



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 091 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mercredi 28 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 mercredi 28 février 2018

• (1600)

[Traduction]

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

Conformément à l'ordre de renvoi du lundi 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 2017.

Aujourd'hui, le Comité entendra des témoignages sur les pratiques et les organismes de ressources humaines qui visent à remédier aux problèmes d'inconduite sexuelle. Je m'excuse d'avance au cas où je massacrerai les noms de certains d'entre vous. J'essaie de me les répéter depuis quelques minutes, mais je ne suis pas certain de leur rendre justice.

De la Confédération des syndicats nationaux, nous accueillons Caroline Senneville, vice-présidente, et Jason Godin, représentant syndical. Si je ne m'abuse, Jason est avec nous par vidéoconférence. Jason, m'entendez-vous comme il faut?

**M. Jason Godin (représentant syndical, Confédération des syndicats nationaux):** Oui, je vous entends bien.

**Le président:** Excellent.

Avec nous, ici dans la salle, nous accueillons également Sandy Hershcovis, qui est professeure agrégée à l'Université de Calgary. Mme Hershcovis parlera à titre personnel. Merci de votre présence. Comment me suis-je débrouillé avec votre nom?

**Mme Sandy Hershcovis (professeure agrégée, University of Calgary, à titre personnel):** De brillante façon.

**Le président:** Très bien.

Des Conseillers en ressources humaines agréés Canada, nous accueillons aussi Manon Poirier, qui est directrice générale, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Soyez la bienvenue. Cette fois, je sais que je suis passé complètement à côté de la plaque.

**Mme Manon Poirier (directrice générale, Ordre des conseillers en ressources humaines, Conseillers en ressources humaines agréés Canada):** Vous avez été fantastique.

**Le président:** Merci. Vous êtes gentille.

De la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, nous avons avec nous Mme Catherine Ebbs, présidente, et Virginia Adamson, directrice exécutive et avocate générale. Je suis pas mal certain d'avoir été irréprochable avec ces noms-là.

Merci à tout le monde d'être là.

Chaque organisme dispose de sept minutes pour sa déclaration liminaire. Le reste de l'après-midi sera consacré aux questions des membres du Comité.

Nous allons commencer par la Confédération des syndicats nationaux. Vous avez la parole pour les sept prochaines minutes.

[Français]

**Mme Caroline Senneville (vice-présidente, Confédération des syndicats nationaux):** Bonjour.

Je vous remercie de nous recevoir. Nous sommes du seul syndicat à être entendu aujourd'hui.

La CSN représente 300 000 membres, incluant 10 000 personnes assujetties aux lois fédérales, dont M. Godin, qui représente les agents correctionnels du Canada.

D'abord, nous voulons saluer ce projet de loi qui vient combler un retard important dans le Code canadien du travail en incluant, finalement, des dispositions sur la prévention du harcèlement dans son sens le plus large et la violence au travail. L'objet du projet de loi est la protection de la santé tant psychologique que physique en incluant des mesures de prévention, mais l'objet de la loi telle que modifiée ne parle que d'accidents, de blessures ou de maladies.

Nous nous inquiétons du fait que, lorsqu'il est question, dans le contenu du projet de loi, de harcèlement et de violence, le législateur ne référera qu'à des questions d'incident. Le fait que ce ne soit pas le même vocabulaire nous pose problème, et c'est l'objet de notre première recommandation: nous souhaitons que la notion d'incident soit ajoutée à l'objet de la loi.

Le projet de loi prévoit aussi que la définition de harcèlement et de violence au travail sera incluse dans un règlement, et cela aussi nous pose problème. Vous savez que la définition de ces termes est le fondement sur lequel la loi va se baser. Le fait de définir ces mots plus tard dans un règlement, lequel pourra être changé selon les aléas politiques de la vie que nous menons, nous pose problème. Nous pensons que la définition de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, devrait vraiment être incluse dans la loi, parce que les règlements découleront de cette définition. Il est donc plus logique de l'avoir dans la loi même.

Par ailleurs, le projet de loi abolit la définition de harcèlement sexuel parce qu'elle sera incluse dans la définition plus large de harcèlement et de violence. C'est formidable, sauf que la définition ne sera dans un règlement que plus tard. Si nous abrogeons la loi avant que les règlements ou l'autre loi ne soient en place, il risque d'y avoir un vide juridique. Nous trouvons très important de le souligner. Dans le contexte actuel, qu'il y ait un vide juridique relativement au harcèlement sexuel dans les lois canadiennes du travail serait un faux pas qu'il faut absolument éviter. C'est pour cela que nous tenions à le mentionner.

Nous avons aussi des remarques à faire sur le règlement interne des plaintes. Je vais donc laisser M. Godin vous en parler.

• (1605)

[Traduction]

Jason, c'est à toi maintenant. Je reviendrai pour la conclusion.

**M. Jason Godin:** Merci.

Une de nos grandes préoccupations porte sur la question du processus interne de résolution des plaintes, et le projet de loi y accorde une place importante. Cependant, une plainte pour harcèlement ou violence ne pouvant être résolue entre l'employé et son superviseur devra être renvoyée directement au ministre, et c'est à lui qu'incombera la responsabilité de mener l'enquête.

Le projet de loi empêche les comités d'orientation, les comités en milieu de travail et les représentants de la santé et de la sécurité de participer aux enquêtes sur les incidents de harcèlement et de violence. Ni le ministre ni l'employeur ne peut fournir à ces comités et à ces représentants des informations susceptibles de permettre l'identification d'une personne mêlée à la plainte. De plus, le ministre peut décider de ne pas enquêter s'il juge que la plainte est « futile, frivole ou vexatoire ». Le ministre aura aussi la possibilité de fusionner des enquêtes lorsqu'elles ont trait à un incident de harcèlement ou de violence qui concerne le même employeur et qu'elles portent, pour l'essentiel, sur les mêmes faits qu'une enquête en cours, et ne rendre qu'une seule décision.

Nous avons remarqué qu'aucun mécanisme n'a été prévu pour dénoncer une situation de violence ou de harcèlement impliquant un superviseur. Les comités paritaires sont exclus de toutes les enquêtes relatives aux incidents de harcèlement et de violence et ne peuvent pas obtenir de l'information susceptible d'identifier une personne visée par la plainte. Ce faisant, les employés ne sont pas appelés à s'impliquer dans les enquêtes ou les solutions possibles à la suite d'une plainte de harcèlement ou de violence. Cela envoie le message que la violence et le harcèlement ne sont pas l'affaire de tous les acteurs d'un milieu de travail.

Nous comprenons que cette exclusion vise à permettre aux employés victimes de tels comportements de porter plainte en ayant l'assurance que le traitement de celle-ci se fera dans la plus stricte confidentialité. Selon nous, un meilleur encadrement des comités paritaires, incluant le représentant en santé et sécurité, par un code de déontologie, des règles de pratique et de la formation pouvant faire partie d'un corpus réglementaire subséquent, pourrait permettre d'atteindre cet objectif.

Quant à la possibilité de fusionner des enquêtes, nous avons une réserve. Il faut, en effet, s'assurer d'éliminer les risques de contamination de la preuve d'une plainte à une autre. Le maintien de la confidentialité pourrait s'avérer plus difficile à gérer en contexte de fusion des plaintes.

Voici nos recommandations.

Premièrement, en faisant fond sur la notion de « personne compétente » que nous retrouvons dans le règlement, prévoir un mécanisme permettant aux employés de dénoncer des incidents de violence ou de harcèlement liés à leur supérieur hiérarchique. Les comités d'orientation, les comités locaux ou les représentants en santé et sécurité pourraient avoir comme fonction additionnelle celle de nommer une personne compétente pour les plaintes de cette nature.

Deuxièmement, maintenir l'apport des comités d'orientation, des comités locaux ou des représentants en santé et sécurité dans le cadre des enquêtes. Ces comités paritaires devraient recevoir le contenu de l'enquête de la personne compétente et participer aux enquêtes selon le mode actuellement prévu dans le Code lorsque la plainte suit le mode régulier, c'est-à-dire lorsqu'elle est faite directement au supérieur hiérarchique dans un premier temps.

Troisièmement, comme pour les plaintes visant directement le supérieur hiérarchique, il faut prévoir un mécanisme pour permettre aux employés de déposer une plainte visant un membre des comités d'orientation, un membre des comités locaux ou des représentants en santé et sécurité. La plainte devrait être déposée directement à la personne compétente chargée de faire l'enquête.

Quatrièmement, les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en santé et sécurité devraient bénéficier d'un meilleur encadrement par l'entremise d'une formation sur la violence et le harcèlement ainsi que par les règles de pratique et de déontologie garantissant le respect de la confidentialité des informations reçues dans le cadre des enquêtes.

Cinquièmement, le ministre devrait maintenir des enquêtes séparées pour chaque plainte reçue.

En terminant, je tiens à vous signaler qu'il n'est pas rare que les agents correctionnels se fassent harceler par les détenus sur leur lieu de travail; c'est un autre problème auquel il va falloir remédier. Je sais que certains autres comités en ont parlé.

Merci.

• (1610)

[Français]

**Mme Caroline Senneville:** La dernière partie du projet de loi parle de projets pilotes. Bien que les projets pilotes ne soient pas inintéressants ou mauvais en tant que tel, cela nous pose problème dans le présent contexte. Nous l'avons dit au début, le Code canadien du travail est en retard par rapport à d'autres codes du travail et à la situation qui prévaut partout en matière de prévention du harcèlement sous toutes ses formes et de la violence. Le fait qu'il y ait des projets pilotes pourrait avoir comme effet de retarder l'adoption de règlements qui mettraient en place des mesures de protection. Comme nous avons déjà du retard accumulé, il faudrait faire en sorte que les projets pilotes ne nous empêchent pas d'avancer du point de vue législatif et réglementaire. Il ne faudrait donc pas tenir de projets pilotes, parce ce qu'il est urgent d'avoir un projet de loi.

En conclusion, nous tenons à dire que le projet de loi est bienvenu puisqu'il vise à intégrer dans la partie II du Code des dispositions qui permettent de prévenir et d'intervenir dans des situations de violence et de harcèlement. Par ailleurs, nous insistons sur l'importance que les dispositions qui définissent les droits et les obligations en matière de harcèlement ou de violence soient aussi incluses dans le Code plutôt que dans le corpus réglementaire. Comme je le disais tout à l'heure, c'est d'autant plus vrai pour les définitions de ces notions.

Au surplus — évidemment, nous sommes un syndicat —, nous croyons que la prévention et la répression de la violence et du harcèlement dans le milieu de travail ne peuvent pas se faire efficacement sans la participation des employés par l'entremise des comités d'orientation, des comités locaux ou des représentants en santé et sécurité. C'est un enjeu du milieu de travail.

[Traduction]

**Le président:** Nous entendrons maintenant Sandy Hershcovis, professeure agrégée à l'Université de Calgary. Vous disposez de sept minutes.

**Mme Sandy Hershcovis:** Merci.

Bonjour. Je suis honorée de témoigner aujourd'hui pour traiter du projet de loi C-65. Je me spécialise dans l'étude scientifique du harcèlement en milieu de travail, m'intéressant notamment à l'intimidation, à l'incivilité et au harcèlement sexuel en milieu de travail depuis 2004. Mon expertise concerne particulièrement les conséquences de ces formes de harcèlement sur les employés et les organisations, ainsi que les stratégies que les employés utilisent pour faire face à la situation. Dernièrement, j'ai commencé à étudier les réactions des témoins à ces formes de harcèlement.

Je félicite le Comité de travailler à un projet de loi qui aidera les victimes et les employeurs à établir un environnement de travail plus empreint de respect.

Mon exposé portera principalement sur quatre points: les définitions, la teneur du Code canadien du travail, les processus de signalement et la formation obligatoire. J'ai également remis un mémoire qui contient des recommandations précises que le Comité pourra étudier.

Le projet de loi C-65 vise à couvrir toutes les formes de harcèlement en milieu de travail, qu'elles soient de nature sexuelle ou non.

Lors de la séance du 12 février, au cours de laquelle la ministre Hajdu a répondu à des questions sur le projet de loi C-65, un certain nombre de questions portaient sur la définition. Je conviens avec la ministre que la définition doit être assez large pour englober le harcèlement sous toutes ses formes. Tout comme elle, je crains que sans une définition claire expliquant ce qui constitue le harcèlement en milieu de travail, les organisations éprouveront de la difficulté à élaborer des politiques et à former adéquatement leurs employés.

Je commencerai donc par traiter du harcèlement sexuel. Dans le domaine des sciences sociales, le harcèlement sexuel comprend trois catégories: la contrainte sexuelle, l'attention sexuelle non sollicitée et le harcèlement fondé sur le sexe. La définition figurant actuellement dans le Code canadien du travail, qui sera abrogée, n'inclut que les deux premières catégories. J'encouragerais le Comité à élaborer une définition qui engloberait les trois catégories.

La contrainte sexuelle est le fait de rendre l'emploi ou la promotion de la victime conditionnel à des faveurs sexuelles, alors que l'attention sexuelle non sollicitée inclut les expressions d'intérêt sexuel non désiré. Pour sa part, le harcèlement fondé sur le sexe fait référence aux comportements verbaux et non verbaux témoignant d'attitudes insultantes, hostiles ou dégradantes à l'égard du sexe de quelqu'un.

On trouve un exemple d'un tel comportement dans la revue *Science*, où des femmes ayant participé à une expédition géologique en Antarctique ont indiqué que leurs collègues de sexe masculin leur avaient jeté des pierres, lancé des insultes, soufflé des cendres volcaniques dans les yeux et affirmé que les femmes ne devraient pas être géologues sur le terrain.

La contrainte sexuelle et l'attention sexuelle non sollicitée sont des comportements ou des avances sexuelles traditionnelles, alors que le harcèlement fondé sur le sexe n'est pas de nature sexuelle, puisqu'il consiste à rabaisser les personnes d'un sexe donné.

Les recherches montrent que 89 % des femmes harcelées disent avoir été victimes de harcèlement fondé sur le sexe sans attention sexuelle non sollicitée ou contrainte sexuelle, et que ce genre de harcèlement a sur les victimes des répercussions néfastes semblables à celles des deux autres formes de harcèlement sexuel. En excluant cette forme de harcèlement de la définition de harcèlement sexuel, on ne couvre donc pas la majorité des affaires de harcèlement sexuel.

Sur le plan du harcèlement non sexuel en milieu de travail, les chercheurs ont constaté que toutes les formes de harcèlement psychologique, qu'il s'agisse de légers affronts, de menaces ou de violence physique, ont des effets négatifs considérables sur le bien-être des employés, ainsi que sur les attitudes et le rendement de ces derniers. Je conviens avec la ministre que la définition doit être suffisamment large pour englober toutes les formes de harcèlement, y compris celles qui concernent les frontières spatiales et temporelles traditionnelles en milieu de travail. Dans mon mémoire, je propose des définitions de travail pour le harcèlement sexuel et non sexuel que vous pourrez étudier.

Mon deuxième point porte sur la teneur du Code canadien du travail. Le projet de loi C-65 tente d'intégrer le harcèlement et la violence à un code de santé et de sécurité au travail existant. Pour le commun des mortels, le code donne l'impression de porter principalement sur la sécurité physique. Cette dernière est fort importante, bien entendu, mais je pense que le respect en milieu de travail est également important. En intégrant plus complètement le harcèlement et la violence dans le Code canadien du travail, le gouvernement signifierait aux organisations et aux employés fédéraux que la prévention du harcèlement constitue une priorité au Canada. À cette fin, je propose que le Comité remplace le terme « santé et sécurité » par quelque chose comme « santé, sécurité et traitement respectueux » lorsque cette expression convient.

Mon troisième point concerne le signalement. La ministre Hajdu a expliqué avec justesse que le harcèlement en milieu de travail est en grande partie une question de pouvoir, toutes les formes de harcèlement étant bien plus susceptibles de venir d'une personne en position d'autorité. Quand le harcèlement vient d'une telle personne, il a des effets néfastes bien plus importants sur les victimes que s'il est attribuable à un collègue. En outre, les témoins sont bien moins susceptibles d'intervenir lorsque le harceleur occupe une position d'autorité. En raison du déséquilibre de pouvoir, il est difficile de signaler un problème de harcèlement, car les victimes craignent les représailles, l'incrédulité et l'inaction. Le présent projet de loi règle la question des perceptions d'incrédulité et d'inaction en exigeant la tenue d'une enquête, mais je crains que la peur des représailles n'empêche encore les gens de se manifester.

Les recherches montrent que ceux qui portent plainte pour des affaires de harcèlement en milieu de travail subissent des représailles sévères et que ces dernières sont plus susceptibles de venir d'un supérieur. L'article 127.1 proposé exige que les employés portent d'abord plainte au superviseur. Or, comme c'est souvent ce dernier qui fait du harcèlement, je pense que le projet de loi doit clairement indiquer que si le superviseur est la source de la plainte, les employés peuvent s'adresser directement à la commission des normes du travail.

•(1615)

Je veux enfin indiquer brièvement qu'en cas de récidive, le Code canadien du travail devrait imposer une formation obligatoire sur le milieu de travail respectueux. Puisque le harcèlement en milieu de travail est souvent le fruit de normes culturelles, les organisations qui enfreignent le Code canadien du travail à plusieurs reprises auraient intérêt à suivre une formation sur la civilité. Le Code devrait donc exiger une formation obligatoire en pareil cas.

Je mettrai ici fin à mon propos et répondrai à vos questions avec plaisir. Merci encore d'accomplir cet important travail.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre Manon Poirier, de Conseillers en ressources humaines agréés Canada, qui dispose de sept minutes.

[Français]

**Mme Manon Poirier:** Je vous remercie, monsieur le président.

C'est un honneur pour nous, de CRHA Canada, de témoigner devant votre comité pour l'étude du projet de loi C-65. CRHA Canada est un collectif d'associations en ressources humaines de l'ensemble du Canada. CRHA Canada est le porte-parole national oeuvrant pour la mise en valeur et la promotion des métiers liés aux ressources humaines. En s'appuyant sur des titres dont la crédibilité est solidement établie, CRHA Canada travaille à des questions nationales reliées à la profession et assure de manière proactive le positionnement des enjeux nationaux en matière de ressources humaines sur la scène internationale.

En octobre 2016, le Conseil canadien des associations en ressources humaines, ses neuf associations provinciales et trois associations territoriales constituantes ont opté pour un nouveau nom et instauré un nouveau titre canadien, celui de Conseillers en ressources humaines agréés, ou CRHA. Un seul titre de CRHA atteste la norme de qualité, conformément au modèle adopté par plusieurs autres professions et titres professionnels en ressources humaines dans le monde.

Nos 27 000 membres s'assurent de l'intégration, du développement et du mieux-être des travailleurs, et ils aident les employeurs de toutes les tailles à relever les défis du marché du travail d'aujourd'hui et de demain, défis tels que le vieillissement de la main-d'oeuvre et la nécessité d'attirer des travailleurs qualifiés, les changements technologiques importants et la croissance du fardeau réglementaire. Nous sommes en première ligne pour traiter les plaintes de harcèlement et de violence dans les milieux de travail. À cet égard, nous occupons une place idéale pour aider les parlementaires dans de nombreuses questions stratégiques, notamment la réforme de l'assurance-emploi, l'accès à une formation professionnelle de qualité pour tous les travailleurs canadiens, l'équité salariale et, bien sûr, les éléments touchant le projet de loi C-65.

[Traduction]

L'intimidation, le harcèlement et la violence sexuelle n'ont pas leur place en milieu de travail aujourd'hui; pourtant, dans un sondage mené au nom du gouvernement fédéral, 10 % des répondants ont indiqué que le harcèlement est courant en milieu de travail et 44 % d'entre eux ont affirmé qu'il y a du harcèlement, même s'il n'est pas fréquent. La plupart des répondants admettent que les incidents sont sous-déclarés et que la réaction est souvent inefficace. D'après les données que nous avons recueillies au Québec, 60 % des organisations interrogées ont déclaré avoir reçu des plaintes de harcèlement.

Il est évident que la situation ne peut continuer. Les problèmes sous-jacents à l'intimidation, au harcèlement et à la violence en

milieu de travail, notamment les défis auxquels sont confrontées les victimes au cours du processus de plainte, ont des répercussions directes sur la santé mentale, l'absentéisme et la perte de productivité. Le projet de loi C-65 ne s'est que trop fait attendre. Dans notre exposé, nous traiterons de trois points principaux: la définition et les implications sur la gestion du rendement, les enquêtes relatives aux plaintes, et la prévention du harcèlement et de la violence grâce à un changement de culture.

Nous voudrions d'abord parler de la définition d'intimidation, de harcèlement et de violence. Nous considérons que le projet de loi C-65 devrait définir ce qui constitue de l'intimidation, du harcèlement et de la violence en milieu de travail, et nous sommes enchantés d'apprendre que la ministre se montre disposée à apporter des amendements à ce sujet. Ces définitions devraient fournir clarté et orientation aux employeurs, aux employés et aux tribunaux pour leur permettre de comprendre les intentions du législateur. Ce dernier pourrait s'inspirer de certaines lois provinciales pour le secteur fédéral. Les recommandations du Comité seraient inestimables à cet égard, et nous nous ferions un plaisir de les examiner avant leur adoption.

Conseillers en ressources humaines agréés Canada se préoccupe notamment des questions relatives à la gestion du rendement. Toute définition doit préciser que la gestion du rendement raisonnable ne constitue pas du harcèlement. Un employé peut se sentir anxieux et stressé quand il reçoit les résultats de son évaluation de rendement, un avertissement écrit ou un plan d'amélioration du rendement, ou fait l'objet de mesures disciplinaires progressives. L'anxiété et le stress peuvent évidemment rendre malade, mais un fardeau extrêmement lourd pèserait sur les épaules des employeurs s'ils faisaient l'objet de plaintes pour harcèlement et intimidation alors qu'ils gèrent adéquatement le rendement. À cet égard, nous recommandons que la définition de harcèlement tienne explicitement compte de la gestion du rendement adéquat, et que la référence à la maladie soit liée plus clairement aux questions de harcèlement, de violence et de sécurité en milieu de travail.

Les professionnels des RH s'intéressent aussi particulièrement aux dispositions du projet de loi portant sur les enquêtes.

•(1620)

[Français]

Nous nous inquiétons particulièrement du processus de plainte quand celle-ci est déposée contre le superviseur. En ce moment, le projet de loi n'établit pas clairement qu'il y aura une autre avenue possible pour quelqu'un qui désirerait porter plainte alors que le présumé harceleur serait son superviseur. Or ce mécanisme doit absolument être prévu si l'intention du législateur est de faciliter les dénonciations. Lorsque quelqu'un veut porter plainte, si la première étape consiste à aller voir son superviseur alors que celui-ci ou son propre superviseur est l'objet de la plainte, il est fort probable que le mécanisme de plainte ne sera pas efficace. Cela est particulièrement vrai dans le cas des petites organisations.

Nous vous invitons à clarifier cet aspect et à fournir une solution de rechange pour les cas où la plainte s'adresserait au superviseur ou à l'employeur. Tout processus de dénonciation doit être clair, simple et impartial et tenir compte notamment des gens travaillant pour de petites organisations.

[Traduction]

Nous préconisons fortement que les enquêtes relatives aux plaintes de harcèlement ou de violence soient confiées à une personne compétente. Nous recommandons également que le règlement indique explicitement qui est autorisé à réaliser ces enquêtes. Les questions comme celle de l'équité, de l'impartialité et de la protection de la vie privée sont des éléments cruciaux. Mal effectuées, les enquêtes peuvent causer de lourds dommages en milieu de travail.

Elles doivent donc être menées par des professionnels formés assujettis à un code de déontologie et à des règles de conduite professionnelle, ainsi qu'au secret professionnel dans certains cas.

En ce qui concerne les enquêtes, nous dirons enfin que le règlement devrait préciser ce que devrait inclure le rapport de l'enquêteur. En plus d'indiquer s'il a constaté la présence d'intimidation, de harcèlement ou de violence en milieu de travail, l'enquêteur pourrait — ou, de fait, devrait — formuler des recommandations sur les pratiques devant être modifiées ou adoptées au sein de l'organisation. Le rapport devrait en outre exiger que cette dernière suive les recommandations dans un délai donné. Cette approche permettrait d'indiquer clairement que le gouvernement fédéral souhaite sérieusement s'attaquer à l'intimidation, au harcèlement et à la violence en milieu de travail.

Je passerai maintenant au troisième et dernier point, celui de la prévention.

Le mouvement #MoiAussi a lancé une vaste conversation publique sur l'intimidation, le harcèlement et la violence, faisant en sorte que les gens se sentent plus en sécurité quand vient le temps de déposer une plainte et s'attendent à ce que cette plainte soit traitée. Cependant, chaque fois que cela se produit, les coûts pour les personnes et les entreprises sont élevés et la productivité en pâtit. Nous devons faire mieux.

Un changement de culture s'impose dans les milieux de travail du Canada afin de prévenir l'intimidation, le harcèlement et la violence. Le gouvernement s'est engagé à instaurer des mesures de soutien, sous la forme de sensibilisation sur le harcèlement et la violence, d'outils d'éducation et de formation pour les employés et les employeurs, par exemple, et de soutien direct pour les employeurs qui adoptent des politiques et des processus. Nous sommes impatients de connaître le reste des détails. Nous sommes d'avis que le soutien en matière de formation s'avère nécessaire, surtout chez les petites et moyennes organisations.

Nos membres, à titre de professionnels responsables des politiques, de la formation et de la prévention en matière d'intimidation, de harcèlement et de violence en milieu de travail, savent pertinemment qu'un changement de culture s'impose. Selon nous, les mesures clés suivantes sont nécessaires dans chaque milieu de travail pour favoriser ce changement de culture: il faut communiquer régulièrement avec les employés, veiller à ce que les superviseurs et les gestionnaires appliquent les politiques, prendre des mesures disciplinaires au besoin pour corriger les actes répréhensibles, donner des ateliers de formation et d'éducation pour faciliter le changement d'attitude et de comportement, et, enfin, offrir du soutien et de la formation aux gestionnaires.

En terminant, nous voudrions vous remercier de nouveau de nous avoir invités à participer à ces séances. Nous nous réjouissons à la perspective de travailler avec vous au cours des prochaines étapes.

● (1625)

[Français]

Je vous remercie, monsieur le président.

**Le président:** Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous accordons maintenant la parole à Catherine Ebbs et Virginia Adamson, de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Nous vous accordons sept minutes.

**Mme Catherine Ebbs (présidente, Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral):** Merci beaucoup, monsieur le président.

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral est un tribunal quasi judiciaire indépendant établi en vertu de la loi, qui possède le savoir-faire unique nécessaire à la prestation de ses deux services principaux, soit l'arbitrage et la médiation.

La CRTESPF a été créée le 1<sup>er</sup> novembre 2014, fruit de la fusion de l'ancienne Commission du travail et de l'emploi et du Tribunal de la dotation de la fonction publique. Dans le secteur public, la Commission et ses prédécesseurs sont responsables de la gestion des relations de travail depuis 50 ans, et de la résolution des questions de dotation depuis plus de 10 ans. Lors de la modernisation de la fonction publique en 2005, la juridiction de la Commission s'est élargie dans le domaine des ressources humaines sur les plans tant de la dotation que des relations de travail.

Fondamentalement, la Commission a pour mission d'appliquer les valeurs de justice canadienne les plus élevées en ce qui concerne les relations de travail, l'arbitrage de griefs et les questions d'emploi et de dotation dans le secteur public, et ce, de manière impartiale et équitable. Elle contribue ainsi à rendre le milieu de travail productif et efficace, et à établir des relations de travail harmonieuses ainsi qu'un milieu d'emploi équitable pour les employeurs, les employés et les agents de négociation de la fonction publique.

La CRTESPF est composée de commissaires neutres et impartiaux, la plupart possédant une expertise et une expérience approfondies acquises en travaillant pour la partie patronale ou les agents de négociation dans les domaines des relations de travail et de la dotation. Comme le stipule la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, ces commissaires sont nommés en fonction de cette expertise, un nombre égal étant nommés, dans la mesure du possible, parmi les personnes recommandées par l'employeur et celles proposées par les agents de négociation. Cependant, qu'ils soient recommandés par l'employeur ou par les agents de négociation, ils ne représentent ni l'un ni l'autre lorsqu'ils agissent à titre de commissaires.

À l'heure actuelle, la CRTESPF est composée d'une présidente, de deux vice-présidents, de sept membres à temps plein et d'un membre à temps partiel. Elle travaille actuellement avec le gouvernement fédéral afin de pourvoir les postes vacants. Un processus de sélection est en cours pour nommer des commissaires à temps plein et à temps partiel.

La CRTESPF est compétente dans plusieurs domaines des relations de travail et de la dotation au sein du secteur public. Plus précisément, elle gère les systèmes relatifs aux conventions collectives et à l'arbitrage de griefs de la fonction publique fédérale et des institutions du Parlement. Elle résout les plaintes relatives aux nominations internes, à la révocation des nominations et aux congédiements, les questions de droits de la personne dans les cas de griefs et de plaintes relevant déjà de ses compétences, ainsi que les plaintes concernant l'équité en matière de paye au sein de la fonction publique fédérale. Elle entend également les plaintes de fonctionnaires relativement aux représailles en application du Code canadien du travail.

Dans le cadre des services de résolution de différends de la Commission, des spécialistes de la médiation et des groupes d'experts aident les parties à résoudre divers conflits et plaintes relatifs aux relations de travail et à la dotation de manière cohérente, réussissant souvent à conclure des accords communs sans devoir tenir d'audience.

En offrant des services d'arbitrage et en tenant des audiences justes et impartiales, la Commission assure la prise de décisions soigneusement réfléchies par un groupe d'experts pour la fonction publique fédérale.

Les décisions prises par ces groupes d'experts s'ajoutent à la jurisprudence croissante dans les domaines de la dotation et des relations de travail. Cette jurisprudence est accessible à tous.

Pendant une période continue de modifications législatives touchant son travail, la Commission s'est penchée sur la manière dont elle pourrait assurer au mieux l'excellence ininterrompue de ses services tout en intégrant ses mandats supplémentaires. Cette approche holistique à l'égard de l'élaboration et de la mise en oeuvre d'une vision renouvelée de l'exécution efficace de son mandat englobe les valeurs d'équité et de transparence des procédures, et inclut un guichet unique aux fins de médiation, d'arbitrage et de conciliation dans le secteur public fédéral.

La Commission s'est donné une orientation claire afin de tenir des audiences justes et de rendre des décisions soigneusement réfléchies, en mettant l'accent sur la résolution de conflits.

Je voudrais maintenant parler du mandat actuel de la Commission aux termes de la Loi sur les relations de travail au Parlement.

● (1630)

Bien que la plupart des affaires dont la Commission est saisie viennent de personnes assujetties à la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, elle possède également une expérience substantielle quant aux affaires touchant les employeurs et les employés du Parlement, puisqu'elle est responsable de la question depuis que les employés du Parlement ont acquis le droit de négocier des conventions collectives au début de 1986. La CRTESPF est l'organe spécialisé dans les relations de travail au Parlement, gérant et appliquant la Partie I de la Loi sur les relations de travail au Parlement, entendant divers conflits de relations de travail, notamment des questions de demande de certification, de plaintes relatives aux pratiques de travail déloyales et de désignation de personnes occupant des postes de gestion ou de confiance. Elle joue également un rôle d'arbitre dans les cas de griefs déposés par des employés du Parlement.

Je voudrais maintenant traiter des répercussions du projet de loi C-65 sur le travail de la Commission. La CRTESPF possède une expérience et une expertise pratiques considérables sur le plan des relations de travail et de l'emploi à la fonction publique fédérale et dans les institutions parlementaires. De 1986 à 2000, les fonction-

naires avaient recours à la Commission, qui s'appelait alors Commission des relations de travail dans la fonction publique, pour contester des décisions sur l'« absence de danger » et le refus de travailler. Il ne s'agissait pas d'appels à l'époque, mais ils en avaient la même fonction. Pendant cette période, les employés du Parlement ne disposaient d'aucun recours concernant les questions de santé et de sécurité en vertu de la Partie II du Code canadien du travail.

En 2000, les recours pour les employés des secteurs privé et public ont été transférés au Tribunal de santé et sécurité au travail Canada. À partir de 1986, la Commission a commencé à entendre les affaires de représailles à la fonction publique, ce qu'elle fait encore à ce jour, les plaintes en matière de représailles n'ayant pas été transférées au Tribunal de santé et sécurité au travail Canada en 2000.

La CRTESPF possède également beaucoup d'expérience dans les affaires de harcèlement, s'occupant de la question depuis de nombreuses années. Les affaires de harcèlement aboutissent à la Commission en empruntant diverses voies législatives, comme des griefs pour violation de convention collective, des griefs contre des sanctions disciplinaires, des affaires de droit à une représentation équitable, des questions de pratiques de travail déloyales, et des plaintes en matière de dotation.

En vertu du projet de loi C-44, lequel a reçu la sanction royale en juin 2017, les employés du Parlement pourront faire entendre leurs appels et leurs plaintes en matière de représailles par la CRTESPF. La plupart des membres du personnel politique seront ajoutés aux employés du Parlement et pourront présenter leurs appels et leur plaintes en matière de représailles à la CRTESPF.

En résumé, la Commission, forte d'une expertise et d'une expérience considérables quant aux plaintes en matière de représailles et de santé et sécurité en milieu de travail déposées au titre du Code canadien du travail, conservera son mandat actuel pour les plaintes en matière de représailles des fonctionnaires fédéraux, et assumera un nouveau mandat pour les employés du Parlement, y compris la plupart des membres du personnel politique, afin d'entendre les appels concernant les décisions ministérielles relatives au refus de travail et à l'absence de danger, les appels relatifs aux directives ministérielles concernant les plaintes relatives aux contraventions, et les plaintes en matière de représailles.

Compte tenu de l'expérience substantielle que la Commission possède quant aux questions que je viens d'énumérer, je voudrais conclure en disant que la CRTESPF est dotée de l'expertise nécessaire en matière de résolution de différends pour entendre les appels déposés en vertu de la Partie II du Code canadien du travail, comme elle le faisait avant 2000, et pour élargir son mandat actuel relatif aux plaintes en matière de représailles de la fonction publique aux employés du Parlement.

Merci beaucoup.

● (1635)

**Le président:** Merci beaucoup.

Voilà qui met fin aux introductions. C'est M. Blaney qui prendra la parole en premier pour six minutes.

[Français]

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

[Traduction]

J'ai appris une expression en anglais. J'avais l'habitude de dire « appeler un chat un chat », mais en anglais, on dit « *call a spade a spade* ».

[Français]

Nous voulons donner du mordant au projet de loi. Nous l'avons appuyé en deuxième lecture et nous en faisons l'étude en comité. Par rapport à d'autres lois, le projet de loi nous semble plein de bonnes intentions, mais on dirait un chat dégriffé.

Ma première question s'adresse à vous, madame Poirier. Vous avez mentionné les petites entreprises. Je vous en parle parce que nous comptons proposer un amendement. Dans le cas que vous avez soulevé, c'est le superviseur qui fait l'objet de la plainte. L'employé n'a peut-être pas le goût d'aller dire à son superviseur qu'il se sent agressé et harcelé et que ça ne marche pas. Vers qui pourrait-il se tourner? C'est la question que nous nous posons et nous aimerions le préciser dans notre amendement. Est-ce qu'il devra se tourner, par exemple, vers le ministère du Travail ou vers la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, un peu comme on peut le faire, au provincial, dans les milieux non syndiqués, où l'employé se tourne vers la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail?

J'aimerais entendre ce que vous avez à dire là-dessus, s'il vous plaît.

**Mme Manon Poirier:** Vous savez certainement quel est le meilleur organisme vers lequel diriger l'employé. Je ne connais pas tous les mécanismes au niveau fédéral, mais c'est important de diriger la personne vers un organisme qui soit impartial. Il faut également que le processus soit simple.

À ma connaissance, au Québec, il est vrai que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail traite de certains cas. Environ 4 000 plaintes de harcèlement psychologique par année sont traitées par la Commission. Par ailleurs, il y a des mécanismes au sein des organisations pour traiter les mêmes plaintes. Quelqu'un qui subit du harcèlement psychologique peut donc choisir de suivre les avenues qu'offre son organisation ou encore de s'adresser à la Commission.

Au niveau fédéral, pour ce qui est d'un équivalent à la Commission, je ne saurais dire quelle est le meilleur organisme puisque je ne connais pas tous les mécanismes. Par ailleurs, est-ce qu'il serait possible de trouver, au sein même des organisations, un processus impartial et des gens neutres qui peuvent écouter l'employé? En effet, ce dernier ne veut pas aller voir son patron si celui-ci est le harceleur.

L'expérience du Québec est bonne, mais il faut plus de temps pour traiter les plaintes, alors la situation perdure. Il faut trouver des moyens d'y répondre plus rapidement que par l'entremise d'un processus plus bureaucratique.

**L'hon. Steven Blaney:** Je vous remercie.

Je vais me tourner vers la vice-présidente de la CSN.

Nous livrons une bataille commune, madame Senneville. J'aurais aimé voir dans le budget fédéral la confirmation du projet de conversion de quatre brise-glaces. Espérons que cela se réalisera bientôt. C'est un engagement du premier ministre. Je peux vous assurer que nous nous attendons à ce qu'il respecte sa parole à cet égard, parce que c'est important pour la Garde côtière et pour les travailleurs du chantier Davie.

Parlons maintenant des employés du Service correctionnel. Parmi vos recommandations, il y en a une dont j'aimerais discuter davantage. Toujours dans l'objectif de donner un peu de substance à ce projet de loi, vous parlez de prévoir à l'intérieur du projet de loi les obligations de l'employeur.

Encore une fois, l'enquêteur indépendant peut émettre des recommandations, mais quelles sont les obligations de l'employeur? Pourriez-vous développer un peu votre idée à ce sujet?

**Mme Caroline Senneville:** Certainement.

Il faut comprendre que la partie II du Code canadien du travail porte sur la prévention. Est-ce que les employeurs ou les entreprises devront se doter d'une politique contre le harcèlement? Habituellement, cela fait partie des obligations qui pourraient être imposées par la loi.

Cela pourrait indiquer partiellement vers qui se tourner si c'est notre supérieur ou — j'aime bien l'idée aussi — le supérieur du supérieur qui nous pose problème. Chez nous, dans les milieux où c'est possible, on se tourne vers un comité paritaire. Encore une fois, la partie II touche la prévention. Dès qu'une plainte est déposée, il est souvent trop tard. Déjà, le milieu de travail est touché. La personne qui porte plainte est touchée et la personne contre qui on porte plainte l'est aussi. C'est donc important que le milieu de travail s'en saisisse.

Souvent, dans des cas de harcèlement, de violence ou de difficulté, on va psychologiser et on va dire que c'est une mauvaise personne, qu'elle a de mauvais comportements. Cependant, n'importe quelle personne raisonnable placée dans un climat malsain, dans une entreprise où il y a trop de pression est susceptible de développer des comportements inadéquats. Qui serait donc à même de le dire? Ce sont les personnes qui se trouvent sur place et il faut qu'elles aient une voix. Vous savez, même dans les petites entreprises, il existe des tables patronales-syndicales et, là où il n'y a pas de syndicat, des tables patrons-employés ou des comités d'entreprises. C'est ce que nous proposons.

Nous croyons que ces gens devraient aussi être saisis des problèmes. Plus on fera de la prévention, moins il y a aura de plaintes, moins le processus sera embourbé et, ce qui est le plus important à mon avis, moins il y aura moins d'effets délétères sur les milieux de travail.

Cela s'inscrit peut-être moins dans la partie prévention, mais il y a aussi tout le volet du traitement des plaintes. Une fois que le supérieur hiérarchique reçoit une plainte, ou le comité paritaire si c'est lui qui la reçoit, leurs obligations pourraient aussi être un peu spécifiées dans la loi.

Nous avons parlé des représailles. Il devrait être clairement indiqué que, parmi les devoirs de l'employeur, il y a celui de ne pas exercer de représailles contre les personnes qui font valoir leurs droits, et j'ajouterais, même si la plainte n'est pas nécessairement fondée.

• (1640)

**L'hon. Steven Blaney:** Merci beaucoup.

[Traduction]

**Le président:** Madame Fortier, vous avez la parole.

[Français]

**Mme Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.):** Je vous remercie, monsieur le président. Je vais partager mon temps de parole avec ma collègue Mme Dabrusin.

Pour commencer, je veux vous remercier d'être ici. Nous avons tous l'intention d'améliorer ce projet de loi, car il est temps de le faire, et de mettre l'accent sur le changement de la culture dans les milieux de travail. Je pense que nous sommes tous sur la même longueur d'onde.

Madame Poirier, vous avez parlé des définitions dans les lois provinciales. Pouvez-vous préciser de quelles provinces vous parliez?

**Mme Manon Poirier:** Je parlais de l'Ontario et du Québec. Remarquez que je n'ai pas examiné ce qu'il en est partout ailleurs au pays et vous me direz peut-être que cela existe dans toutes les provinces.

**Mme Mona Fortier:** Vous vouliez parler de l'Ontario et du Québec.

**Mme Manon Poirier:** Oui.

Au Québec, la notion de harcèlement psychologique est définie dans la loi et englobe le harcèlement sexuel; cette notion est clairement explicitée. C'est un comportement vexatoire. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, en 2004, il a été très important pour les employeurs et les employés de comprendre ce qu'était le harcèlement, d'où nos commentaires sur le droit de gérance.

**Mme Mona Fortier:** D'accord.

**Mme Manon Poirier:** C'est important de préserver le droit de gérance et de bien expliquer que, surtout en matière de harcèlement psychologique, l'employeur doit garder son droit de gérer la performance de ses employés et ses échéanciers et de faire des suivis. C'est important de garder cette notion de droit de gérance de l'employeur.

**Mme Mona Fortier:** Si vous aviez du texte à nous proposer, vous pourriez peut-être le présenter au comité. Ce serait bien intéressant d'avoir ce libellé.

**Mme Manon Poirier:** Nous l'avons inclus dans notre mémoire.

**Mme Mona Fortier:** C'est parfait, je vous remercie.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Senneville ou à M. Godin.

Présentement, quel rôle joue votre syndicat lorsque des incidents en milieu de travail sont rapportés? Pouvez-vous nous présenter votre processus le plus brièvement possible, s'il vous plaît?

**Mme Caroline Senneville:** Je vais vous dire quelques mots sur les définitions.

Il y a beaucoup de lois canadiennes qui contiennent aussi des définitions. Dans un passage de la partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, il est question de violence. Il y a aussi des définitions dans la Charte.

**Mme Mona Fortier:** Oui. Nous en avons beaucoup entendu parler.

**Mme Caroline Senneville:** Il y a d'autres exemples ailleurs au Canada.

**Mme Mona Fortier:** Parlez-nous de votre processus.

**Mme Caroline Senneville:** Notre rôle est de faire le plus de prévention possible. La CSN compte 300 000 membres qui sont représentés par plus de 1 600 syndicats. Certains sont assujettis à la réglementation fédérale et d'autres, à la réglementation provinciale. La plupart de ces syndicats sont au Québec, mais il y en a aussi en Ontario et au Nouveau-Brunswick.

**Mme Mona Fortier:** Vous faites plutôt de la prévention. Traitez-vous des...

• (1645)

**Mme Caroline Senneville:** Nous disons que, habituellement, le syndicat doit participer à la rédaction de la politique et être consulté. Si on veut que la politique fonctionne, il faut que le syndicat soit consulté. Il faut aussi faire la promotion de la politique. C'est un engagement syndical. Évidemment, le comité paritaire doit être au courant des plaintes, participer à leur traitement et trouver des solutions.

J'en ai traité, des plaintes. Je me souviens d'un dossier en particulier, où huit personnes d'un service avaient déposé une plainte contre quelqu'un d'autre. On s'est rendu compte que, dans ce service, il n'y avait pas de pause obligatoire. Là, le syndicat a dû intervenir pour suggérer que si tous les employés avaient 15 minutes de pause quand ils travaillent pendant plusieurs heures, ils n'engueuleraient pas un collègue qui prendrait une pause pour aller aux toilettes, par exemple. Le but est de trouver des solutions qui va améliorer le milieu de travail.

Souvent, on va mettre l'accent sur la personne présumée avoir fait du harcèlement, mais il faut aller plus loin. C'est le rôle du syndicat de se demander quels éléments font en sorte que les employés ne sont pas à l'aise dans leur milieu de travail. Par exemple, y a-t-il trop de bruit? Si j'ai de la misère à communiquer avec mon collègue et que je travaille en équipe...

**Mme Mona Fortier:** J'apprécie beaucoup votre réponse, mais je dois vous interrompre ici afin que ma collègue puisse prendre la parole.

**Mme Caroline Senneville:** D'accord.

[Traduction]

**Mme Julie Dabrusin (Toronto—Danforth, Lib.):** Ma question s'adresse à Mme Poirier.

Je suis intéressée, car vous avez expressément indiqué que lorsque vous définissez le harcèlement, vous le faites de manière à exclure le harcèlement en milieu de travail. Je pense qu'il y a une semaine à peine, nous avons entendu M. Girouard, de Postes Canada, qui a passé tout son temps à traiter de situations en milieu de travail et d'évaluation des heures supplémentaires afin de décrire ce qu'il considère comme du harcèlement et un comportement harcelant. Je me demande, alors que vous nous demandez de définir le harcèlement, si vous pourriez peut-être nous aider en nous expliquant comment procéder?

Comment pouvons-nous exclure le rendement en milieu de travail de manière claire si, dans certaines situations, des gens le perçoivent comme une forme de harcèlement?

**Mme Manon Poirier:** L'important, c'est que l'employeur ait toujours le droit de gérer les employés.

[Français]

Le droit de gérance demeure important. Par exemple, en tant qu'employeur, j'ai le droit de gérer les échéanciers, et si les échéanciers que je gère sont raisonnables, on ne peut pas dire que je harcèle mon employé. Tout est dans la façon de faire. Si une personne ne satisfait pas aux exigences du poste et qu'on la suspend pour une journée, est-ce du harcèlement?

Depuis 2004, année au cours de laquelle la loi est entrée en vigueur au Québec, il y a eu plusieurs plaintes de cette nature. Les plaintes étaient déposées par un employé insatisfait, par un employé ayant un conflit avec son patron ou par un employé jugeant que son patron lui donnait trop de travail, par exemple.

Il faut vraiment bien gérer la performance, de le faire dans les règles de l'art et de s'assurer qu'on respecte les conditions de travail et le reste. On doit donc demeurer capable de le faire sans se faire dire qu'on harcèle quelqu'un.

Je ne sais pas si je nuance bien mon propos. C'est sûr que si, dans un certain environnement, un employeur suspend son employé pour une journée et le lui apprend en criant, ce sera inacceptable. Par contre, le fait de donner une journée de suspension à l'employé est tout à fait correct, si on a suivi la gradation des sanctions.

Souvent, la saine gestion des ressources est adéquate, mais ce sont les comportements qui peuvent constituer le harcèlement.

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous entendrons maintenant Mme Trudel pour six minutes.

[Français]

**Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD):** Je vous remercie beaucoup de votre présence et de vos témoignages qui sont très importants pour les membres du Comité.

Ma première question s'adresse à vous, mesdames Ebbs et Adamson. Vous avez effleuré le sujet un peu plus tôt, mais j'aimerais vous entendre parler davantage de la Colline du Parlement, qui représente un lieu de travail particulier en raison de sa forte politisation et de son importante proportion d'employés non syndiqués. Lors de plusieurs témoignages, nous avons entendu parler du risque de renvoi injuste. Ce risque est d'autant plus grand, ici.

Selon vous, le projet de loi C-65 protège-t-il suffisamment les employés de la Colline du Parlement de ces renvois injustes? Ce sont eux qui sont susceptibles de l'être lorsqu'il y a eu divulgation de l'identité des victimes ou de l'employeur. Est-ce qu'elles déposent même une plainte en matière de harcèlement ou de violence au travail? J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

• (1650)

[Traduction]

**Mme Catherine Ebbs:** Comme je l'ai souligné, notre expérience avec les employés du Parlement remonte à de nombreuses années, puisque nous entendons leurs griefs en matière de harcèlement en suivant un processus identique à celui que nous appliquons pour les fonctionnaires fédéraux. À cet égard, le processus en place offre aux employés du Parlement les mêmes mesures de protection que celles dont les fonctionnaires fédéraux peuvent se prévaloir.

Je ne suis pas certaine si cela répond à votre question ou si je peux répondre à autre chose.

[Français]

**Mme Karine Trudel:** Vous pouvez continuer, si vous voulez. Cela fait quand même le tour. J'ai plusieurs questions à poser, mais elles ont trait à la protection des employés parlementaires.

J'aimerais savoir si vous avez déjà eu de tels cas et quels sont les recours qui s'offrent aux employés non syndiqués. On parle toujours de « la bulle d'Ottawa », mais pour les employés orphelins, c'est-à-dire ceux qui sont non syndiqués, c'est un risque.

**Mme Virginia Adamson (directrice exécutive et avocate générale, Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral):** Je voudrais juste mentionner que toutes nos décisions sont publiées sur notre site Web.

Je n'ai pas en main des cas précis de harcèlement d'employés parlementaires. Il se peut aussi qu'il soit question de harcèlement,

bien que le grief ne mentionne pas le harcèlement. Cela arrive souvent aussi. Cela dit, je ne peux pas vous donner d'exemples concrets en ce moment. Nous pourrions cependant vous faire parvenir les liens Internet de ces cas, car ils sont sur le site Web.

**Mme Karine Trudel:** Ma prochaine question s'adresse à Mme Hershcovis.

Dans le cadre de vos études, avez-vous comparé le projet de loi C-65 à des situations qui ont cours dans le monde? Pouvez-vous nous donner des exemples?

Y a-t-il des modifications que vous aimeriez voir apporter dans le projet de loi? Vous en avez parlé plus tôt, lors de votre présentation, mais j'aimerais que vous nous en disiez plus à ce sujet.

[Traduction]

**Mme Sandy Hershcovis:** Mes recherches ne portent pas sur la législation; je n'ai donc pas vraiment comparé le projet de loi avec les mesures prises dans d'autres pays. Je sais qu'il existe de bons exemples en Suède et en Norvège, des pays qui tendent à être plus libéraux et plus avant-gardistes au chapitre des politiques. Je recommanderais au Comité de se pencher sur ces politiques et leur mise en oeuvre. Comme ces pays ont instauré ces mesures il y a longtemps, les preuves sont probablement plus abondantes. Pour ce qui est de dire ce que font ces pays, cependant, je ne m'occupe pas de la législation; j'ignore donc ce qu'il en est.

[Français]

**Mme Karine Trudel:** J'aimerais que vous nous parliez de la définition et que Mme Senneville aborde cette question plus tard. Mon collègue en a parlé. Pour ma part, je crois qu'il faut un cadre, et qu'il devrait être inclus dans la loi. Je sais que vous en avez parlé un peu, mais j'aimerais que nous allions plus loin. La ministre a dit que la définition devait être large, mais pour qu'il soit possible d'offrir de la formation et de faire de la prévention, il faut tout de même qu'il y ait une définition. J'aimerais entendre votre point de vue là-dessus.

[Traduction]

**Mme Sandy Hershcovis:** Dans mon mémoire, j'ai donné des exemples précis de ce que vous pourriez utiliser. Je conviens que la définition devrait être large. Manon a abordé brièvement la question de la gestion du rendement et expliqué que certains employés peuvent considérer cette dernière comme du harcèlement. La définition doit effectivement être claire. Cependant, comme quelqu'un l'a déjà fait remarquer, certains comportements, lorsqu'ils se manifestent à maintes reprises ou de manière inappropriée, sont en fait du harcèlement. La différence entre les deux est mince; voilà pourquoi je pense que la définition doit être brève.

Il est, selon moi, très important d'indiquer dans la définition que l'intimidation peut se manifester au-delà des frontières spatiales et temporelles de l'organisation, puisqu'on constate qu'il y a beaucoup d'intimidation entre employés sur les médias sociaux. Nous le voyons sur les sites de recherches. Il arrive donc souvent que l'intimidation ne survienne pas au sein de l'organisation et ne concerne même pas le travail. Ce comportement pourrait se manifester entre des employés en raison de problèmes interpersonnels. Cela ne concerne pas le travail, mais on considère qu'il s'agit toujours d'intimidation. Je pense que la définition doit certainement être large.

En employant des expressions comme « on devrait raisonnablement savoir que ce comportement est malvenu » ou « pour causer du tort » afin d'inclure le caractère raisonnable de la mesure, on conférerait à la définition la portée nécessaire.

Pour ce qui est du harcèlement sexuel, comme je l'ai souligné, je voudrais que la définition englobe trois comportements: l'« attention non sollicitée et non réciproque » ou le « comportement romantique offensant ou attention non désirée », ainsi que la « corruption ou les menaces faisant en sorte que l'emploi ou la promotion d'un employé soit conditionnel à la coopération sexuelle ». Quant au troisième élément, celui des « attitudes insultantes, hostiles ou dégradantes à l'égard du sexe d'un travailleur », lequel ne figure pas dans le Code canadien du travail, il devrait être ajouté, car il s'agit d'un comportement fréquent et très courant. Je pense qu'il serait en quelque sorte couvert par la partie de la loi portant sur la discrimination, mais il serait utile de l'intégrer également à celle qui traite du harcèlement sexuel, compte tenu de sa prévalence.

• (1655)

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur Morrissey, vous disposez de six minutes.

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

S'il est une question qui semble faire de plus en plus l'objet d'un consensus, peu importe qui témoigne devant le Comité, c'est la nécessité d'adopter une définition claire du harcèlement. Par contre, on note une certaine divergence de vues quant au fait que la définition devrait figurer dans le projet de loi ou le règlement, la différence étant qu'elle serait plus générale dans le premier et plus précise dans le second.

J'aimerais que chacun d'entre vous donne brièvement son avis à ce sujet.

[Français]

**Mme Caroline Senneville:** Il est clair pour moi que ce doit absolument être dans la loi. En effet, tout ce qu'il y aura dans la loi découlera de la définition. Pour nous, cette pierre angulaire doit vraiment se trouver dans la loi. Comme les règlements sont facilement modifiables, si la volonté politique changeait, on pourrait jouer avec la définition et faire perdre à la loi une bonne partie du sens qu'elle avait au départ.

Si l'objectif du législateur est d'exprimer avec force qu'il ne doit pas y avoir de harcèlement ou de violence dans les milieux de travail, il faut commencer par inclure dans la loi une définition claire et large.

[Traduction]

**M. Robert Morrissey:** Est-ce que quelqu'un d'autre souhaiterait intervenir?

**Mme Sandy Hershcovis:** Je conviendrais avec Caroline que le règlement peut changer, et rapidement, selon le gouvernement au pouvoir. Je pense que la définition doit figurer dans la loi.

**Mme Manon Poirier:** Je partage cet avis.

**M. Robert Morrissey:** Madame Ebbs.

**Mme Catherine Ebbs:** À titre de décideurs neutres, nous considérons qu'il revient au gouvernement d'en décider. Peu importe la teneur de la loi, notre travail consiste à l'interpréter et à l'appliquer.

**M. Robert Morrissey:** C'est juste.

Monsieur Godin.

**M. Jason Godin:** À l'instar de ma collègue, je dirais que la définition doit se trouver dans la loi elle-même. Comme elle l'a souligné précédemment, le règlement pourrait être modifié par suite d'un changement de gouvernement. La définition doit être enchâssée

dans la loi et être limpide. C'est d'ailleurs ce que nous indiquons dans nos recommandations.

**M. Robert Morrissey:** Ma deuxième question concerne chacun des témoins.

Dans sa forme actuelle, le projet de loi, que vous avez tous examiné, serait-il une amélioration pour les employés qui font l'objet de harcèlement en milieu de travail?

[Français]

**Mme Caroline Senneville:** Absolument.

[Traduction]

**M. Robert Morrissey:** Bien.

**Mme Sandy Hershcovis:** Oui, je pense de même.

Puisqu'il contient une disposition exigeant la tenue d'une enquête, il fait en sorte que des employés qui ne porteraient pas plainte par crainte de ne pas être écoutés, de voir que rien ne se passe ou de ne pas être crus seraient plus susceptibles de se manifester. Ils doivent maintenant être crus, et je pense que cela les incitera à signaler des problèmes.

• (1700)

[Français]

**Mme Manon Poirier:** C'est clairement une amélioration. Il faut qu'une enquête soit menée lorsqu'une plainte a été déposée, mais si aucune plainte n'a été déposée, c'est inutile. Dans un petit milieu, c'est parfois la relation avec le superviseur qui est en cause. Tant que cela ne sera pas clarifié, si le harceleur est le superviseur ou le patron, ce sera inefficace. Si c'est clarifié, ce sera une amélioration.

Il y a dans le projet de loi une volonté de responsabiliser tout le milieu de travail. Il est prévu qu'une personne ayant vu quelqu'un poser des gestes constituant du harcèlement doit le dénoncer. Cette pratique est saine si l'intention derrière cela est de responsabiliser le milieu. En revanche, cela peut devenir dangereux. En effet, si l'employeur doit systématiquement faire enquête à la suite d'une plainte, il se peut qu'une culture de la délation se développe. Le nombre d'enquêtes pourrait s'avérer très lourd à gérer. Bref, si l'intention est de responsabiliser les témoins dans les milieux de travail, c'est très bien, mais il ne faudrait pas pousser les choses à l'extrême.

Ce sont les deux seules réserves que j'ai à l'égard du projet de loi tel qu'il est libellé présentement.

[Traduction]

**Mme Catherine Ebbs:** Je pense que oui, car le projet de loi offre des recours à certains employés qui n'en avaient pas auparavant.

**M. Robert Morrissey:** Merci.

J'ai une question pour Jason. Je pense que c'est vous qui avez fait remarquer que les enquêtes relatives aux plaintes internes posent un problème majeur. C'est une doléance que nous avons entendue de la part de bien des témoins ces derniers jours. Plus le milieu de travail est petit, plus il est difficile de s'assurer que l'enquête est équitable et transparente.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur la manière dont nous pourrions agir davantage à cet égard pour que les plaignants aient l'impression que leur plainte est traitée équitablement à l'interne?

**Le président:** Répondez en moins de 30 secondes, je vous prie.

**M. Jason Godin:** Le problème, c'est que personne ne fait confiance au système. Les gens n'ont pas l'impression que le processus de traitement des plaintes internes est impartial. Voilà pourquoi nous proposons que le comité intervienne et que nous ayons notre mot à dire sur la personne qui entend les plaintes.

Dans notre système, la plainte est déposée et n'aboutit nulle part. Elle est remise au superviseur, puis disparaît dans la brume. Le système n'est pas impartial.

Ici encore, cela nous ramène aux mécanismes internes et au fait que nous devons participer au processus. Nous espérons que les gens se sentiront beaucoup plus en confiance afin qu'ils déposent leur plainte pour la faire résoudre. Nombreuses sont les plaintes déposées dont on n'entend plus parler et dont on ignore le dénouement. Je le répète, il faut veiller à ce que les gens aient confiance au système, qu'ils le jugent équitable et impartial, et que leurs plaintes soient vraiment entendues.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous accordons maintenant la parole à Mme Damoff pour six minutes.

**Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.):** Jason, c'est merveilleux de vous revoir sous les auspices d'un autre comité.

Ma première question s'adresse probablement à vous tous.

J'ai parlé à quelqu'un qui en connaît beaucoup au sujet des lois sur le harcèlement, et cette personne m'a indiqué qu'en Saskatchewan, une province dotée d'une loi depuis longtemps, le taux de plaintes non fondées est d'environ 55 %. Le problème vient en partie du fait que la définition est trop large. Cela nous ramène à ce que vous disiez, madame Poirier, sur la définition du harcèlement. Comme cette définition est trop large, la majorité des plaintes sont jugées non fondées.

Si nous voulons inclure une définition dans notre projet de loi, nous devons nous assurer qu'elle est valable: elle ne doit être ni trop étroite ni trop large. Pourriez-vous nous proposer des exemples de bonne définition qui satisferait à tous ces critères?

[Français]

**Mme Caroline Senneville:** J'ai dit, durant ma présentation, que le Canada était un peu en retard. Parfois, il y a des avantages à être un peu en retard, parce qu'on peut s'appuyer sur ce qui a été fait ailleurs. Dans la Loi sur les normes du travail du Québec, il y a des éléments concernant la définition. De plus, des éléments existent dans les lois fédérales. Par exemple, dans la Charte, il y a les motifs de discrimination interdits comme la race, le sexe, et le reste.

Il faut examiner ce qu'il y a dans les lois du travail. On peut même inclure une phrase disant ce qui ne constitue pas du harcèlement. Par exemple, l'exercice du droit de gréance, quand il est bien fait, n'est pas du harcèlement.

J'aimerais ajouter que si, en Saskatchewan, on a trouvé que la moitié des plaintes n'étaient pas fondées, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de problème.

•(1705)

[Traduction]

**Mme Pam Damoff:** Non, non, ce n'est pas ce que j'ai dit.

[Français]

**Mme Caroline Senneville:** C'est pour cela qu'il faut un comité de travail où sont présents les employés et l'employeur. Le travail ne consiste pas seulement à dire qu'il y a du harcèlement un peu, beaucoup ou passionnément. Il consiste à se dire qu'on a un

problème et que, même si la plainte n'est pas fondée, il faut travailler à résoudre le problème. De cette façon, on travaille beaucoup plus à la prévention et cela fait peut-être qu'il y aura moins de plaintes.

Il y a aussi le fait que c'est relativement nouveau, même dans les autres provinces. Cela remonte peut-être à une dizaine d'années. Il faut donc que le milieu de travail s'approprie ces définitions et apprenne à y naviguer. Quand il y a eu les premières lois contre le harcèlement sexuel, des gens disaient que c'était la fin et qu'on ne pourrait plus flirter au travail. Pourtant on a continué à se reproduire, il n'y a pas eu de problème. Il faut donc s'habituer à ces notions, ce qui prend un certain temps aussi. Il faut laisser vivre.

[Traduction]

**Mme Pam Damoff:** Il ne me reste que trois minutes environ, et j'avais une question pour vous, Jason, car vous avez fait remarquer que les plaintes sont soumises aux superviseurs.

Je veux vous remercier d'avoir demandé à James de m'accompagner quand nous avons visité l'Établissement à sécurité maximale d'Edmonton...

**M. Jason Godin:** De rien.

**Mme Pam Damoff:** ... dont j'ai parlé à quelques reprises, car vous collaborez avec d'autres syndicats et avec la direction pour tenter de résoudre la situation dans cet établissement.

Comment les syndicats cadrent-ils dans le processus, selon vous? Si c'est au sein du comité de santé et de sécurité, comment l'indiquer dans le projet de loi pour que ce comité s'implique dans le processus? De plus, jugez-vous qu'il y a également un rôle pour une personne indépendante? J'ai entendu dire que dans la situation particulière dont vous vous occupez, certains souhaitent l'intervention d'une personne indépendante du Service correctionnel du Canada pour résoudre les problèmes.

**M. Jason Godin:** Je vais répondre à votre question sur la participation des comités de santé et de sécurité. Tout d'abord, nous voyons parfois une plainte arriver, laquelle pourrait concerner un acte de harcèlement violent. Que fait-on si la personne finit par revenir dans l'établissement? Voilà pourquoi nous devons participer au processus. La plainte est déposée, puis personne n'entend rien. Subitement, quelqu'un disparaît pendant un certain temps, puis revient, mais on ne parle à personne. C'est très embêtant pour la victime qui travaille peut-être encore à cet endroit. C'est pour cette raison que nous devons nous impliquer.

Je sais que ma collègue a indiqué qu'il fallait également préciser ce qui constitue du harcèlement. Si un superviseur m'indique de faire quelque chose, ce n'est pas nécessairement du harcèlement. Il faut donc que le comité de santé et de sécurité s'occupe des questions de sécurité. Par exemple, une superviseure a pressé sa poitrine contre une personne et rien n'a été fait, alors qu'il s'agissait manifestement de harcèlement. Un mois plus tard, cette gestionnaire a disparu et est revenue, sans que la victime reçoive d'explication. Le comité de santé et de sécurité doit savoir si la gestionnaire revient et si c'est sécuritaire pour le syndiqué. J'utilise cette affaire simplement à titre d'exemple.

Je pense que votre autre question portait sur l'impartialité. Le problème vient en partie du fait que les entreprises indépendantes qui font enquête au sein de l'organisation sont payées par le ministère, par le gouvernement; comment, alors, être certain qu'elles sont vraiment impartiales? En qualité d'agents correctionnels, nous avons parfois l'impression que les plaintes de harcèlement peuvent être influencées dans un sens comme dans l'autre.

Sachez en outre que les enquêtes sont bien trop longues. C'est un autre problème auquel nous nous heurtons.

**Mme Pam Damoff:** Oui, nous avons beaucoup entendu parler de cela à propos des congés payés et de la durée des enquêtes.

Il ne me reste plus de temps, n'est-ce pas?

**Le président:** Il vous reste 10 secondes environ.

**Mme Pam Damoff:** D'accord, merci.

**Le président:** Monsieur Warawa, vous disposez de six minutes.

**M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC):** Jason Godin, vous êtes à Abbotsford. Vous travaillez donc à l'Établissement de Matsqui ou à proximité.

**M. Jason Godin:** Je suis de Millhaven, en Ontario, mais je suis président national du Syndicat des agents correctionnels du Canada.

**M. Mark Warawa:** D'accord.

Pendant votre exposé, vous avez parlé de l'environnement au sein duquel certains employés travaillent auprès des détenus. Lors de la séance de lundi, j'ai posé une question à des témoins dont j'ignore si elles travaillent à l'Établissement de Matsqui ou ailleurs, mais vous travaillez dans un contexte différent de la plupart des milieux de travail fédéraux. Je pense que c'est vous ou Caroline qui avez indiqué que s'il y a une plainte, cela nuit déjà au milieu de travail et vous devez réparer les pots cassés. Le milieu de travail est toutefois très différent du genre d'environnement auquel on s'attendrait, où il existe un climat d'affrontement entre vos clients, c'est-à-dire les employés, et la direction qui supervise les activités. Pourriez-vous nous expliquer les défis particuliers que vous devez relever? Le harcèlement reste du harcèlement. Les employés que vous représentez sont probablement victimes de harcèlement régulièrement dans le cours normal des choses. Cela a-t-il une incidence sur la manière dont ils réagissent envers les autres employés ou les détenus afin de faire une démonstration de force?

• (1710)

**M. Jason Godin:** Nous vous avons effectivement déjà parlé du harcèlement que nous subissons de la part de nos clients ou des détenus sous notre garde. C'est une autre facette du harcèlement en milieu de travail. En plus du harcèlement de la part de certains superviseurs, ou même du harcèlement entre collègues, que nous tentons de régler par différents mécanismes de médiation, nous devons composer avec la violence de ceux que nous devons prendre en charge. Cela a certainement une incidence immédiate sur le milieu de travail. Vous avez raison, on oublie souvent de parler du harcèlement sexuel que nous subissons de la part des détenus, et on ne réagit pas très promptement face à ces incidents.

Nous avons aussi témoigné devant d'autres comités, par exemple celui de la condition féminine, et nous avons maintes et maintes fois indiqué que le harcèlement ne se produit pas qu'entre collègues, car nous en subissons aussi de la part des détenus. Les employés travaillent alors dans un milieu toxique, stressant. C'est une tout autre forme de harcèlement, et c'est très difficile à gérer. Que faire à l'interne quand cela se produit? Il faut rapidement sévir contre les détenus qui se permettent de faire du harcèlement ou des

commentaires à caractère sexuel. Je parle surtout de harcèlement sexuel, parce que c'est souvent ce à quoi sont confrontées les agentes qui travaillent dans un établissement pour hommes, de même que les agents qui travaillent dans un établissement pour femmes.

C'est vrai, notre milieu de travail est un milieu très difficile et unique. Notre syndicat tente d'intervenir et de faire comprendre que c'est inacceptable. Lorsque les commentaires d'un détenu sont particulièrement violents, nous faisons pression sur l'administration pour qu'elle prenne les mesures qui s'imposent. Nous tentons parfois de faire transférer les harceleurs vers un autre établissement, afin de protéger les employés, mais aussi de réduire le stress psychologique que cela suppose. Il en a déjà été question, mais il est important de reconnaître le harcèlement psychologique et de bien le définir. C'est une autre forme de harcèlement psychologique qui est omniprésente dans notre milieu de travail, et on s'attend malheureusement à ce que le personnel puisse endurer ce genre de chose. Par contre, quand il s'agit de cas très graves, nous pressons l'administration d'agir, et nous devons étudier soigneusement les différentes options qui s'offrent à nous pour gérer la situation.

**M. Mark Warawa:** J'ose à peine imaginer comment vous arrivez à gérer cela, surtout dans les établissements à sécurité maximale, où les détenus n'ont rien à perdre.

Ai-je encore du temps?

**Le président:** Il vous reste environ une minute.

**M. Mark Warawa:** Sandy, vous avez parlé de trois grandes catégories de harcèlement: le harcèlement fondé sur le genre, la coercition sexuelle et le harcèlement sexuel en dehors du travail.

Le harcèlement reste du harcèlement. Comment pensez-vous qu'il faudrait aborder tout cela? Le harcèlement sexuel et le harcèlement tout court sont deux choses différentes, mais qu'en est-il du harcèlement fondé sur le genre par rapport au harcèlement en général? Faut-il les traiter différemment?

**Mme Sandy Hershcovis:** Je ne crois pas qu'il faille les traiter différemment. Seulement, la définition devrait inclure ces autres catégories pour qu'il soit clair qu'il s'agit également de harcèlement. Cela met aussi en lumière le fait que les femmes en sont souvent les victimes; pas toujours, mais souvent. La définition tient compte du fait que c'est un problème qui touche davantage les femmes.

• (1715)

**Le président:** Merci beaucoup.

La parole est au député Ruimy pour six minutes.

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

Je vais probablement partager mon temps avec Mme Dabrusin.

Bon nombre de mes questions ont déjà été posées encore et encore, alors je vais m'en tenir à deux choses qui ont particulièrement attiré mon attention.

Les organisations comme la vôtre ont la main-d'oeuvre, les ressources et les politiques nécessaires pour gérer ce genre de situation. Et pourtant, le problème demeure.

Voici donc ma première question: qu'est-ce qui cloche? Faudrait-il légiférer? J'ai du mal à comprendre. S'il y a des politiques en place et que de la formation est offerte à cet égard — et je sais que des organisations comme la vôtre veillent à offrir cette formation —, qu'est-ce qui ne va pas? Est-ce que la direction est réticente? Je suis curieux. Ma question s'adresse à vous tous.

Madame Senneville.

**Mme Caroline Senneville:** J'ai déjà été enseignante, alors je crois que la réponse réside dans...

Est-ce que je parle en anglais?

[Français]

**M. Dan Ruimy:** Vous pouvez répondre en français.

[Traduction]

**Mme Caroline Senneville:** J'ai parlé dans les deux langues toute la journée.

Une partie de la réponse réside dans l'éducation. Ce n'est pas le genre de leçon qu'on donne seule une fois. Il faut répéter l'exercice chaque fois qu'il y a de nouveaux visages. Comme je le mentionnais, certaines situations s'avèrent vraiment difficiles et elles ont des répercussions sur la vie des gens, et nous ne trouvons pas toujours les bons mots à dire. C'est un combat sans fin, et nous devons être armés en conséquence.

Prenons par exemple la campagne #moiaussi. Je frise la cinquantaine. Je n'aurais jamais cru que le mouvement prendrait une telle ampleur, ni que les femmes auraient encore à vivre cela. Nous sommes en 2018 et c'est toujours très difficile pour les femmes, surtout dans les milieux majoritairement masculins. C'est vraiment difficile. J'aurais pensé... j'aurais espéré que les choses aient évolué davantage, mais c'est le même combat qui se poursuit.

[Français]

**M. Dan Ruimy:** Qu'en dites-vous, madame Poirier?

**Mme Manon Poirier:** Il est certain que ce genre de changement de comportement se fait sur des décennies. Nous savons que lorsque nous travaillons sur les comportements humains, il faut beaucoup de temps. C'est vrai que nous avons des politiques et que nous avons offert de la formation. Pour ce qui est des résultats, comparativement à la situation d'il y a 15 ans, j'ose croire qu'il y a eu une amélioration.

Souvent, les politiques et les cadres existaient, mais ce qu'on a clairement constaté avec le mouvement #MeToo, c'est que le processus de dénonciation n'avait pas la qualité, la rigueur, l'impartialité ni la neutralité souhaitées. Nous avons une politique et on nous disait d'en faire part à une personne au sein d'une organisation, mais je ne pense pas que nous nous soyons assurés que ces processus étaient rigoureux et hermétiques. La crainte de porter plainte et la crainte de représailles dans un milieu n'est pas toujours facile à vaincre. C'est évident dans les petits milieux, mais cela peut aussi être le cas dans les grandes organisations. Cela montre que nous avons peut-être fait des pas, mais qu'il faut aller plus loin.

Prenons l'exemple du Québec. Le Québec, en 2004, a donné à l'employeur une obligation de moyens. Ce n'était pas une obligation de résultats. On cherchait à s'assurer que l'environnement était exempt de harcèlement. Toutefois, on n'a jamais défini quelles étaient les attentes de l'employeur relativement à cela. Nous nous rendons compte aujourd'hui qu'il faut être très spécifique en ce qui concerne les attentes des employeurs. Il faut donc avoir une politique et il faut qu'elle contienne différentes options selon la personne contre qui la plainte est formulée. Il faut aussi s'assurer que la

personne qui mène l'enquête est vraiment indépendante et compétente.

J'ai vu des enquêtes mal faites causer plus de problèmes que la situation initiale elle-même. Un problème plus petit est devenu très important parce que l'enquêteur n'avait pas fait ses devoirs comme il le faut. C'est sûr qu'on voudrait tous parler de prévention, mais quand on parvient à l'étape de l'enquête, il est un peu trop tard, quelque chose est déjà arrivé. Cependant, si on se dote de mécanismes clairs et si on mène des enquêtes rigoureuses, je fais le pari qu'il y aura de moins en moins de cas de comportements inappropriés, parce que le signal sera clair et parce que les employeurs prendront cela au sérieux et prendront les moyens nécessaires.

[Traduction]

**M. Dan Ruimy:** Vous recommandez d'inclure une définition très large à la loi, mais aussi d'instaurer un processus très clair.

**Mme Manon Poirier:** C'est exact, et de préciser très clairement qui dirige l'enquête.

**M. Dan Ruimy:** D'accord.

Ma dernière question porte sur un point qui a été abordé, mais pas en profondeur. Il a été question des délais d'enquête. Certaines enquêtes peuvent s'échelonner sur deux mois, et d'autres, sur trois ans. Comment faire pour remédier à cela?

**Mme Manon Poirier:** Bien des organisations sont très efficaces de ce côté. Leurs politiques prévoient un délai raisonnable. Plus l'enquête s'embourbe dans la bureaucratie, c'est-à-dire plus il y a d'intervenants et de gens à consulter, plus c'est long.

• (1720)

[Français]

Il y a des processus très efficaces aussi bien dans les milieux syndiqués que dans les milieux non syndiqués. Par contre, quand on ajoute beaucoup de joueurs et d'étapes, le processus devient beaucoup trop long et les dommages continuent de grandir. Je vais donc me permettre de vous dire que, à mon avis, la solution est que ce soit le plus simple et le plus léger possible.

[Traduction]

**M. Dan Ruimy:** Il me reste seulement 30 secondes.

Quelqu'un d'autre a un commentaire sur les délais d'enquête?

**Mme Caroline Senneville:** Il faut que ce soit le plus simple possible.

**M. Jason Godin:** Je ne saurais insister suffisamment sur l'importance d'une intervention rapide. Plus l'enquête traîne... C'est très difficile et toxique pour le milieu de travail. Nous attendons toujours l'issue d'une enquête qui dure depuis plus de deux ans. C'est complètement inacceptable.

Il faudrait soit simplifier tout le processus et déterminer, par l'entremise des différents comités proposés, ce qui constitue une plainte de harcèlement, soit débloquer des ressources supplémentaires pour que les dossiers soient réglés sans tarder...

**M. Dan Ruimy:** Merci.

**Le président:** Je crois que nous sommes tous d'accord là-dessus.

Madame Falk, vous avez cinq minutes.

**Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC):** Merci, messieurs, d'être ici et de nous accorder de votre temps. Je sais que votre temps est précieux et je tiens à le souligner.

Pour ce qui est d'accélérer le processus, je sais que quelqu'un a donné un délai précis lundi. Selon vous, quel serait un délai acceptable ou raisonnable pour la conduite de l'enquête et l'ensemble du processus?

**Mme Caroline Senneville:** En fait, ce n'est pas « messieurs », mais « mesdames ». Je tenais à le préciser.

[Français]

Dans beaucoup de nos conventions collectives, on a 60 jours.

[Traduction]

**Mme Rosemarie Falk:** Oh, wow.

[Français]

**Mme Caroline Senneville:** En fait, il y a deux délais. Le premier, qui concerne le moment où doit débiter l'enquête, est d'une ou deux semaines. Dans bien des cas, il y a ensuite une période qui varie entre 60 et 90 jours environ. C'est ce qui figure le plus souvent dans nos conventions collectives.

**Mme Manon Poirier:** Dans un sondage que nous avons mené auprès de nos membres, il y a un an, nous leur avons demandé quel délai était prévu selon leur politique et leur engagement. Il s'est avéré que le délai pour mener l'enquête à terme se situait en moyenne entre 30 et 45 jours, ce qui est assez rapide.

Dans mon environnement, à savoir dans un ordre professionnel, quand quelqu'un demande à un syndic de faire une enquête de nature déontologique sur le comportement d'un membre, tout un processus d'enquête est mis en oeuvre. Le syndic doit terminer son enquête dans un délai qui lui est imparti et, s'il n'y arrive pas, il doit expliquer pourquoi. Dans le cas de très grosses enquêtes, il est possible de demander un plus long délai. Il s'agit alors de 60 jours. J'ai observé que l'entreprise privée disposait d'une période de 30 à 45 jours et que tout était terminé à l'intérieur de ce délai.

[Traduction]

**Mme Rosemarie Falk:** Merci.

Mon autre question porte sur la définition. Je sais que nous en avons beaucoup discuté, mais le consensus autour de cette table est que nous n'avons pas droit à l'erreur ici. Je suis donc désolée si je reviens encore une fois à la charge, mais je veux savoir ce que la définition doit couvrir. Il a été question du harcèlement psychologique, sexuel et physique... et des trois catégories de harcèlement sexuel. Ai-je oublié quelque chose?

**Mme Sandy Hershcovis:** Je crois qu'il est aussi très important de préciser que cela inclut ce qui se passe à l'intérieur comme à l'extérieur des heures et du lieu de travail.

**Mme Rosemarie Falk:** Oui.

[Français]

**Mme Caroline Senneville:** Les employés ne sont pas les seuls à être en cause. Il peut s'agir d'un fournisseur ou d'un livreur, par exemple, qui fait des commentaires sexistes à la réceptionniste. Dans un tel cas, l'employeur peut prendre des mesures relativement à la personne qui a émis ces commentaires. Ce n'est pas l'intention du soi-disant harceleur ou harceuse qui est importante, mais l'effet que ces gestes ont sur la personne soi-disant harcelée. On ne peut pas s'en sortir en disant qu'on ne voulait pas causer de tort. La question est de savoir s'il y a eu tort.

[Traduction]

**Mme Manon Poirier:** Si vous me le permettez, voici la formulation provinciale... « Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié, qui rendent le milieu de travail néfaste. » Ce sont là quelques-uns des éléments clés.

• (1725)

**Mme Rosemarie Falk:** D'autres commentaires?

**Mme Sandy Hershcovis:** Je crois que « répétés » n'a pas nécessairement sa place dans la définition, car un incident isolé peut s'avérer suffisamment grave pour justifier une enquête.

**Mme Rosemarie Falk:** Oui. C'est une de mes préoccupations. Si la définition est trop large, on risque de s'éloigner du but ou de tirer dans tous les sens... mais si la définition est trop restreinte, on ne sera pas plus avancé.

**Mme Sandy Hershcovis:** Cela rejoint la crainte de Mme Damoff concernant les plaintes non fondées. Mais comme Caroline l'indiquait, il n'y a généralement pas de fumée sans feu. C'est la parole de l'un contre celle de l'autre, mais c'est aussi un signe que quelque chose ne va pas au sein de l'organisation. Même si on a conclu à une plainte non fondée, c'est un rappel qu'il faut être vigilant et insister davantage sur la prévention.

Ce n'est pas nécessairement une mauvaise chose de pécher par excès de prudence.

**Mme Rosemarie Falk:** Très bien, merci.

**Le président:** Merci.

Finalement, pour trois minutes, la parole est à la députée Trudel. Je vous en prie.

[Français]

**Mme Karine Trudel:** Ma question s'adresse à vous, madame Senneville.

Des témoins ont suggéré la tenue d'un examen quinquennal pour valider l'efficacité du projet de loi C-65 et en mesurer les résultats.

Trouvez-vous que c'est une bonne idée?

**Mme Caroline Senneville:** Ce n'est pas une mauvaise idée, mais est-ce vraiment nécessaire? Il faudra voir.

Tout dépend de ce qu'il y aura dans la loi et dans les règlements. Les règlements peuvent être modifiés facilement. Par exemple, si la définition des droits et responsabilités figure dans la loi et qu'on décide d'adopter une position ferme à cet égard, ce serait une bonne idée de pouvoir la revoir cinq ans plus tard.

**Mme Karine Trudel:** Je n'ai pas beaucoup de temps de parole, mais j'aimerais que vous reveniez sur la notion d'incident et l'importance de l'ajouter à l'article 1 du projet de loi.

**Mme Caroline Senneville:** L'objet de la loi ne parle que d'accidents, de blessures ou de maladies, mais à l'intérieur de la loi, on parle d'incidents. Il faudrait faire un exercice de concordance. C'est comme s'il y avait un divorce entre l'objet et le contenu de la loi. Il faudrait donc ajouter le mot « incidents » dans l'objet de la loi.

**Mme Karine Trudel:** On a aussi parlé de l'aspect psychologique, ce qui m'a interpellée.

Un témoin a beaucoup parlé des effets du harcèlement sur la santé physique, mais souvent, pour une victime de harcèlement ou d'intimidation, l'aspect psychologique est important et il faut le prendre en compte.

**Mme Caroline Senneville:** Oui, et de plus en plus d'absences au travail sont attribuables à des lésions psychologiques, si on peut les appeler ainsi. Elles prennent aussi beaucoup de temps à guérir.

Si quelqu'un tombe dans un escalier brisé, on va réparer l'escalier avant que cette personne revienne au travail. Si quelqu'un part en congé de maladie pour des lésions psychologiques et qu'à son retour, le milieu de travail n'a pas changé, les conditions feront qu'il aura malheureusement d'autres lésions psychologiques.

**Mme Karine Trudel:** Je vous remercie.

[Traduction]

**Le président:** Merci à vous tous d'avoir contribué à notre étude du projet de loi. Mes collègues et moi savons à quel point c'est important. Je crois que quelqu'un a dit que nous n'avions pas droit à l'erreur dans ce cas-ci. Je suis aussi de cet avis. Merci de nous aider à frapper dans le mille avec ce projet de loi.

Chers collègues, nous allons faire une pause d'environ une heure. Notre prochaine séance commencera à 18 h 30.

Merci beaucoup, tout le monde.

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>