



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre

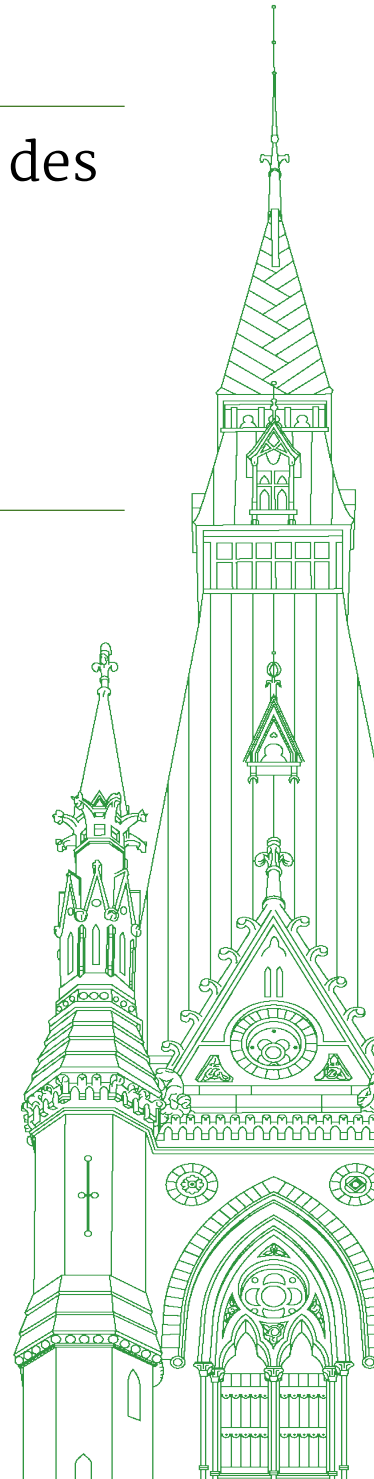
TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 128

PARTIE PUBLIQUE SEULEMENT - PUBLIC PART ONLY

Le mardi 22 octobre 2024

Président : M. Ben Carr



Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre

Le mardi 22 octobre 2024

• (1100)

[Français]

Le président (M. Ben Carr (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Bonjour, tout le monde.

[Traduction]

J'espère que tout le monde a passé une bonne semaine de relâche dans sa circonscription.

Chers collègues, nous sommes là pour tenir la 128^e réunion du Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre. Il s'agira de notre dernière réunion consacrée à l'examen de la Politique de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail à l'intention des députés.

En guise de rappel amical, et à titre d'information pour nos témoins, si vous n'utilisez pas l'oreillette lorsqu'elle est branchée, assurez-vous de l'apposer sur l'autocollant devant vous. Bien entendu, si vous l'avez dans l'oreille, il n'y a pas de quoi s'inquiéter. Cette consigne vise à assurer le bien-être et la sécurité de nos interprètes.

Chers collègues, vous connaissez la procédure. Nous accueillons trois témoins aujourd'hui. Je leur souhaite la bienvenue.

Nous accueillons Chi Nguyen, directrice exécutive d'À voix égales, Madeline Nwokeji, du Heritage Skills Development Centre, et Harmy Mendoza, directrice exécutive du Woman Abuse Council of Toronto, ou WomanACT.

Mesdames les témoins, vous avez la parole pour faire une déclaration préliminaire de cinq minutes, après quoi nous passerons aux questions.

Sur ce, chers collègues, nous allons commencer.

Je ne sais pas s'il y a un témoin qui préfère prendre la parole en premier. Sinon, je vais demander à Mme Nguyen de commencer.

Mme Chi Nguyen (directrice exécutive, À voix égales): Merci beaucoup.

Je m'appelle Chi Nguyen. Comme M. Carr l'a mentionné, je suis la directrice exécutive d'À voix égales.

Nous sommes une organisation multipartite qui se concentre sur l'élection de femmes à tous les échelons de gouvernement au pays. Depuis plus de 20 ans, nous faisons la promotion de la parité hommes-femmes en travaillant avec les partis et en dotant les femmes des compétences dont elles ont besoin afin de les aider à rester en poste.

Nous effectuons un certain travail dans ce domaine et de la recherche sur ces questions. Notre recherche montre que, compte tenu de la culture de harcèlement et de violence qui prend de l'am-

pleur et qui est changeante dans le milieu de la politique, il est vraiment difficile de recruter des gens et de les soutenir afin qu'ils restent engagés. Nous sommes ravis que vous ayez examiné vos propres pratiques internes et que vous réfléchissiez à la façon de continuer à créer un milieu de travail plus sécuritaire pour toutes les personnes concernées.

Nous avons participé à deux travaux qui touchent directement le domaine de l'étude que vous menez en ce moment.

L'un d'eux est une œuvre sur le changement systémique et la façon de créer des assemblées législatives plus inclusives du point de vue de l'égalité entre les sexes, que nous avons publiée en 2020. L'un des trois piliers de cette œuvre est l'accent mis sur des milieux de travail sécuritaires et respectueux.

À la suite de ce travail, nous continuons d'étudier et de tenter de mieux comprendre les politiques sur le harcèlement sexuel qui sont en vigueur dans certaines provinces et certains territoires. Nous avons publié un rapport ce printemps. Il s'intitule *La lutte contre le harcèlement sexuel dans les assemblées législatives du Canada*. Laissez-moi vous dire qu'il est captivant.

J'aimerais vous faire part de quelques-unes des constatations issues de ce travail. Le rapport comporte huit thèmes clés, mais il y a des choses très pertinentes relativement à votre contexte d'aujourd'hui.

La première, c'est que certains risques augmentent la probabilité de harcèlement sexuel dans les assemblées législatives du Canada. Nous savons qu'il y a une sous-représentation dans presque toutes les assemblées législatives du pays, bien que nous puissions observer certains changements en Colombie-Britannique — et c'est très enthousiasmant —, ainsi qu'au Québec, bien sûr.

Cette sous-représentation signifie qu'il n'y a pas de culture de masse ou de nombres qui permettent aux femmes de se sentir en sécurité. Il s'agit d'un domaine où nous pensons...

• (1105)

[Français]

Mme Marie-Hélène Gaudreau (Laurentides—Labelle, BQ): J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Serait-ce possible pour la témoin de parler plus lentement? Je ne veux rien manquer de ses propos.

[Traduction]

Le président: Chères témoins, je vous demanderais respectueusement...

C'est tout à fait compréhensible. Je sais que vous ne comparaisiez pas très souvent devant des comités. Pourriez-vous essayer de ralentir un peu votre rythme? C'est pour aider les interprètes et, à leur tour, les députés. Je vais m'assurer de faire preuve de souplesse relativement à votre temps de parole. Si vous pouviez en être conscientes, nous vous en serions très reconnaissants.

Merci beaucoup.

Madame Nguyen, il reste environ trois minutes.

Mme Chi Nguyen: D'accord. Je vais essayer de rester concentrée et de ralentir.

Les autres éléments que nous avons découverts dans le cadre de notre recherche — nous avons effectué une étude assez approfondie des données qualitatives et quantitatives —, c'est que la consommation excessive d'alcool joue un rôle dans le contexte de nombreuses législatures et que la nature précaire du travail qui se fait au sein des parlements est quelque chose qu'il convient également de souligner, en plus de la culture hiérarchique de ce type particulier de milieu de travail.

Nous savons aussi que le harcèlement sexuel et les comportements sexistes ont des répercussions différentes sur divers groupes au sein de l'assemblée législative. Les divers travailleurs n'ont pas les mêmes degrés de pouvoir et modalités d'emploi et sont soumis à des normes différentes. Ces caractéristiques signifient que le harcèlement sexuel, de même que d'autres comportements sexistes, peut se manifester différemment au sein de divers groupes et les toucher différemment.

De nombreux participants à nos recherches ont également parlé des répercussions possibles sur leur propre carrière et leur santé mentale. En ce qui concerne la question sur la formation donnée pendant un processus d'accueil et d'intégration, une personne a répondu: « Je ne crois pas que nous n'ayons jamais reçu de formation sur quoi que ce soit. On nous a lancés dans l'arène, et c'est le bap-tême du feu. »

Les personnes qui avaient été témoins de harcèlement sexuel dans les assemblées législatives étaient préoccupées par les répercussions aux niveaux personnel et professionnel d'une dénonciation. Bon nombre de ces témoins ont également été touchés personnellement par ces comportements. Certains ont subi des traumatismes, craignent pour leur carrière et s'inquiètent de leur sécurité et de leur bien-être au travail.

La dernière constatation que je veux souligner, c'est que de nombreux participants à la recherche qui avaient utilisé ou envisagé d'utiliser des politiques législatives ont constaté que celles-ci ne répondaient pas toujours à leurs besoins. Les politiques de lutte contre le harcèlement qui ne soutiennent pas vraiment les plaignants peuvent, sans le vouloir, causer du tort aux victimes de harcèlement sexuel et protéger les harceleurs.

Les politiques peuvent donner une certaine légitimité aux efforts, mais, s'il n'y a pas aussi un volet de prévention et d'atténuation, nous pouvons créer des préjudices inutiles d'autres façons.

Dans ce contexte, lorsque les politiques ne répondent pas aux besoins des victimes survivantes, y compris les mécanismes visant à assurer l'indépendance et une communication claire et cohérente avec les plaignants, les personnes qui font l'objet de harcèlement sexuel risquent de subir d'autres préjudices.

J'aimerais également aborder brièvement certains travaux de recherche sur l'opinion publique que nous avons effectués dans le but de comprendre le point de vue des Canadiens sur ces questions. Je me contenterai de souligner une statistique en particulier, c'est-à-dire que, lorsque nous avons interrogé et sondé des jeunes femmes au sujet de leur désir de faire carrière en politique, nous avons constaté une augmentation de 75 % à 82 % du nombre de femmes qui se disaient préoccupées par les problèmes de la sécurité et du harcèlement en ligne si elles songeaient à faire carrière en politique.

Nous tenons également à souligner que de nombreux Canadiens ont affirmé que le harcèlement et la sécurité physique étaient des sources de préoccupations qui les empêchaient de se porter candidats. Par conséquent, lorsque vous réfléchirez à vos stratégies de recrutement à long terme en tant que partis politiques et à la présentation d'excellents candidats solides, c'est une partie du rapport auquel je pense qu'il faut prêter attention.

Nous travaillons régulièrement auprès de femmes et de personnes ayant diverses identités de genre dans tout le pays. Nous organisons des écoles de campagne depuis maintenant plusieurs années. Au cours de la dernière année, nous avons organisé des écoles de campagne auxquelles plus de 250 personnes ont participé, et nous savons que ces participants nous font directement part de leurs préoccupations à l'égard de ces problèmes. Nous en parlons, mais cela ne veut pas dire que les paroles sont la solution. Si les gens sont conscients du défi, ils sont mieux outillés pour y faire face, mais ce fait n'assure pas la prévention et la mise en œuvre des autres mesures qui doivent être prises. Je vais...

• (1110)

Le président: Madame Nguyen, je crains de devoir vous arrêter là.

Mme Chi Nguyen: D'accord.

Le président: Nous avons un horaire serré aujourd'hui. Cependant, il y aura beaucoup de temps pour les questions, et j'espère que vous pourrez ensuite aborder les points que vous vouliez soulever.

Merci beaucoup. Je m'excuse.

Madame Nwokeji, vous avez la parole pour cinq minutes.

Mme Madeline Nwokeji (directrice de programme, Heritage Skills Development Centre): Bonjour aux distingués membres du Comité permanent. Je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

Je m'appelle Madeline Nwokeji. Je suis directrice de programme au Heritage Skills Development Centre — ou HSDC —, un organisme sans but lucratif de Scarborough, en Ontario.

Le HSDC a été fondé en 1993 et a pour mission de promouvoir l'intégration sociale, culturelle, sanitaire et économique des femmes, des personnes marginalisées à faible revenu et des nouveaux arrivants. Dans le cadre de formations professionnelles, de programmes sociaux et de programmes de renforcement des capacités, nous travaillons à soutenir les jeunes qui présentent un risque élevé ainsi que les personnes, les familles et autres qui sont défavorisées et à faible revenu. Nous sommes fiers d'être un fournisseur de services de confiance, et nous servons la collectivité depuis plus de 30 ans.

Aujourd'hui, j'aimerais aborder une question cruciale qui touche tous les milieux de travail au Canada: le harcèlement et la violence en milieu de travail.

En tant qu'organisation fermement déterminée à offrir des environnements sécuritaires, équitables et respectueux, nous reconnaissons les répercussions profondes que le harcèlement et la violence en milieu de travail peuvent avoir sur les personnes, les organisations et la société dans son ensemble. Le harcèlement en milieu de travail sous toutes ses formes, qu'il soit verbal, physique, sexuel, émotionnel ou qu'il s'agisse de microagressions ou même de cyberintimidation, peut avoir de graves conséquences pour les victimes. Celles-ci comprennent le fait de nuire au bien-être psychologique, qui entraîne de l'anxiété, la dépression et une diminution de l'estime de soi. Comme nous le savons, les victimes pourraient également être aux prises avec un stress chronique qui peut avoir une incidence sur leur productivité et leur bien-être en général.

Au HSDC, nous constatons les effets en chaîne de tels traumatismes chez les groupes marginalisés que nous servons, y compris les femmes qui font déjà face à de multiples obstacles et défis en milieu de travail. Le harcèlement peut aggraver leur sentiment d'aliénation et d'isolement, ce qui retarde leur cheminement vers l'autosuffisance. Au-delà des répercussions sur le plan personnel, le harcèlement en milieu de travail peut également avoir une incidence sur la dynamique et le moral de l'équipe et miner la culture organisationnelle. Nous savons aussi qu'il peut engendrer de graves conséquences juridiques et financières.

Les employeurs et les dirigeants sont tenus par la loi non seulement d'offrir un milieu de travail sécuritaire, mais aussi de favoriser une culture qui valorise l'inclusion, le respect et la dignité. À cette fin, il est essentiel d'adopter des politiques et de prendre des mesures proactives.

Par exemple, au HSDC, nous avons mis en œuvre un programme complet de lutte contre la violence et le harcèlement en milieu de travail qui non seulement répond aux exigences juridiques, mais va au-delà de celles-ci afin de favoriser une culture de respect inclusive. Ce programme comprend la formation du personnel et des bénévoles, des mécanismes de signalement clairs et des procédures de sécurité, comme un plan d'intervention d'urgence. Nous croyons qu'il est essentiel de créer un environnement où les employés sentent qu'ils peuvent s'exprimer sans risque et sont soutenus afin de prévenir et de contrer le harcèlement.

En plus de ce programme, il y a aussi un projet à venir qui consistera à former nos partenaires employeurs à Scarborough, en Ontario, sur les stratégies de prévention du harcèlement en milieu de travail, en mettant l'accent sur les microagressions auxquelles les femmes sont exposées en milieu de travail.

Par ailleurs, l'élaboration d'une politique n'est pas la seule solution au problème du harcèlement en milieu de travail; il y a aussi l'offre d'une formation régulière. Un programme de formation efficace devrait sensibiliser les députés et les employés de la Chambre à la reconnaissance de toutes les formes de harcèlement et à la compréhension de leurs répercussions sur les gens au travail et en dehors du milieu de travail.

Il est également important que tous les députés et les employés jouent un rôle actif dans le maintien d'un milieu de travail sécuritaire. Nous recommandons une politique de la porte ouverte au signalement du harcèlement au travail, ainsi que la mise en place de

mesures précises pour une intervention immédiate, y compris des stratégies de résolution de conflits.

Nous recommandons également l'offre d'une formation en matière de compétences culturelles à l'intention des députés, des membres du personnel et des dirigeants de la Chambre. Nous croyons que cette formation est importante, étant donné la diversité des députés de la Chambre des communes qui viennent de tous les horizons. La compétence culturelle contribuera à améliorer la compréhension et la sensibilité à l'égard des diverses cultures, ainsi que des comportements ou des propos qui pourraient constituer du harcèlement en milieu de travail.

Je tiens également à ajouter qu'il est essentiel de souligner les écarts d'âge et les différences générationnelles à la Chambre. Ainsi, comme chacun apporte son propre vécu, chacun devrait être traité avec la même dignité et le même respect, sans égard à l'âge ou au genre.

Il n'est pas suffisant de réagir aux incidents. Nous devons créer un environnement où le harcèlement et la violence ne sont pas tolérés et où les employés et les députés se sentent habilités à soulever des préoccupations sans crainte de représailles. En favorisant la communication ouverte, la diversité et l'inclusion, nous créons des milieux de travail qui respectent la dignité de tous. Si nous ne le faisons pas, cela peut avoir des effets néfastes sur la santé mentale des gens et miner leur capacité de s'épanouir dans leur rôle de fonctionnaires.

- (1115)

Les députés sont des représentants de la population et servent aussi de modèles. Les membres de la collectivité et les jeunes admirent leur député et regardent ce qu'il fait pour lutter contre le harcèlement en milieu de travail. À l'ère d'Internet et des médias sociaux plus particulièrement, les députés ont l'obligation de présenter une image forte de chefs de file et d'incarner la vraie signification de l'identité canadienne, c'est-à-dire le respect à l'égard des différences.

En conclusion, le harcèlement et la violence en milieu de travail ont de vastes répercussions sur les personnes, les organisations et nos collectivités. En investissant dans la prévention, la sensibilisation et la responsabilisation, nous pourrions créer des milieux de travail où chacun se sent en sécurité, respecté et valorisé. J'exhorte le Comité à tenir compte de l'importance de politiques solides, de programmes de formation robustes et d'un système de soutien complet pour veiller à ce que chaque milieu de travail canadien demeure un lieu de dignité et de respect.

Merci de votre temps.

Le président: Merci beaucoup, madame Nwokeji.

Madame Mendoza, vous avez la parole pour cinq minutes.

Mme Harmy Mendoza (directrice exécutive, WomanACT): Merci.

Bonjour à tous. Je m'appelle Harmy Mendoza. Je suis la directrice exécutive de WomanACT.

Je tiens à remercier le Comité de m'avoir donné la possibilité de prendre la parole aujourd'hui.

WomanACT est un organisme de bienfaisance qui fait progresser l'équité entre les genres en mobilisant les milieux de la recherche, des politiques et de l'éducation.

Pourquoi est-il essentiel d'avoir une solide politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail? Eh bien, la nature omniprésente de la violence et du harcèlement fondés sur le genre est extrêmement évidente dans tous les secteurs.

Permettez-moi de vous faire part de ma première statistique. Une femme sur huit a déclaré avoir été agressée sexuellement dans un contexte lié au travail à un moment donné dans sa vie professionnelle. Ce taux est quatre fois plus élevé que celui des hommes.

Nous ne pouvons pas discuter de ce problème sans reconnaître l'intersectionnalité. Par exemple, les femmes handicapées sont exposées à des comportements sexuels inappropriés dans une proportion de 35 %, comparativement à 20 % dans le cas des femmes non handicapées. C'est pourquoi, à WomanACT, nous préconisons une approche intersectionnelle et anti-oppressive.

De plus, parlons des milieux de travail et de la productivité. Quelle est l'incidence du harcèlement sur la productivité? Eh bien, 55 % des personnes qui ont été victimes de harcèlement ont déclaré une baisse de productivité, 70 % ont manqué des jours de travail et 46 % ont perdu confiance en leur équipe.

Pour régler un problème aussi préoccupant, il est essentiel de mettre en œuvre des pratiques adaptées aux traumatismes et à l'échelle de l'organisation.

En ce qui concerne votre politique actuelle, nous avons été ravis de constater qu'elle comprend une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence à l'intention de tous les députés et employés qui vise à maintenir une culture de respect. Je vous en remercie.

Ce programme de formation devrait comprendre une formation sur l'intervention des témoins, y compris des exercices interactifs, des scénarios de jeux de rôles et des exemples propres à l'industrie mettant l'accent sur l'empathie, l'alliance et la responsabilité partagée. Notre nouvelle initiative appelée WomanACT in the Workplace est un excellent exemple de la façon dont les partenariats avec les organismes communautaires peuvent vous aider à évaluer les besoins de votre milieu de travail et à élaborer une formation et des ressources adaptées pour favoriser une culture de travail inclusive et axée sur les survivants.

Il faut également que la politique actuelle mentionne explicitement la nécessité de respecter la vie privée et la confidentialité de toutes les personnes concernées et qu'elle contienne une déclaration interdisant toute forme de représailles contre un plaignant à la suite d'une divulgation. La recherche montre que les divulgations peuvent être accompagnées de sentiments de honte, de stigmatisation et de crainte de répercussions. De fait, des études nous disent que les survivants affirment que le résultat qu'ils souhaitent le plus, c'est la confidentialité et qu'on leur montre que l'on se soucie d'eux.

La politique actuelle mentionne brièvement des services de soutien volontaires et confidentiels offerts par l'intermédiaire du programme d'aide aux employés et à leur famille. En plus de ces services, notre recherche a révélé les avantages du counselling et des groupes de soutien par les pairs pour la guérison et le maintien de l'emploi.

Quelles sont nos recommandations?

Eh bien, il serait bon que le congé pour violence familiale, ses critères d'admissibilité et le processus de demande soient facilement accessibles à tous les employés d'une manière qui assure la

confidentialité et la sécurité de la divulgation. Ce congé devrait être explicitement mentionné dans la politique et doit être inclus dans toute formation obligatoire connexe et dans l'accueil et l'intégration des employés afin d'encourager les survivants à se sentir suffisamment en sécurité et à l'aise pour divulguer tout cas de harcèlement et de violence.

De surcroît, nous vous recommandons d'ajouter l'analyse comparative entre les sexes tenant compte des traumatismes et la formation antiraciste et anti-oppressive aux qualifications requises des enquêteurs. Vous pourrez ainsi vous assurer que les procédures d'enquête sont conformes au code et à la Loi canadienne sur les droits de la personne et réduire le risque de traumatisme et de revictimisation pouvant décourager la divulgation et miner la confiance.

Enfin, la mise en œuvre d'une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et sexiste en milieu de travail est essentielle pour favoriser un lieu de travail sécuritaire et inclusif. De telles politiques protègent les employés contre les comportements nuisibles et renforcent l'engagement de l'organisation envers le respect et la dignité de tous.

Merci beaucoup.

• (1120)

Le président: Merci beaucoup, madame Mendoza.

Chères témoins, nous allons maintenant passer aux questions.

Nous allons commencer par Mme Rempel Garner, qui a la parole pour six minutes.

L'hon. Michelle Rempel Garner (Calgary Nose Hill, PCC): Merci, monsieur le président.

Au Canada, les cas de harcèlement criminel ont augmenté de 36 % au cours de la dernière décennie, et il ne s'agit que des incidents qui sont signalés; d'innombrables autres fois, ils ne le sont pas. C'est le cas en ce qui concerne tous les Canadiens, mais surtout les élus. Il est extrêmement difficile pour les victimes d'obtenir justice. Ce fait s'explique par beaucoup de problèmes différents, notamment les zones grises dans les lois existantes, les enjeux liés à la mise en liberté sous caution et le manque de formation au sein de la magistrature et chez les responsables de l'application de la loi.

Pour mettre fin à ce problème, on a proposé que le gouvernement adopte une loi qui créerait ce qu'on appelle une « ordonnance numérique restrictive ». À cet égard, un seuil juridique semblable au harcèlement criminel pourrait être atteint. S'il était respecté — sans empiéter sur la liberté d'expression protégée par la Charte —, les tribunaux pourraient exiger des fournisseurs de services Internet et d'autres plateformes en ligne qu'ils identifient les harceleurs numériques et qu'ils prennent des mesures afin d'empêcher ces personnes de communiquer avec ces victimes. Les victimes, y compris les élus, la magistrature et les organismes d'application de la loi, disposeraient ainsi d'outils simples et faciles à utiliser pour mettre rapidement fin au harcèlement criminel en ligne.

Recommanderiez-vous au gouvernement d'adopter une telle mesure, madame Nguyen?

Mme Chi Nguyen: Je vous remercie pour la question.

Je crois que j'aurais besoin d'en savoir un peu plus sur le contexte et la façon dont elle serait mise en œuvre. Je pense qu'il pourrait y avoir de grands avantages, mais je ne sais pas si je peux parler de cette approche précisément.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Par contre, vous seriez d'accord pour dire qu'il doit y avoir davantage d'outils pour permettre aux organismes d'application de la loi de mettre fin au harcèlement criminel en ligne.

Mme Chi Nguyen: Je pense que les outils font partie de l'équation, non seulement du côté de l'application de la loi, mais aussi de celui de la prévention.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Merci.

La distribution d'images de nu issues d'« hypertrucages » générées par l'intelligence artificielle — ou l'IA — a déjà des répercussions négatives sur des candidats et des élus de partout dans le monde exposés au harcèlement qui s'y rattache. À ce jour, le gouvernement fédéral du Canada n'a pas réussi à éliminer une échappatoire dans les lois canadiennes destinées à empêcher la distribution non consensuelle d'images intimes en s'organisant pour que ces lois incluent les images de nu issues d'hypertrucages.

Lors de sa 149^e assemblée générale, la semaine dernière, l'Union interparlementaire a adopté une résolution concernant l'incidence de l'IA sur la démocratie et les droits de la personne et a demandé au gouvernement d'agir à cet égard.

Recommanderiez-vous que le gouvernement mette à jour les dispositions du Code criminel du Canada concernant la non-distribution d'images intimes afin de garantir l'illégalité de la distribution non consensuelle d'images de nu issues d'hypertrucages très réalistes générées par l'IA?

Mme Chi Nguyen: Oui.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Merci.

Vous rendez-vous compte que le Parlement est saisi d'un projet de loi qui demande que ces deux choses soient faites?

Mme Chi Nguyen: Je sais que des projets de loi sont actuellement à l'étude.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Pensez-vous qu'il serait utile que le gouvernement fédéral adopte ces mesures avant les prochaines élections fédérales?

Mme Chi Nguyen: Je pense que c'est un signal envoyé aux candidats potentiels...

L'hon. Michelle Rempel Garner: C'est à voix égales. Ce sont des questions non partisans. Je voudrais simplement connaître votre opinion, à titre de représentante d'À voix égales, sur la question de savoir si le gouvernement devrait adopter ces mesures avant les prochaines élections fédérales.

Mme Chi Nguyen: Je serais heureuse que des mesures claires soient prises dans ces domaines le plus tôt possible.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Merci.

C'est aujourd'hui le 10^e anniversaire de la fusillade sur la Colline du Parlement.

La sécurité physique en milieu de travail a aussi de l'importance. Madame Nguyen, recommanderiez-vous que le comité qui supervise la rénovation de l'édifice du Centre formule des recommandations précises pour assurer la sécurité physique des députés dans leur lieu de travail tout en permettant aux citoyens respectueux des lois d'accéder au terrain?

• (1125)

Mme Chi Nguyen: Oui. Je pense que toutes les personnes qui siègent sur la Colline méritent de se sentir en sécurité dans leur lieu de travail.

L'hon. Michelle Rempel Garner: À l'heure actuelle, si un candidat à un poste au gouvernement fédéral doit engager des dépenses pendant la période électorale pour assurer sa sécurité, comme les systèmes de sécurité du bureau de campagne, les boutons d'alarme ou les services de gardiens de sécurité, ces dépenses doivent être prises en compte pour l'atteinte du plafond des dépenses dans le cadre d'une campagne, ce qui peut toucher les femmes de façon disproportionnée. Recommanderiez-vous qu'Élections Canada entreprenne un examen dans le but de faire en sorte que certains types de dépenses de sécurité admissibles ne soient pas pris en compte pour l'atteinte du plafond des dépenses électorales?

Mme Chi Nguyen: Je pense que cet examen serait le bienvenu.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Merci.

L'autre chose que je mentionnerai, c'est qu'il y a eu des cas où des partis politiques ont été mis au courant de candidats qui faisaient l'objet d'une enquête pour des choses comme le harcèlement sexuel ou le harcèlement criminel et qui ont quand même pu se présenter. Ils ont fini par siéger à l'assemblée législative.

Recommanderiez-vous que les partis politiques revoient leurs processus de sélection des candidats afin de veiller à ce que les personnes qui font l'objet d'une enquête relative au harcèlement sexuel ne soient pas autorisées à se porter candidates pour eux?

Mme Chi Nguyen: Je crois que cela enverrait un message très clair aux Canadiens: les personnes qui font l'objet d'une enquête relativement à ces allégations doivent être soumises à une vérification en bonne et due forme.

Le président: Il vous reste environ 90 secondes.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Merci, monsieur le président.

L'autre élément auquel je pense que le Comité devra aborder lorsqu'il formulera des recommandations, c'est la façon de traiter le harcèlement entre députés. Toutefois, je pense qu'une partie du problème... D'autres collègues ont parlé d'adopter des mesures en milieu de travail pour s'assurer que ces types de situations de harcèlement sont pris au sérieux. Ils sont inévitablement politisés au Parlement.

Recommanderiez-vous que toutes les mesures visant à régler les conflits entre députés soient gérées par des arbitres complètement neutres, comme les responsables de l'application de la loi ou d'autres fonctionnaires à l'extérieur du système des partis, ou même du système parlementaire, comme c'est le cas en ce qui concerne le rôle du Président? L'actuel Président a été accusé de partisanerie. Diriez-vous qu'il est important ou recommanderiez-vous que l'on ait un arbitre neutre pour éliminer la politisation des problèmes de harcèlement en milieu de travail au Parlement?

Mme Chi Nguyen: L'une des pratiques exemplaires que nous avons recommandées à l'issue de notre examen des assemblées législatives provinciales et territoriales est l'établissement d'un lieu d'examen indépendant à cette fin et d'une série de...

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je dirais que ce n'est pas le bureau du Président ou du whip. Seriez-vous d'accord avec cette évaluation?

Mme Chi Nguyen: Je...

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je vais être franche. J'estime-rais qu'il est hors de question que je signale quelque chose au Président de la Chambre, alors à qui devrais-je m'adresser?

La question que j'essaie de poser est la suivante: est-ce qu'À voix égales est d'avis qu'il serait avantageux pour tout le monde qu'il y ait un arbitre vraiment neutre pour régler n'importe quel type de différend?

Mme Chi Nguyen: Je dois avouer que la portée de ce document de recherche particulier ne tenait pas compte du contexte fédéral et de la place qu'il devrait occuper.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je vais passer à Mme Mendoza.

Proposerez-vous un arbitre neutre?

Le président: Je suis désolé, madame Rempel Garner; répondez très rapidement, madame Mendoza.

Mme Harmy Mendoza: J'ai besoin de plus d'information pour me prononcer à ce sujet.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Romanado, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Sherry Romanado (Longueuil—Charles-LeMoine, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président. Par votre entremise, j'aimerais remercier les témoins de leur présence aujourd'hui.

Comme l'a dit ma collègue, Mme Rempel Garner, c'est aujourd'hui le 10^e anniversaire de l'attaque sur la Colline du Parlement. Pour les personnes qui y étaient ce jour-là, c'est une journée assez difficile.

La raison pour laquelle nous avons proposé cette étude, c'est qu'il existe actuellement deux politiques qui traitent du harcèlement des parlementaires. L'une est la politique sur le harcèlement sexuel, et l'autre, la politique sur le harcèlement.

Actuellement, la politique sur le harcèlement sexuel couvre le harcèlement sexuel entre deux députés, mais pas la politique sur le harcèlement. En ce moment, cette politique aborde le harcèlement entre un employé et un député ou entre employés, mais elle ne protège pas les députés contre le harcèlement par un autre député. Nous nous penchons là-dessus parce qu'il y a évidemment des conséquences.

À l'heure actuelle, il n'existe aucun mécanisme permettant à un député qui subit du harcèlement psychologique — je suppose que le harcèlement physique est visé au Code criminel — d'obtenir un certain soulagement lorsqu'il traverse ce moment difficile.

La nature de notre travail est très conflictuelle. Il n'est pas question des débats à la Chambre; ce dont il est question c'est de quelqu'un qui se fait intimider, qu'on isole, et ainsi de suite.

À cet égard, j'aimerais demander à la représentante d'À voix égales si son organisation a fait des recherches à ce sujet. Vous avez un peu mentionné le recrutement pour les personnes qui envisagent de travailler dans ce domaine. Avez-vous effectué des recherches afin de déterminer s'il s'agit d'un obstacle pour les personnes qui envisagent de jouer ce rôle?

• (1130)

Mme Chi Nguyen: Nous ne l'avons pas fait précisément.

L'une des choses qui sont ressorties clairement de cet examen, c'est que de nombreuses politiques sur le harcèlement au pays ne

sont pas nécessairement rédigées dans un langage simple et facile à comprendre. Bien entendu, le fait de passer d'une administration à une autre signifie que chaque contexte aura ses propres réalités, et il est bien évident que le poste que l'on occupe au sein de cette assemblée législative a une immense importance.

Il est essentiel que les renseignements contenus dans ces politiques sur le harcèlement soient clairs et uniformes, que celles-ci soient rédigées en langage clair et simple et qu'elles soient accessibles à des fins d'application pour que les gens aient confiance en elles et qu'ils puissent se manifester en toute sécurité.

Lorsque nous avons examiné la politique de Terre-Neuve sur le harcèlement en milieu de travail, nous avons constaté qu'elle était très complète. Elle contient beaucoup de pratiques très solides qu'il vaut la peine d'examiner.

Mme Sherry Romanado: Nous avons également entendu des collègues dire que la raison pour laquelle certaines collègues décident de ne pas se présenter à nouveau... On en a vu beaucoup de cas au Québec, des femmes politiques qui ont décidé de ne pas se présenter à nouveau, surtout à l'échelon municipal. Nous perdons d'excellentes collègues et d'excellents parlementaires dans tout le pays à cause du harcèlement et de l'intimidation, surtout dans le monde en ligne. Nous observons de plus en plus la politique de l'agitation, comme nous l'appelons.

Que recommanderiez-vous? C'est quelque chose qui dépasse la portée de ce que nous pouvons contrôler, mais que recommanderiez-vous à cet égard?

Le Québec a adopté une loi pour augmenter les amendes infligées aux personnes qui harcèlent les élus. Avez-vous des recommandations à nous faire?

Mme Chi Nguyen: Je pense qu'en ce qui concerne l'espace numérique, il y a du travail à faire avec les fournisseurs de médias sociaux pour s'assurer qu'ils prennent les devants plus tôt. Quant au volume, il y a le rôle des robots dans la quantité de harcèlement qui se produit. Ce sont toutes des dimensions où nous pouvons trouver des mécanismes, selon moi.

De plus, je pense que ce qui vous manque, ce sont les boucles de rétroaction positive: « Merci à chacun d'entre vous pour le service que vous rendez chaque jour. » Il faut que vous entendiez les nombreuses personnes qui croient fermement que vous devriez être en mesure de vous présenter au travail en toute sécurité et d'être protégés dans votre espace numérique. C'est vraiment crucial.

Je pense qu'il s'agit en partie d'une bonne nouvelle au sujet du travail positif qui se fait au sein d'assemblées législatives et de gouvernements partout au pays.

Mme Sherry Romanado: À la fin de la dernière... je ne dirai pas « session », car nous sommes toujours dans la même session. À la fin de juin, certains parlementaires ici présents ont décidé de proposer un engagement parlementaire. Mme Mathysen dirige cette initiative avec une collègue sénatrice. Il appartient aux parlementaires de tous les partis, à la Chambre et au Sénat, de s'engager. Je crois que cette idée vient de Halton. C'est un engagement à dénoncer le harcèlement et à faire preuve de solidarité lorsqu'on voit qu'une personne en est victime, ou à dénoncer le mauvais comportement si on en est témoin.

Nous sommes tous très occupés, mais nous espérons que, grâce à ce mouvement, de plus en plus de gens reconnaîtront les cas où une personne est en plein milieu d'une situation et se manifesteront pour dire que ce n'est pas un comportement acceptable, si la politique ne change pas.

Auriez-vous d'autres recommandations à nous faire à cet égard?

Je pose la question à Mme Mendoza.

Mme Harmy Mendoza: Oui, je vais assurément en dire plus à ce sujet.

Tout à fait, et c'est pourquoi nous parlons de l'intervention des témoins. La recherche nous dit que ce n'est pas que les gens s'en fichent; c'est que, souvent, ils ne savent pas quoi faire ou comment réagir. Il est très important que l'on mette des mécanismes adéquats à la disposition des gens. C'est crucial, tout comme la formation qui donne la capacité d'intervenir. Il s'agit d'abord d'identifier le harcèlement, d'y réagir et de savoir que l'on fait ce qu'il faut.

Je compare toujours cela à la formation en réanimation cardio-respiratoire. Nous la recevons chaque année, tout comme vous avez votre formation et votre politique, et vous êtes censé la répéter chaque année. La formation doit vraiment porter sur ce qu'il faut faire lorsqu'on en est témoin.

Absolument, j'appuierai assurément cette mesure.

Pour répondre à la question que vous avez posée plus tôt, je crois qu'il devrait y avoir un mécanisme afin que tout le monde se sente en sécurité, mais aussi pour clarifier ce que les gens peuvent faire lorsqu'ils font l'objet de harcèlement.

• (1135)

Le président: Merci, madame Romanado.

[Français]

Madame Gaudreau, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Marie-Hélène Gaudreau: Merci beaucoup, monsieur le président.

D'abord, je tiens à remercier sincèrement les témoins d'être avec nous et de nous présenter leurs rapports et leurs statistiques. Je leur serais reconnaissante de bien vouloir nous transmettre les documents dont elles nous ont parlé. Nous pourrions en parler pendant des heures.

Mesdames, comme ma collègue l'a mentionné tantôt, il est question de moderniser la politique de prévention du harcèlement entre députés. Je ne sais pas si vous avez déjà comparé la période des questions de la Chambre des communes, qu'on peut voir en personne ou à la télévision, à celles qui existent ailleurs. Évidemment, je connais bien celle de l'Assemblée nationale du Québec. C'est fait dans le respect. Les députés écoutent ce que les autres ont à dire. Il n'y a pas de cris. Il n'y a pas de tapage. En fait, c'est sain.

D'abord, j'aimerais savoir ce que vous pensez du climat qui règne à la Chambre des communes. Moi, j'appelle ça du grand n'importe quoi. J'aimerais avoir vos commentaires à ce sujet. Que pensez-vous de la façon dont nous nous comportons?

[Traduction]

Mme Chi Nguyen: Je veux souligner que l'Assemblée législative de l'Île-du-Prince-Édouard a adopté une loi contre le chahut. Cela ne veut pas dire que le ton de l'approche parlementaire est ce que l'on pourrait souhaiter. J'ai passé un peu de temps dans le Nord;

j'ai vu comment les gouvernements par consensus se comportent, et c'est une autre perspective.

Je tiens également à souligner, cependant, qu'une grande partie du travail très important qui se fait à la Chambre des communes se fait au sein des comités, et qu'il y a là beaucoup de place pour une excellente collaboration et des recommandations vraiment solides, mais comme l'attention des médias n'est pas dirigée sur ce travail, nous sommes en train de perdre une expertise législative vraiment éclairée.

Oui, il pourrait être utile d'adopter une approche différente pendant la période des questions, mais nous savons aussi que c'est parfois un peu comme du théâtre.

Mme Madeline Nwokeji: Oui, je veux appuyer cette opinion.

Je suis tout à fait d'accord pour dire qu'il faudrait revoir certaines lignes directrices à l'intention des députés et leur comportement à l'assemblée législative. Il y a beaucoup de travail à faire, et, compte tenu de l'évolution constante de l'environnement, nous avons surtout parlé de la cyberintimidation et du harcèlement en ligne, puisque, maintenant, tout est publié en ligne.

Je pense que nous devrions garder à l'esprit, comme je l'ai mentionné plus tôt dans mon discours, le fait que les députés sont des modèles et qu'ils doivent se présenter d'une manière que la collectivité et les jeunes respecteront, surtout les jeunes qui aspirent à siéger au Parlement. Il faut constamment réfléchir aux politiques et aux comportements qui sont acceptables ou non entre pairs au Parlement.

• (1140)

Mme Harmy Mendoza: Je n'ai pas été impressionnée. J'ai regardé ce qui se passe à quelques reprises, surtout lorsqu'il y a des projets de loi qui sont importants par rapport au travail que je fais, et il m'a semblé, faute de meilleurs mots, que c'était un peu trop pour moi. Je m'attendais à un comportement différent de la part des personnes qui représentent notre pays et qui font ce travail important.

[Français]

Mme Marie-Hélène Gaudreau: Avez-vous eu l'occasion, par hasard, de visionner le documentaire intitulé *Je vous salue salope: la misogynie au temps du numérique*? Je vous invite à le faire. Chaque fois que je participe à des missions à l'international, tous les groupes de femmes, même l'organisme À voix égales, en font une présentation. Dans ce documentaire, il est exactement question du problème dont vous nous faites part.

Comme députée, je peux dénoncer ce que je vois parce que je trouve ça inacceptable. On a parlé d'un processus. Selon vous, s'agit-il d'une première étape pour réduire l'animosité ou le manque de respect que nous voyons, ici, à la Chambre des communes?

[Traduction]

Le président: À l'intention des témoins, il nous reste environ 60 secondes, alors je demande à quiconque répondra de bien vouloir en être consciente.

Mme Madeline Nwokeji: Je crois qu'il devrait y avoir des procédures plus rigoureuses en ce qui concerne l'interaction entre les députés et, comme je l'ai dit, concernant le langage et les comportements qui sont acceptables ou inacceptables, que ce soit à la Chambre, à l'extérieur de la Chambre ou en ligne.

Je crois que des mesures plus rigoureuses et peut-être des conséquences potentielles contribueront à décourager certains comportements, et je pense que ce serait un grand pas vers l'adoption de comportements plus respectueux et d'un traitement égal pour tout le monde, quels que soient l'âge et le genre, et le respect de l'opinion de chacun. Comme je l'ai mentionné plus tôt, les députés viennent de tous les horizons, et nous devons respecter ce fait.

Je pense que la formation et la révision de certaines politiques contribueront à tout le moins à dissuader certains députés en ce qui a trait à la communication et aux comportements au sein de la Chambre.

Le président: Madame Mathyssen, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Lindsay Mathyssen (London—Fanshawe, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie également les témoins de comparaître aujourd'hui dans le cadre de cette importante étude.

En tant que membre du personnel qui travaillait sur la Colline il y a 10 ans, ce qui est très étrange à dire pour moi, je tiens à souligner le 10^e anniversaire du décès de Nathan Cirillo et l'incidence qu'il a eue sur nous, ici.

Nous avons parlé un peu de l'engagement. L'une des raisons pour lesquelles j'ai pensé à le proposer ici, c'est que je suis préoccupée par le fait que nous pouvons et devrions établir beaucoup de règles et de règlements qui sont clairs et qui sont bien communiqués, comme vous l'avez dit. Je le comprends tout à fait, mais cette réglementation ne répond pas nécessairement aux besoins, alors j'ai pensé que l'engagement exercerait une pression des pairs encore plus grande. Dès qu'un député le signe, il y pense à deux fois.

Dans quelle mesure croyez-vous que la pression des pairs peut être efficace si nous prenons tous cet instant et que nous en parlons constamment ici, sur la Colline?

Ma question s'adresse à vous tous, ou à n'importe laquelle d'entre vous.

Mme Harmy Mendoza: Je pense que ce serait très efficace. Vous avez raison. Je crois que l'un d'entre nous a parlé de prévention et du fait de se préparer à en apprendre davantage à ce sujet, à reconnaître les signes et à en parler.

Je parle d'intervention des témoins et de jeux de rôle. Je parle aussi de la recherche que nous avons faite à WomanACT. En plus des mesures de soutien que vous prenez par l'intermédiaire des différents services que vous offrez, le soutien par les pairs est très important: les survivants nous ont dit que, lorsqu'il s'agit de porter plainte, le meilleur résultat est non seulement la confidentialité, mais aussi le fait de se sentir en sécurité. Je pense que le soutien par les pairs est très important en ce qui a trait à l'intervention relative à ce problème clé, alors je le souligne en tant qu'élément important.

Nous parlons de toutes les différentes lois et de l'excellent travail que vous faites, y compris les ordonnances de non-communication. Ce sont des outils, mais c'est tout. Nous n'allons pas résoudre le problème grâce à eux seuls. Nous avons besoin de prévention et de formation, et tout le monde, partout, doit y participer.

• (1145)

Mme Lindsay Mathyssen: Pour poursuivre dans la même veine, j'ai siégé au comité de la condition féminine et à celui de la défense nationale. Nous avons vu que les membres du comité des anciens

combattants discutaient des traumatismes sexuels subis par les militaires et de leurs répercussions sur les anciens combattants. Nous allons bientôt — espérons-le — nous pencher sur un projet de loi qui vise à modifier certaines des règles touchant les traumatismes sexuels vécus par des militaires.

Les membres de certains de ces comités ont reçu une formation sur l'analyse comparative entre les sexes plus qui tient compte des traumatismes afin que, lorsque des témoins se manifestent, il n'y ait pas de nouveaux traumatismes qui s'ajoutent et que l'on fasse preuve de compréhension à cet égard.

Toutefois, il me semble que tous les députés doivent recevoir cette formation. Que diriez-vous de ces outils proactifs?

Mme Harmy Mendoza: Tout le monde, partout, doit absolument être conscient des conséquences d'un traumatisme et du fait que nous ne voulons pas en causer de nouveaux en mettant en œuvre des politiques d'une manière inappropriée. J'espère que les politiques vous permettront d'aller un peu plus loin, mais vous devez vous assurer que tous les cadres sont appliqués adéquatement aux procédures afin de ne pas traumatiser de nouveau les gens, de ne pas perdre leur confiance ou perdre des politiciennes vraiment importantes, des femmes qui pourraient être au premier plan.

Vous parlez de divers secteurs. Cela fait partie du travail que nous faisons à WomanACT. Nous avons frappé à diverses portes dans différents secteurs qui sont — je vais les appeler, le « secteur des services non sociaux », simplement par manque de... Je ne veux pas entrer dans les détails, mais oui, surtout dans le cas des milieux de travail à prédominance masculine, nous devons commencer à discuter de ce problème qui nous concerne tous.

Les statistiques sont là. Il est très évident qu'il y a un problème qui persiste. Nous ne pouvons espérer l'éliminer que si nous travaillons dans différents domaines du spectre. La législation, le travail que vous faites, c'est très important, mais d'autres domaines de travail sont tout aussi cruciaux et essentiels.

Je vais terminer en abordant un sujet dont nous parlons beaucoup de notre côté. Il s'agit de ce qu'on appelle les « évaluations du climat ». Cela signifie que, lorsque nous frappons à la porte de différents secteurs... Parfois, on vient frapper à notre porte et on nous dit: « Hum, nous pensons avoir un problème. » Nous disons: « D'accord. Comment le savez-vous? » On nous répond: « Eh bien, il y a eu une plainte. » Nous disons: « D'accord, que savez-vous d'autre? Que se passe-t-il d'autre au sein de votre organisation? » Nous proposons ensuite d'entreprendre des évaluations du climat. Pourquoi? C'est parce qu'elles nous donneront une meilleure idée de la nature et de l'ampleur du problème et que les interventions pourront être adaptées au secteur particulier en question. Cela veut dire, par exemple, que nous allons évaluer quel langage les gens utilisent.

Vous parlez des militaires. Vous savez, il existe ces règles d'engagement dont on parle. Comment se recourent-elles ou s'harmonisent-elles avec la formation contre l'oppression? Peut-être qu'elles ne le font pas — peut-être pas du tout —, mais je pense qu'il est important que l'on commence à avoir ces conversations. Quels sont les domaines où nous pourrions nous aligner, dans une certaine mesure, pour reconnaître qu'il y a un problème?

En ce qui nous concerne, pour les personnes comme moi qui travaillent dans ce secteur, il est question de femmes qui meurent chaque jour au Canada dans le contexte de la violence fondée sur le genre et de la violence entre partenaires intimes ainsi que de femmes qui sont victimes de harcèlement en milieu de travail.

Le président: Merci, madame Mathysen.

Madame Vien, vous avez la parole pour cinq minutes.

[Français]

Mme Dominique Vien (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Mesdames, je vous remercie d'avoir pris le temps de venir témoigner aujourd'hui.

Je vais d'abord tenter de vous rassurer sur la capacité des parlementaires à travailler ensemble, peu importe l'appartenance politique. Ce n'est un secret pour personne que la sécurité est une question très importante pour la formation politique à laquelle j'appartiens.

Avant d'arriver au Parlement du Canada, j'ai siégé à un autre Parlement, soit celui de Québec. J'ai terminé ma carrière là-bas — qui a duré 15 ans — comme ministre du Travail. J'ai l'impression d'avoir laissé un legs important à ce dernier poste. Parmi tous les changements que j'ai apportés aux normes du travail, il y en a un qui est lié aux délais et à ce qui arrive lorsqu'on quitte un milieu de travail. On parle beaucoup de ce qui se passe en amont, ce matin, mais il faut aussi parler de cela.

Au Québec, on donnait trois mois aux gens pour porter plainte, peu importe s'ils étaient des députés en poste ou d'anciens employés. Ce délai m'est apparu nettement insuffisant. En effet, nous avons tous dans notre entourage des cas de harcèlement ou de violence au travail qui le prouvent. Cela prend du temps pour que les personnes comprennent ce qui s'est passé et ce qui se passe en elles. Au Québec, on a changé la loi pour faire passer ce délai de trois mois à deux ans. Ce que j'ai entendu comme réaction de la part des groupes qui se sont prononcés à l'époque, c'est que le délai de deux ans était bon et qu'il permettait aux gens d'entreprendre les démarches nécessaires.

Au fédéral, il n'y a pas de souci pour les employés en poste, puisqu'il n'y a pas de prescription. Au cours des dernières années, on a donné à d'anciens employés trois mois pour porter plainte. Il n'y avait pas de délai depuis 2021. J'ai donc déposé, avec l'ensemble de mes collègues du Parti conservateur, le projet de loi C-378. Madame Mendoza, vous avez l'air de le connaître. Tant mieux, je suis contente.

Grâce à ce projet de loi, on va faire un pas en avant. On va faire passer le délai de trois mois à deux ans, et on va permettre à d'anciens employés qui n'auraient pas obtenu satisfaction à la suite d'un avis d'incident de porter plainte.

J'en arrive maintenant à votre commentaire, madame Mendoza. Il arrive, bien sûr, que nous travaillions franchement très bien ensemble. La preuve, c'est que ce projet de loi va probablement recevoir l'assentiment de l'ensemble des parlementaires, et c'est une initiative du Parti conservateur.

À votre avis, ce délai de deux ans qui sera accordé, si Dieu le veut, pour reprendre une expression de chez nous, sera-t-il suffisant?

• (1150)

Le président: Il reste 60 secondes, madame Mendoza.

[Traduction]

Mme Harmy Mendoza: Oui, je suis tout à fait d'accord. Plus nous donnons de temps aux personnes qui ont subi du harcèlement pour le signaler, mieux c'est.

Mme Chi Nguyen: Puis-je ajouter quelque chose?

Nous recommandons de ne pas fixer de délais afin que les gens puissent se manifester longtemps après, parce que, parfois, la personne est trop traumatisée pour le faire, et ce n'est pas le moment pour elle, d'un point de vue professionnel, de le faire. Nous recommandons de ne pas fixer de délais afin que les gens puissent exercer des recours et suivre le processus.

Mme Madeline Nwokeji: Je suis également d'accord.

Les femmes font déjà face à d'énormes obstacles en milieu de travail, que ce soit en ce qui concerne leur avancement ou, par exemple, dans le cas d'une nouvelle députée qui vient de commencer sa carrière. La présence de tous ces obstacles en milieu de travail et la brièveté du délai pourraient ne pas nécessairement créer un climat propice aux signalements.

De plus, nous parlons de la personne de qui elles relèvent, ce qui a été mentionné plus tôt. Cette personne joue également un rôle important. S'il y a une forme d'intimidation ou une crainte de représailles, il se peut que cela ne se manifeste pas nécessairement. Il peut s'écouler quatre ou cinq ans avant que la victime puisse parler de son traumatisme.

Nous recommandons un peu plus de temps et de souplesse dans les procédures de signalement des cas de harcèlement.

[Français]

Le président: Merci, madame Vien.

Madame Fortier, vous avez la parole pour cinq minutes.

L'hon. Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.): Merci, monsieur le président.

Mesdames, je vous remercie beaucoup d'être ici ce matin. Nous avons vraiment une bonne conversation. J'aime beaucoup ce que j'entends de la part de Mme Vien, parce que je pense qu'il faut mettre en place des mécanismes qui nous font avancer.

Tout d'abord, je veux dire que je me rappelle où j'étais il y a dix ans, jour pour jour. J'étais au collège La Cité, qui est situé à 10 kilomètres d'ici. Il y avait un confinement pendant la situation, et j'en garde des souvenirs. Il faut reconnaître la mémoire du caporal Nathan Cirillo et de toutes les personnes qui ont vécu la situation, non seulement dans la Cité parlementaire, mais aussi partout dans la région de la capitale nationale.

Je veux aussi remercier la députée Lindsay Mathysen et la sénatrice Marilou McPhedran de leur initiative d'engagement parlementaire. De notre côté, la députée Pam Damoff nous a encouragés à prendre cet engagement parlementaire. Selon moi, c'est important d'être encore plus conscients de ce qui se passe, et c'est pourquoi j'ai signé cet engagement parlementaire.

Madame Nguyen, j'aimerais continuer la discussion sur l'étude menée par votre organisme, c'est-à-dire À voix égales. On parle beaucoup de recrutement, mais je me demande si vous vous intéressez aussi à la rétention. Je vous avoue que, comme élue et comme personne qui a été recrutée, je peux me poser beaucoup de questions. Comment peut-on s'assurer que les femmes qui s'engagent en politique, comme moi, veulent rester en politique?

Avez-vous mené des études sur des façons d'encourager les femmes, entre autres choses, à rester en politique?

● (1155)

[Traduction]

Mme Chi Nguyen: J'ai passé la journée de samedi à discuter de cette question avec l'Association des municipalités de l'Ontario. Je me suis particulièrement penchée sur la question du maintien en poste et du recrutement de candidats issus de la diversité. Je pense que ce qui est vraiment fascinant en ce qui concerne les femmes, c'est qu'on leur rappelle sans cesse le travail remarquable qu'elles sont capables d'accomplir, et que la raison pour laquelle elles sont là, c'est parce qu'on voit une occasion de changement et qu'on veut contribuer à cela.

Chaque fois que nous avons parlé à une femme qui était au pouvoir, qui gouvernait n'importe où, qui représentait n'importe quel parti politique, elle a parlé de ses réalisations, et malgré tous les fardeaux et les défis, elle a de quoi être très fière. C'est absolument essentiel pour rappeler aux gens pourquoi ils sont ici en service. C'est ainsi que nous changeons le discours afin d'aider les femmes à demeurer... et les hommes. Nous avons besoin de gens formidables qui font le travail phénoménal que vous faites. C'est un travail ingrat, et nous l'apprécions.

Une grande partie de ce travail doit être rappelée et partagée. Ces réussites continueront de propulser vos efforts.

[Français]

L'hon. Mona Fortier: En plus de ce qui se fait au fédéral, nous avons aussi parlé de ce qui se passe dans les provinces et les territoires.

Vous intéressez-vous aussi à ce qui se passe entre élus dans les municipalités? Juste de l'autre côté de la rivière, à Gatineau, la mairesse France Bélisle a quitté ses fonctions, pour toutes sortes de raisons. Je sais que d'autres maires et mairesses au Québec ont été dans une situation semblable. Nous en avons beaucoup entendu parler. J'imagine que c'est aussi le cas ailleurs au Canada.

Pouvez-vous nous donner de l'information à ce sujet? Avez-vous des pistes de réflexion qui nous permettraient de continuer la présente étude en tenant également compte de ce qui se passe dans les municipalités?

[Traduction]

Mme Chi Nguyen: C'est une excellente question. Je pense que c'est vraiment essentiel. Une autre femme a été élue mairesse. Il y a encore des femmes qui sont prêtes à se manifester.

Je pense qu'il s'agit du genre de réseaux de soutien par les pairs et des façons dont nous pouvons exploiter les possibilités en ce qui a trait à la sécurité. Je sais que, pour certaines collectivités, le fait d'avoir des caucuses composés de membres de la collectivité qui leur ressemblent davantage leur permet de décortiquer les obstacles intersectionnels supplémentaires auxquels font face certains élus ou qu'ils portent avec eux. Il s'agit là aussi d'un travail très important.

Il est vraiment important de créer des espaces sûrs, officiellement et officieusement, pour que les parlementaires puissent communiquer et discuter de sujets vraiment difficiles. Je pense que ce sont des mécanismes très importants qui pourraient être utiles dans ce domaine.

[Français]

L'hon. Mona Fortier: Merci.

Madame Mendoza, tantôt, vous avez parlé de mécanismes qu'il faudrait mettre en place, lesquels devraient s'appuyer sur certains principes.

Pouvez-vous nous en dire davantage à ce sujet? Quel genre de mécanisme devrions-nous adopter, dans ce contexte?

Quels sont les critères de base qui nous permettraient de mettre en place le meilleur mécanisme possible dans le cadre de la présente étude?

[Traduction]

Le président: Encore une fois, je suis désolé.

Madame Mendoza, veuillez répondre très rapidement. Merci.

Mme Harmy Mendoza: D'accord. J'ai quelques mots à dire sur les cadres.

L'intersectionnalité est un mot important, et j'en ai donné un exemple. Dans une approche anti-oppressive, n'oubliez pas que votre formation doit comprendre des jeux de rôles et des interventions de témoins.

Je vous encourage fortement à travailler avec les organismes communautaires pour soutenir cette démarche. Ce sont eux les experts. Ils font ce travail tous les jours, et ils sont au courant des tendances que nous observons dans nos collectivités.

● (1200)

[Français]

Le président: Merci, madame Fortier.

Madame Gaudreau, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Mme Marie-Hélène Gaudreau: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leurs commentaires.

Nous sommes dans une démocratie. Nous, les parlementaires, nous représentons la population. Des pays scandinaves, le Québec et quelques autres pays ont réussi, en pratique, à instaurer la parité. Pour ma part, je vois encore plus loin. Je veux parler de la représentativité de la population globale.

Nous pouvons régler les problèmes entre députés. Nous pouvons nous entraider et demeurer vigilants. Cependant, en contexte minoritaire, si nous subissons de la discrimination ou de l'intimidation, croyez-vous que l'atteinte d'une parité ou d'une représentativité de la population pourrait changer notre démocratie et la façon dont nous agissons?

[Traduction]

Mme Madeline Nwokeji: Notre population est certainement en train de changer du point de vue de la diversité des individus, et même des représentants au Parlement. Je crois qu'à mesure que les choses changent, le Canada étant un pays qui est très accueillant à l'égard des immigrants de tous les pays, bon nombre d'entre eux sont venus ici et ont pu devenir députés et même aller plus loin.

Avec les changements de représentants, ainsi que la formation appropriée... J'ai également recommandé plus tôt la formation sur la sensibilité culturelle et la compétence culturelle. La raison en est que cette formation permettra de mieux comprendre les différentes cultures des députés à la Chambre des communes. Ce genre de formation et la compréhension des différentes langues et des différents comportements des gens créeraient également un meilleur milieu de travail.

[Français]

Mme Marie-Hélène Gaudreau: Vos propos sont de la musique à mes oreilles.

Il me reste peu de temps, mais j'aimerais aussi avoir les commentaires des autres témoins à ce sujet.

[Traduction]

Mme Chi Nguyen: Oui. Nous voulons que nos parlements ressemblent à nos collectivités. Par conséquent, le fait de voir plus de diversité, plus de femmes représentées et plus de personnes ayant vécu des expériences différentes autour de la table renforcera notre démocratie. Nous savons que la diversité au sein des entreprises produit de meilleurs résultats. Cette diversité de pensée sera également utile.

Mme Harmy Mendoza: Absolument. Oui.

[Français]

Le président: Merci, madame Gaudreau.

[Traduction]

Madame Mathysen, vous avez deux minutes et demie.

Mme Lindsay Mathysen: J'ai beaucoup plus que deux minutes et demie de questions, alors je vais essayer de les regrouper.

Ma première question s'adresse à À voix égales. Elle concerne la comparaison des assemblées législatives. Je m'inquiète moi aussi des répercussions que ce niveau de haine a sur les gens qui y travaillent, et pas seulement sur les élus. Je me demande si vous avez sondé les gens qui travaillent dans ces institutions au sujet des répercussions du harcèlement et de ce qu'ils voient dans la haine dirigée contre eux.

Si vous le pouvez, j'aimerais aussi que nous parlions de la façon dont nous avons été saisis, au Parlement, de l'ingérence étrangère et du rôle des gouvernements étrangers dans la désinformation et l'incitation à la haine, et de ce à quoi tout cela mène. Nous le constatons certainement à l'interne et à l'échelle nationale.

Je me demande quel est l'objectif final de certains groupes. Sur-tout en ce qui concerne l'extrême droite, quel est son objectif en sapant notre démocratie de cette façon?

Mme Chi Nguyen: Pour ce qui est de la première question, à savoir si nous avons aussi sondé le personnel et les gens qui ne sont pas élus, oui, le sondage les a également inclus dans nos données. Nous voulons nous assurer que le Comité dispose d'une copie de ce rapport afin que vous puissiez l'examiner plus en profondeur.

En ce qui concerne la place de la haine dans ce genre de travail, je pense que cela rend les conditions un peu plus difficiles pour tout le monde. Il est certain que beaucoup de gens regardent ce travail et se demandent pourquoi ils s'y engageraient.

Mme Lindsay Mathysen: Y a-t-il des avantages, cependant, pour certains groupes, à miner les institutions démocratiques? À quoi ressemblent-ils?

Mme Chi Nguyen: Voulez-vous dire à l'intérieur des assemblées législatives elles-mêmes?

Mme Lindsay Mathysen: Oui.

Mme Chi Nguyen: Je ne sais pas si je peux parler des intentions de ces gens.

• (1205)

Mme Lindsay Mathysen: Je ne sais pas si les autres témoins veulent essayer de répondre.

Mme Madeline Nwokeji: Je suis désolée. Est-ce que c'était lié à la question des députés de l'assemblée législative qui sapent...?

Mme Lindsay Mathysen: C'est possible. Il y a certains mouvements en ce qui concerne...

Pensez-vous qu'il y a un objectif derrière le fait de saper une institution démocratique au moyen de la désinformation et de l'utilisation de la haine pour faire partir les gens?

Le président: Soyez très brève, s'il vous plaît.

Mme Madeline Nwokeji: Je crois que c'est possible. Les gens viennent de tous les horizons et ont des croyances, qu'elles soient personnelles ou culturelles. Toutefois, nous devons reconnaître qu'il s'agit du Canada et que nous sommes tous régis par la Charte des droits et libertés. Nous avons la liberté d'expression, mais nous ne pouvons certainement pas saper le pays dans lequel nous vivons. Je pense qu'il est important d'en tenir compte.

Je crois que des personnes pourraient avoir certains objectifs. Je ne sais pas trop quels pourraient être ces objectifs. Cependant, nous devons être vigilants, peu importe le pays dans lequel nous nous trouvons, et respecter tout le monde sans nuire au processus démocratique.

Le président: Merci beaucoup, madame Mathysen.

Madame Rempel Garner, vous avez cinq minutes.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Chers collègues, je ne comparais pas souvent devant ce comité, alors je vais utiliser le temps qui m'est accordé pour vous faire part de mes recommandations en tant qu'experte dans ce domaine, puisque je suis ici depuis une bonne minute.

Vous allez vouloir recommander d'inscrire le harcèlement entre députés dans le code actuel, mais nous savons tous ce qui se passera. Cela sera utilisé comme une arme politique. Même si cela passe par l'administration de la Chambre des communes, je sais que bon nombre d'entre vous, si nous avions un président conservateur, ne se sentiraient pas à l'aise de le faire. Nous avons vu des fuites se produire dans le cadre de ce processus. Cela ne fonctionnera tout simplement pas. Soyons réalistes.

Pensons aux répercussions que cela aurait. Mon collègue, M. Gerretsen, et moi-même avons eu des conversations assez animées sur Twitter. Je sais que je l'ai bloqué sur Twitter. Cela ne veut pas dire que je ne le respecte pas en tant que collègue, mais qu'arriverait-il si je déposais une plainte de harcèlement contre lui? Tout à coup, il va être jugé par le tribunal de l'opinion publique, ce que j'aimerais bien. Je veux dire, cela semble vraiment formidable, parce que c'est une victoire politique bon marché, mais cela va à l'encontre des principes d'une bonne gestion des ressources humaines, donc nous ne pouvons pas faire cela. Soyons réalistes. Cela n'arrivera pas.

Toutefois, cela ne veut pas dire, compte tenu du changement dans la composition des sexes au Parlement, que nous ne devrions pas avoir quelque chose, alors voici ce que je propose.

Premièrement, ne mettez rien dans ce rapport qui permette de faire des ressources humaines une arme. Ne faites pas cela... et nous savons tous que cela va se produire. Il faut reconnaître que nos témoins ne vivent pas dans notre monde. Ils ne vivent tout simplement pas dans notre monde. J'ai déjà géré une équipe de 40 employés dans un milieu syndiqué. Ce monde ne s'applique pas ici, à cause de la militarisation politique.

Alors, que faire? Je pense que c'est une question de privilège. J'ai le droit de travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement, alors voici ce que je propose.

Tout d'abord, élargissez les services du Programme d'aide aux employés et à leur famille, ou PAEF, afin d'y inclure un mécanisme de désamorçage des tensions, en particulier au sein des caucus. Chers membres du Parti libéral, vous êtes sur le point de faire une course à la chefferie. C'est une période très difficile au sein d'un parti. Vous devez avoir un processus pour désamorcer les tensions.

Deuxièmement, faites-en une violation de privilège. Modifiez le Règlement de sorte que, si quelqu'un utilise un processus du PAEF pour désamorcer les tensions et qu'il en fait part aux médias, il y ait une sorte de censure de la Chambre à cet égard. Faites en sorte qu'il soit absolument sacro-saint de ne pas divulguer cette information aux médias, car cela doit être fait de bonne foi.

Troisièmement, assurez-vous de former les whips des partis. Nous comprenons tous qu'ils se trouvent dans une situation difficile parce qu'ils doivent maintenir les votes et le respect des normes du parti, mais en même temps, ils gèrent les ressources humaines dans un environnement où le droit des ressources humaines ne s'applique pas. Peut-être pourrait-on mettre en place une formation ou des procédures à cet effet. Je n'ai que cinq minutes; je ne vais donc pas vous donner une idée de ce à quoi cela ressemble.

Il en va de même en ce qui concerne les présidents de caucus. Ils devraient être indépendants du centre d'un parti. Il devrait y avoir des règles dans les réunions de caucus pour les chefs de parti, ainsi que pour les présidents de caucus, sur la façon de gérer l'interaction dans une réunion de caucus afin d'éviter que les gens se crient dessus ou se réprimantent les uns les autres.

Encore une fois, au bout du compte, il devrait aussi y avoir une sorte de processus à l'égard des plaintes vexatoires. Si je poursuis mon collègue, M. Gerretsen, avec une accusation quelconque, et que l'accusation est tout à fait fausse... Nous avons vu cela se produire ici. Des réputations ont été détruites. Des vies ont été détruites. Qu'est-ce que cela signifie? Il devrait y avoir une sorte de processus pour décourager cela.

Pour ce qui est de l'engagement qui a été pris, c'est bien, mais ce dont nous avons vraiment besoin ici, c'est d'une sorte de processus lié au privilège de pouvoir se trouver dans un milieu de travail sans aucune forme de harcèlement qui ne sera pas utilisé à des fins politiques. Le harcèlement de député à député sera certainement utilisé comme une arme, alors ne faites pas cela. Faites quelque chose de plus intelligent.

Voilà ce que j'avais à dire. Merci.

• (1210)

Le président: Madame Rempel Garner, je vous remercie de nous avoir fourni des conseils utiles et intéressants.

Madame Romanado, vous avez la parole.

Mme Sherry Romanado: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier ma collègue de ces excellentes recommandations.

En outre, j'inclurais dans la politique actuelle une référence au harcèlement entre les députés, afin qu'il soit clair qu'il s'agit d'un comportement inacceptable. L'annexe contient déjà des exemples de comportements jugés inacceptables.

J'aime la recommandation sur la formation. Je suis d'accord au sujet de la formation des témoins. En plus des engagements, nous avons besoin de mécanismes plus solides à la Chambre à cet égard.

Je suis d'accord avec l'idée que le Président ne devrait pas être l'arbitre des plaintes de harcèlement sexuel. La raison, comme ma collègue l'a mentionné, c'est que quiconque occupe le fauteuil est également membre d'un parti politique.

Nous avons déjà un dirigeant principal des ressources humaines qui examine les plaintes de harcèlement sexuel ou de harcèlement entre les députés et les employés ou entre les employés. Cette personne a déjà reçu une formation et est experte dans le domaine, pour ce qui est des ressources humaines, du processus du PAEF, du processus de médiation, et ainsi de suite. Je dirais que c'est semblable à ce que nous essayons de faire avec le projet de loi C-66 en ce qui concerne le système de justice militaire, à savoir le traitement des plaintes à l'extérieur. Nous ne voulons pas que les militaires fassent enquête sur eux-mêmes. De la même manière, je ne pense pas que les partis politiques devraient enquêter sur eux-mêmes.

Cela fait 10 longues années qu'un rapport a été publié, dans lequel il est mentionné qu'il faut corriger cette lacune. Avez-vous d'autres recommandations à nous faire pour que cela se fasse une fois pour toutes?

Mme Harmy Mendoza: Je vais répéter.

Je crois que nous devons nous assurer que cette formation est mise en œuvre et intégrée. Nous devons veiller à ce qu'elle soit claire et à ce que les gens aient moins peur de passer par un processus, surtout en tant que plaignants, qu'ils sachent qu'ils ont certains recours, et qu'ils sachent clairement quels sont ces recours qui leur permettront d'aller de l'avant.

Je le répète, il faut inclure un cadre anti-oppressif et l'intersectionnalité. Je pense que ce sont des domaines importants à inclure.

J'ai proposé d'autres moyens dans mon discours. Le congé pour violence familiale ne fait pas partie de votre politique actuelle. C'est un élément important qu'il serait bon d'inclure également.

Je n'ai pas d'autres suggestions. Je ne sais pas si mes collègues en ont.

Mme Chi Nguyen: Je ne suis pas certaine qu'il y ait un élément concernant les données et l'évaluation qui soit intégré à l'approche actuelle, un élément qui est ventilé, afin que vous puissiez commencer à cerner les tendances au sujet des plaignants et de ce qui va suivre. Ce serait utile.

Par ailleurs, il faut effectuer un sondage annuel approfondi en vue de déterminer si les gens connaissent les politiques et de savoir d'où proviennent l'éducation et la formation. Je pense que ce serait également utile lors de la mise en œuvre afin de s'assurer que les gens aient facilement accès à l'information.

Mme Madeline Nwokeji: J'ajouterais ceci: il s'agit d'élargir la portée de ce qui constitue une forme de harcèlement. Par exemple, pensez aux microagressions qui pourraient être utilisées et aux répercussions que cela peut avoir sur les gens.

Il faut également recourir à la formation sur la résolution des conflits afin que ces questions fassent partie de la nouvelle politique et de la formation sur la façon dont les députés peuvent gérer les problèmes entre eux. La formation devrait être axée sur les traumatismes et comporter une analyse comparative entre les sexes.

Nous avons aussi parlé de l'intervention des témoins, du soutien par les pairs et de choses de ce genre. Ces mesures seraient très utiles pour assurer l'efficacité du programme.

De plus, il faut avoir une politique de la porte ouverte. Nous avons parlé de ne pas fixer de limite de délai. Il faut une politique de porte ouverte pour ces plaintes, ainsi qu'une partie neutre qui peut régler les problèmes.

Le président: Merci beaucoup, madame Romanado.

Merci beaucoup aux témoins d'être ici. Vos témoignages apportent certainement une contribution importante à nos travaux.

Nous allons suspendre la séance momentanément et donner à tout le monde quelques minutes de repos. Les personnes qui ne font pas partie du personnel ou qui ne sont pas députés doivent quitter la salle, car nous allons siéger à huis clos.

Chers collègues, nous devons nous occuper des travaux du Comité. Je ne m'attends pas à ce que cela nous prenne trop de temps, même si je risque de regretter d'avoir dit cela. Quoi qu'il en soit, nous serons de retour dans quelques instants.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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 des communes.

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 :
<https://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: <https://www.ourcommons.ca>