



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 090 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le lundi 26 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 26 février 2018

• (1850)

[Traduction]

**Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)):** Bonsoir à tous.

Conformément à l'ordre de renvoi du 29 janvier 2018, le Comité poursuit 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 de 2017.

Aujourd'hui, le Comité entendra des témoignages sur le milieu de travail et les ressources dont disposent les employés du Parlement du Canada.

Nous sommes vraiment ravis d'accueillir un excellent groupe de témoins ce soir. De l'Association canadienne des employés professionnels, nous avons Greg Phillips, président, et Colleen Bauman, associée au cabinet Goldblatt Partners LLP; des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada — Local 232, nous recevons Nasha Brownridge, présidente, et Nina Amrov, déléguée principale; et du Syndicat des employés-e-s de la Sécurité et de la Justice, nous accueillons Bethany Sutton, directrice des politiques par intérim, Projets et relations média, et Nancy Peckford, conseillère principale en politiques.

Bienvenue à tous, et merci.

Chaque organisation aura sept minutes pour prononcer ses remarques liminaires.

Nous allons commencer par l'Association canadienne des employés professionnels. Greg Phillips et Colleen Bauman, les sept prochaines minutes sont pour vous.

**M. Greg Phillips (président, Association canadienne des employés professionnels):** Honorables députés, nous tenons à vous remercier de nous avoir invités à témoigner devant vous pour vous faire part de notre opinion concernant le projet de loi C-65.

Je m'appelle Greg Phillips, et je suis le président de l'Association canadienne des employés professionnels, l'ACEP, qui représente quelque 14 000 fonctionnaires. La grande majorité de nos membres sont des économistes et des spécialistes des sciences sociales qui prodiguent des conseils au gouvernement en matière de politique publique. Nous représentons aussi les traducteurs et interprètes qui travaillent chaque jour à préserver et à promouvoir la dualité linguistique du Canada. Enfin, nous avons aussi le grand honneur de représenter les 90 analystes et adjoints de recherche employés par la Bibliothèque du Parlement.

Je suis accompagné aujourd'hui de Colleen Bauman, associée au cabinet ottavien de Goldblatt Partners LLP. Elle possède une vaste expérience des questions de harcèlement dans bien des milieux de

travail, y compris à la fonction publique fédérale. Je suis aussi accompagné de Claude Vézina, directeur exécutif de l'ACEP, qui supervise les employés responsables d'aider les membres aux prises avec des problèmes de harcèlement en milieu de travail.

Comme vous le savez sûrement, le problème du harcèlement et de la violence dans les milieux de travail canadiens, y compris à la fonction publique fédérale, est omniprésent. Non seulement le harcèlement cause du tort aux victimes en tant que telles, mais il mine aussi le moral et la productivité au travail. L'ACEP est ravie que le gouvernement prenne des mesures avec le projet de loi C-65 pour contribuer à prévenir et à régler ce problème. Nous sommes particulièrement soulagés de voir que la mesure législative élargit la protection pour englober les employés parlementaires, y compris nos membres à la Bibliothèque du Parlement.

L'ACEP se bat depuis de nombreuses années pour que les employés parlementaires jouissent des mêmes protections que les autres employés fédéraux. Traditionnellement, les employés du Parlement n'étaient même pas visés par la Loi canadienne sur les droits de la personne. En 2005, l'ACEP est intervenue pour les appuyer dans *Canada c. Vaid*, affaire dans laquelle la Cour suprême du Canada a reconnu que la Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique à tous les employés du gouvernement fédéral, y compris ceux qui travaillent pour le Parlement. Bien qu'il soit positif de voir que le projet de loi C-65 élargit les protections prévues dans le Code canadien du travail pour englober les employés parlementaires, il est dommage qu'il ait fallu attendre jusqu'à 2018 pour que cela se produise.

Bien que l'ACEP appuie pleinement l'instauration d'une mesure législative exhaustive pour régler le problème du harcèlement tant dans les milieux de travail parlementaires que les autres milieux de travail fédéraux, nous nous préoccuons du fait que, dans sa forme actuelle, le projet de loi C-65 ne va pas suffisamment loin et laisse à la réglementation trop de détails à déterminer. Aujourd'hui, j'aimerais parler brièvement de trois éléments du projet de loi C-65 qui préoccupent l'ACEP: le fait qu'il ne définit pas le concept de « harcèlement »; qu'il ne garantit pas que les employés auront droit à la tenue d'enquêtes indépendantes et impartiales dans les cas de plaintes de harcèlement; et qu'il ne prévoit pas de recours pour les victimes de harcèlement.

Le gouvernement a déclaré que le projet de loi C-65 s'inscrit dans l'engagement qu'il a pris d'éliminer le harcèlement et la violence dans les milieux de travail fédéraux; cependant, on s'étonne de voir que cette mesure omet de définir le concept même qu'elle essaie d'éliminer, laissant plutôt le soin à la réglementation de le faire ultérieurement. L'ACEP fait valoir que la notion de « harcèlement » est trop importante pour laisser un règlement la définir. Les employés et leurs représentants ont besoin de savoir maintenant si la loi opérera pour une approche étroite et restrictive à l'égard du harcèlement, excluant ainsi des victimes des protections qu'elle offre, ou si elle sera définie de façon générale et englobera tous les types de harcèlement personnel, comme les comportements qui rendent un milieu de travail intimidant, dégradant ou hostile.

L'ACEP fait valoir que le projet de loi devrait être modifié maintenant pour qu'on y ajoute une définition générale et calculée de « harcèlement » qui offrira la protection la plus vaste possible aux employés. L'ACEP estime qu'une définition semblable à celle qui figure actuellement dans la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, du Conseil du Trésor, qui englobe le harcèlement personnel et le harcèlement fondé sur des motifs, serait un bon départ.

Le deuxième point qui nous préoccupe avec le projet de loi C-65 est qu'il ne garantit pas aux employés l'accès à des enquêtes indépendantes et impartiales en cas de plaintes de harcèlement. La présence d'un enquêteur indépendant et impartial est la marque d'une enquête équitable sur le plan procédural. Une enquête indépendante fait en sorte que toutes les parties — les plaignants, les répondants et les témoins — sentent qu'ils peuvent s'exprimer librement et participer pleinement à l'enquête sans craindre des représailles ou des conséquences négatives. En effet, une des préoccupations les plus communes dont les membres nous ont fait part en ce qui touche le processus actuel est que l'enquête concernant leur plainte n'était ni juste ni impartiale.

• (1855)

Le projet de loi C-65 prévoit que ces employés peuvent déposer plainte pour harcèlement en milieu de travail et que, dans les cas où l'employeur et l'employé n'arrivent pas à trouver de terrain d'entente, la plainte peut être renvoyée directement à la ministre pour enquête, sans passer par le comité de santé et de sécurité au travail. Cependant, il ne garantit pas que l'enquête menée concernant la plainte de harcèlement sera indépendante et impartiale. L'ACEP propose que le projet de loi soit modifié pour qu'on y ajoute ce type d'exigence.

Le dernier point préoccupant dont je veux parler aujourd'hui est le défaut du projet de loi C-65 d'offrir des recours aux victimes de harcèlement. On dit généralement qu'il n'y aura pas de droit sans recours. Autrement dit, un droit n'a aucun sens s'il n'y a aucun recours lorsqu'il est enfreint.

Des recours efficaces font en sorte que les victimes soient remises à la place où elles auraient été si leurs droits n'avaient pas été violés. À l'heure actuelle, si une plainte déposée au titre de la Loi canadienne sur les droits de la personne concernant des cas de harcèlement basé sur des motifs de distinction est fondée, on pourrait offrir, entre autres mesures réparatrices, d'accorder à la victime les droits, les possibilités ou les privilèges qui lui ont été refusés, et de la dédommager pour tout salaire perdu, pour toute souffrance ou douleur ressentie, ou pour tout traitement discriminatoire délibéré ou inconsidéré.

En revanche, à l'heure actuelle, les enquêtes en matière de harcèlement menées au titre de la politique du Conseil du Trésor

pourraient conclure qu'il y a eu harcèlement, mais sans offrir de recours à la victime. Un régime de prévention du harcèlement qui ne permet pas d'accorder des mesures réparatrices ou qui les limite à 20 000 \$ pour la douleur et la souffrance, comme les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne en vigueur décourageront les victimes de porter plainte. L'ACEP estime que le régime de prévention du harcèlement prévu dans le projet de loi C-65 devrait offrir des mesures réparatrices et des recours réels aux victimes de harcèlement.

En conclusion, l'ACEP voit le projet de loi C-65 comme une étape très positive pour régler le problème de harcèlement dans les milieux de travail fédéraux. Elle espère que la réticence que nombre d'employés ont actuellement à signaler le harcèlement et la violence en milieu de travail sera abordée et atténuée au moins dans une certaine mesure par la mesure législative à l'étude. Cependant, nous vous demandons d'envisager d'accroître son efficacité en y ajoutant une définition de « harcèlement », une garantie d'enquête indépendante et impartiale, et une disposition de recours pour les victimes. Ces trois ajouts encourageront un nombre accru de victimes à faire des signalements et accroîtront l'efficacité de la mesure législative pour éradiquer le harcèlement et offrir des recours significatifs.

Merci.

• (1900)

**Le président:** Merci beaucoup.

Maintenant, des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada — Local 232, nous entendrons Nasha Brownridge, présidente, et Nina Amrov, déléguée principale.

Les sept prochaines minutes sont à vous.

**Mme Nasha Brownridge (présidente, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada - Local 232):** Merci beaucoup.

Bonsoir. J'aimerais commencer par remercier les membres du Comité d'avoir invité TUAC — Local 232 à témoigner concernant une mesure législative très importante, et tous vos partis politiques respectifs pour avoir donné le consentement unanime qui a permis de soumettre ce projet de loi rapidement à l'examen du Comité.

Il est assez déconcertant que les employés de la Chambre des communes ou le personnel politique ne soient pas couverts par le Code canadien du travail, ce qui fait en sorte que certains travailleurs se retrouvent avec peu de sécurité d'emploi et moins de droits que d'autres employés au Canada. Nous sommes heureux de voir que, pour la première fois dans l'histoire, ce projet de loi élargira les dispositions en matière de santé et de sécurité pour englober ces travailleurs, mais nous remarquons qu'il est toujours limité à cet égard.

Je plaisante souvent que je porte diverses casquettes. Ici, je suis présidente de TUAC — Local 232, qui représente environ 250 employés du NPD à la Chambre des communes. Je suis aussi une jeune attachée politique qui a fait du bénévolat et travaillé dans des cabinets de députés, en plus d'avoir travaillé dans divers ministères au sein de la fonction publique. Je suis aussi l'amie, la fille, la collègue et la partenaire de quelqu'un. Dans ces divers rôles, j'en suis venue à connaître trop bien la culture omniprésente du harcèlement sur la Colline du Parlement, à être témoin de harcèlement et aussi à en subir. Dans mes différentes fonctions, j'ai reçu des confidences, j'ai consolé des gens et j'ai prodigué des conseils. J'ai aussi fait des confidences et demandé des conseils à d'autres personnes.

Je suis reconnaissante que notre personnel soit représenté par un syndicat qui a traditionnellement insisté sur l'importance des dispositions sur la prévention du harcèlement, et qui dispose de personnes formées, de processus et de procédures pour traiter précisément la question.

Ces casquettes dont je vous ai parlé me placent aussi dans une position unique pour témoigner devant vous aujourd'hui, comme le fait l'existence même de notre syndicat. Nous reconnaissons les défis particuliers que ce projet de loi présente, notamment le concept du privilège parlementaire qui vous protège vous, les députés, mais qui ne nous empêchera pas d'essayer du mieux que nous pouvons de veiller à ce que les intérêts, les droits et la sécurité de nos employés ne soient pas laissés de côté, et nous espérons que vous vous joindrez à nous dans nos efforts.

Premièrement, nous ne saurions trop insister sur l'importance d'ajouter au projet de loi une définition vaste, exhaustive, mais flexible de ce en quoi consiste ou non le harcèlement. Une définition peut s'avérer être un outil efficace non seulement pour cerner des cas de harcèlement, mais aussi comme mesure préventive. Notre convention collective comprend une définition qui a été élaborée entre notre syndicat et les équipes de gestion au fil des ans. Elle a été utile à notre section locale pour aider notre personnel et notre direction à reconnaître les cas de harcèlement et à confirmer les expériences des particuliers.

Nous croyons qu'il est difficile, voire impossible, de gérer ce qui n'est pas défini dans la loi, et nous recommandons de ne pas laisser cet aspect être réglé par règlement, car nous croyons que cela nuira à l'efficacité à long terme de cette mesure législative. Nous nous préoccupons vivement du fait que l'on permette à un conseil largement partisan de prendre des décisions sur ce projet de loi en ce qui concerne le personnel parlementaire au stade de la réglementation.

En outre, nous recommandons au Comité d'envisager d'imposer de la formation obligatoire en matière de gestion et de prévention du harcèlement aux employeurs, notamment aux députés. À chaque élection, des personnes talentueuses de divers milieux au Canada se retrouvent au Parlement, et il arrive que ces députés nouvellement élus aient peu ou pas d'expérience de gestion. Ils se retrouvent soudainement propulsés dans ce rôle de gestionnaires de personnel dans un milieu très complexe où tout bouge très vite.

À titre de section locale, nous pouvons dire que bien des situations que nous gérons se rapportent directement à cette situation. Dans certains cas, des gestionnaires nouvellement nommés doivent apprendre des méthodes de gestion efficaces. C'est une solution simple à un problème important, qui va au-delà des efforts de la Chambre des communes pour offrir de la formation aux députés sur la prévention du harcèlement sexuel, solution qui, même si elle représente une avancée importante, nous laisse des préoccupations, ou du moins bien des questions. Il est absolument essentiel de former nos employeurs à communiquer sainement avec leur personnel pour prévenir toute forme de harcèlement, et cette formation ne peut pas être facultative. On a essayé, ce qui n'a pas donné les résultats à l'échelle que nous savons tous être nécessaire.

Ensuite, notre section locale a les mêmes préoccupations que nombre d'autres syndicats concernant l'exclusion des comités de santé et de sécurité de ce processus. Cela est peu judicieux et pourrait faire en sorte qu'une personne soit moins disposée à signaler un cas de harcèlement ou de violence. Ce projet de loi doit être modifié pour veiller à ce que les syndicats soient en mesure de continuer à

prévenir et à régler les cas de harcèlement, ainsi qu'à soutenir les survivants par la suite.

Nous aimerions aussi demander des clarifications sur la façon dont ce projet de loi influera sur la capacité du syndicat d'enquêter sur les allégations de harcèlement et de prendre des mesures à cet égard dans le contexte des processus et des cadres existants. Sur ce point, nous croyons que toute mesure législative efficace de prévention du harcèlement doit d'abord s'assurer que les employés ont la capacité et le droit de former un syndicat et d'être représentés par lui, sans entraves. Ce n'est malheureusement pas le cas du personnel politique à l'heure actuelle.

Un autre point crucial est que, dans sa forme actuelle, le projet de loi ne traite pas pleinement des recours et des répercussions. Nous nous préoccupons particulièrement d'éventuels recours et répercussions lorsqu'un député est à l'origine du harcèlement. C'est la question que j'ai soulevée plus tôt lorsque j'ai mentionné les cas où le privilège parlementaire devient trop évident. Comment faire pour protéger les employés qui ont été victimes de harcèlement dans un milieu de travail parlementaire? Non seulement le privilège fait en sorte que les députés ne puissent pas être congédiés ou soumis à des mesures disciplinaires au sens traditionnel du terme, mais il leur donne la pleine autonomie lorsqu'il est question d'embaucher leurs employés, de leur imposer des mesures disciplinaires ou de les gérer.

• (1905)

Qu'arrive-t-il donc à un employé qui a été victime de harcèlement et qui pourrait être tenu de continuer à travailler pour ou avec son harceleur afin de subvenir à ses besoins? D'ailleurs, qu'arrive-t-il pendant qu'il suit ce processus?

Cela nous amène à nos commentaires finaux. Premièrement, nous demandons qu'on accorde aux employés des congés payés supplémentaires pour régler des cas de harcèlement par l'intermédiaire du processus proposé. Il est inimaginable qu'un employé, en particulier un dont le collègue ou l'employeur est responsable du harcèlement allégué, n'ait pas droit à des congés payés au-delà des jours de vacances et des congés de maladie payés que lui offre actuellement la Chambre des communes.

Enfin, dans ses commentaires, la ministre a parlé des questions de protection de la vie privée et de confidentialité, et de la crainte des personnes qui signalent des cas de harcèlement dont elles ont été victimes. Les membres du personnel ont toujours peur des représailles s'ils dénoncent ces situations. Ils craignent de perdre leur gagne-pain, leur carrière et leur réputation. Le personnel politique peut aussi craindre de ternir la réputation de son parti et de son employeur. Les femmes en particulier s'inquiètent aussi pour leur sécurité physique.

Malgré l'exigence de faire appel à un tiers compétent dans la loi actuelle, il est très probable que, à un moment du processus, y compris pendant le stade de médiation qu'a décrit le ministre, un employeur prenne connaissance des allégations et de l'identité du plaignant.

Cela devient problématique puisque, à notre connaissance, ce projet de loi ne contient pas de dispositions qui protègent le personnel contre les résiliations abusives. Pour les membres de notre unité de négociation, nous avons un processus clair et défini par lequel les contrats des membres du personnel peuvent être résiliés par l'intermédiaire d'une série d'avertissements oraux et écrits ainsi que d'une procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Cependant, ce n'est pas le cas dans d'autres bureaux politiques. En conséquence, je pose la question: qu'est-ce qui empêche un député ou un employeur de mettre fin au contrat d'un employé qui a eu recours à cette procédure ou déposé plainte?

Les membres du Comité doivent sérieusement envisager la possibilité que les employés continueront de craindre de perdre leur moyen de subsistance et leurs emplois même si ce projet de loi est adopté. Bien que cette mesure législative prévoit une procédure pour gérer les cas de harcèlement, elle n'offre pas nécessairement de protections concrètes aux employés non syndiqués.

Ce n'est pas nécessairement le processus en tant que tel qui encouragera les employés à rendre compte de leurs expériences, mais bien le fait de savoir qu'ils ne craignent rien, qu'ils seront écoutés et qu'ils ne seront pas pénalisés — et ne pourront pas l'être — pour avoir fait un signalement.

Encore une fois, nous aimerions remercier les membres du Comité de nous avoir accueillies ici aujourd'hui et de nous avoir donné la possibilité de formuler des commentaires et des recommandations sur cette mesure législative cruciale. Nous nous réjouissons à la perspective de répondre à vos questions.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Enfin, du Syndicat des employés-e-s de la Sécurité et de la Justice, nous entendrons Bethany Sutton, directrice par intérim, Projets et relations média; et Nancy Peckford, conseillère principale en politiques. Vous avez sept minutes.

**Mme Bethany Sutton (directrice des politiques, Projets, relations et média, Syndicat des employés-e-s de la Sécurité et de la Justice):** Merci beaucoup.

Je représente le Syndicat des employés-e-s de la Sécurité et de la Justice. Nous représentons 16 000 membres qui travaillent dans 17 ministères partout au pays.

En écoutant les délibérations des réunions précédentes, nous avons entendu les membres du Comité demander à nos collègues de Service correctionnel Canada et de la GRC — et la majorité de nos membres travaillent pour Service correctionnel Canada et la GRC — quelles mesures auraient dû prendre les ministères ou les organismes pour lutter contre le harcèlement. Je pense que le Comité voulait mieux comprendre la situation dans le cadre de son étude du projet de loi. Nous aimerions vous fournir quelques exemples dans le but de l'améliorer.

Premièrement, nous avons pu constater que les procédures internes des ministères et des organismes ne font l'objet, bien souvent, d'aucune mesure de surveillance. Nous recevons souvent de très bons rapports, parfois externes, parfois internes, qui contiennent d'excellentes recommandations et qui permettraient de beaucoup mieux lutter contre le harcèlement, mais souvent, ces recommandations ne sont pas suivies.

Nous avons deux exemples à SCC et à la GRC. Dans le cas à SCC, il s'agissait d'une situation scandaleuse de harcèlement et de violence sexuelle. Dans celui à la GRC, il s'agissait d'une mauvaise compréhension vraiment honteuse de ce qu'était le harcèlement. La

situation s'est produite dans une division. Dans les deux cas, on a rédigé d'excellents rapports. Dans un cas, il s'agissait d'un rapport externe, et dans l'autre cas, d'une collaboration, et c'était une première, entre le syndicat et la gestion. D'excellentes recommandations ont été faites, et si elles avaient été suivies, des changements importants auraient pu se produire dans les deux milieux de travail.

Malheureusement, dans le cas à SCC, bon nombre de recommandations n'ont tout simplement pas été suivies. Dans celui à la GRC, on a pris des extraits du rapport, et ce qui restait dans ces extraits n'avait absolument rien à voir avec les problèmes recensés ou les recommandations faites pour lutter contre le harcèlement. En fait, tous les exemples liés au problème de harcèlement ont été supprimés du rapport, et c'est ce qui a été diffusé aux employés.

Comme vous pouvez l'imaginer, à la lumière de ces situations, nous appuyons totalement l'idée d'avoir un ministère externe, comme le ministère du Travail, pour aider à trouver une personne compétente. Nous soulignons toutefois — et ces exemples l'ont clairement démontré — qu'il est indispensable que la personne compétente ait l'expertise nécessaire dans le domaine du harcèlement, car nous savons que beaucoup, beaucoup de gens compétents ne l'ont pas. Dans les deux cas mentionnés, c'était souvent le syndicat qui fournissait une bonne part de l'expertise. Ainsi, au moment de choisir la personne compétente — un choix fait par une personne ayant aussi l'expertise nécessaire —, nous recommandons vivement au Comité de proposer qu'il y ait à la table un expert syndical afin que la personne choisie soit à même de faire les recommandations et les changements qui s'imposent.

Nous croyons, tout comme nos collègues, qu'il est indispensable que la loi contienne une définition du mot « harcèlement ».

De plus, nous croyons fermement — et j'y ai fait référence au début — en l'importance d'avoir une reddition de comptes solide sur la mise en oeuvre des recommandations contenues dans les rapports.

Enfin, une recommandation faite dans les deux ministères et qui n'a pas été suivie, même si elle était cruciale, consistait à nommer, dans chaque division de la GRC, une personne aux échelons supérieurs qui comprend bien en quoi consiste le harcèlement. En situation de contestation, ces personnes peuvent se réunir pour former un groupe spécial. À SCC, de même, on avait recommandé qu'une personne aux échelons supérieurs soit responsable du changement organisationnel.

Merci beaucoup de votre temps.

• (1910)

**Mme Nancy Peckford (conseillère principale en politiques, Syndicat des employés-e-s de la Sécurité et de la Justice):** Merci, Bethany.

En fait, je porte deux chapeaux aujourd'hui. Je suis ici à titre de conseillère en politiques occasionnelle auprès du Syndicat des employés-e-s de la Sécurité et de la Justice, et à titre de directrice générale d'À voix égales, pour qui je ferai quelques observations. Je suis d'accord avec bon nombre de déclarations faites par Bethany et nos collègues. Le milieu parlementaire n'est pas différent de ce qu'on voit, en fait, sur la Colline du Parlement. Nous saluons le projet de loi C-65 que nous considérons comme un premier pas très important, mais je pense qu'il nécessite des amendements substantiels pour s'assurer de bien faire les choses.

En résumé, À voix égales a examiné les lois et les politiques en milieu de travail partout au pays, et nous avons trouvé neuf critères qui, à mon avis, pourraient s'appliquer au milieu de travail parlementaire tout comme à de nombreux ministères et organismes sous réglementation fédérale au nom de qui ce projet de loi a été rédigé. Très brièvement, nous avons dix points sur lesquels nous aimerions que vous vous penchiez. Bon nombre d'entre eux ont déjà été abordés. Il faut d'abord et avant tout que la partisanerie politique soit absente de toutes les étapes du processus. Nous savons que sur la Colline du Parlement et dans des organismes sous réglementation fédérale comme la GRC, la politique partisane est souvent la première considération, pas explicitement, mais implicitement, dans la façon pour l'employeur de s'occuper de comportements souvent honteux.

Il est clair, dans notre esprit, qu'une définition de « harcèlement sexuel » est une mesure prudente pour aller de l'avant. Il faut, en outre, prendre conscience que le harcèlement peut se produire à l'extérieur du milieu de travail, un élément crucial tant au sein des organismes sous réglementation fédérale que, bien sûr, sur la Colline du Parlement, étant donné le nombre important d'activités qui se déroulent à l'extérieur du milieu de travail, ou d'un bureau de circonscription. Il faut aussi que de la formation obligatoire soit donnée par des experts qualifiés, et je pense qu'il est très clair que la formation doit être obligatoire.

Il faut également s'assurer que les personnes compétentes qui sont nommées sont vraiment indépendantes, comme l'ont déjà mentionné beaucoup d'autres avant nous, et qu'elles ont les compétences nécessaires, autrement, ce projet de loi ne sera utile à personne. Nous sommes, nous aussi, très préoccupés par la question de la confidentialité à Service correctionnel Canada, à la GRC et sur la Colline du Parlement. Nous savons que la confidentialité est une question très épineuse et que beaucoup de gens ne dénoncent pas parce qu'ils se méfient du processus. Il faut s'assurer que les résultats de l'enquête sont communiqués clairement et que les recours sont précisés. Nous savons que la politique de la Chambre des communes, que beaucoup de partis ont travaillé d'arrache-pied pour améliorer, n'est souvent pas utilisée, car les gens craignent que leur emploi ou leur identité ne soit pas protégé.

● (1915)

Il ne me reste que trois points. Nous voulons que des limites de temps soient prévues dans le projet de loi afin que les enquêtes ne s'éternisent pas pendant des mois, voire des années, comme on le voit souvent. Il est essentiel, de plus, d'avoir des services d'emploi et de counseling, en particulier sur la Colline du Parlement où nous savons que l'environnement peut être très toxique dans certaines circonstances. Il faut aussi veiller à ce que les gens puissent avoir le soutien dont ils ont besoin à la conclusion de l'enquête.

Ce que nous savons du harcèlement, c'est qu'il a pour effet d'inciter des femmes à renoncer à venir travailler sur la Colline, où elles auraient voulu contribuer activement à servir le pays, en travaillant dans un bureau de député pour le faire et pour mieux comprendre la vie politique. Si leur expérience s'avère très négative, nous les perdons. Nous perdons potentiellement une députée, une élue, et je dirais qu'au SESJ à la Chambre, nous voyons cela souvent. Nous entendons également souvent des femmes hautement qualifiées qui quittent Service correctionnel Canada en disant: « Je ne peux pas faire ça, non. Je dois partir. » C'est aussi vrai à la GRC.

Je vais m'arrêter ici.

**Le président:** Merci beaucoup.

Le député Blaney est le premier en liste pour les questions.

**L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de vos recommandations concises, constructives et pragmatiques qui étaient parfois redondantes.

Nous nous entendons tous assurément pour dire que ce projet de loi est important, mais nous pensons qu'il devrait avoir plus de mordant, et vous nous avez donné des pistes ce soir. Si vous avez des recommandations ou des amendements à proposer au Comité, nous serions... Nous devons procéder très rapidement. Comme vous le savez, nous sommes sur la voie rapide et nous avons jusqu'à la semaine prochaine pour présenter nos amendements. Vous avez parlé, par exemple, de la définition. C'est certainement un élément qui nous intéresse.

J'ai appris en cours de route que l'enquêteur du ministère du Travail ne s'occupe pas des détails de l'enquête, ce qui veut dire que l'enquêteur indépendant est toujours embauché par l'employeur lorsqu'il y a un lien, et nous croyons que l'employeur pourrait y voir une preuve d'impartialité. La question que je veux vous poser est, étant donné que vous représentez surtout les employés, comment voyez-vous le rôle du syndicat lorsqu'un employé va de l'avant?

Monsieur Phillips, ma première question pour vous est la suivante. Vous avez parlé du comité de santé et sécurité en milieu de travail, je crois. Pourriez-vous m'expliquer comment nous pourrions amender le projet de loi pour arriver...? Ou madame Bauman...

**Me Colleen Bauman (associée, Goldblatt Partners LLP, Association canadienne des employés professionnels):** Pour ce qui est de la façon dont tout cela va fonctionner concrètement, beaucoup de choses pourraient changer en fonction de ce qui est prévu dans les règlements. À l'heure actuelle, nous savons comment le modèle fonctionne dans le cas des plaintes pour violence en milieu de travail. Le harcèlement est inclus dans la façon de les interpréter, et selon l'expérience de nos membres, cela a soulevé certaines inquiétudes, par exemple, au moment de choisir la personne compétente. Pour l'heure, il faut qu'il y ait accord sur ce point.

Je connais personnellement des cas où l'enquête a été retardée de plus d'un an parce qu'on n'arrivait pas à parvenir à un accord. Les délais sont un problème. De plus, on n'a aucune garantie dans ce modèle que la personne est vraiment indépendante ou qu'elle possède les compétences nécessaires pour bien enquêter. Il serait préférable d'avoir un modèle dans lequel le ministère du Travail a un bassin d'enquêteurs indépendants et formés auxquels peuvent faire appel les ministères afin d'assurer une certaine forme d'indépendance et d'impartialité. Nos membres nous disent que c'est un élément qui les préoccupe, c'est certain. Ils n'ont pas l'impression que le processus à leur disposition est juste.

● (1920)

**L'hon. Steven Blaney:** Je le répète, où voyez-vous le rôle du syndicat dans le processus?

**Me Colleen Bauman:** Quand il s'agit d'employés syndiqués, je pense que le syndicat devrait être présent à toutes les étapes du processus pour aider la victime, si elle le souhaite, que ce soit aux réunions d'enquête ou à d'autres moments. Si on opte pour un modèle qui fait intervenir une personne compétente et que l'employeur et l'employé ont leur mot à dire, le syndicat devrait également pouvoir aider le membre à cet égard.

**L'hon. Steven Blaney:** Quelqu'un d'autre voudrait ajouter quelque chose?

**Mme Nancy Peckford:** Dans le milieu parlementaire, comme nous n'avons pas d'employés syndiqués partout, nous devons nous assurer que les services mis à la disposition des employés non syndiqués sont aussi rigoureux que ceux offerts par le syndicat, car il y a énormément d'écart sur la Colline. Il est important que la loi reconnaisse les différents degrés de représentation offerts, en raison des situations très variées qu'on trouve sur la Colline.

**L'hon. Steven Blaney:** Monsieur Phillips, vous avez parlé de réparation des torts subis. Disons que l'enquêteur indépendant présente des recommandations. Comment fait-on pour s'assurer qu'elles sont mises en oeuvre et appliquées? Comment pourrait-on donner plus de mordant au projet de loi à cet égard? Mme Bauman peut sans doute répondre.

**M. Greg Phillips:** Oui, je laisse habituellement ces questions à Mme Bauman.

**Me Colleen Bauman:** Je pense qu'il y a deux aspects à prendre en considération. Il faut d'abord s'assurer que les recommandations ou les changements ou les mesures de protection qui doivent être mis en place pour un employé se concrétisent. Quand on parle de réparation des torts subis, toutefois, on parle aussi d'indemnisation. Je ne peux pas, comme avocate, vous parler des histoires que j'ai entendues de personnes dont la vie a été ruinée par le harcèlement dont elles ont été victimes. Si on détermine que les allégations sont fondées, mais que tout ce que la personne obtient au bout du compte, c'est de se voir assigner un nouveau supérieur, le tort qu'elle a subi demeure. Quand une personne dépose une plainte pour discrimination aux motifs de harcèlement en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, des mesures de réparation sont prévues. Je pense que vous voudrez sans doute examiner un modèle dans lequel les victimes ont accès à des mesures de réparation dans certaines circonstances.

**M. Greg Phillips:** J'ajouterais que les collègues d'un employé dont le règlement a été minimal seront moins portés à soumettre leurs propres cas de harcèlement. Quand un employé voit que l'employeur a écopé d'une très petite pénalité pour une plainte de harcèlement, personne ne voudra par la suite porter plainte, et le harceleur continuera de sévir, car la punition n'est pas proportionnelle à la gravité de la faute. Le milieu de travail devient alors un environnement toxique où personne ne veut travailler, et si l'équipe travaille sur quelque chose d'essentiel pour le gouvernement, les employés les plus qualifiés ne voudront pas aller y travailler. Cela cause du tort non seulement à la victime, mais également à ses collègues qui y voient une injustice.

**Le président:** Merci.

**Mme Bethany Sutton:** Puis-je faire un commentaire?

**Le président:** Nous pourrions peut-être y revenir. Je suis désolé, mais nous devons poursuivre. C'est mon rôle d'arbitre.

C'est au tour de la députée Dabrusin.

**Mme Julie Dabrusin (Toronto—Danforth, Lib.):** Merci.

Madame Sutton, vous vouliez ajouter quelque chose très rapidement.

**Mme Bethany Sutton:** Je pense que le but de notre intervention est vraiment de faire ressortir que, si le ministère ne veille pas à la mise en oeuvre des recommandations, nous serons aux prises avec le même problème que nous avons à SCC et à la GRC, c'est-à-dire qu'on obtient parfois d'excellents rapports externes, mais que les recommandations ne sont pas suivies. De plus, je crois que le syndicat devrait être impliqué à toutes les étapes du processus.

**Mme Julie Dabrusin:** Merci.

Je veux poursuivre la discussion au sujet des réparations.

Madame Bauman, vous parliez de la Commission des droits de la personne à qui une personne peut s'adresser. Croyez-vous que les deux avenues sont clairement indiquées dans le projet de loi, à savoir les droits de la personne ou le programme du travail prévu dans le projet de loi C-65?

• (1925)

**Me Colleen Bauman:** Je pense qu'on verra poindre dans toutes les administrations au pays une multitude d'instances à qui une personne pourra s'adresser en cas de harcèlement. Je ne m'inquiète pas nécessairement qu'une personne puisse porter plainte en vertu du Code canadien du travail et de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Des mécanismes sont en place. Habituellement, la Commission laisse la question en suspens jusqu'à ce qu'il y ait résolution, ou exige qu'on prenne d'abord d'autres mesures.

Je pense que ces avenues doivent demeurer ouvertes pour que la personne puisse choisir le modèle qui lui convient, mais il faudrait s'assurer que la loi offre, à tout le moins, à tous une même protection de base. Je sais que le projet de loi permet actuellement au ministre de décider qu'un des autres processus convient et qu'il n'est pas nécessaire de faire enquête, notamment si la personne a accès à un processus de plainte ou à des réparations en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Je chercherais toutefois à m'assurer que l'enquête prévue dans la politique du Conseil du Trésor, dans le cadre de laquelle une personne n'a pas nécessairement accès à un enquêteur indépendant et impartial, ne remplace pas les droits prévus par la loi et ne permet pas de dire que la personne a eu droit à une enquête.

**Mme Julie Dabrusin:** D'accord. Avez-vous eu la chance de vérifier dans le projet de loi si c'était bien clair? D'après ce que vous dites, il semble que ce ne soit pas le cas.

**Me Colleen Bauman:** J'ai l'impression qu'on est un peu dans le brouillard, car beaucoup de choses dépendront des règlements, alors on ne sait pas vraiment ce qui arrivera. On sait comment le modèle actuel fonctionne dans le cas des plaintes de violence en milieu de travail, et nous savons comment fonctionnent les politiques en place, mais je pense que beaucoup de choses pourraient changer selon les règlements qui seront adoptés. Je sais que certains détails doivent être précisés dans les règlements, mais j'aimerais qu'il y ait plus de précisions dans la loi au sujet des aspects de base du processus.

**Mme Julie Dabrusin:** Merci. Cela répond à ce que je cherchais comme renseignements supplémentaires. Je vous en suis reconnaissante.

Vous avez tous abordé la notion de personne compétente et la façon dont on doit s'assurer que cette personne est réellement compétente, qu'elle possède l'expertise nécessaire et qu'elle agit en toute indépendance. Lors d'une séance précédente, un des témoins a proposé que la Commission des droits de la personne maintienne un bassin de ressources auquel les gens auraient accès. Je suppose que cela aurait plus de chances de se produire par voie réglementaire que par voie législative, mais je vous renvoie la balle. Avez-vous des idées sur la façon dont nous pouvons nous assurer que les gens ont un accès approprié à une personne compétente?

**Mme Nancy Peckford:** Je crois que la personne compétente doit être absolument détachée de l'intérêt direct de l'employeur qui vise à protéger la réputation du milieu de travail. Je crois que c'est ce que nous avons vu sur la Colline du Parlement et ailleurs. C'est bien d'adopter une mesure législative qui prévoit la nomination d'une personne compétente par l'entremise du ministère du Travail, mais je ne suis pas sûre, d'après notre interprétation du projet de loi, que cette approche crée effectivement un divorce entre la politique, avec un petit « p » ou un grand « P », et le processus, même si je crois fermement que telle est l'intention.

Selon moi, il est essentiel de réellement séparer le processus d'enquête du milieu de travail proprement dit. Nous en avons certainement été témoins sur la Colline du Parlement. Dans le cas de l'Établissement d'Edmonton, qui, bien franchement, pour la gouverne du Comité, est en pleine crise... L'Établissement d'Edmonton traverse une crise, et nous avons vu des exemples flagrants de harcèlement sexuel et de mauvaise conduite qui n'ont pas été pris en compte pendant des années. Je crois que, même aujourd'hui, Service correctionnel Canada est en position défensive pour essayer de protéger la réputation du ministère et agir en amont, sans toutefois faire preuve de beaucoup d'indépendance, malgré les efforts en ce sens.

**Mme Julie Dabrusin:** Je vous remercie. Nous en sommes maintenant à l'étape de l'étude du projet de loi et nous devons déterminer quels amendements nous pourrions y apporter, s'il y a lieu. Comment pouvons-nous élaborer le tout de manière à intégrer les mesures de protection que vous recherchez?

Madame Brownridge.

• (1930)

**Mme Nasha Brownridge:** Il est difficile d'en arriver à une solution. Je peux comprendre pourquoi nous en sommes rendus là, et le Comité a entendu les témoignages de nombreux organismes, syndicats et autres employeurs.

Selon le libellé actuel, si je comprends bien le projet de loi, les personnes compétentes seront sélectionnées par le ministère du Travail. Ai-je raison? Je crois que c'est le résultat escompté, d'après le témoignage de la ministre.

**Mme Julie Dabrusin:** Je crois que les gens doivent s'entendre mutuellement là-dessus.

**Mme Nasha Brownridge:** Une entente mutuelle entre...

Nous témoignons à partir d'une position unique ici, sur la Colline du Parlement. D'après ce que nous croyons comprendre, chaque bureau sera doté d'un tiers ou encore, une personne sera sélectionnée pour s'occuper des allégations mettant en cause l'employeur. Le recours à des tiers compétents est, à mon sens, moins pertinent dans notre milieu de travail.

L'important, ce sera de savoir qui, dans chaque bureau, s'occupe... Je suppose que c'est la tierce personne. Si ces gens viennent d'un ministère quelconque, je peux imaginer les préoccupations qu'auraient nos membres, ainsi que d'autres attachés politiques, vu la nature foncièrement partisane de nos emplois. L'idée d'avoir un ministère, sous l'égide d'un ministre qui appartient lui-même à un parti politique, même s'il n'y a pas nécessairement une ingérence de sa part, fait en sorte que la perception existe. Voilà qui pourrait dissuader les gens de se manifester s'ils ont le moindre doute d'une ingérence politique. Ils n'auront peut-être pas l'impression d'être traités aussi équitablement...

**Le président:** Je regrette, mais je dois vous interrompre.

Madame Trudel.

[Français]

**Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD):** Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup de toutes vos présentations. Elles enrichissent grandement les travaux du Comité.

Mes premières questions s'adressent à Mme Brownridge et à Mme Amrov.

Pendant votre présentation, vous avez mentionné la présence d'une définition qui pourrait être un instrument de prévention efficace. D'ailleurs, cela vous a servi dans le passé: la définition a aidé à valider l'expérience de harcèlement chez ceux et celles qui l'avaient vécue. Je trouve cela très intéressant. Je voudrais que vous nous parliez davantage de la définition.

**Mme Nina Amrov (déléguée principale, section locale 232, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada):** Merci beaucoup de la question.

On a souvent entendu dans les médias, et même dans les réseaux de murmures, que les accusés de harcèlement ne savaient pas qu'ils commettaient un tel acte. Ils ne se rendaient pas compte qu'ils instaurent un climat de malaise pour les gens de leur entourage.

Notre préoccupation est de trouver une définition qui servira d'outil de prévention. Par exemple, si l'on transmet l'information au sujet du harcèlement de manière efficace et qu'on informe les gens de manière concise, personne ne pourra dire qu'il ne savait pas que c'était un comportement inapproprié ou un acte de harcèlement. Une fois que l'on aura trouvé une définition, il n'y aura plus de déni plausible.

Notre convention collective comporte une définition claire et concise. En fait, certains de nos membres viennent nous voir pour nous dire qu'ils ont vécu cette expérience, mais qu'ils ne croyaient pas qu'il s'agissait de harcèlement. En nous appuyant sur notre définition, nous pouvons dire à ces personnes qu'il s'agissait effectivement de harcèlement ou, au contraire, que ce n'en était pas. Par la suite, nous traitons la situation en bonne et due forme.

Une définition bien élaborée permet de valider l'expérience de la personne et de déterminer si elle a vécu du harcèlement ou non. Nous pensons qu'il serait très important que cette définition soit établie dès maintenant, et qu'elle soit non seulement établie par voie de règlements, mais bien inscrite dans un projet de loi adopté par le Parlement. De cette façon, on obtient à la fois le consentement des parlementaires et le consentement du public à propos de la définition du harcèlement.

Par exemple, notre définition a été établie grâce à une collaboration entre la direction et le syndicat.

• (1935)

**Mme Karine Trudel:** Est-il possible de soumettre cette définition au Comité?

[Traduction]

**Le président:** Elle peut l'inclure dans un mémoire.

**Mme Nina Amrov:** Volontiers. Je me ferai un plaisir de vous transmettre le libellé de l'article 14 de la convention collective.

**Le président:** Vous avez 2 minutes et 20 secondes.

[Français]

**Mme Karine Trudel:** D'accord.

Vous avez aussi mentionné des préoccupations relativement à la formation fournie par la Chambre des communes. Certains députés sont déjà venus nous en parler. J'aimerais que vous nous en disiez davantage à ce sujet.

**Mme Nina Amrov:** Nous trouvons que cette formation est une bonne idée et une initiative louable des Services en ressources humaines de la Chambre des communes pour transmettre cette information importante aux députés.

Ce qui nous préoccupe, c'est que cette formation semble ne traiter que du harcèlement sexuel et ne toucher à aucune autre forme de harcèlement, dont le harcèlement psychologique. Nous aimerions également savoir si cette formation aborde l'intersectionnalité. Comme on le sait très bien, les femmes sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail, particulièrement les femmes issues de minorités visibles ou de communautés autochtones. Nous voulons donc nous assurer que cette réalité est reflétée dans la formation et que cette dernière est formulée de façon holistique.

Par ailleurs, plus tôt aujourd'hui, nous avons entendu dire que la formation serait d'une durée de trois heures. Je me demande si c'est assez long pour transmettre de l'information qui est très importante pour le bien-être et la sécurité en milieu de travail.

[Traduction]

**Le président:** C'est maintenant au tour de Mme Damoff. Merci.

**Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.):** Merci à vous tous de votre présence et de vos précieux témoignages.

J'ai demandé l'avis d'autres témoins sur l'importance de l'indépendance. J'ai d'ailleurs eu le privilège de visiter, en janvier, l'Établissement à sécurité maximale d'Edmonton et de rencontrer certains des employés du SESG, ainsi que les agents correctionnels et la direction. Comme je crois l'avoir déjà mentionné au Comité, lorsque j'ai lu le rapport qui a été produit au sujet de cet établissement, j'ai fait des cauchemars le soir même. C'est tout simplement ahurissant de penser que cette situation a persisté pendant 10 ans et que des gens devaient continuer à se présenter au travail et à faire face à ces... Comme Nancy l'a dit, le mot « flagrant » ne suffit même pas.

J'ai lu le rapport, et on y trouve de très bonnes recommandations. Comme prochaine étape, il y a un rapport et des recommandations. Je sais que d'aucuns sont d'avis qu'il faut également assurer une certaine indépendance dans la mise en oeuvre de ces recommandations. Ai-je raison de penser ainsi? Par ailleurs, il faut prévoir une obligation de rendre des comptes, pas nécessairement par l'entremise de SCC, mais peut-être par l'intermédiaire du ministère du Travail. Un rapport a été rédigé, nous avons fait des recommandations, et il est à espérer qu'une personne indépendante... aidera à mettre le tout en oeuvre et à en rendre compte.

Je me demande si vous pourriez dire un mot là-dessus et si vous estimez qu'une telle démarche serait utile en guise de suivi. Cela irait dans le sens de vos propos sur les recours et les mesures de réparation, notamment lorsqu'il y a une sorte de lien hiérarchique.

**Mme Bethany Sutton:** Nous estimons que c'est absolument crucial parce que, comme vous dites, le rapport contenait plusieurs excellentes recommandations en ce qui concerne la nécessité d'un changement organisationnel à l'Établissement d'Edmonton. Il y a quelque chose de très pourri dans cet établissement, comme nous le savons. Pam, vous avez lu le rapport. Il y a eu des cas graves et flagrants — comme Nancy l'a dit — de harcèlement sexuel et de violence pendant des années et des années.

Une des recommandations importantes était d'inviter un consultant externe spécialisé en gestion du changement organisationnel, qui relèverait non pas du directeur de l'établissement, mais du sous-commissaire. C'est absolument essentiel. Faisant complètement fi de cette recommandation, SCC a plutôt fait venir une personne d'un niveau inférieur, qui était ami avec le directeur et qui n'avait pas l'expertise nécessaire en matière de changement organisationnel. Parmi nos membres, il y a des centaines qui travaillent tous les jours dans le contexte qui subsiste. Lorsqu'il existe une si profonde culture d'intimidation, de violence et de harcèlement sexuel, on ne peut pas la changer simplement en disant... Heureusement, on a pris la bonne décision en congédiant un certain nombre de personnes qui agissaient de la sorte, mais quand on crée une telle culture, année après année, ce qui arrive, c'est que les brutes aux échelons inférieurs commencent à prendre le relais. Voilà pourquoi il était si essentiel de recourir à un consultant en changement organisationnel, et c'est la raison pour laquelle nous sommes si préoccupés de voir que cette recommandation n'a pas été mise en oeuvre.

Nous sommes tout à fait d'accord avec vous. C'est pourquoi nous avons bon espoir que le projet de loi prévoira une obligation de rendre des comptes, mais pas au ministère lui-même, parce que nous avons constaté trop souvent que le ministère n'est pas en mesure d'y parvenir.

● (1940)

**Mme Pam Damoff:** En tout cas, il est difficile de croire que cela puisse arriver au Canada. C'est certainement un exemple qui montre, même à une petite échelle, l'importance d'intégrer la reddition de comptes dans le projet de loi.

Pour ce qui est du recours à une personne compétente, on a mentionné entre autres l'idée de créer un bassin d'enquêteurs indépendants. Je ne sais pas si cela peut se faire, en partie, par voie législative ou par voie réglementaire, mais je suis tout à fait d'accord pour dire que ce processus doit être indépendant dans l'intérêt de tous — pas seulement de l'employé, mais aussi de l'employeur — afin de s'assurer qu'il n'y a aucune perception d'influence parce qu'un employeur avait son mot à dire.

**Me Colleen Bauman:** Pour ce qui est de savoir ce qu'il faut inclure dans le règlement et dans la loi, les mots « indépendant » et « impartial » ne figurent nulle part dans le projet de loi. Quant à la « personne compétente », l'interprétation de cette notion a fait l'objet d'une jurisprudence abondante. Je crois qu'il s'agit d'un aspect très problématique à certains égards. L'ajout d'une disposition qui prévoit des enquêtes indépendantes et impartiales donne plus de poids aux syndicats et à leurs membres s'ils n'obtiennent pas une enquête indépendante et impartiale.

Je vous encourage donc à trouver, à tout le moins, des moyens de refléter un tel libellé dans le projet de loi afin d'essayer de garantir certains éléments d'indépendance.

**Mme Pam Damoff:** Dans la minute qu'il me reste, madame Brownridge, vous avez dit avoir fait du bénévolat dans un bureau de député. J'en suis surprise, bien franchement. Je ne recrute jamais de bénévoles dans mon bureau parce que je crois que tout le monde mérite une rémunération équitable. Dans quelle mesure le recours aux bénévoles est-il répandu, et quelles sont les attentes à leur égard dans un bureau de député? Je crois que cela ne se fait pas seulement au sein du NPD.

**Mme Nasha Brownridge:** Non, bien sûr que non.

**Mme Pam Damoff:** Vous en avez simplement fait mention.

**Mme Nasha Brownridge:** Oui.

Il est vraiment important de noter que, dans le cas de notre unité de négociation, tous les articles de notre convention collective ayant trait à la lutte contre le harcèlement et la plupart des autres dispositions s'appliquent aux stagiaires, aux bénévoles et à tous les autres.

**Mme Pam Damoff:** Comment définiriez-vous le mot « bénévole »? Je suppose que c'est...

**Mme Nasha Brownridge:** Nous avons une définition précise dans la convention. En fait, nous stipulons qu'ils ne peuvent pas travailler... Ils ne font rien d'obligatoire. Ils viennent à leur guise. Par exemple, ils ne peuvent pas faire l'objet de mesures disciplinaires s'ils ne travaillent que trois heures.

Pour ma part, j'ai fait du bénévolat dans le cadre d'un cours à l'Université d'Ottawa. Je ne faisais que trois heures par semaine. C'était selon mes disponibilités. Je n'assumais aucune tâche qui aurait remplacé le travail d'un membre de l'unité de négociation; par conséquent, je ne remplaçais pas le personnel parlementaire dans le cadre de ses fonctions.

**Mme Pam Damoff:** Je connais des situations où un député a fait venir des membres du personnel et a choisi ensuite de ne pas les payer. Voilà qui est tout simplement inacceptable à bien des égards. Parfois, certains utiliseront le terme « bénévole » pour ce genre de situations, alors qu'en réalité, cela consiste à demander aux gens de travailler gratuitement.

**Mme Nasha Brownridge:** Ce n'est absolument pas ce à quoi je fais allusion, d'après mon expérience et d'après l'expérience de nos bureaux, du moins à notre connaissance. Nous ne permettons pas le travail non rémunéré, surtout en ce qui concerne les activités de... Il y a des descriptions de poste qui précisent le titre, les fonctions et les tâches de chaque personne. Aucun bénévole ne peut être rémunéré pour ce travail.

**Mme Pam Damoff:** J'ai dépassé mon temps de parole.

Merci.

**Le président:** Madame Fortier.

[Français]

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

Merci beaucoup de vos témoignages. Je vais vous adresser la parole en français.

Je suis très heureuse que nous parlions beaucoup de définitions depuis le début des témoignages. Je peux vous dire que nous en avons amplement discuté. C'est une notion que vous avez soulevée à votre tour aujourd'hui.

L'une de mes préoccupations est le besoin d'avoir une certaine flexibilité qui permettrait d'élargir ou de modifier les définitions de harcèlement sexuel et de violence sexuelle. Je me demandais si vous aviez des suggestions sur la manière dont la loi pourrait, sans pour autant entrer dans tous les détails, encadrer des principes qui garantiraient une certaine flexibilité à la réglementation. Avez-vous une idée à ce sujet? Vous sentiriez-vous assez à l'aise s'il y avait un partage de la définition?

Commençons par M. Phillips ou Mme Bauman, avant de passer aux autres.

• (1945)

[Traduction]

**Me Colleen Bauman:** Selon moi, en ce qui a trait à la définition de harcèlement, ce n'est pas quelque chose qui permet beaucoup de

souplesse. Ce sera interprété d'un point de vue juridique; cette définition déterminera la portée des droits des individus, d'où son importance vitale. L'Ontario a adopté une définition de « harcèlement » dans sa législation. Je comprends les défis que vous auriez à relever pour modifier la loi ultérieurement, si vous le vouliez, mais c'est justement la raison pour laquelle je vous encourage à adopter une définition générale et calculée, c'est-à-dire une définition qui englobe à la fois le harcèlement personnel et le harcèlement fondé sur des motifs. Par exemple, nous avons évoqué la définition qui figure dans la politique du Conseil du Trésor. Elle vise non seulement une série d'incidents — en général, le harcèlement est constitué d'une série d'incidents —, mais aussi un seul incident grave. Cette politique prévoit également une définition large du milieu de travail, ce qui comprend les événements associés au travail, les endroits liés au travail et tout le reste.

Voilà les éléments que vous devriez envisager, mais je vous encourage à les inscrire dans la loi.

[Français]

**Mme Mona Fortier:** Merci.

Madame Brownridge ou madame Amrov, j'aimerais entendre vos commentaires.

[Traduction]

**Mme Nasha Brownridge:** Nous sommes d'avis que la définition complète devrait être incluse dans le projet de loi lui-même, et ce, pour plusieurs raisons qui font écho à certaines des préoccupations déjà réitérées. Tout d'abord, le gouvernement actuel a fait preuve d'une certaine volonté d'améliorer la situation relativement à la culture du harcèlement ici. Le problème, c'est que la politique est inconstante. Nous ne savons pas qui sera au pouvoir d'ici 5, 10 ou 15 ans. J'ai des réserves, tout comme notre syndicat, quant à la question de savoir s'il est possible ou non de changer une chose qui est définie par règlement sans rendre des comptes à la population par l'entremise de la Chambre des communes. Même si, pour l'heure, les membres du Comité semblent s'entendre sur la nécessité d'aller de l'avant de façon positive, si jamais nous devions nous retrouver dans une situation où un gouvernement n'était pas si ouvert et disposé à cet égard, il pourrait édulcorer la définition en vigueur. Nous ne voulons pas permettre à un gouvernement d'agir ainsi sans passer par la Chambre et sans avoir de comptes à rendre.

[Français]

**Mme Mona Fortier:** Madame Peckford ou madame Sutton, j'aimerais aussi entendre vos commentaires.

[Traduction]

**Mme Nancy Peckford:** Oui, je suis d'accord. Je pense que c'est crucial. Nous examinons les politiques contre le harcèlement sexuel — pas les lois, mais les politiques — à l'échelle du pays, en fonction des contextes législatifs. Il existe des définitions très claires de ce qui caractérise ou non un harcèlement sexuel. Je crois qu'elles sont très instructives, surtout dans des milieux où, en fait, les femmes éprouvent parfois des difficultés. Selon moi, le projet de loi doit faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes plus, ce qui permettra de souligner certains des facteurs qui expliquent pourquoi les jeunes femmes ne sont pas convaincues que leur expérience — un incident unique ou un harcèlement systémique — constitue un motif valable pour briser le mur du silence et déclencher le mécanisme en place.

Nous appuyons la définition. Nous estimons, toutefois, qu'il serait instructif de prévoir un examen quinquennal pour nous assurer que, d'ici cinq ans, nous pourrions revoir la loi, examiner certaines des difficultés et des réussites, puis apporter les améliorations qui s'imposent. Comme il s'agit d'une mesure sans précédent, l'instauration d'un examen quinquennal serait des plus utiles.

[Français]

**Mme Mona Fortier:** J'ai noté la question de la révision tous les cinq ans alors même que vous en parliez; voilà qui est intéressant.

Par ailleurs, nous avons parlé un peu de prévention. L'intention est de changer la culture et de s'assurer qu'il y a une base pour prévenir les incidents, c'est-à-dire agir avant qu'ils ne se produisent.

Outre ce que vous avez déjà mentionné dans votre présentation, y a-t-il de l'information dont vous voudriez nous faire part et qui pourrait nous aider à renforcer le projet de loi que nous étudions présentement?

• (1950)

[Traduction]

**Mme Nancy Peckford:** À mon avis, la formation et les mécanismes nécessaires pour assurer l'indépendance sont d'une importance cruciale. Les gens ne se manifesteront pas dans des conditions d'emploi précaires, à moins qu'ils comprennent que le processus est véritablement indépendant et que leur emploi et leur engagement envers la fonction publique ne sont pas mis en danger. De notre point de vue, nous n'avons pas toutes les solutions, mais nous savons que cet aspect est fondamental pour la réussite du projet de loi.

[Français]

**Mme Nina Amrov:** J'aimerais commencer par dire que nous sommes ici parce que notre emploi nous passionne, comme c'est le cas de plusieurs des personnes qui travaillent dans ce domaine, peu importe le parti. Cela dit, cette passion devrait être compatible avec un milieu de travail sûr où nous nous sentons bien et où nous pouvons interagir avec nos collègues en toute sécurité.

Pour ma part, je considère que la formation doit absolument être obligatoire. D'après ce que nous comprenons, c'est aux whips de s'assurer que les députés de leur parti ont suivi la formation. À ce sujet, nous aimerions savoir quelles sanctions sont prévues pour les cas où un député refuserait de suivre la formation.

En outre, nous voulons revenir sur l'importance d'avoir une définition, car cela est un outil de prévention.

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre Mme Falk, qui dispose de six minutes.

**Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC):** Merci de votre présence. Je suis heureuse d'entendre ce que vous avez à nous dire et je crois que c'est très utile. Ma première question porte sur les limites de temps. Vous avez proposé qu'il y ait un délai. Avez-vous un chiffre qui serait acceptable?

**Mme Nancy Peckford:** Je pense qu'à ce stade-ci, la période maximale est de six mois à un an, entre le moment où une personne se manifeste et le moment où elle obtient les résultats d'une enquête, et il faudrait prévoir une certaine brièveté...

**Mme Rosemarie Falk:** D'accord. Et ce serait pour l'ensemble du processus, du début à la fin, n'est-ce pas?

J'aimerais revenir à la formation obligatoire. Est-ce que vous proposez qu'il y ait une formation pour l'employé et pour l'employeur? Je sais que vous avez parlé d'une formation en matière de gestion. Pouvez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet?

**Mme Nasha Brownridge:** Absolument. Dans ma déclaration, je parlais d'une formation obligatoire en matière de gestion et d'une formation anti-harcèlement. La raison pour laquelle nous parlons spécifiquement de la formation des gestionnaires, c'est parce que beaucoup d'incidents de harcèlement sont occasionnés, essentiellement, par une communication déficiente entre le personnel et l'employeur. Ces cas se produisent souvent lorsque les parties peinent à communiquer entre elles de façon appropriée. C'est une mécanique qui est prompte à s'emballer et qui, avec le temps, risque d'empirer la situation.

Toutefois, nous sommes aussi pour une formation obligatoire à l'intention du personnel, ou d'une formation du personnel en général puisque, de toute évidence, il y a aussi des incidents de harcèlement entre les employés, et pas seulement avec les députés. Ceci n'était qu'une note que nous tenions à clarifier dans notre témoignage initial, mais notre temps était limité.

**Mme Rosemarie Falk:** Très bien, parce que cela aussi est important. Je viens d'arriver au Parlement à la faveur d'une élection partielle, alors tout ce processus est nouveau pour moi.

**Mme Nasha Brownridge:** Mes félicitations.

**Mme Rosemarie Falk:** Merci.

Je sais que la Chambre des communes offre des séances d'orientation. Maintenant que l'on en parle, je suis surprise qu'on ne m'ait donné aucune espèce d'orientation en matière de harcèlement ou quoi que ce soit de semblable. Est-ce dans le cadre des activités d'orientation que vous voyez cette formation?

**Mme Nasha Brownridge:** Nous avons parlé de cela en long et en large. Nous souhaiterions effectivement que cette formation soit incluse dans l'orientation destinée aux nouveaux députés. Nous avons même établi que cette formation devrait être offerte dans les 60 jours suivant leur élection, puisque les députés embauchent leur personnel dès qu'ils arrivent au Parlement, ou à peu près. C'est souvent l'une des premières choses qu'ils font. Or, pour s'assurer que la gestion du personnel se fait de façon appropriée, les députés devraient recevoir cette formation à ce moment-là, c'est-à-dire au moment où on les initie à la procédure.

**Me Colleen Bauman:** Permettez-moi d'ajouter quelque chose au sujet de la formation à l'intention de l'ensemble de la fonction publique fédérale, car je crois que c'est une question pertinente dans ce contexte. L'ACEP a aussi constaté que l'arrivée d'un nouveau gestionnaire dans un lieu de travail entraîne parfois l'augmentation du nombre de plaintes pour harcèlement dans certaines sections, et que cela est souvent attribuable au fait que ledit gestionnaire n'a pas reçu de formation appropriée et qu'il n'est donc pas au courant de ce qui est considéré comme du harcèlement, de l'intimidation et de l'abus de pouvoir. Je crois que le fait d'offrir une formation plus assidue en matière de harcèlement à l'intention des nouveaux gestionnaires aura une incidence considérable sur la prévention des cas de harcèlement, et pas seulement au Parlement, mais dans la fonction publique en général.

• (1955)

**Mme Rosemarie Falk:** L'autre chose dont je me méfie, c'est le fait que cette formation en vienne à banaliser le sujet et qu'on ne fasse rien, en fin de compte, pour remédier au problème. Comprenez-vous ce que je veux dire? Les gens pourraient se dire: « Oh, c'est juste quelque chose d'autre que je dois faire ». C'est une appréhension que j'ai. Avez-vous quelque chose à dire là-dessus, c'est-à-dire sur le risque de mettre ce sujet à l'avant-plan et d'en parler? Ce que je crains, c'est qu'une fois la conversation terminée, les gens se retournent et traitent la chose avec indifférence, attendu qu'elle aura été banalisée.

**Mme Nasha Brownridge:** Je peux comprendre d'où vous vient cette inquiétude, mais pour l'instant, nous parlons d'un contexte très particulier. Lorsque les députés arrivent au Parlement, lorsque le personnel fait son entrée, on ne leur donne presque aucune information à ce sujet, alors je préférerais qu'on en arrive à banaliser la chose plutôt que de ne pas en parler du tout. Bien entendu, je crois que des choses comme un examen quinquennal — même si ce n'était qu'au sujet de cette formation — sont extrêmement importantes pour veiller à ce que cela ne se produise pas, mais avant tout, ce qui compte le plus, c'est que ces mesures soient prises. Ensuite, si nous nous apercevons que les gens ne prennent pas la chose au sérieux et qu'ils traitent cela comme si c'était « juste une autre obligation » qui vient avec le fait d'être élu, il faudra revoir le processus pour veiller à ce que cela ne se produise pas.

**Mme Nancy Peckford:** Je crois que le fait de permettre au personnel parlementaire de se faire entendre en continu de façon anonyme est extrêmement important, et je pense que nous passons à côté de cela. Nous ne sommes pas vraiment au courant de ce qui se passe jusqu'au moment où des plaintes sont formulées, ou lorsque des cas flagrants sont mis au jour par des gens qui ont quitté la Colline et qui décident de parler cinq ans après les faits. Je crois qu'il serait vraiment utile de trouver une façon de permettre aux employés de s'exprimer en continu à ce sujet. La formation donne-t-elle les résultats escomptés? Constatez-vous un changement dans le bureau du député, soit à l'égard de votre supérieur immédiat ou du député lui-même?

On demande constamment à l'organisme À voix égales de donner son point de vue sur la politique de la Chambre des communes. Dans de nombreux cas, toutes nos observations, suggestions et commentaires sont anecdotiques. Je crois qu'il incombe à la Chambre des communes d'être plus rigoureuse dans sa collecte de données, tant en ce qui concerne le personnel que les députés. Pour l'instant, je crois que vous n'avez pas de données avec lesquelles vous pourriez travailler. Il serait très utile — en plus, bien sûr, de l'examen quinquennal — de vous assurer de colliger des renseignements névralgiques et complètement anonymisés susceptibles d'alimenter l'amélioration en continu de la politique de la Chambre des communes et d'étayer les modifications que vous apporterez aux lois.

**Le président:** Merci.

Monsieur Ruimy, nous vous écoutons.

**M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.):** Merci de votre présence.

À l'évidence, nous entendons sans arrêt les mêmes thèmes et nous venons à nous poser une foule de questions. Quelle direction allons-nous prendre? Comment allons-nous procéder? Devrions-nous définir ces notions dans la loi ou dans le règlement d'accompagnement? Je peux voir les deux côtés de cela.

Nous voilà en train de discuter de l'examen quinquennal. Vous venez d'en parler. Comment fera-t-on le suivi? Que devrions-nous

suivre? Quelles données suivons-nous? Plus tôt dans la journée, nous avons reçu deux témoins qui nous ont informés qu'en 2015-2016, il y avait eu 11 enquêtes, et 19 en 2016-2017. Cela pourrait indiquer qu'il y a une augmentation du harcèlement ou que les gens se sentent un peu plus à l'aise de dénoncer. Comment pouvons-nous faire un meilleur suivi de cela et que devrions-nous suivre pour y arriver?

**Mme Nancy Peckford:** Un bon exemple à suivre serait le sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux, qui n'est pas parfait, mais qui fournit un moyen de mieux évaluer l'expérience quotidienne des employés dans l'ensemble de la fonction publique. Je ne vois pas ce qui pourrait vous empêcher de faire la même chose auprès du personnel parlementaire. Oui, il y a un plus gros roulement au Parlement que dans la fonction publique en général, mais j'estime que vous pourriez sonder le personnel parlementaire sur une base annuelle afin de récolter certaines données utiles. Cela pourrait être fait d'une manière qui leur garantirait l'anonymat et l'absence totale de partisanerie. La compréhension qu'ils ont au sujet du harcèlement est-elle en train d'évoluer et de s'aligner sur les dispositions législatives telles qu'elles seront adoptées? Je crois que ce sont là deux points de départ qui méritent notre attention.

**M. Dan Ruimy:** On a dit qu'il s'agissait d'enquêtes, alors j'ai demandé une explication. Ils arrivent à une sorte de conclusion satisfaisante. Ce n'est pas la même chose que lorsque quelqu'un affirme: « Eh bien, 70 % des gens disent avoir été victimes de harcèlement. » Je ne trouve pas ce genre d'information très utile, parce que je ne sais pas ce que cela signifie. Comment peut-on ventiler cette information de manière à nous retrouver dans cinq ans avec des données utilisables, peu importe l'orientation que nous aurons prise entretemps? Faut-il la ventiler en composantes plus modestes comme, par exemple, quelqu'un a téléphoné pour dire qu'on l'avait intimidé? Toujours en préservant la confidentialité, bien entendu... Outre le fait que tout le monde affirme « eh bien, 70 % des gens disent avoir été victimes de harcèlement », y a-t-il déjà des choses particulières que vous suivez?

• (2000)

**Mme Nasha Brownridge:** Assez étrangement, je crois que cela nous ramène d'une certaine façon à la question de la définition. Cette définition devrait nous fournir des précisions sur les différentes formes de harcèlement, étant donné qu'il en existe des catégories bien précises. Il se peut qu'il y ait une catégorie qui soit plus difficile à définir que les autres ou des situations qui ne cadrent pas dans une catégorie particulière: harcèlement psychologique, intimidation à l'extérieur du travail, par exemple. Je crois cependant que ce sont là des identifiants importants qui devraient être suivis. Bien entendu, il faudra penser très sérieusement à la façon dont ces données seront rapportées afin d'assurer la protection de la confidentialité. Je tiens aussi à répéter ce que disait Nancy: je crois qu'il est extrêmement important d'avoir une rétroaction en continu de la part du personnel, et du personnel de la Colline en particulier, lui qui se sent souvent exclu de tous les processus. Cela renvoie aussi à une culture encore plus répandue. Je crois en outre que le fait d'inclure les employés du Parlement dans ce processus par l'intermédiaire de sondages et d'autres mécanismes sera essentiel pour gagner leur confiance.

**M. Dan Ruimy:** Vous avez évoqué l'intimidation comme exemple. C'est donc dire que nous en revenons à la question des définitions. Comment définiriez-vous « l'intimidation »?

Nous avons entendu diverses interprétations quant à ce qui constitue de l'intimidation. Quand nous avons suivi notre formation, il est arrivé que certains aient demandé à prendre une journée de congé pour faire autre chose. Cependant, on leur a répondu qu'ils ne pouvaient pas s'absenter, parce que leur présence était requise ici. Eh bien, certains pourraient interpréter cela comme de l'intimidation puisqu'on leur a refusé ce qu'ils demandaient.

Voilà ce qui peut être problématique avec les définitions. Une fois qu'elles sont enchâssées dans la loi, vous êtes pris avec elles.

**Mme Nasha Brownridge:** J'ai de la difficulté à croire que quelqu'un voudrait suivre ce processus pour se plaindre d'un employeur qui ne lui a tout simplement pas accordé un congé. Je sais que ce n'est qu'un exemple que vous donnez. Je tiens simplement à répéter, avec tout le respect que je vous dois, que je ne vois pas comment qui que ce soit pourrait formuler une telle plainte. Peu importe la formule exceptionnelle que le Comité arrivera à mettre au point, ce processus de plainte restera fastidieux pour tous ceux qui auront à s'en servir, alors je ne peux pas m'imaginer que quelqu'un pourrait y avoir recours parce que son patron ne lui a pas donné le congé qu'il demandait.

Nous allons néanmoins proposer notre définition, pas nécessairement à des fins législatives, mais à titre d'exemple raisonnable et de référence. Et nous allons en exclure les comportements sociaux normaux qui ont cours entre les gens et les employeurs. Il existe des processus pour approuver les congés, et les syndicats font oeuvre utile à cet égard, mais nous allons en tenir compte pour faire en sorte que les situations sociales normales ne se retrouvent pas dans la définition de ce qui constitue du harcèlement.

**M. Dan Ruimy:** Vous avez parlé rapidement des députés de fraîche date qui n'ont jamais eu à gérer du personnel, et je comprends très bien de quoi il retourne. Comme je viens du milieu des affaires, j'ai déjà passé par là et j'ai appris comment on gère les gens. Lorsqu'ils viennent ici, nous sommes parfois dépassés.

Selon vous, comment devraient-ils donner cette formation sur la gestion? Devrait-elle durer trois heures, devrait-elle...

**Le président:** Très rapidement, s'il vous plaît.

**Mme Nasha Brownridge:** Je n'ai pas d'idée précise sur la durée. Une chose que je dirais, c'est qu'il devrait y avoir différentes catégories pour les personnes qui ont de l'expérience de gestion, mais où l'on prendrait quand même soin de souligner qu'il s'agit d'un environnement complètement différent de celui où ces personnes ont pu acquérir leur expérience de gestion par le passé.

**Le président:** Merci.

Mark Warawa, la parole est à vous pour cinq minutes.

**M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC):** Merci, monsieur le président.

Y a-t-il consensus sur ce que sera la définition du harcèlement? J'ai l'impression que c'est le thème commun. Trois groupes sont représentés ici aujourd'hui. Êtes-vous d'accord à propos de cette définition?

**Me Colleen Bauman:** Je ne crois pas que nous nous soyons consultés au sujet de cette définition, mais je suis convaincue que vous allez trouver beaucoup de points communs dans nos points de vue respectifs. Je crois donc qu'avec un peu de temps, nous pourrions arriver à nous entendre sur une définition, nous et d'autres syndicats.

Ceci n'a rien de nouveau. On peut trouver des définitions du harcèlement pour de nombreux contextes — certaines ont même été

interprétées dans une optique juridique —, alors je ne crois pas qu'il faut voir cela comme s'il s'agissait d'un grand défi ou de quelque chose de très difficile à atteindre. De nombreuses définitions sont présentement reconnues et utilisées dans la fonction publique fédérale; c'est pour cette raison que nous proposons la politique du Conseil du Trésor. C'est quelque chose qui est utilisé tous les jours dans la fonction publique fédérale. Je ne crois pas que le fait de définir ce qu'est le harcèlement devrait nous faire peur. Selon moi, des esprits intelligents travaillant en collaboration seront en mesure de mettre au point une définition qui sera largement acceptée.

• (2005)

**Mme Nancy Peckford:** J'ajouterais aussi que je pense que les différentes assemblées législatives — et nous parlons d'institutions politiques — ont trouvé leur profit en définissant le harcèlement en fonction de ce qu'il est et de ce qu'il n'est pas, et qu'il s'agissait de gens d'horizons et de camps très différents.

Encore une fois, je pense que nous en sommes maintenant à un stade où la plupart des gens autour de cette table, et pas seulement nous, seraient en mesure de s'entendre sur une définition sans grande difficulté.

**M. Mark Warawa:** Je m'excuse de vous interrompre, mais je vous suggère de mettre vos idées en commun afin de nous fournir une orientation, car le Comité doit faire une recommandation au gouvernement et peut-être lui suggérer de modifier le projet de loi dans sa forme actuelle, pour le renvoyer à la Chambre, puis au Sénat. La même chose va se passer devant le comité du Sénat. Si vous y réfléchissez sérieusement et que vous arrivez à vous entendre sur la définition qui devrait figurer dans le projet de loi C-65, je crois que cela vous rapprochera considérablement de ce que vous visez.

Je crois que les gens ici présents sont disposés à appuyer une définition qui ferait consensus. À plus forte raison, si les témoins appuient aussi cette définition, l'exercice pourrait s'avérer des plus utiles.

J'ai une question pour Mme Peckford et pour Mme Sutton.

Je me suis intéressé à la criminologie et à Service correctionnel Canada, et j'ai visité différents établissements de la vallée du Fraser, dont celui de Matsqui, qui est un établissement à sécurité moyenne, ainsi que l'Établissement de Kent et celui de Stony Mountain. J'ai aussi visité... Chacun de ces établissements a sa propre dynamique, sa propre culture.

Voici ma question. Les personnes qui travaillent dans ces différents milieux sont-elles aux prises avec différents degrés de harcèlement sexuel? Ces milieux créent-ils des climats propices au harcèlement sexuel?

**Mme Nancy Peckford:** Ayant visité plusieurs établissements au cours des dernières années, j'ai pu constater que le degré de harcèlement est fort variable; cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de harcèlement. Je pense notamment à l'Établissement d'Edmonton.

Mme Pam Damoff a eu l'occasion de visiter divers établissements. Je pense certainement qu'il existait un sentiment profond de déconnexion dans l'Établissement à sécurité maximale d'Edmonton. Nous nous y sommes rendus la semaine dernière, et le directeur nous a indiqué que l'établissement est une île en soi, complètement déconnectée de la culture globale de Service correctionnel Canada, ce qui est déplorable, à dire vrai. À d'autres endroits, le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice réclame des enquêtes parce qu'il sait qu'ils sont également le théâtre de comportements troublants. La situation varie donc effectivement selon l'endroit.

Cela signifie-t-il que ce n'est qu'à Edmonton que le leadership est nécessaire? Absolument pas. Je pense qu'il y a un besoin criant de meilleurs mécanismes, et je laisserai Bethany traiter de la question, car un sentiment s'étend à l'échelle de toute la culture. La situation varie toutefois d'un endroit à l'autre.

Ce que je trouve remarquable à propos de l'Établissement d'Edmonton, c'est à quel point la situation a perduré et le rôle fondamental que le commissaire a joué. Malheureusement, j'ai le regret de dire que nous n'avons pas bénéficié d'un tel leadership. Le Syndicat s'est souvent fait dire qu'il chassait des fantômes et qu'à moins que les gens ne révèlent leur nom et leur vie personnelle, rien ne justifiait une enquête.

Voilà pourquoi ce projet de loi est si important à la GRC, à SCC et dans certains établissements. Il faut absolument qu'il y ait un mécanisme de sécurité à l'extérieur du ministère. C'est également vrai pour la Colline du Parlement.

Je le répète, je suis enchantée qu'un mécanisme de sécurité soit envisagé. Nous voulons que vous instauriez un mécanisme adéquat, car nous savons que nous n'avons qu'une occasion d'agir, outre lors des examens quinquennaux, et il importe de veiller à ce que le mécanisme soit le plus solide possible.

**Le président:** Merci.

Madame Trudel.

[Français]

**Mme Karine Trudel:** Merci, monsieur le président.

Je dispose d'à peine trois minutes pour conclure, et je voudrais entendre les commentaires de chacun d'entre vous.

Le projet de loi C-65 veut écarter le comité mixte de santé et de sécurité au travail, un comité paritaire auquel contribuent l'employeur, les travailleurs et les travailleuses ainsi que le syndicat, à certaines occasions. Vous avez mentionné l'importance d'inclure le syndicat. J'aimerais vraiment entendre votre version à ce sujet.

Croyez-vous que le comité de santé et de sécurité au travail devrait être maintenu et faire partie du processus d'enquête sur les cas de violence ou de harcèlement?

Commençons par Mme Bauman.

● (2010)

[Traduction]

**Me Colleen Bauman:** Je favoriserais les occasions permettant aux syndicats et à l'employeur de discuter ensemble dans l'avenir. Je sais, par exemple, que le Conseil national mixte est un forum au sein duquel ils pourraient discuter de questions de ce genre. Nous souhaitons certainement que les syndicats jouent un rôle dans l'élaboration et la mise en oeuvre de cette mesure pour s'assurer que leurs membres jouissent de la meilleure protection possible.

**Mme Nasha Brownridge:** Je le répète, nous considérons que les syndicats doivent s'impliquer, et si nous avons le droit de participer aux discussions, nous voudrions absolument y prendre part. Je pense qu'on s'entend pour dire qu'il faut veiller à ce que les syndicats jouent un rôle actif non seulement au cours de l'élaboration du projet de loi, mais aussi une fois qu'il aura été mis en oeuvre. Nous serions ravis de faire partie du comité mixte.

**Mme Nancy Peckford:** Nous sommes conscients, bien entendu, que la Colline n'est pas un milieu de travail largement syndiqué; il faudrait donc que la mesure législative permette aux employés non syndiqués de se prévaloir d'un processus rigoureux. Nous sommes conscients de cette réalité sur la Colline du Parlement.

J'inviterais Bethany à expliquer à quels égards les syndicats peuvent jouer un rôle précieux. Sachez qu'elle a collaboré avec la GRC dans une division du pays où ont été commis des actes inacceptables. Cette collaboration précieuse et efficace avec le syndicat permet d'avoir des échanges plus productifs et de formuler des recommandations plus solides. Je pense que ce que nous voulons, c'est éviter les flagellations et permettre aux gens de donner le meilleur de ce qu'ils ont à offrir.

**Mme Bethany Sutton:** Nous avons entrepris une évaluation conjointe du bien-être en milieu de travail, dans le cadre de laquelle nous avons constaté que les employés et nos membres se réjouissaient de nous voir collaborer. Ils ne voulaient pas avoir l'impression de n'être qu'un syndiqué ou un employé, car ils sont les deux. Heureux de ne pas se sentir déchirés, ils nous ont remerciés de collaborer. Je pense donc qu'il est absolument crucial que les syndicats s'impliquent; dans le cas présent, c'est certainement le syndicat qui possédait l'expertise de haut niveau.

Sachez que dans cet organisme, il s'est passé quelque chose lors de la semaine d'information sur le harcèlement, et cela a un lien avec un certain nombre de questions dont nous avons discuté aujourd'hui. La personne au sommet de la hiérarchie au sein de l'organisation a fait référence à la femme y occupant le poste le plus élevé en employant un terme à connotation sexuelle devant des centaines d'employés, sûrement par inadvertance. Comme cette personne était profondément désolée et bourrelée de remords lorsqu'elle a présenté ses excuses devant 300 personnes, les gestionnaires ont affirmé, en pleine semaine de lutte contre le harcèlement, qu'ils voulaient des blagues en milieu de travail.

L'organisation a entamé un examen exhaustif de cet incident dans l'espoir que la GRC puisse bénéficier d'une expertise en matière de lutte au harcèlement à tous les échelons; or, il s'est avéré que cette expertise était absente à tous les niveaux. Les responsables n'ont donc pas été en mesure d'expliquer au personnel pourquoi... Pour le syndicat, il importait peu que l'incident ait eu lieu. Ce qui comptait, c'est le fait que l'organisation ait été complètement incapable de gérer cette affaire et d'expliquer au personnel en quoi consistait le harcèlement, et ce, même si c'était la semaine de lutte au harcèlement et que tout le monde avait suivi la formation.

Je sais que cela fait partie du défi à relever. Il est absolument nécessaire d'offrir de la formation. Dans ces milieux de travail, même quand on tient une semaine de lutte au harcèlement et offre de la formation à cet égard, 95 % des employés ne comprennent pas la définition de harcèlement de la GRC, que nous jugeons pourtant correcte. Je pense que nous pourrions tous vous présenter des définitions décentes. Nous avons constaté que 95 % des employés de tous les échelons de la GRC ne comprennent pas la définition de harcèlement.

● (2015)

**Le président:** Merci.

Voilà qui nous amène à la fin du deuxième tour de questions. Je sais que Pam voudrait avoir du temps de plus. Il nous reste du temps. Je sais que vous avez dit que vous pouviez continuer.

Voudriez-vous quelques minutes de plus? Nous pourrions accorder des interventions de quatre minutes et quatre minutes.

Pam.

**Mme Pam Damoff:** Merci.

Je veux traiter du processus en utilisant l'Établissement à sécurité maximale d'Edmonton à titre d'exemple. Je l'ai utilisé quand les fonctionnaires ont comparu et que nous avons parlé du fait que les employés devaient s'adresser à leur employeur avant de faire appel au ministre du Travail. On considérait que la première chose à faire consistait à s'adresser à son employeur. Or, à l'Établissement à sécurité maximale d'Edmonton, les gens savaient qu'ils ne pouvaient pas le faire. Sachant qu'ils s'exposaient à un traitement épouvantable s'ils se plaignaient, ils restaient cois. Selon ce que les témoins m'ont indiqué, les employés peuvent décider en tout temps de s'adresser au ministre du Travail en vertu de ce projet de loi, et cela sera affiché en milieu de travail.

En pareille situation, pensez-vous que le projet de loi aurait changé quelque chose ou considérez-vous que la crainte serait toujours présente, admettant ainsi que certaines choses ne peuvent pas être régies par la loi? On ne peut régir la stupidité qui a cours dans ce milieu de travail, mais pensez-vous que le projet de loi aurait été d'une aide quelconque?

**Mme Bethany Sutton:** À mon avis, il aurait été utile. Le problème, à l'Établissement d'Edmonton, vient en partie du fait que le milieu de travail était pourri et que les gens s'inquiétaient. Certains agents correctionnels ou gardes enfermaient indubitablement des gens avec des prisonniers dangereux pendant plus longtemps que nécessaire s'ils étaient mécontents de ce qu'ils avaient fait. Certains agents de liberté conditionnelle voulaient peut-être mettre fin à la culture d'intimidation dans l'établissement, mais les agents correctionnels savaient quand ils rencontraient un prisonnier dangereux. Quant aux agentes de liberté conditionnelle, elles étaient souvent enfermées avec ces individus plus longtemps que nécessaire si un certain groupe d'agents correctionnels étaient en poste. Cette culture imprégnait toute l'organisation.

Vous pouvez donc imaginer que vous hésitez à agir si vous pensez que vous serez laissée avec un délinquant sexuel dangereux parce que vous vous êtes élevée contre une personne de votre organisation.

**Mme Pam Damoff:** Selon le rapport, une personne — que je pense être une femme — a été forcée de regarder alors qu'un garde humiliait un délinquant, au point où ce dernier a fait dans son pantalon. C'était sa punition pour avoir porté plainte: elle a dû assister à l'humiliation d'un autre être humain.

Comment ces personnes pourraient-elles alors se manifester? J'espérais que vous diriez que le projet de loi rassurerait les gens.

J'aimerais aussi parler de la ligne de dénonciation, dont je sais qu'elle a été instaurée. Cela semble une excellente solution, mais quelque chose me préoccupe. Ne vous méprenez pas: les gens devraient l'utiliser et j'encourage le personnel des établissements à le faire. Mais est-ce que certains pourraient toutefois s'en servir pour faire de fausses allégations en cas de conflit entre deux personnes? Craint-on de devoir mettre en place des mesures pour que la ligne ne soit pas utilisée à mauvais escient?

**Mme Nancy Peckford:** L'objectif de la ligne de dénonciation consistait à permettre aux gens de déposer des plaintes anonymes pour qu'elles fassent ensuite l'objet d'une enquête dans le cadre d'un processus disciplinaire. Ce qui nous préoccupait dans le cas de l'Établissement d'Edmonton — et je dispose de peu de temps pour traiter de la question —, c'est que le processus disciplinaire a été utilisé dans bien des cas pour faire enquête et que, par conséquent, les mesures rigoureuses normales du processus d'enquête sur le harcèlement n'ont pas été utilisées.

Nous avons entendu parler d'une Autochtone qui s'est courageusement manifestée. Cette employée de l'établissement avait soigneusement justifié un grand nombre de ses doléances. Après l'enquête disciplinaire, les gens qui, selon elle, commettaient des actes répréhensibles graves ont été retournés au travail sous les auspices d'un processus disciplinaire, alors qu'elle n'a pas eu accès aux résultats de l'enquête.

Je pense que de façon générale, les lignes de dénonciations servent à réagir en cas de crise. Or, ce que nous voulons, c'est que le projet de loi prévoit un solide processus du début jusqu'à la fin; les lignes de dénonciation sont donc la dernière chose dont nous ayons besoin. À l'évidence, il est essentiel de permettre aux employés de la fonction publique et du Parlement de se prévaloir de mécanismes de sécurité, et c'est à cet égard qu'une enquête peut être...

• (2020)

**Mme Pam Damoff:** Je sais que mon temps est écoulé, mais j'ai une observation à formuler. Vos employés m'ont affirmé que nous sommes leur seul espoir. Je veux que vous leur disiez que nous les écoutons et leur donniez l'espoir que les choses vont changer.

**Le président:** Merci.

La parole est maintenant à Mme Trudel. M. Morrissey pourra ensuite poser une très brève question.

Madame Trudel, vous avez la parole pour quatre minutes.

[Français]

**Mme Karine Trudel:** Merci, monsieur le président.

J'aimerais revenir sur la dernière question que je vous ai posée, pour permettre à tous les invités d'y répondre. Je veux entendre ce que vous avez à dire sur le fait que le projet de loi C-65 veut exclure le comité de santé et de sécurité des enquêtes sur les cas de violence, de harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement. Un des principaux arguments qu'on nous a servis ici, en comité, est celui de la confidentialité lorsque de tels événements surviennent.

Que pourriez-vous nous dire sur la confidentialité, toujours en lien avec l'importance de maintenir le syndicat dans le processus, ainsi que le comité de santé et de sécurité?

[Traduction]

**Me Colleen Bauman:** Je pense que dans le projet de loi, on a tenu compte du fait que bien des gens hésitent à se manifester parce qu'ils craignent que leur identité ne soit pas tenue confidentielle. C'est un élément clé de l'affaire.

Le fait que l'on assure la confidentialité au cours de l'enquête constitue également une question d'équité procédurale pour les plaignants et les intimés. La confidentialité encourage aussi les plaignants à se manifester s'ils savent que le milieu de travail ne connaîtra pas leur identité.

**Mme Nasha Brownridge:** En ce qui concerne la confidentialité, le mécanisme de reddition de comptes et la participation des syndicats, je pense qu'il est primordial que le plaignant puisse décider s'il veut être représenté par son syndicat; il faut toutefois que cette décision soit éclairée. Les plaignants doivent aussi être au courant qu'ils ont ce droit et savoir où se trouvent les ressources. Le survivant devrait diriger le processus et décider à qui l'information sera transmise.

Si quelqu'un, que ce soit sur la Colline du Parlement ou ailleurs dans la fonction publique, indique qu'il ne veut pas que les renseignements soient communiqués, je dois dire que tant qu'il s'agit d'une décision éclairée, il faudrait absolument respecter son souhait.

**Mme Nancy Peckford:** Absolument. Je pense que l'une des raisons pour lesquelles les gens ne se manifestent pas sur la Colline du Parlement, c'est qu'ils ne croient pas que leur présumée expérience demeurera confidentielle.

En toute honnêteté, je pense que l'organisme À voix égales est très préoccupé par le rôle que le whip joue dans la politique de la Chambre des communes. J'estime qu'il est très problématique que le whip soit l'une des premières personnes que l'on recommande à quelqu'un de consulter s'il a été harcelé. Je crois qu'À voix égales appuierait la décision de retirer le whip entièrement du processus.

Je parle évidemment de la politique de la Chambre des communes qui est actuellement en vigueur. Nous espérons que la mesure législative contraindra la Chambre à améliorer sa politique, et l'une de ces améliorations consisterait à supprimer toutes les mentions explicites du whip du parti. Ce milieu est très partisan. Cet individu est un agent de liaison qui, même avec les meilleures intentions, ne peut pas toujours être objectif et qui, comme nous le savons, peut lui-même user d'intimidation.

Il nous semble évident que, même si la confidentialité en tant que telle revêt une grande importance, les mécanismes doivent permettre aux gens de croire qu'ils seront en sécurité au cours du processus. Je ne crois pas que cela existe en ce moment, et j'estime que, dans sa forme actuelle, la mesure législative ne garantit pas la confidentialité dans la mesure requise pour assurer l'efficacité du processus global.

**Le président:** Merci.

Nous allons passer à M. Warawa.

**M. Mark Warawa:** Merci.

J'allais poser une question à propos du whip, mais étant donné que vous avez formulé ces observations et que je travaille ici depuis 14 ans, je peux vous dire que l'une des premières choses que l'on fait ici consiste à déterminer qui est le whip afin d'obtenir la liste des gens qui sont à la recherche d'un emploi. Au fil des ans, le bureau du whip m'a été très utile lorsque je cherchais du personnel.

Il ne serait peut-être pas pratique de retirer complètement le whip du processus si un problème survient. Les whips ne devraient peut-être pas participer au processus dans la mesure où ils le font en ce moment, mais je pense qu'ils devraient tout de même y jouer un rôle étant donné qu'ils sont les gardiens de chaque parti lorsqu'un problème se produit. Ils rendent des comptes au chef du parti lorsqu'il y a des problèmes. Je pense qu'il importe que les whips interviennent dans une certaine mesure, mais cette question sera débattue à cette table.

J'ai toutefois une question à vous poser. Elle est liée aux gens qui ont été victimes de harcèlement et, en particulier, de harcèlement sexuel et qui ont maintenant du mal à s'en sortir en tant que victimes. Une discussion a eu lieu à cet égard. Je crois que c'est vous qui avez parlé d'apporter un soutien aux victimes et de ce à quoi ressemblerait ce soutien.

Nous avons entendu le témoignage de la Chambre et ses explications quant à ce qu'elle considère comme l'aide à apporter à toute personne qui en a besoin. Pourriez-vous nous dire si l'aide qui existe à l'heure actuelle est adéquate? Dans certains cas, je suppose qu'une telle personne pourrait ne pas être en mesure de continuer à travailler dans cet environnement, si elle éprouve des difficultés et s'il y a des éléments qui déclenchent des souvenirs du

harcèlement ou de l'agression. Si la personne éprouve vraiment des difficultés, les mesures que nous prenons sont-elles adéquates, ou faut-il les modifier? Dans l'affirmative, comment pensez-vous que les mesures devraient être modifiées?

● (2025)

**Mme Nancy Peckford:** Comme nous nous attendons à ce que la Chambre des communes s'inspire des milieux de travail du XXI<sup>e</sup> siècle, il est très important que les membres du personnel qui ont été victimes de harcèlement ou qui ont vécu une expérience très négative liée au harcèlement ou à la violence en milieu de travail aient accès à des services de soutien supérieurs à ceux dont ils bénéficient en ce moment.

Dans certains cas, je pense que certains membres du personnel ne sont même pas conscients que des ressources peuvent être mises à leur disposition — et, pour aborder ce sujet, je vais m'en remettre à mes collègues —, mais j'estime que, si vous avez été assez courageux pour franchir les étapes nécessaires pour parler à un whip de parti ou au dirigeant principal des Ressources humaines et pour tolérer la tenue d'une enquête, vous devriez avoir droit à un plus grand nombre de séances de counselling que celles qui sont offertes à l'heure actuelle. Si je ne m'abuse, ces séances sont très limitées en ce moment.

Comme nous nous attendons à ce que la Chambre s'inspire de ce que le Canada a de mieux à offrir, il incombe aux parlementaires de s'assurer que les gens quittent cet endroit avec la meilleure impression qui soit, même s'ils ont vécu une expérience négative. Je pense que les gens sont grandement disposés à garder la meilleure opinion possible du Parlement, même si quelqu'un a eu un comportement très troublant à cet endroit.

**Mme Nasha Brownridge:** Je suis certainement d'accord pour dire que les ressources, du moins celles qu'on trouve ici, sur la Colline du Parlement, sont très limitées. La principale ressource non liée à notre convention collective — elle s'appliquerait donc à tous les membres du personnel politique de tous les partis — vers laquelle nous aiguillons souvent les gens est le Programme d'aide aux employées (PAE). C'est un excellent programme auquel tous les employés ont accès, mais cela ne représente qu'une seule ressource.

Il faut prendre en considération d'autres ressources, et j'ai parlé de ces ressources au cours de mon témoignage. Il ne s'agit pas simplement de systèmes de soutien — de programmes tels que le PAE — mais aussi, comme vous l'avez mentionné, d'éléments déclencheurs et de situations où les gens ont du mal à retourner au travail. C'est à cet égard que les congés payés sont cruciaux. Pour les gens qui ont été victimes de harcèlement sur la Colline du Parlement ou dans d'autres milieux travail et qui franchissent les étapes de ce processus, le fait de ne pas disposer d'un nombre approprié de jours de congés payés pour gérer ces situations peut nuire complètement à leur santé mentale, à leur productivité, etc.

Bien que notre convention collective prévoit des jours de congés, la Chambre des communes — comme vous le savez peut-être — offre aux employées seulement 10 à 15 jours de vacances et 1,3 jour de maladie par mois. Ces congés ne sont pas suffisants pour permettre à quelqu'un de tenter de gérer une situation de harcèlement. D'autres congés accordés expressément dans ce but représenteraient une importante ressource leur permettant de rechercher aussi leurs propres ressources.

**Le président:** Merci.

**Me Colleen Bauman:** Puis-je mentionner brièvement un modèle qui est utilisé par le Barreau de l'Ontario? Le Barreau de l'Ontario emploie un avocat spécialisé en discrimination et harcèlement. Si un jeune associé au sein d'un cabinet d'avocats est victime de harcèlement sexuel, il peut appeler cette personne indépendante employée par le Barreau de l'Ontario pour obtenir des conseils. Cette personne peut également intervenir au nom de la victime si elle le souhaite. Il ne s'agit pas d'un mécanisme d'application, mais d'un accès à un autre service, lequel est indépendant. C'est un modèle qui vaudrait peut-être la peine d'être envisagé.

● (2030)

**Le président:** Merci.

Monsieur Morrissey, vous disposez de quelques minutes seulement. Je crois comprendre que vous avez une brève question à poser.

**M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.):** Merci.

Ma question donne suite au témoignage que Mme Peckford a apporté plus tôt. L'une des questions qui ont été soulevées est liée aux organismes qui enquêtent sur eux-mêmes.

Pensez-vous que la mesure législative va assez loin ou est suffisamment robuste pour s'occuper des organismes qui enquêtent sur eux-mêmes? Votre organisation représente un vaste éventail de groupes, et cela pourrait comprendre n'importe lequel de vos groupes.

**Mme Nancy Peckford:** Vous avez raison de suggérer que nous permettions à des organisations multipartites online de parler à voix égales. Nous avons entrepris un processus visant à recueillir les commentaires d'organismes ayant vécu diverses expériences et ayant divers points de vue.

Les gens ne croiront pas tous que le processus est indépendant même s'il est parfaitement exécuté, car le ministère du Travail — s'il est appelé à mener une enquête — sera perçu en fait comme un organisme politique, et les gens peuvent se demander si l'enquête a

eu lieu ou non, étant donné qu'elle a été confiée au ministère du Travail.

La mesure législative a assurément ses limites. Nous avons examiné des politiques et des mesures législatives qui font appel à l'ombudsman et au commissaire à l'intégrité du secteur public, et qui cherchent vraiment à garantir que des mécanismes non politisés existent. J'ignore ce qu'il est possible d'accomplir ici. Vous avez reçu toutes sortes de conseils techniques, mais la mesure législative ne sera efficace que si elle est perçue comme telle, et c'est à cet égard que le libellé actuellement proposé présente certains problèmes.

Je suis convaincue qu'il existe des moyens de contourner les problèmes si le comité s'efforce suffisamment d'en trouver, et c'est assurément à cet égard qu'il y a encore des défis à relever. En dépit des bonnes intentions de la mesure législative et du respect que nous avons pour ministre Hajdu et le processus, je ne crois pas que la mesure législative soit tout à fait au point.

**Le président:** Merci.

Je vous remercie tous infiniment d'être venus aujourd'hui. La séance se termine tard en soirée. Nous avons deux séances en fin de soirée cette semaine. Je vous remercie beaucoup de votre contribution à l'examen de cette mesure législative, et je vous suis tous vraiment reconnaissant de votre présence.

Je tiens simplement à rappeler à mes collègues du Comité certains de nos travaux futurs: le 28 février, de 15 h 30 à 17 h 30, nous nous réunirons au 228, promenade Valour puis, de 18 h 30 à 20 h 30, nous déménagerons ici, car nous aurons un problème semblable en ce qui concerne les votes. Je suis désolé, mais nous siégerons de l'autre côté du corridor, dans la salle 253D de l'édifice du Centre.

Je vous remercie tous infiniment. Merci aussi aux personnes à ma gauche, à ma droite et en cabine.

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>