loi protégera les plus vulnérables. Il s'agit d'établir des règles équitables de sorte que si une personne subit du harcèlement ou de la violence sexuelle au travail, il y aura une solution et la personne aura la certitude que des mesures seront prises.

En fait, il s'agit aussi, de façon plus générale, d'essayer de jeter les bases d'un changement de culture. Je pense que lorsqu'on voit ce que fait notre premier ministre, malgré que ce soit souvent très difficile sur le plan politique — critiquer des députés qui ont violé le code de conduite de notre parti sur le comportement, le harcèlement et la violence sexuelle —, on constate que ce ne sont pas seulement des mesures législatives qui changeront une culture, mais le courage des dirigeants. C'est le fait que des gens affirment que dans leur milieu de travail, ce n'est pas accepté, et qu'en tant que dirigeants, ils vont agir et envoyer ce message.

Concernant le point que vous avez soulevé, ce sont les gens les plus vulnérables dans nos milieux de travail qui en bénéficieront le plus, mais je dirais que les employeurs en bénéficieront également. Compte tenu de l'éventail de... Nous avons consacré beaucoup de temps à discuter de violence sexuelle et de harcèlement sexuel, mais en fait, quand on parle de harcèlement, il peut s'agir d'intimidation dans le milieu de travail. Le harcèlement peut inclure le fait de crier constamment contre des employés. Il peut s'agir de demander à des employés d'accomplir des tâches qui ne sont pas incluses dans leur contrat de travail ou dans leurs conditions d'emploi et qui les exposent à des risques. J'ai entendu bon nombre de ce type d'histoires également.

Il s'agit vraiment de changer la culture, d'apprendre à se traiter mutuellement avec respect.

• (1550)

[Français]

Mme Mona Fortier: Pourriez-vous nous parler des consultations que vous avez menées en préparation du projet de loi? Comment avez-vous pu aller chercher ce que vous aviez besoin d'entendre afin de nous proposer ce projet de loi?

L'hon. Patty Hajdu: Notre gouvernement a tenu des consultations auprès de diverses parties prenantes et du grand public au sujet

de la question du harcèlement et de la violence dans le milieu du travail.

[Traduction]

Nous avons tenu les consultations entre juin 2016 et mars 2017 au moyen de téléconférences ciblées, de rencontres en personne, d'un sondage en ligne et de tables rondes ministérielles avec des intervenants et des spécialistes.

Tout au long du processus d'élaboration de la réglementation avec les organisations d'employeurs et d'employés, d'autres consultations auront lieu pour nous assurer que nous avons toute une série de règlements qui pourront s'appliquer dans tous les milieux de travail.

[Français]

Mme Mona Fortier: On a parlé plus tôt de la possibilité de recevoir des suggestions pour renforcer la loi. Avez-vous entendu parler de problèmes de définition? Va-t-on les inscrire dans le projet de loi lui-même en tant que politiques? Comment voyez-vous cela en ce moment? Je crois que c'est l'une des questions dont nous allons discuter au cours des prochaines semaines.

[Traduction]

L'hon. Patty Hajdu: Absolument. J'ai entendu l'appel de nos collègues, notamment du NPD, qui se disent préoccupés du fait qu'il n'y a pas de définitions.

Comme je l'ai dit publiquement, si l'on n'a pas inclus de définitions dans le projet de loi, c'est pour tenir compte du fait que le harcèlement peut changer au fil du temps.

Par exemple, il y a 15 ans à peine, nous n'aurions pas pu prendre en compte la cyberintimidation. L'objectif, c'était vraiment de faire en sorte que le projet de loi ne porte pas que sur certaines formes de harcèlement et qu'on n'ait pas à y revenir si quelque chose de nouveau apparaît, et qu'on règle plutôt la question au moyen de la réglementation.

Il sera très intéressant d'entendre des suggestions sur la façon d'inclure ces définitions dans la loi — si c'est ce que souhaite le Comité — qui soient exhaustives, sans éliminer involontairement la possibilité que d'autres formes de harcèlement ou de violence soient incluses.

Le président: Merci.

Députée Trudel, vous disposez de six minutes.

[Français]

Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD): Madame la ministre, je vous remercie d'être avec nous aujourd'hui pour parler du projet de loi C-65. J'ai plusieurs questions à vous poser.

Dans un premier temps, on voit que le projet de loi affirme des règles strictes de protection de la vie privée des victimes de harcèlement ou de violence. Il permet aussi aux milieux de travail sous réglementation fédérale ou au Parlement de recourir à de tierces personnes provenant du même milieu.

Les questions que je veux vous poser sont les suivantes. Comment allez-vous pouvoir encadrer et protéger la vie privée lorsque des personnes d'un même milieu de travail vont devoir enquêter sur une situation et vérifier s'il y a du harcèlement ou de la violence, et même de la violence ou du harcèlement sexuel? Par ailleurs, comment comptez-vous protéger les victimes?

Ces dernières vont-elles avoir un recours si jamais il y a dénonciation dans le cadre même de l'enquête? La vie privée des victimes sera mise au jour, vont-elles avoir également un recours à cet égard? Le recours offert aux personnes touchées par un problème de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail serait-il sous forme de réparation, en cas de violation de la vie privée?

[Traduction]

L'hon. Patty Hajdu: Merci beaucoup.

Vous avez tout à fait raison. La protection de la vie privée est un volet important du projet de loi. Nous avons entendu parler à maintes reprises de ce facteur qui fait en sorte que des personnes s'abstiennent de parler. Elles estiment que si elles le font et que des gens apprennent qu'elles se sont plaintes, il pourrait y avoir des représailles. Un employeur, un gestionnaire peuvent les punir, ou la personne qui les harcèle et qui a souvent plus de pouvoir peut en quelque sorte nuire à leur bien-être, sur le plan financier ou sur d'autres plans.

Voilà pourquoi nous essayons de mettre en évidence le concept de vie privée dans le projet de loi. Voilà pourquoi nous avons intégré des critères rigoureux qui interdisent à des comités sur le milieu de travail, à des comités des politiques et à des représentants de la santé et de la sécurité au travail de participer à des enquêtes sur des cas de harcèlement ou de violence; de cette manière, on restreint la diffusion de renseignements. Souvent, un comité compte quatre, six ou huit personnes. Plus il y a de gens qui ont l'information, plus le risque de fuite est grand.

Il s'agit également de s'assurer qu'ils n'ont pas accès à des renseignements qui pourraient permettre de connaître l'identité des personnes concernées par les cas de harcèlement et de violence, comme le nom, l'âge, l'adresse ou la religion. De plus, les employeurs et le Programme du travail ont l'obligation légale de ne pas divulguer ces renseignements personnels.

Quant à ce qui se produit si l'information est communiquée de façon inadéquate, en fait, dans ce cas, c'est une infraction à la loi, dont la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques, la Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social et la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Enfin, le Conseil canadien des relations industrielles, qui est responsable des appels, a également des politiques très strictes sur la divulgation de renseignements personnels. Je suppose que si des renseignements personnels étaient divulgués, une plainte pourrait être présentée devant le conseil et la personne pourrait subir des sanctions au titre de ces lois.

Vous voulez peut-être intervenir là-dessus, Lori.

• (1555)

Mme Lori Sterling: Dans le cadre des nouvelles mesures, toutes les violations aux exigences en matière de protection de la vie privée constituent le fondement d'une plainte déposée auprès du Programme du travail. De plus, bien entendu, nous ferions enquête, mais nous avons vraiment essayé d'encourager les gens à se manifester en prévoyant des mesures de protection de la vie privée supplémentaires.

Je crois que vous avez parlé également de la médiation et de ses aspects coercitifs possibles. La médiation est entièrement volontaire. On n'est pas obligé d'y avoir recours. Si on veut le faire, on peut. Le médiateur doit être choisi d'un commun accord.

Encore une fois, nous avons essayé d'en faire une option pour la personne plaignante si elle veut aller de l'avant; autrement, elle a droit au processus complet.

[Français]

Mme Karine Trudel: Je vous remercie.

Tout à l'heure, il a été question de définition. Il est nécessaire d'inclure la définition du lieu de travail, surtout relativement à nos activités parlementaires. Une partie du projet de loi nous concerne tous ici, à la Chambre des communes. Par conséquent, le lieu de travail au Parlement devrait être défini. On parle d'éducation, mais il est important d'avoir une définition du lieu de travail pour nous, les parlementaires.

[Traduction]

L'hon. Patty Hajdu: Absolument. C'est toujours un défi, et pas seulement pour les parlementaires, car le concept de milieu de travail peut varier selon la situation de l'employeur.

Comme nous l'observons dans les médias sociaux, souvent, il y a des fuites d'information sur la vie privée et publique, dans le milieu de travail ou ailleurs. En fait, en tant qu'employeuse dans un milieu syndiqué, j'ai eu de grands défis à cet égard. Souvent, des situations qui concernent deux employés peuvent se produire dans le monde électronique, mais pas durant les heures de travail. Dans mon milieu de travail, de telles situations étaient traitées comme des cas de harcèlement en milieu de travail ou une situation qui opposait des collègues.

Pour ce qui est du contexte de travail, c'est pourquoi cela s'appliquera à toute activité liée au travail — par exemple, les activités qui ont lieu ailleurs, ce qui est souvent la réalité ici. Ce n'est pas associé précisément à des heures ou lieux de travail. Cela peut aussi se passer dans des espaces virtuels, comme je viens de le mentionner. Si une personne fait du harcèlement dans un espace virtuel en dehors des heures de travail, mais qu'il s'agit d'un collègue, cela pourrait être considéré comme du harcèlement en milieu de travail.

Le président: Merci beaucoup

Député Ruimy, vous disposez de six minutes.

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): Madame la ministre, je vous remercie beaucoup de votre présence.

Je veux vous remercier également parce qu'en tant que nouveau député, qui a été élu en 2015, j'ai toujours eu cette idée d'améliorer les choses au pays en venant au Parlement. Quand nous voyons ce qui se passe dans notre monde et quand nous constatons, en tant que membres du Comité, alors que tous les parlementaires se réunissent, que nous voulons adopter ce projet de loi, je dois dire que je suis fier de faire partie d'un gouvernement et de pouvoir, avec nos collègues, me pencher sur ce problème, car comme vous l'avez dit, tout est une question de changement de culture.

En ce sens, lorsque nous parlons de grandes organisations, de nombreux niveaux sont concernés, mais dans une petite organisation, comme un bureau de député, comment procède-t-on pour lancer une enquête? Très honnêtement, un tel bureau ne compte que trois, quatre ou cinq personnes. Vous avez parlé de la protection de la vie privée. Comment cela entre-t-il en jeu?

•(1600)

L'hon. Patty Hajdu: Ces mesures législatives feront en sorte que les employeurs auront la responsabilité de nommer des tiers qui recevront la plainte si la personne qui fait l'objet d'une plainte de harcèlement est l'employeur ou un collègue dans un très petit bureau. Chaque employeur devra nommer un tiers, une personne qui recevra les plaintes.

Comme je l'ai déjà dit, à tout moment, si une personne a l'impression que le processus prévu dans la politique de son milieu de travail n'est pas respecté, elle peut demander l'aide du ministère pour s'assurer que le processus est respecté.

M. Dan Ruimy: Merci.

À votre avis, comment changera-t-on cette mentalité, surtout compte tenu du fait que cela dure depuis des générations? Quand nous voyons ce qui se passe sur la Colline, je suis surpris de constater que de telles dispositions législatives n'existent pas déjà, surtout pour la Colline. Comment changera-t-on cette mentalité? Qu'est-ce qui, selon vous, permettra de restaurer un climat de confiance?

L'hon. Patty Hajdu: Je pense que la discussion que nous avons maintenant est inestimable, et je remercie toutes les femmes courageuses qui ont parlé de leur expérience, que ce soit publiquement dans les médias, ou en privé à quelqu'un d'entre nous qui a pris la question au sérieux.

Je crois qu'il s'agit en partie de sortir cela de l'ombre, et c'est exactement ce qu'a fait à maintes reprises notre premier ministre en agissant chaque fois qu'une personne contrevient au droit d'une femme ou d'une personne de travailler dans un milieu sécuritaire. Le leadership est un autre aspect très important. S'assurer qu'on a une culture de tolérance zéro à l'égard du harcèlement et de la violence sexuelle signifie que lorsqu'on communique quelque chose au chef d'une organisation, au dirigeant d'un bureau, cette personne prend la situation au sérieux et agit rapidement.

Je ne peux vous dire combien de personnes ont raconté qu'elles avaient porté plainte, mais que rien ne s'était passé ou qu'elles avaient raconté leur expérience à quelqu'un et qu'on leur avait répondu « ça va, il ne fait que plaisanter ». C'est très souvent ce qu'on leur dit: « cela ne veut rien dire » ou « il dit cela à toutes les femmes ». Ce sont des remarques qu'on entend très régulièrement. Quand nous laissons passer ce type de comportement, essentiellement, nous ne reconnaissons pas qu'une femme a été harcelée. Nous disons que sa demande de travailler dans un milieu plus sécuritaire n'est pas valable.

J'ai 51 ans. Quand j'étais dans la vingtaine, j'ai travaillé chez un concessionnaire d'automobiles pendant un certain temps, et ce type de conversation avait lieu régulièrement. Nous n'aurions même pas pensé à en parler. C'était tellement intégré comme quelque chose qui faisait partie de notre expérience en tant que femmes dans un secteur dominé par les hommes où l'on buvait beaucoup et où l'on vendait des voitures. En fait, les temps ont changé, et c'est une question de leadership. Il s'agit de légiférer. Il s'agit de toutes les personnes qui affirmeront que ce n'est pas correct.

Enfin, je dirais que nous avons l'obligation de ne pas être de simples témoins quand nous savons... Nous parlons beaucoup du réseau de murmures. C'est une expression nouvelle pour moi, mais je l'ai comprise immédiatement. Il s'agit du réseau informel, surtout dans des endroits comme celui-ci où il y a différents degrés de pouvoir, où les gens disent qu'il faut se tenir loin de telle personne parce que, autrement dit, elle est très dangereuse.

Nous devons révéler au grand jour ces murmures. Il nous faut tenir les gens responsables de leurs comportements. Nous devons le faire en évitant d'être de simples témoins et en disant « je ne sais pas si tu sais que ton comportement rend des personnes mal à l'aise ». Parfois, les gens n'en sont pas conscients. Il ne s'agit pas nécessairement des infractions les plus dramatiques ou de la forme la plus grave de violence. Parfois, des personnes font un certain type de blagues qui rendent des gens vraiment mal à l'aise. Si l'on peut dire à son collègue « tu sais, lorsque tu as dit cela à Sally, j'ignore si tu l'as remarqué, mais elle avait l'air vraiment mal à l'aise et tu devrais songer à ne pas communiquer de cette façon ».

Toute une série de choses contribuera au changement de culture.

•(1605)

M. Dan Ruimy: Merci.

Maintenant que ce dialogue se poursuit et que cela sort de l'ombre pour vous, on pourrait parfois craindre que les choses aillent un petit peu trop loin. Toutefois, vous avez dit que le projet de loi C-65, une fois mis en oeuvre, permettra aux employés d'agir plus efficacement dans les cas de harcèlement. Pourriez-vous nous donner peu plus de détails?

Le président: Veuillez être brève.

L'hon. Patty Hajdu: Je dirai seulement qu'établir des limites très claires n'est jamais une mauvaise chose. Ce n'est pas une mauvaise chose de mettre en oeuvre une politique qui énonce clairement ce qu'est le harcèlement, ce qu'est la violence sexuelle, ce que sont les comportements acceptables en milieu de travail, et la démarche à adopter si un tel incident se produit. Je crois que la précision est avantageuse. Je pense que le fait d'établir, dans tous nos milieux de travail, un cadre qui énonce clairement les attentes en matière de sécurité pour tous les employés qui se trouvent dans ces milieux de travail nous aidera grandement à prendre des mesures à l'égard de ce problème.

Le président: Merci.

Allez-y, madame Dabrusin. Vous avez six minutes.

Mme Julie Dabrusin (Toronto—Danforth, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci, madame la ministre, d'être ici aujourd'hui.

Lorsque j'ai lu le rapport de consultation, c'est-à-dire le rapport *Ce que nous avons entendu*, une chose m'a frappée, et cela m'a frappée dans un grand nombre de rapports dont nous avons entendu parler au cours des derniers mois. J'ai aussi travaillé dans un cabinet qui traitait de nombreuses anciennes déclarations d'abus sexuels et ces types de situations. Ce qui revenait toujours, c'est le manque de signalement et le fait que ces situations n'étaient tout simplement pas dénoncées. Vous avez mentionné plus tôt les réseaux de murmures comme système de signalement de remplacement, en quelque sorte.

Dans le cadre de ce projet de loi, et peut-être aussi en parallèle, que ferons-nous, et que faisons-nous, afin de permettre aux gens de dénoncer ces situations dès le début?

L'hon. Patty Hajdu: Encore une fois, je déteste toujours ramener la politique sur le tapis, mais je pense que c'est un élément essentiel.

Il existe un cadre qui permet aux employés et aux employeurs de connaître leurs droits en milieu de travail et la démarche à suivre lorsqu'un incident se produit. Une partie du problème qui se pose, dans un milieu de travail, c'est que personne ne sait à qui s'adresser, personne ne sait comment gérer cette situation, et les gens se parlent donc entre eux. Je ne me considère plus comme une personne vulnérable, mais lorsque des gens se sentent vulnérables en milieu de travail, je sais qu'ils se parlent entre eux afin de trouver du soutien, mais ils ne savent pas comment prendre des mesures. C'est extrêmement important.

Il est également important que les gens sachent qu'ils peuvent dénoncer une situation sans craindre de subir des représailles. Ensuite, ils doivent savoir que lorsqu'ils parlent, leurs renseignements seront traités de façon confidentielle et ils ne courront pas le risque de s'aliéner leur employeur et possiblement perdre leur emploi. C'est une chose qui inquiète énormément les gens, surtout lorsque leur emploi est précaire, non seulement dans ce milieu de travail, mais également dans d'autres milieux de travail à l'échelle du pays. Je crois que les solides mesures de protection de la vie privée qui seront prises pour veiller à ce que les renseignements soient traités de façon confidentielle seront prodigieusement utiles.

Lorsqu'une personne sait que si le processus ne fonctionne pas dans son milieu de travail... Si la personne suit le processus décrit dans la politique et qu'elle a l'impression qu'on ne la prend pas au sérieux ou que le processus n'est pas suivi, cette personne a un autre recours, c'est-à-dire qu'elle peut s'adresser à une autre partie, notamment les intervenants du ministère du Travail, pour leur dire qu'elle vit une situation, mais que même si une politique en milieu de travail est en oeuvre et qu'elle a parlé à son employeur, rien n'a été fait. De nos jours, cette personne a d'autres recours, alors qu'elle n'aurait peut-être pas eu accès à des mesures de soutien auparavant.

Mme Julie Dabrusin: Merci.

Aujourd'hui, nous avons peut-être parlé davantage du harcèlement sexuel, mais l'une des choses qui ont également été soulevées pendant les consultations, et cela m'a frappée, c'est la question des troubles psychologiques qui découlent du harcèlement et du harcèlement psychologique. On se demandait comment traiter les troubles de santé mentale qui n'étaient peut-être pas, eux aussi, pris au sérieux auparavant. Comment le projet de loi aborde-t-il cette question?

L'hon. Patty Hajdu: Je crois que le projet de loi met en oeuvre un cadre dans lequel les personnes qui vivent du harcèlement et de la violence seront prises au sérieux et n'auront pas à subir un harcèlement continu qui devient une condition de leur milieu de travail, de leur sécurité financière ou de leur réussite en milieu de travail. Je crois que la première chose à faire, c'est de mettre ce cadre en oeuvre, afin que les gens puissent prendre les mesures appropriées.

Vous avez absolument raison. Lorsque des gens vivent du harcèlement ou de l'abus continu en milieu de travail, cela entraîne des pertes de temps, des pertes de productivité et un taux de roulement élevé au sein du personnel. Lorsque je dirigeais un organisme, j'avais l'habitude de dire à mes gestionnaires que si leur personnel changeait trop souvent, ils devaient se demander pourquoi. Ils doivent se demander pourquoi ils ne peuvent pas retenir du personnel.

Parfois, des employés partent parce qu'ils ont de meilleures conditions ailleurs ou parce qu'ils retournent étudier. Il y a toutes sortes d'excellentes raisons et des raisons tout à fait légitimes. Toutefois, si une tendance se dégage... Ce genre de choses coûtent

énormément d'argent aux employeurs, et il se peut que les employeurs ne se rendent même pas compte de la situation.

En ce qui concerne la santé mentale et psychologique, selon moi, le meilleur investissement demeure toujours la prévention. Les employeurs seront tenus de prendre ces plaintes au sérieux et de prendre les mesures appropriées, et les personnes qui vivent ce type de situation auront des recours pour obtenir du soutien.

● (1610)

Mme Julie Dabrusin: Ce qui est important dans tout cela, c'est que dans certains cas, comme vous l'avez mentionné plus tôt, des gens ne se rendent tout simplement pas compte que leur comportement est inapproprié, mais il l'est certainement.

Vous avez mentionné le rôle des témoins de l'incident dans la dénonciation. Lorsqu'on examine le projet de loi, on constate que tout cela commence par un processus informel. Cela commence dans un endroit informel. À votre avis, pourquoi est-il important de commencer par un processus informel, avant que la situation s'amplifie?

L'hon. Patty Hajdu: Au cours de mon expérience à titre d'employeur, j'ai constaté qu'on peut souvent éviter que les situations de harcèlement et de violence en milieu de travail s'aggravent et se prolongent si on est en mesure de traiter ces incidents dès le début.

Comme vous l'avez souligné, parfois, des personnes ne se rendent pas compte de l'effet de leurs paroles ou de leurs comportements sur leurs employés ou leurs collègues, surtout lorsqu'on se trouve dans une situation de différence de niveau d'autorité. Je dis toujours que nous sommes maintenant tous des gestionnaires. Nous avons été élus et nous avons tous du personnel, mais nous ne sommes pas tous arrivés dans ce milieu de travail avec la même expérience. Parfois, être un bon leader ne vient pas naturellement; il faut apprendre à le devenir. Ce processus informel permet de demander à l'individu s'il s'était rendu compte que son comportement engendrait des répercussions négatives.

Manifestement, cela dépend de la gravité de la situation. À tout moment, si une personne croit que sa sécurité est compromise ou qu'elle doit avoir recours au système de justice pénale, elle a absolument le droit de le faire, et nous encourageons les gens à le faire, mais souvent, il peut s'agir d'une personne qui se fait toucher l'épaule sans son consentement, par exemple. On entend souvent des plaintes du type: « Il me masse souvent les épaules en se rendant à son cubicule. »

Peut-être que l'employé en question ne comprend pas que ce toucher peut être menaçant. C'est très possible. Parfois, lorsqu'on reçoit une plainte, on peut aller parler à l'employé visé et lui dire, par l'entremise d'un processus informel: « Vous rendez-vous compte que lorsque vous touchez une collègue beaucoup plus jeune ou lorsque vous touchez une personne de cette façon, cette personne pourrait percevoir ce geste d'une tout autre façon et devenir mal à l'aise? » Il peut exister des façons de contenir cette situation et empêcher le comportement de dégénérer et de se poursuivre pendant de nombreuses années.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Harder, vous avez six minutes.

Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC): Madame la ministre, je vous remercie de votre temps. Nous voulons certainement nous assurer de collaborer, afin que ce projet de loi soit fait correctement.

J'ai quelques questions qui visent à préciser certaines choses. D'après ce que je comprends, si le ministre choisit de ne pas mener d'enquête, il doit fournir ses raisons par écrit. S'il prend la décision de ne pas mener d'enquête, cette décision peut-elle faire l'objet d'un appel, et si oui, à qui doit-on s'adresser?

L'hon. Patty Hajdu: Il se peut que vous fassiez référence à la disposition selon laquelle les plaintes frivoles ou vexatoires peuvent être rejetées par le ministre.

Mme Rachael Harder: C'est exact.

L'hon. Patty Hajdu: Il y a des définitions très précises dans ce cas. Il se peut que...

Mme Rachael Harder: Désolée, mais ma question ne concerne pas les définitions. Voici ce que j'aimerais savoir: si une employée souhaite interjeter appel, mais que le ministre refuse parce qu'il décide que la plainte est vexatoire, l'employée qui a déposé la plainte a-t-elle accès à un autre mécanisme qui lui permettrait de faire appel?

•(1615)

L'hon. Patty Hajdu: Il est très rare que le ministre intervienne. Chaque jour, le ministère du Travail reçoit plusieurs plaintes. Nous avons une équipe d'enquêteurs. Je ne connais pas les enquêtes qui sont menées chaque jour. Il arrive très rarement qu'on demande au ministre d'intervenir.

Mme Rachael Harder: Si l'équipe refuse la plainte sur le fondement qu'elle est vexatoire, la personne concernée a-t-elle accès à un processus d'appel?

Mme Lori Sterling: Je pourrais peut-être répondre à cette question.

Si une plainte est présentée au Programme du travail, nous mènerons une enquête.

Mme Rachael Harder: Point à la ligne. Vous menez une enquête pour chaque plainte.

Mme Lori Sterling: Le seul cas où nous ne mènerions pas d'enquête, c'est lorsque la plainte a été déclarée frivole ou vexatoire.

Mme Rachael Harder: C'est justement ma question. Si vous rendez une telle décision, existe-t-il un mécanisme par lequel la personne concernée peut faire appel?

Mme Lori Sterling: Lorsque le ministre détermine qu'une plainte est frivole ou vexatoire, ce qui représente une norme extrêmement élevée...

Mme Rachael Harder: Existe-t-il un processus par lequel la personne concernée peut faire appel?

Mme Lori Sterling: Oui. La décision d'un ministre peut toujours être soumise à un examen judiciaire devant un tribunal. C'est la nature de l'appel dans le cas d'une décision ministérielle.

Mme Rachael Harder: La loi en vigueur exige que le ministre nomme un agent d'appels pour les appels relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Les décisions de cet agent sont exécutoires et ne peuvent pas faire l'objet d'un appel devant la Cour fédérale.

D'après ce que je comprends, par l'entremise du projet de loi sur l'exécution du budget qui sera présenté au printemps, on transférera ces dispositions au Conseil canadien des relations industrielles. Est-ce exact? C'est ma première question. Deuxièmement, cette transition sera-t-elle effectuée avant l'entrée en vigueur du projet de loi C-65?

Mme Lori Sterling: C'est vrai. Les appels ne relèveront plus des enquêteurs, mais du Conseil canadien des relations industrielles, et c'est parce qu'il s'agit d'un tribunal professionnel doté d'une vaste

expertise. Toutefois, ce processus d'appel — en fait, l'ensemble du processus — est établi dans le nouveau projet de loi et n'est pas disponible en ce moment.

Mme Rachael Harder: Merci. Je suis au courant. C'est ce que j'ai dit, mais sera-t-il mis en oeuvre avant l'entrée en vigueur du projet de loi C-65?

Mme Lori Sterling: Je crois que nous avons l'intention de le mettre en oeuvre avant...

Mme Rachael Harder: D'accord. Vous avez donc de bonnes intentions...

Mme Lori Sterling: Nous avons l'intention de le mettre en oeuvre et de faire en sorte qu'il soit fonctionnel. Lorsque le projet de loi C-65 entrera en vigueur, il sera prêt. En fait, il pourrait...

Mme Rachael Harder: D'accord. Très bien. Merci.

Dans ce cas, ma prochaine question s'adresse directement à la ministre.

J'aimerais parler de la position tenue par un ministre. Des plaintes ou des préoccupations sont présentées. Supposons qu'une employée du ministre est préoccupée, car elle considère avoir été agressée sexuellement ou harcelée d'une certaine façon par le ministre. À qui cette employée du ministre doit-elle communiquer sa préoccupation?

L'hon. Patty Hajdu: Si la plainte concerne le ministre du Travail, le sous-ministre la reçoit.

Mme Rachael Harder: Toujours?

L'hon. Patty Hajdu: Oui.

Mme Rachael Harder: Dans ce cas, j'aimerais savoir si le ministre a le pouvoir de nommer un enquêteur.

L'hon. Patty Hajdu: Oui. Toutefois, la décision est prise par l'entremise du ministère. Il n'y a pas d'interférence. Il y a des enquêteurs. Le ministère a des enquêteurs. La plainte est présentée au ministère et l'enquête débute.

Mme Rachael Harder: Peu importe le parti au pouvoir, nous voulons que ce processus se déroule de manière non partisane. Comment allons-nous veiller à ce que ce soit bien le cas? Comment nous assurerons-nous qu'un ministre libéral et son ministère ne font pas preuve de favoritisme ou d'une préférence dans le cas d'une plainte déposée contre un député libéral, tout en ne faisant peut-être pas preuve du même favoritisme lorsqu'il s'agit des conservateurs, du NPD ou du Bloc?

Comment peut-on s'assurer de traiter toutes les enquêtes de la même façon, peu importe le parti auquel appartient la personne visée par la plainte?

Le président: Veuillez répondre très brièvement.

L'hon. Patty Hajdu: Dans le cadre du processus utilisé dans un contexte politique, les enquêteurs s'adressent au Président de la Chambre des communes, et ce dernier collabore ensuite avec les enquêteurs....

Mme Rachael Harder: Vous parlez de l'enquêteur nommé par le ministre.

L'hon. Patty Hajdu: Eh bien, il y a plusieurs enquêteurs.

Lori, vous pourriez peut-être parler du fonctionnement des enquêtes.

•(1620)

Le président: Veuillez être très brève.

Mme Lori Sterling: C'est le même processus que toutes les autres plaintes en matière de santé et de sécurité au travail. La plainte est présentée dans le cadre du programme; elle n'est pas transférée au ministre. Le programme choisit ensuite un enquêteur. Nous avons des centaines d'enquêteurs d'un bout à l'autre du pays. Il n'y a aucune interférence politique dans le régime actuel, et nous continuerons de fonctionner de la même façon pour les enquêtes.

Le président: Merci.

Madame Damoff, vous avez six minutes.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Merci, monsieur le président.

Madame la ministre, je vous remercie d'être ici aujourd'hui. Était donné que vous injectez votre expérience d'ancienne ministre de la Condition féminine dans votre rôle actuel, vous amenez également un niveau de passion et d'expertise que nous apprécions tous. Je vous remercie donc de votre leadership dans ce dossier.

J'aimerais vous poser une question au sujet des employés fédéraux. Nous avons beaucoup parlé de gens qui travaillent sur la Colline. J'ai eu le privilège de visiter l'Établissement à sécurité maximale d'Edmonton, où les employés ont subi plus d'une décennie de harcèlement et de mauvais traitements. Lors de ma visite, je leur ai fait une promesse. Ils ont dit que nous étions leur seul espoir. Le ministère a déployé de gros efforts en vue de mettre en oeuvre une ligne de dénonciation anonyme, mais la culture était telle que si une personne faisait une dénonciation, on exerçait des représailles à son égard. Les employés craignaient donc de s'exprimer.

Comment pouvons-nous veiller à ce que les personnes qui travaillent dans le milieu correctionnel — des gens qui travaillent pour nous, le gouvernement fédéral — soient en mesure de présenter des plaintes sans craindre de subir des représailles?

L'hon. Patty Hajdu: Merci beaucoup. Je vous suis reconnaissante de parler à certains de ces travailleurs vulnérables.

Comme dans tout autre milieu de travail sous réglementation fédérale, les systèmes correctionnels et les différents établissements seront responsables de mettre en oeuvre une politique très précise sur le harcèlement et la violence. Cette politique devra clairement énoncer, tout d'abord, les attentes en milieu de travail. Ils seront tenus de donner une formation sur le harcèlement et la violence à leur personnel, et sur la démarche à suivre lorsqu'une personne vit ce type d'incident.

Les employés pourront également profiter de tout le soutien de la loi, comme n'importe quel autre employé, afin d'être en mesure d'utiliser — comme vous l'avez mentionné — une ligne de dénonciation s'ils se demandent à quelles ressources ou à quels recours ils ont accès, mais surtout pour être en mesure de demander la tenue d'une enquête à n'importe quel moment ou de demander du soutien s'ils vivent ce type d'incident en milieu de travail.

L'employeur sera obligé de mettre en oeuvre un processus qu'il devra suivre. Il devra également prévoir une tierce partie qui pourra recevoir les plaintes si l'employé est intimidé et ne veut pas présenter la plainte à son superviseur ou au représentant de son employeur, qui pourrait en fait être l'agresseur.

Enfin, à tout moment, ces employés seront en mesure de s'adresser, comme nous l'avons dit, au ministère du Travail et demander de l'aide si le processus n'est pas suivi de la façon décrite dans la politique.

Mme Pam Damoff: Et leur emploi serait protégé tout au long du processus, n'est-ce pas?

L'hon. Patty Hajdu: Tout à fait, car le processus doit également être confidentiel. En fait, si l'employeur ne respecte pas le caractère confidentiel d'une plainte, il s'expose à des sanctions de la part du ministère. Je répète que l'employé disposera d'un coffre d'outils mieux garni par rapport au régime actuel pour composer avec ce genre de situation et obtenir l'aide et le soutien dont il a besoin pour aller de l'avant.

Mme Pam Damoff: Je reviens à la situation sur la Colline parlementaire. C'est une chose d'adopter une loi, mais quels moyens seront mis en oeuvre pour mieux renseigner les ministres et l'ensemble des députés quant à leurs responsabilités et leurs droits à titre d'employeurs dans ce contexte? Que devrait-on faire pour veiller à ce que le processus suive normalement son cours et à ce que les employés soient également au fait de leurs droits et responsabilités?

L'hon. Patty Hajdu: Le ministère travaille justement à la conception de différents outils aux fins de la sensibilisation des employeurs sur ces questions. Ils seront ainsi mieux à même d'élaborer les politiques nécessaires une fois la loi en vigueur, sans compter le matériel de formation mis au point pour eux-mêmes à titre de gestionnaires et d'employeurs, et celui destiné à leurs employés. Il s'agit de leur donner les moyens de mettre leur personnel au fait de la politique en la matière, de leurs attentes à titre d'employeur, des comportements qui peuvent être assimilés à du harcèlement et des recours disponibles si une telle situation se présente en milieu de travail.

Mme Pam Damoff: L'indépendance est primordiale.

Est-ce que j'ai cinq ou six minutes?

Le président: Vous en aviez six. Il vous reste une minute et 45 secondes.

Mme Pam Damoff: Pour les fonctionnaires fédéraux qui ne travaillent pas sur la Colline, il y aura une enquête indépendante. Dans le cas du personnel parlementaire, faudra-t-il passer par le dirigeant principal des ressources humaines? Pouvez-vous nous expliquer comment les choses vont se passer si un membre de notre personnel vit une situation semblable? Je veux faire ressortir l'indépendance du processus d'enquête.

● (1625)

L'hon. Patty Hajdu: Prenons l'exemple de l'employé d'un député. S'il a été victime de harcèlement de la part d'un collègue, il s'adressera d'abord au député, son employeur, s'il se sent à l'aise de le faire, pour lui raconter ce qui est arrivé. Le député aurait alors la responsabilité, à titre d'employeur, de prendre les mesures qui s'imposent.

Il est bien certain que chaque incident sera différent. Chaque député devra en outre désigner une tierce personne à laquelle pourront s'adresser ses employés s'ils ne sont pas à l'aise de le faire avec lui, notamment pour le cas où il serait lui-même le harceleur. En tout temps, une personne qui estime que le processus n'est pas suivi comme il se doit peut s'adresser au ministère du Travail pour obtenir du soutien.

Il est très difficile de décrire progressivement toutes les étapes du processus, car chaque situation sera différente. Si le pire devait se produire, la personne aura toujours la possibilité de se tourner vers le ministère du Travail pour que l'on s'assure que les choses se déroulent comme il se doit.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons à M. Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Madame la ministre, je vous remercie de votre présence.

En fait, on veut éviter que ce projet de loi entraîne une double victimisation. Vous ne me convainquez pas, aujourd'hui, parce que chaque fois que la question est posée, vous dites qu'on va s'assurer que le processus sera suivi. Si une victime vient frapper à la porte du ministère de l'Emploi, du Développement de la main-d'oeuvre et du Travail, allez-vous la renvoyer vers son agresseur, ou vers son employeur, pour l'obliger à franchir un processus de rencontre et de médiation, ou allez-vous plutôt recevoir sa plainte?

Je pense que c'est ce que les victimes veulent savoir cet après-midi. Le ministère sera-t-il présent pour les victimes, ou va-t-il plutôt les inviter à suivre un processus bureaucratique dans le cadre duquel elles risquent d'être doublement victimisées?

[Traduction]

L'hon. Patty Hajdu: Si l'on permet de faire appel à tout moment au ministère du Travail, ce n'est pas dans l'intention de victimiser doublement la personne. On veut plutôt lui offrir un recours si jamais le processus établi n'est pas suivi dans son lieu de travail. Il y aura au ministère un centre de soutien qui évaluera d'abord et avant tout la situation pour déterminer si les mesures prises respectent le processus en place. Lorsqu'une personne a besoin d'aide pour savoir si le processus a effectivement été suivi, nous avons des inspecteurs qui font le nécessaire pour l'appuyer dans sa démarche.

L'hon. Steven Blaney: Vous ne m'avez pas convaincu, madame la ministre, mais je vais tout de même laisser le reste de mon temps à ma collègue.

Merci.

Le président: C'est à vous, madame Harder.

Mme Rachael Harder: Madame la ministre, je voudrais seulement m'assurer de bien comprendre. Vous avez dit précédemment que c'est le ou la ministre qui va désigner les enquêteurs responsables des différentes plaintes à cet égard. Est-ce bien ce que vous avez indiqué?

L'hon. Patty Hajdu: Non, ce n'est pas ce que j'ai dit.

Mme Rachael Harder: Dans ce cas, qui choisit les enquêteurs?

L'hon. Patty Hajdu: Comme la sous-ministre l'indiquait, nous avons des centaines d'enquêteurs dans les différentes régions du pays. Il y aura une équipe spéciale d'enquêteurs particulièrement formés à cette fin. Je ne pourrais pas vous dire leurs noms. Je ne sais même pas si j'ai déjà rencontré un enquêteur du ministère du Travail, car tout cela se déroule sans aucun lien de dépendance avec la ministre.

Mme Rachael Harder: Alors, qui désigne ces enquêteurs?

Mme Lori Sterling: Nous avons des bureaux régionaux, et ce sont eux qui devraient normalement recevoir les plaintes adressées au Programme du travail au sein du ministère. En général, le directeur régional désigne alors l'un des enquêteurs de l'équipe. Nous avons ainsi une équipe spéciale disponible dans chaque région.

Mme Rachael Harder: Voici pourtant ce qu'on peut lire dans les notes d'allocation de la ministre:

Si le Programme du travail conclut que l'employeur contrevient au Code, on encouragera d'abord l'employeur à s'y conformer volontairement. Si cette démarche est infructueuse, en tant que ministre, j'émettrai une directive lui demandant de se conformer à la loi...

J'ai ainsi l'impression que le ou la ministre en poste peut en fait intervenir lorsqu'il semble y avoir eu infraction à la loi, ce qui est un atout non négligeable. Est-ce bien le cas?

Mme Lori Sterling: Si je ne m'abuse, vous avez mentionné dans vos questions précédentes que, d'un point de vue technique, tous les inspecteurs travaillent en vertu d'un pouvoir délégué par la ministre. Ce pouvoir délégué s'explique du fait que la ministre est responsable de l'application de la loi, mais la directive est émise en fait par l'inspecteur lui-même, en collaboration avec son directeur général ou, au besoin, avec un sous-ministre adjoint. En fait, ces gens-là travaillent de façon tellement indépendante que je ne prends généralement connaissance des directives que par la suite. Il est même possible que je n'en sois jamais informée, alors la ministre n'a pas...

• (1630)

Mme Rachael Harder: Reste quand même que vos notes d'allocation indiquent que la ministre peut intervenir et obliger un employeur à se conformer. C'est la ministre qui peut prendre de telles mesures.

L'hon. Patty Hajdu: La loi relève de la responsabilité de la ministre du Travail, mais comme l'indiquait Lori, le pouvoir d'enquête est délégué aux inspecteurs.

Mme Rachael Harder: Mais en fin de compte, la ministre approuve la nomination de ces inspecteurs, n'est-ce pas?

L'hon. Patty Hajdu: Désolée, la ministre...

Mme Rachael Harder: C'est la ministre qui approuve la nomination de ces enquêteurs ou leur délègue des pouvoirs, n'est-ce pas?

L'hon. Patty Hajdu: Non.

Mme Rachael Harder: Qui le fait, alors?

L'hon. Patty Hajdu: Les enquêteurs sont embauchés sans l'intervention de la ministre. Comme je le disais, je n'ai jamais rencontré un seul enquêteur. Je n'ai jamais signé quelque document que ce soit pour leur embauche.

Comme vous le savez, tous les ministères ont un ministre responsable d'une loi, mais il y a une séparation très nette entre les activités quotidiennes du ministère et le ministre lui-même. Ainsi, c'est Lori Sterling, notre sous-ministre, qui est en charge des activités courantes du ministère du Travail, y compris l'embauche des enquêteurs, la gestion du personnel régional et la répartition des dossiers entre les différents intervenants.

Le président: Merci.

C'est au tour de Mme Trudel.

[Français]

Mme Karine Trudel: Je veux revenir sur la question des définitions, soit à la discussion que nous avons eue précédemment.

L'absence de définitions dans le projet de loi C-65 est importante, parce qu'on n'y définit pas le harcèlement ou la violence. Dans le Code canadien du travail, on retrouve seulement la définition de harcèlement sexuel. Ainsi, ni dans le projet de loi, ni dans le Code canadien du travail, ni dans la Loi sur les relations de travail au Parlement ni dans la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017 ne retrouvons-nous les définitions.

Vous avez donné quelques exemples. J'aimerais savoir comment les employeurs et les syndicats vont pouvoir offrir de la formation et définir ce qu'est le harcèlement pour éviter certaines situations. Vous disiez qu'une tape sur l'épaule pouvait devenir du harcèlement. Si on veut faire de l'éducation, il faut définir le harcèlement pour que les gens puissent reconnaître le problème.

[Traduction]

L'hon. Patty Hajdu: J'aimerais bien savoir ce que votre comité considère comme une définition acceptable du harcèlement, ou du continuum de harcèlement qui mène jusqu'à la violence.

Comme je le disais tout à l'heure, il ne s'agissait vraiment pas d'imposer des limites à ces définitions, mais plutôt d'éviter une situation où l'on aurait dans la loi une définition trop restrictive qui nous empêcherait de réagir rapidement lorsque de nouvelles formes de harcèlement se manifestent. De fait, il faudrait alors suivre tout le processus pour modifier la loi. On a donc plutôt décidé de passer par la voie réglementaire en élaborant des définitions correspondant aux différents comportements pouvant s'inscrire dans un continuum de conduite inacceptable au travail. Cela peut aller des taquineries jusqu'à la violence physique, en passant par l'intimidation. Les concepts de harcèlement sexuel et de violence sexuelle seraient définis. On voulait tenir compte de ces différentes éventualités dans la réglementation.

Comme je l'ai indiqué devant vous-même et vos collègues lors du débat en deuxième lecture, je ne suis pas contre l'idée d'avoir une définition dans la loi, pour autant qu'elle soit suffisamment exhaustive pour tenir compte de toutes les formes de harcèlement et de violence. Si l'on proposait une modification à la loi avec un libellé assez ouvert pour pouvoir s'appliquer à toutes les manifestations de harcèlement en allant jusqu'à la violence, je ne resterais pas braquée sur mes positions.

Il faut surtout en fait s'assurer que la loi soit suffisamment souple pour nous permettre de nous adapter si de nouvelles formes de harcèlement voient le jour. Je pense que je vous ai parlé tout à l'heure de la cyberintimidation. C'est le meilleur exemple qui soit. Aucun d'entre nous n'aurait pu anticiper un phénomène semblable. Imaginez si l'on avait rédigé cette loi il y a 15 ans sans inclure le terme « cyberintimidation ». Est-ce que la loi s'appliquerait maintenant à ces comportements? Ce sont les questions qu'il faut se poser.

Je suis donc ouverte aux suggestions quant à la définition à utiliser. Comme je l'indiquais, si cela peut renforcer la loi et s'il y a un consensus quant à la nécessité d'inclure la définition dans le texte de la loi, je suis tout à fait disposée à écouter les propositions.

Le président: Merci tout le monde. Merci, madame la ministre, de votre présence aujourd'hui pour nous aider à amorcer notre étude de ce projet de loi.

Nous allons maintenant interrompre nos travaux pendant quelques minutes à peine pour permettre aux représentants du ministère de s'installer.

• (1635) _____ (Pause) _____

• (1640)

Le président: Bienvenue encore une fois à tout le monde.

Nous accueillons maintenant deux représentantes du ministère de l'Emploi et du Développement social, soit Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail; et Barbara Moran, directrice générale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail. Nous recevons également Charles

Bernard, directeur général, secteur Portefeuille et affaires gouvernementales, Services publics et Approvisionnement Canada.

Bienvenue à tous. Vous avez droit à chacun 10 minutes pour vos observations préliminaires, après quoi nous passerons aux questions des membres du Comité. Vous vous regardez les uns les autres. Vous croyiez avoir moins que 10 minutes? Vous n'êtes pas obligés d'utiliser tout le temps imparti. Si vous pensiez que c'était sept minutes ou même cinq, nous allons très bien nous arranger.

Barbara, vous avez une question?

Mme Barbara Moran (directrice générale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): En fait, nous ne savions pas que nous devions présenter nos observations préliminaires. Nous pouvons donc répondre à vos questions dès maintenant, si cela vous convient.

Le président: Soit, nous allons passer directement aux questions en renonçant aux exposés préliminaires.

La parole est à M. Blaney.

[Français]

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

J'aimerais poursuivre sur la question que j'ai posée à la ministre, mais aussi lui demander de nous expliquer la mécanique. Pourriez-vous me dire quelle est la structure actuelle au ministère de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail pour recevoir les plaintes relatives au harcèlement et à la violence au travail?

Pouvez-vous nous parler des nouvelles ressources? En fait, durant la première heure de séance, il est apparu clairement qu'il y aurait une explosion de demandes en raison d'une sensibilisation beaucoup plus grande aux cas du harcèlement.

Pourriez-vous nous décrire les structures actuelles qui vous permettent de recevoir les plaintes?

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Je veux d'abord préciser qu'en vertu du régime en vigueur, les cas de harcèlement sexuel sont traités en application d'une portion différente du code. Il s'agit de la partie III où l'on retrouve des dispositions et des exigences différentes de celles de la partie II qui porte sur la santé et la sécurité au travail. Les lieux de travail visés sont également différents.

Pour le harcèlement sexuel, par exemple, il est exigé que l'employeur ait une politique en place. Toute plainte soumise au Programme du travail viserait uniquement à déterminer s'il y a effectivement une politique en vigueur. Nous ne pourrions pas pousser plus à fond notre enquête sur la situation.

C'est donc la première chose que je pourrais vous dire au sujet du harcèlement sexuel. Il y a actuellement dans la partie II du code qui traite de santé et sécurité au travail certaines dispositions touchant la violence. Le processus en place prévoit certaines exigences pour les employeurs et la possibilité pour le ministère d'entreprendre des enquêtes.

L'hon. Steven Blaney: Merci.

Sur combien d'enquêteurs pouvez-vous compter à la grandeur du pays pour traiter ces dossiers reliés à la politique touchant le harcèlement?

Mme Barbara Moran: Je vais demander à ma collègue Brenda de vous répondre.

Mme Brenda Baxter (directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du Travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): Nous avons actuellement pour l'ensemble du Canada 97 agents chargés de l'application de la partie II du Code canadien du travail qui traite de santé et sécurité au travail.

•(1645)

L'hon. Steven Blaney: Ils sont répartis entre les différentes régions du pays?

Mme Brenda Baxter: Oui.

L'hon. Steven Blaney: D'accord.

Je vais vous poser une question que j'ai posée tout à l'heure à la ministre.

Supposons que je suis un employé. Je ne veux pas m'adresser à mon employeur, car c'est lui qui a eu des comportements répréhensibles à mon endroit. Je ne veux pas non plus avoir recours à la médiation, parce que de nombreuses victimes m'ont dit avoir été obligées de revivre tous les événements sans que cela ne règle quoi que ce soit. Je n'ai donc pas confiance en ce processus. Serait-il alors possible pour moi de m'adresser à vous, ou sera-t-il possible de le faire dorénavant, et, le cas échéant, seriez-vous prêt à recevoir une plainte de ma part?

Mme Barbara Moran: Certainement. Je dois d'abord mentionner qu'avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, il sera possible pour le Programme du travail d'aider autant les employeurs que les travailleurs. Nous offrirons un centre de liaison qui aidera les employés à s'y retrouver dans le processus, à comprendre leurs droits de même que les responsabilités de leur employeur, et à savoir d'une manière générale comment les choses se passent. Les employeurs pourront avoir recours au même centre de liaison pour mieux comprendre leurs obligations en vertu du code.

Ce sera la première forme de soutien accessible pour quiconque a été victime de harcèlement. Quelqu'un du Programme du travail pourra guider cette personne à toutes les étapes du processus.

L'hon. Steven Blaney: Vous parlez de l'obligation de l'employé, mais êtes-vous en train de nous dire qu'un employé qui s'adresse à vous en indiquant avoir été victime de harcèlement au travail se fera répondre de retourner voir son employeur pour suivre le processus? Est-ce bien ce que l'on entend depuis le début de l'après-midi?

Mme Barbara Moran: Je pense effectivement qu'il faut d'abord que l'employé porte l'incident à la connaissance de son employeur.

Par la suite, si l'employeur ne s'estime pas en mesure de régler le problème directement, il est tenu d'ordonner une enquête par une personne compétente. Il faut alors que l'employeur et l'employé conviennent que la personne en question pourra mener efficacement l'enquête en toute impartialité.

L'hon. Steven Blaney: D'accord, parlons donc de cette personne compétente. J'ai l'impression que cela n'est pas défini avec précision dans la loi. Pouvez-vous m'expliquer qui pourrait être une personne compétente? Est-ce que certaines qualifications sont requises? Comment seront choisies ces personnes? Comment verra-t-on à ce que l'employeur donne suite à leurs décisions?

Mme Barbara Moran: Les qualifications requises à cet égard font partie des éléments qui seraient clairement précisés dans le règlement. En effet, le processus d'élaboration du règlement nous permettra de consulter les employeurs et les travailleurs, ainsi que d'autres experts, pour nous assurer d'exiger les qualifications pertinentes pour ces fonctions. Le tout sera donc précisé dans le règlement.

L'hon. Steven Blaney: Si je vous comprends bien, cette personne compétente peut venir de l'organisation ou de l'extérieur? Est-ce bien cela?

Mme Barbara Moran: Je répète que tout cela sera indiqué dans le règlement, mais c'est effectivement, en théorie tout au moins, le régime que l'on souhaite mettre en place. Je pense qu'il importe surtout de savoir qu'il faudra que les deux parties, l'employeur et l'employé, conviennent mutuellement qu'il s'agit bel et bien d'une personne compétente. Le règlement stipulera les qualifications requises pour être considéré comme tel, mais il faudra tout de même que les parties s'entendent.

L'hon. Steven Blaney: Permettez-moi de revenir à l'exemple de cette employée qui n'approuve pas le choix de la personne compétente. Peut-elle s'adresser au ministère pour qu'il s'occupe de l'enquête?

Mme Barbara Moran: Toujours par voie réglementaire, je dirais que nous chercherions à fixer une limite de temps pour en arriver à un accord. On ne veut pas qu'un désaccord semblable perdure. Il faut qu'une échéance soit établie, après quoi on pourra effectivement s'adresser au Programme du travail.

L'hon. Steven Blaney: Êtes-vous en train de nous dire qu'à l'échéance fixée, un employé qui n'est pas satisfait de la personne compétente retenue ou du déroulement du processus mis en oeuvre par l'employeur pourra finalement porter plainte au ministère du Travail?

Mme Barbara Moran: Une plainte peut être déposée à n'importe quel moment. Vous pouvez le faire, par exemple, parce que votre employeur n'a pas mis en place de politique en la matière, ou parce qu'il n'a pas donné suite à l'une de vos plaintes. À n'importe quelle étape, l'employé peut s'adresser au Programme du travail pour porter plainte.

L'hon. Steven Blaney: Pour les cas de harcèlement, est-il possible... ?

Mme Barbara Moran: Le Programme du travail ne va pas faire enquête sur la plainte de harcèlement à proprement parler. Notre rôle consiste à déterminer si le processus a été suivi. En vertu du processus mis en place, une personne compétente aura été désignée de concert par l'employeur et l'employé pour faire enquête.

L'hon. Steven Blaney: Et s'il y a désaccord quant à la personne compétente, quels sont les recours possibles?

Mme Barbara Moran: Vous vous adressez au Programme du travail.

Le président: Merci.

Monsieur Morrissey, vous avez six minutes.

M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je voudrais revenir à un point soulevé par Mme Harder. Quels étaient les motifs invoqués par l'ancien gouvernement pour proposer le projet de loi C-4? Il s'agit d'un projet de loi omnibus présenté à l'époque par Mme Leitch. Parmi les changements apportés, il y avait une modification au libellé de la loi en vue de désigner expressément le ou la ministre comme responsable du traitement des plaintes futiles. Quels motifs a invoqués le gouvernement alors au pouvoir en faveur d'un changement semblable?

•(1650)

Mme Brenda Baxter: Je ne sais pas trop quels étaient les motifs du gouvernement, mais à l'époque, le pouvoir du ministre de déterminer qu'une plainte est futile, frivole ou vexatoire ou qu'elle a été déposée de mauvaise foi a été attribué dans le contexte des modifications sur le refus de travailler. Si un employé refusait de travailler et qu'il ne semblait pas justifié d'enquêter, qu'il n'y avait aucune raison invalidant ce refus, la ministre pouvait, par ses délégués, décider de ne pas mener enquête.

M. Robert Morrissey: La possibilité que la ministre elle-même intervienne fait partie des modifications apportées par le projet de loi C-4, si je ne me trompe pas?

Mme Brenda Baxter: Parlez-vous du remplacement du modèle de désignation par le modèle de délégation?

M. Robert Morrissey: Oui.

Mme Brenda Baxter: Oui, cette modification a été apportée à ce moment-là.

M. Robert Morrissey: D'accord. Alors comme il importe que ce projet de loi prescrive un modèle d'enquête impartial — et c'est important pour notre gouvernement —, pourriez-vous nous décrire un peu les mesures prises avec ce projet de loi-ci pour que la ministre n'intervienne pas dans ces fonctions et qu'il n'y ait même pas de perception de biais?

On se demande comment le public peut avoir la certitude qu'il n'y aura pas de biais si, par exemple, la ministre reçoit une plainte d'un député libéral contre quelqu'un d'autre, alors que nous formons actuellement le gouvernement.

Mme Barbara Moran: Je vais briser la glace, après quoi je laisserai ma collègue ajouter quelques mots.

Essentiellement, le but de ce projet de loi est de prévoir les étapes nécessaires avant qu'on puisse porter plainte en vertu du Programme du travail. Autrement dit, quand les employeurs sont mis au courant d'un problème, ils ont le devoir d'essayer de le résoudre de manière informelle. Si les parties ne sont toujours pas satisfaites ensuite, alors l'employeur a le devoir de demander à une personne compétente de mener enquête.

C'est là où interviennent les questions d'impartialité et de biais. Le ministère du Travail n'intervient pas à ce stade sauf pour... Il y aura des rapports, mais c'est tout. Une enquête est lancée, des recommandations sont faites dans le rapport subséquent, puis il incombe à l'employeur de les mettre en oeuvre. Encore là, le ministère n'intervient pas. Le seul cas où le ministère interviendrait, c'est si quelqu'un porte plainte parce que la procédure n'a pas été suivie en bonne et due forme.

M. Robert Morrissey: Permettez-moi de reformuler ma question, parce que vous êtes les experts même qui conseillaient un ancien ministre, n'est-ce pas?

Mme Barbara Moran: Oui.

M. Robert Morrissey: Vous connaissez donc très bien la situation évoquée. Pouvez-vous garantir au Comité que la situation à laquelle l'opposition tente de faire allusion, où le ministre aurait été biaisé dans sa décision, ne pourrait pas se produire sous le régime de cette loi, selon le libellé actuel?

Mme Brenda Baxter: La ministre délègue ses pouvoirs aux agents en poste, qui ont la formation requise pour bien tenir compte des faits, prendre des décisions impartiales et veiller à ce que les décisions soient respectées. C'est l'approche actuelle des agents du

ministère à l'égard de tous les éléments de la partie II du Code canadien du travail.

Ces dispositions élargies sur le harcèlement et la violence sexuelle seront traitées de la même façon. Nos agents ont une formation approfondie. Ils doivent prouver qu'ils ont les qualifications requises pour agir à ce titre et doivent périodiquement renouveler leur certification pour attester du fait qu'ils comprennent bien le Code et savent mettre ses dispositions en oeuvre de manière impartiale.

Le président: Allez-y, madame Trudel.

[Français]

Mme Karine Trudel: Je vous remercie d'être parmi nous.

J'aimerais poursuivre avec vous ce que nous avons abordé avec Mme la ministre, à savoir la discussion sur les ressources financières. L'ensemble des mesures décrites dans le projet de loi C-65 va engendrer de lourdes répercussions budgétaires connexes. C'est pourquoi je voudrais savoir si de nouveaux fonds seront disponibles pour aider les milieux de travail à offrir la formation et le soutien requis pour enquêter sur les allégations de harcèlement sexuel et, bien entendu, sur toute forme de harcèlement.

Le cas échéant, pouvez-vous m'indiquer à combien se chiffrent ces nouveaux fonds et, surtout, d'où ils proviennent?

•(1655)

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Chaque fois que des modifications sont apportées à la loi, des ressources sont mises en place pour aider les employeurs à s'y adapter. Elles prennent principalement la forme d'information et de formation. De plus, on compte créer un carrefour d'information qui aidera les employeurs et les employés à bien comprendre la loi, ainsi que leurs droits et responsabilités en vertu de la loi. Les inspecteurs eux-mêmes recevront de la formation sur les questions liées au harcèlement et à la violence pour bien comprendre la loi et être en mesure d'aider les employeurs à s'y conformer.

La mise en oeuvre de la loi occasionnera des coûts aux employeurs, mais si nous arrivons à leur fournir la documentation nécessaire pour les accompagner, elle les aidera. À long terme, les employeurs devraient voir leurs coûts diminuer puisqu'il devrait y avoir réduction de l'absentéisme et des litiges et augmentation de la productivité, entre autres. Ils devront en absorber les coûts à court terme, et nous les aiderons, mais à long terme, leurs coûts devraient diminuer.

[Français]

Mme Karine Trudel: J'aimerais aussi savoir si vous avez déjà défini le montant qui va être alloué et, le cas échéant, d'où vont provenir ces fonds.

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Pendant que vous examinez ce projet de loi, nous travaillons à la rédaction du règlement. Tant que le règlement ne sera pas adopté, nous ne pourrons pas offrir tout l'éventail des produits d'éducation et de formation voulu.

[Français]

Mme Karine Trudel: Lorsque les inspecteurs se rendront dans les milieux de travail, est-ce que ce sont les employeurs qui devront défrayer les coûts que cela représente?

Les inspecteurs seront-ils engagés pour venir faire l'enquête et, par la suite, déterminer s'il y a eu ou non harcèlement?

[Traduction]

Mme Barbara Moran: L'employeur n'a pas à payer pour les inspecteurs. Ces frais sont couverts par le Programme du travail.

Mme Brenda Baxter: Les employeurs pourraient devoir payer pour les services d'une personne compétente s'il faut faire appel à une tierce partie et qu'il y a un coût associé à ses services.

[Français]

Mme Karine Trudel: S'il s'avère justifié de faire venir un inspecteur, mais que l'employeur ne veut pas défrayer ces coûts, celui-ci va-t-il faire face à une obligation en vertu de la loi ou de la réglementation? S'il ne veut pas d'un inspecteur dans son milieu de travail, la réglementation ou la loi seront-elles appliquées?

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Quoiqu'il en soit, si l'employeur et l'employé n'arrivent pas à s'entendre, l'employeur est obligé de faire venir une personne compétente et de payer pour ses services. Le Programme du travail n'interviendra que si l'employeur ne le fait pas.

L'employeur est obligé de mener enquête, et s'il embauche une tierce partie pour cela, le Programme du travail ne s'appliquera et ne justifiera une enquête que si les règles n'ont pas été respectées, de sorte que les services de la personne compétente sont aux frais de l'employeur.

[Français]

Mme Karine Trudel: En ce qui a trait aux conventions collectives, comment va-t-on procéder?

Le syndicat va-il être appelé à collaborer avec l'inspecteur si ce dernier fait une enquête ou l'inspecteur va-t-il fonctionner de façon indépendante?

• (1700)

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Quand il y a une convention collective, elle prévoit généralement une procédure pour traiter les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail. Les conventions collectives devront être conformes à la loi, donc certaines devront peut-être être revues et arrimées à la loi.

Cela dit, s'il y a une procédure prévue dans la convention collective et qu'elle respecte les exigences de la loi, il n'y a aucun problème.

Le président: Merci.

Nous entendrons Mme Damoff, qui dispose de six minutes.

Mme Pam Damoff: Merci, monsieur le président.

Je vous remercie d'être ici aujourd'hui.

Nous avons beaucoup parlé pendant la première série de questions de délégation de pouvoirs. Pouvez-vous clarifier une chose pour moi? Un ministre des pêches ne va pas acheter de quais. Il en délègue le pouvoir aux fonctionnaires de son ministère. Est-ce que ce sera la même chose pour ce dont le ministre parlait?

Mme Barbara Moran: Oui, ce pouvoir sera délégué.

Mme Pam Damoff: Merci.

Vous avez mentionné que l'employé est tenu d'informer l'employeur de la situation avant d'aller plus loin. Est-ce exact?

Mme Barbara Moran: Ce peut être l'employé. Ce peut être n'importe qui. En gros, un simple observateur témoin d'une situation

de harcèlement pourrait aussi la signaler à l'employeur. Pour que le processus s'enclenche, il suffit que l'employeur soit informé du problème.

Mme Pam Damoff: Qu'en serait-il d'une situation comme celle survenue à l'unité de sécurité maximale de l'Établissement d'Edmonton, où les employés savaient que d'en parler à l'employeur... L'employeur était déjà au courant de la situation et ne faisait rien, donc l'obligation s'appliquerait-elle aussi dans ce genre de circonstances, quand les employés savent que les plaintes n'ont rien donné? Seraient-ils tout de même tenus d'aviser l'employeur avant d'aller plus loin?

Mme Barbara Moran: Comment peuvent-ils être certains que l'employeur est au courant? Ce serait ma première question. Je serais tout à fait portée à croire qu'il faudrait encore porter la situation à l'attention de l'employeur.

Mme Pam Damoff: Le rapport fait état de représailles contre les personnes qui ont dénoncé la situation. Les gens étaient très hésitants à dénoncer quoi que ce soit, parce que les employés se parlent, n'est-ce pas? Quand un premier employé dénonce une situation, puis que cela lui cause des problèmes au travail, le deuxième employé aura peur de faire la même chose et de vivre la même situation. S'ils doivent toujours s'adresser à l'employeur...

Me suivez-vous?

Mme Barbara Moran: Oui.

Mme Pam Damoff: Dans ce cas, c'était probablement le 35^e employé à dénoncer la situation à l'employeur, et les employés n'en ont rien tiré d'autre que de la misère, donc quelle serait la marche à suivre dans ce cas?

Si un employé doit dénoncer une situation à cet employeur, il ne le fera pas, voyons. Il devrait y avoir un mécanisme, d'après moi, pour faire appel à une personne indépendante lorsque l'employé a vraiment peur de subir des représailles dans son milieu de travail.

Mme Barbara Moran: Je mentionnerai deux choses. Premièrement, le Code prévoit des protections contre les représailles. En cas de représailles, la loi prévoit des sanctions, et l'on peut porter plainte pour représailles aussi. Les employés sont protégés par le Code à ce chapitre.

Ensuite, si l'employeur a été informé d'un problème de harcèlement et qu'il n'a rien fait, qu'il n'a pas enclenché le processus prévu par la loi, alors effectivement, l'employé pourra se prévaloir du Programme du travail et mentionner que son employeur n'a pas suivi la procédure.

Mme Pam Damoff: D'accord.

Le projet de loi prévoit-il une reddition de comptes au Parlement sur le nombre de cas évalués et leurs résultats? Y a-t-il un quelconque rapport prévu?

Mme Brenda Baxter: Le projet de loi ne prévoit aucun rapport au Parlement, mais il y aura des rapports sur le Programme du travail.

À l'heure actuelle, les employeurs sont tenus de faire rapport chaque année des blessures graves et des décès survenus en milieu de travail. Ce projet de loi élargit la portée de ces dispositions pour que les employeurs fassent rapport de tout incident de violence ou de harcèlement en milieu de travail ayant nécessité une enquête dans le cadre du Programme du travail. Cela ne se limite pas nécessairement au seul cas où le programme lui-même s'applique.

Mme Pam Damoff: Est-ce un rapport public?

Mme Brenda Baxter: Nous devons le déterminer par règlement.

Mme Pam Damoff: Très bien.

Mme Brenda Baxter: À l'heure actuelle, il y a un rapport concernant l'information reçue dans le cadre du Programme sur les blessures et les décès, et ce rapport est rendu public sur le site Web du Programme du travail.

Mme Pam Damoff: Il serait peut-être possible d'y inclure évidemment pas des détails personnels et confidentiels, mais des statistiques générales, n'est-ce pas?

À quelle fréquence la loi sera-t-elle revue? Nous mettons ce nouveau mécanisme en place et souhaitons qu'il fonctionne. Y a-t-il un examen prévu pour vérifier s'il fonctionne bien ou non?

• (1705)

Mme Brenda Baxter: Ce n'est pas prévu dans le projet de loi, mais il est d'usage au ministère d'évaluer et d'auditer les programmes. Il est donc possible qu'une évaluation ou un audit sur le programme de santé et de sécurité au travail inclue ces dispositions.

Mme Pam Damoff: Très bien. Merci.

L'employeur doit embaucher une tierce partie: ai-je bien entendu?

Mme Barbara Moran: Il ne doit pas nécessairement l'« embaucher ». Nous décrivons dans le règlement qui est une personne compétente, et cette personne... Je pense que l'essentiel, c'est que cette personne soit impartiale et que les deux parties soient d'accord. Doit-elle venir de l'externe? Parfois, peut-être. Dans d'autres cas, dans une grande organisation comme la fonction publique...

Mme Pam Damoff: Je prend l'exemple d'un député. Un député a un budget pour son bureau. Devrions-nous embaucher quelqu'un pour cela? Le cas échéant, devrions-nous utiliser le budget de notre bureau ou y aurait-il des fonds à la Chambre des communes pour défrayer les coûts des services de cette tierce partie?

[Français]

M. Charles Bernard (directeur général, Secteur du portefeuille et des affaires gouvernementales, Services publics et Approvisionnement Canada): Il reviendrait au Parlement de décider de la façon de mettre en oeuvre le programme. Le Parlement décide de ses propres structures. Ce serait donc à lui de déterminer qui doit payer, à quel moment et de quelle façon.

[Traduction]

Le président: Merci.

Mme Fortier est la suivante, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Mona Fortier: J'aimerais poursuivre dans la même veine.

Auriez-vous une recommandation à nous faire, en tant que membres de ce comité, au cas où nous aurions à explorer cette question? Auriez-vous un conseil à nous donner?

M. Charles Bernard: Il serait bien malavisé de ma part de vous donner des conseils. Cela dit, de bonnes pratiques sont certainement établies. Je crois que les députés sauront, de leur propre gré, déterminer les règles et les pratiques à appliquer.

Mme Mona Fortier: Je vous remercie.

À l'heure actuelle, combien de cas un inspecteur traite-t-il chaque année, en moyenne?

[Traduction]

Mme Brenda Baxter: Je n'ai pas de chiffre sous les yeux. Je devrai vous le faire parvenir ultérieurement.

[Français]

Mme Mona Fortier: Je ne sais pas si vous avez lu des études à ce sujet, mais j'aimerais savoir si, à votre avis, le nouveau projet de loi va permettre d'augmenter le nombre d'inspecteurs.

Aurez-vous besoin de plus de ressources si c'est le cas?

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Il faut souligner qu'à l'heure actuelle, le Code contient des dispositions sur la violence. Les inspecteurs reçoivent déjà des plaintes et mènent des enquêtes. Il y a également des dispositions sur le harcèlement sexuel. Elles sont simplement différentes, si bien que l'objet des enquêtes est différent. Il y a déjà des inspecteurs sur le terrain qui mènent ce genre d'enquêtes.

Ce que nous prévoyons faire, en vue de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, c'est de faire en sorte que les inspecteurs aient toute la formation nécessaire pour traiter les cas de harcèlement en particulier, bien comprendre la loi et aider tant les plaignants que les employeurs à saisir leurs droits et responsabilités selon la loi, puis mener des enquêtes au besoin.

[Français]

Mme Mona Fortier: D'accord.

Dans un autre ordre d'idées, la ligne 1-800 est l'une des mesures proposées.

Selon vous, comment va-t-on mettre en oeuvre ce projet? Comment les gens vont-ils pouvoir appeler et, par la suite, être servis? Comment voyez-vous tout cela?

[Traduction]

Mme Barbara Moran: C'est l'un des détails qui reste à régler avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. C'est ce que nous appelons le carrefour d'information, qui prendrait la forme d'une ligne 1-800 à laquelle les employés et les employeurs pourraient appeler. Nous formerions des personnes spécialement pour leur répondre et les diriger.

Certaines personnes peuvent avoir besoin d'aide des services communautaires locaux. Elles peuvent avoir besoin d'aide immédiate. Nos conseillers pourront leur indiquer à qui s'adresser, mais également les aider à s'y retrouver dans le processus, puis leur expliquer leurs droits selon le Code, ainsi que les devoirs de l'employeur, puis les accompagner étape par étape.

De même, ce carrefour d'information pourra aider les employeurs en leur fournissant des exemples de politiques qu'ils pourront reproduire et en leur expliquant très clairement quelles sont leurs responsabilités selon le Code.

• (1710)

[Français]

Mme Mona Fortier: Je vous remercie.

Je serais curieuse de savoir, étant donné que vous suivez l'évolution de ce dossier depuis assez longtemps, si vous avez des préoccupations à nous signaler quant à l'éventuelle mise en oeuvre du projet de loi. Je pense ici à des aspects pratiques ou de développement.

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Pour être honnête avec vous, l'une des principales choses que je prévois en vue de cette nouvelle loi, c'est qu'il faut que les gens comprennent que la loi a changé, que leurs rôles et responsabilités ont changé.

Le harcèlement et la violence reçoivent déjà tellement d'attention médiatique, il y a déjà tellement d'intérêt pour la question que nous n'avons pas besoin d'insister pour susciter de l'intérêt. Ainsi, je me rends compte que les gens viennent nous voir, alors qu'avant, ils nous auraient fallu être proactifs pour qu'ils y prêtent attention.

Les gens nous demandent: « Qu'est-ce que nous devons faire? Nous voulons amorcer un changement dans notre milieu de travail. » Cela me rend très optimiste et nous aidera sûrement à mettre la loi en oeuvre.

[Français]

Mme Mona Fortier: Vous venez de mentionner un point important. Pour ma part, comme je représente la circonscription d'Ottawa—Vanier, mes activités se concentrent souvent à Ottawa.

Pourriez-vous nous parler de ce qui se passe à l'extérieur de la capitale nationale, soit dans les régions rurales ou éloignées?

Selon vous, les gens de ces régions savent-ils que ce projet de loi s'en vient et qu'il vise à les protéger ou à leur permettre de déposer une plainte s'ils sont aux prises avec quelque chose dans leur milieu?

[Traduction]

Mme Brenda Baxter: Les gens connaîtront mieux cette loi quand nous commencerons nos consultations en vue du règlement. D'ici la fin de l'année financière, nous avons l'intention de sonder divers intervenants pour connaître leurs expériences et bien saisir ce qu'il faut inclure dans le règlement pour qu'il soit efficace dans tous les milieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral, quelle que soit la taille de l'organisation.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Harder, la parole est à vous, s'il vous plaît.

Mme Rachael Harder: Ce tour-ci, ce sera Rosemarie.

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Je vous remercie d'être ici aujourd'hui.

Ma première question est la suivante. Quand une enquête s'amorce, combien de temps faut-il à peu près pour la terminer?

Mme Brenda Baxter: Tout dépend de la nature de l'enquête et de l'enjeu. Je ne peux pas vous donner d'estimation du temps précise pour tous les types d'enquêtes.

Mme Rosemarie Falk: Avant de vous poser ma question suivante, je vous rappelle que pendant la comparution de la ministre,

nous avons discuté du grand nombre de plaintes auxquelles on s'attend après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Je suppose que vous ne pouvez pas vraiment me donner d'estimation du temps, s'il doit y avoir des enquêtes... Mais s'il devait y avoir des enquêtes, avons-nous une idée des délais que cela pourrait occasionner dans le système? Le ministère est-il prêt ou que fera-t-il? Je sais que quand on porte plainte puis qu'une enquête est ouverte, il faut suivre une procédure rigoureuse, qui peut être drainante pour la victime survivante, n'est-ce pas?

Mme Brenda Baxter: Je vous dirai deux choses. Premièrement, dans le cadre de nos consultations en vue de l'élaboration du règlement, nous pourrions nous demander s'il devrait y avoir des paramètres régissant les délais d'enquête.

Ensuite, une enquête tient en deux parties. Il y a d'abord la partie interne dont a parlé ma collègue, qui se tient dans le milieu de travail. Une tierce personne compétente va donc mener enquête, produire un rapport, puis faire des recommandations pour le milieu de travail. On peut aussi porter plainte en vertu du Programme du travail si le processus ne fonctionne pas. Il y a deux fonctions nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de cette loi.

• (1715)

Mme Rosemarie Falk: C'est parfait. Merci.

De même, il a été mentionné au début qu'il y aurait des mécanismes d'aide pour les employés comme pour les employeurs afin de prévenir le harcèlement en milieu de travail.

Avons-nous une idée de la forme qu'ils prendront pour les employeurs et pour les employés? Comment informerons-nous les employés de leurs droits et de la marche à suivre pour dénoncer un incident?

Mme Barbara Moran: Je pense qu'il y aura toutes sortes de documents d'information. Il y aura aussi des campagnes de sensibilisation à ce qui constitue du harcèlement, de la violence, aux droits et responsabilités de chacun. Cela pourra prendre toutes sortes de formes; il pourra y avoir des campagnes dans les médias sociaux, sur Twitter ou sur le Web. Nous avons également des inspecteurs partout au pays qui visitent les lieux de travail et qui pourront nous aider à ce chapitre.

Je pense que la clé du succès consistera en partie, en premier lieu, à ce que les employeurs mettent une politique en place, en consultation avec le comité du milieu de travail. Ce sera donc la toute première étape. Quand un employeur se dote d'une vraie bonne politique robuste de prévention, on évite beaucoup de plaintes et franchement, la culture change dans le milieu de travail.

Mme Rosemarie Falk: Cela m'amène à ma prochaine question.

Nous avons entendu parler de la mise en oeuvre de politiques dans les milieux de travail. Comment leur mise en oeuvre sera-t-elle surveillée? Comment cela sera-t-il réglementé, pour ainsi dire? Si chacun de nous met en oeuvre sa propre politique, y aurait-il une norme précise à respecter et, le cas échéant, comment nous sera-t-elle communiquée afin que nous la respections?

Mme Barbara Moran: Grâce au règlement, nous allons décrire précisément ce qu'une politique doit comprendre.

Je pense qu'il est important de noter que chaque milieu de travail est différent. Que l'employeur soit un député ou un membre du secteur privé, ses circonstances seront différentes. Par conséquent, nous devons établir un juste équilibre dans le règlement et ne pas indiquer d'une façon trop contraignante ce qui est requis dans la politique, afin d'éviter que les employeurs soient incapables de rajuster la politique en fonction des circonstances de leur milieu travail.

Par exemple, une entreprise de camionnage mettra en œuvre une politique différente de celle de député.

Mme Rosemarie Falk: Ma dernière question concerne la notion de « personne compétente » dont nous discutons.

Cette personne devra-t-elle posséder des qualifications particulières, ou ce rôle peut-il être assumé par monsieur tout le monde qui, nous le savons tous les deux, prendra en charge ce travail? Cette personne doit-elle avoir reçu un certain type de formation ou suivi certains types de cours avant qu'on lui confie ce travail?

Mme Barbara Moran: Oui, cette personne aura des qualifications d'une sorte d'une autre. Dans le règlement, nous précisons ce que nous considérons comme une personne compétente. Au cours de nos consultations sur le règlement, nous déterminerons en quoi consisteront ces qualifications, qu'elles soient liées à l'éducation, à l'expérience ou peu importe.

Le président: Merci.

Madame Dabrusin, vous êtes la prochaine intervenante.

Mme Julie Dabrusin: Merci.

Lorsque nous examinons la direction dans laquelle nous souhaitons nous engager, une partie du travail préparatoire consiste — selon moi, en tout cas — à savoir où nous en sommes en ce moment, en ce qui a trait à la situation actuelle. J'espérais que vous pourriez peut-être passer un peu le processus en revue. Où en est la mesure législative en ce moment?

Je feuilletais justement un document émanant d'EDSC qui explique l'existence de deux régimes distincts. Pouvez-vous nous décrire brièvement ces régimes, afin que nous ayons une idée de l'emplacement actuel des lacunes? Comment pouvons-nous passer d'ici à l'endroit où nous nous dirigeons relativement à la mesure législative?

Mme Barbara Moran: Bien sûr. À l'heure actuelle, la violence et le harcèlement sexuel sont gérés séparément dans le Code. Le harcèlement sexuel figure dans la partie III du Code, qui traite des normes de travail. Ce qu'il y a de différent à propos des normes du travail, c'est que les exigences quant aux mesures que l'employeur doit prendre diffèrent de ce qui est prévu dans la partie II.

En outre, les dispositions s'appliquent également à des lieux de travail différents. Comme je l'ai indiqué, l'une des principales différences entre la partie III et la partie II du Programme du travail, c'est-à-dire l'endroit où seront insérées les dispositions liées au harcèlement et à la violence, c'est que la partie III ne s'applique pas à la fonction publique fédérale. En ce moment, ni l'une ni l'autre des parties II et III ne s'applique aux parlementaires. Ce que la présente mesure législative propose aussi, c'est d'appliquer aux parlementaires la totalité de la partie II, qui renferme les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Ainsi, cette section ne se limitera pas aux dispositions relatives au harcèlement et à la violence, mais comprendra également celles liées à la santé et à la sécurité au travail.

• (1720)

Mme Julie Dabrusin: La partie II en entier serait couverte...

Mme Barbara Moran: Oui, cela comprendra la totalité de la partie II.

Mme Julie Dabrusin: Fort bien. Le changement qui est apporté a surtout trait à la portée de la mesure, en ce qui concerne celui des deux groupes qui est assujéti aux dispositions. Puis, les deux groupes sont regroupés sous une seule mesure législative, au lieu de deux régimes.

Mme Barbara Moran: C'est exact. Nous avons pris les dispositions relatives à la violence qui figurent dans la partie II, et nous les avons élargies afin de les rendre plus robustes. Nous poursuivons cette tâche dans le cadre du processus réglementaire. Par exemple, l'obligation pour un employeur de désigner une personne compétente qui entreprendra une enquête, les qualifications de la personne compétente et tous ces détails se situent dans le prolongement des dispositions qui existaient déjà, et les rendent plus robustes.

Mme Julie Dabrusin: Vous avez raison.

Un peu plus tôt, nous avons de nombreuses questions à vous poser à propos de ce qui arrive si l'on désapprouve le processus d'appel ou la décision de considérer une plainte comme frivole ou vexatoire. Pouvez-vous nous exposer cela ?

Mme Barbara Moran: À n'importe quel stade du processus d'appel, un individu peut se plaindre que le processus n'a pas été suivi, et porter plainte auprès du Programme du travail. Si la plainte est acheminée au Programme du travail et que son personnel détermine qu'elle est frivole, vexatoire ou de mauvaise foi — et le fardeau de la preuve est très élevé à cet égard — ou si la question a été adéquatement cernée par une autre tribune, le personnel du Programme du travail peut déclarer qu'il ne mènera pas une enquête. Si cela se produit, il est possible de demander une révision judiciaire de la décision. C'est une décision rendue par le Programme du travail.

Mme Julie Dabrusin: Je suis curieuse au sujet des données recueillies. Vous avez abordé un peu plus tôt la question des données dont vous disposez en ce moment. Avez-vous des données non regroupées à propos des différentes formes de harcèlement et des personnes qui sont touchées par elles? La question a été soulevée dans le cadre de la consultation. Une discussion a eu lieu au sujet de la façon dont les données sont réparties en fonction du sexe, par exemple. Avez-vous accès à ces données?

Mme Barbara Moran: Pour être honnête avec vous, ce que nous tentons, entre autres, d'accomplir dans le cadre de la mesure législative, c'est d'obtenir davantage de données. L'un des éléments de la mesure législative consistera à exiger que les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail soient signalés davantage. Par conséquent, cela nous aidera à obtenir des données.

En ce qui concerne les données dont nous disposons actuellement, certaines situations, comme des incidents de violence, sont signalées au Programme du travail. De plus, nous étudions les résultats de diverses enquêtes qui nous donnent une idée de ce qui se produit ailleurs. Dans le cadre des consultations, nous avons mené une enquête en ligne, par exemple, qui nous a apporté des données. Nous avons accès à une enquête portant sur les employeurs relevant de la compétence fédérale, et nous pouvons utiliser cette enquête pour nous donner une idée de l'ampleur du problème.

En outre, un nombre de plus en plus important d'enquêtes semblent être rendues publiques, et cela ne se limite pas nécessairement au gouvernement fédéral. Ces enquêtes nous donnent une bonne idée de l'étendue du problème du harcèlement dans les milieux de travail canadiens.

Mme Julie Dabrusin: Comment la mesure législative vous aide-t-elle à obtenir de meilleures données?

Mme Barbara Moran: Cela sera précisé dans le règlement. Les employeurs seront tenus de nous rendre des comptes lorsque des problèmes de harcèlement ou de violence seront portés à leur attention. Cela nous fournira des données sur les cas qui sont présentés à un employeur.

Mme Julie Dabrusin: Dans le contexte du règlement, peuvent-ils prendre en compte la pluralité des problèmes, etc.?

Mme Barbara Moran: Oui.

Mme Julie Dabrusin: Parfait.

Le président: Nous allons maintenant passer à la députée Harder.

Mme Rachael Harder: Merci.

Madame Moran, je me demande si vous ou qui que ce soit d'autre au ministère a déjà renseigné la ministre sur une enquête relative à la santé et la sécurité au travail.

Mme Barbara Moran: Je peux dire que je ne l'ai pas fait. Je travaille dans le domaine des politiques et ne joue aucun rôle dans les opérations. Je crains de ne pas pouvoir parler au nom de mes collègues.

Mme Rachael Harder: Avez-vous déjà renseigné la ministre sur n'importe quel enjeu lié à la santé et à la sécurité au travail?

• (1725)

Mme Brenda Baxter: J'ai renseigné la ministre sur des dossiers liés à la santé et à la sécurité au travail, mais je l'ai fait dans le contexte de politiques opérationnelles plus générales.

Mme Rachael Harder: Y a-t-il déjà eu une occasion où la ministre a été informée d'un dossier ou d'une plainte liée à des voies de fait ou de mauvais traitements sur la Colline du Parlement, une plainte ou un dossier qui pourrait être présenté en vertu du projet de loi C-65?

M. Charles Bernard: La ministre serait informée seulement si le cas était présenté au ministère du Travail. Si l'employeur n'opte pas pour la conformité volontaire, la ministre interviendrait et émettrait une directive à l'intention de l'employeur.

Mme Rachael Harder: D'accord.

M. Charles Bernard: La situation s'aggrave jusque-là.

Mme Rachael Harder: Qu'advierait-il si la plainte était déposée par un membre du personnel de la ministre et que le personnel du bureau de la ministre n'optait pas pour la conformité volontaire? Dans un tel cas, le dossier serait acheminé à la ministre afin qu'elle décide si elle en informera le Président de la Chambre des communes et déposera peut-être plus tard à la Chambre le nom du député ou de la députée en question. Ai-je raison?

M. Charles Bernard: Parlez-vous de la ministre du Travail elle-même, ou de n'importe quel ministre?

Mme Rachael Harder: Je parle de la ministre du Travail. Lorsqu'un membre de son personnel est préoccupé et que cette préoccupation est portée à son attention, la situation atteint un point où il incombe à la ministre de se rendre à la Chambre des communes et de dire au Président de la Chambre que le processus n'a pas été suivi. Le député ou la députée qui, dans le cas présent, se trouve à

être la ministre, peut en fait déposer son nom à la Chambre des communes. Un processus est-il prévu pour gérer la situation différemment si l'employé travaille pour la ministre?

M. Charles Bernard: Je vais m'en remettre à ma collègue à ce sujet.

Mme Barbara Moran: Je crois comprendre que, dans un cas mettant en cause la ministre du Travail elle-même, elle éviterait le conflit d'intérêts en demandant à sa sous-ministre d'intervenir. À mon avis, la sous-ministre tâcherait de s'assurer que le processus est suivi, afin de respecter le privilège parlementaire et d'informer le Président de la Chambre.

Mme Rachael Harder: Serait-il logique de préciser ce processus dans la mesure législative, au lieu de se fier simplement à votre interprétation?

Mme Brenda Baxter: Je pense que nous devons envisager qu'il y a d'autres milieux de travail où l'agresseur pourrait être l'employeur. À l'aide du système de réglementation, nous devons chercher à mettre en place un processus qui garantit que, dans tous les milieux de travail qui relèvent de la mesure législative, si l'agresseur est l'employeur, il existe une solution de rechange permettant aux personnes qui portent plainte de suivre le processus jusqu'à l'obtention d'un règlement équitable.

Mme Rachael Harder: Mon temps de parole a expiré, n'est-ce pas?

Le président: Il vous reste environ 30 secondes.

Mme Rachael Harder: Voici ce qui me préoccupe. Nous avons l'occasion de présenter une mesure législative réellement judicieuse, mais ce scénario me semble être une omission flagrante. Je me demande comment nous pouvons protéger les personnes qui travaillent pour un ministre, quel qu'il soit — la ministre actuelle, le ministre en poste dans 10 ans ou le ministre en poste dans 20 ans. Quel que soit le parti au pouvoir, comment pouvons-nous nous assurer que les employés de la ministre ont accès à un mécanisme de rapport établi?

Le président: J'ai bien peur que votre temps soit écoulé, et je dois donner la parole à Mme Trudel, qui aura le dernier mot.

Je crains que vous ne disposiez que d'une minute, mais allez-y.

[Français]

Mme Karine Trudel: Merci, je vais faire vite.

Je lis présentement que les employés du Parlement pourront exercer un droit de refus en milieu de travail s'ils jugent leurs conditions dangereuses ou s'ils considèrent être victimes de harcèlement. Est-ce bien le cas?

D'après ce que je comprends de la partie II du Code canadien du travail, ils pourront exercer ce droit de refus s'ils font l'objet de violence ou de harcèlement.

Des dispositions seront-elles prévues pour ces employés, par exemple s'ils sont retirés de leur milieu de travail ou s'ils exercent un droit de refus? Il pourrait s'agir, par exemple, de congés payés pendant que se fait l'enquête ou d'une relocalisation à un autre poste de travail.

• (1730)

[Traduction]

Mme Barbara Moran: Selon le Code actuel, dans une situation où un refus de travailler est présenté, la question est de savoir si un danger imminent existe. Le Code comprend une définition de ce qu'on entend par danger imminent. Pour qu'un danger imminent soit reconnu, la barre est assez haute. Par conséquent, pour qu'une situation de refus de travailler existe, il faut vraiment qu'une des conditions relatives à un danger imminent soit remplie.

Mme Brenda Baxter: Je crois comprendre que, lorsqu'un processus de refus de travailler est entamé, l'employé n'est pas placé en congé pendant la conduite de l'enquête, mais que son travail s'arrête jusqu'à ce que l'enquête soit terminée.

Le président: Merci beaucoup.

Je vous remercie infiniment d'avoir comparu devant nous aujourd'hui et d'avoir répondu à toutes nos questions.

J'ai quelques travaux futurs à aborder maintenant.

Le 14 février, nous étudierons le projet de rapport sur l'étude de la qualité de vie des aînés. Je vous prie instamment de faire en sorte d'avoir l'occasion de lire les modifications incroyables que notre analyste a apportées au rapport. J'espère que nous le passerons en

revue, non pas page par page, mais section par section, afin que nous puissions amorcer ce processus. Cela se déroulera mercredi prochain. Nous devrions recevoir le rapport bientôt, c'est-à-dire le 14 février.

Le 21 février, nous entendrons de nouveau des témoignages concernant le projet de loi C-65. Nous serons de retour ici pendant la semaine de relâche afin d'assister à deux séances, soit l'une le 21 et l'autre le 22.

Allez-y, monsieur Blaney.

L'hon. Steven Blaney: Monsieur le président, sera-t-il possible d'obtenir la liste des témoins qui participeront aux quatre séances de la semaine prochaine?

Le président: Dès que nous l'aurons, nous veillerons à la faire parvenir à tous les membres du Comité.

Je remercie infiniment tous les participants. En outre, comme toujours, je remercie notre analyste, notre greffière, les personnes derrière nous qui permettent à ceux d'entre nous qui ne sont pas bilingues de comprendre tous nos propos et, bien entendu, tous les techniciens qui télévisent nos délibérations d'aujourd'hui.

Merci beaucoup.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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