



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

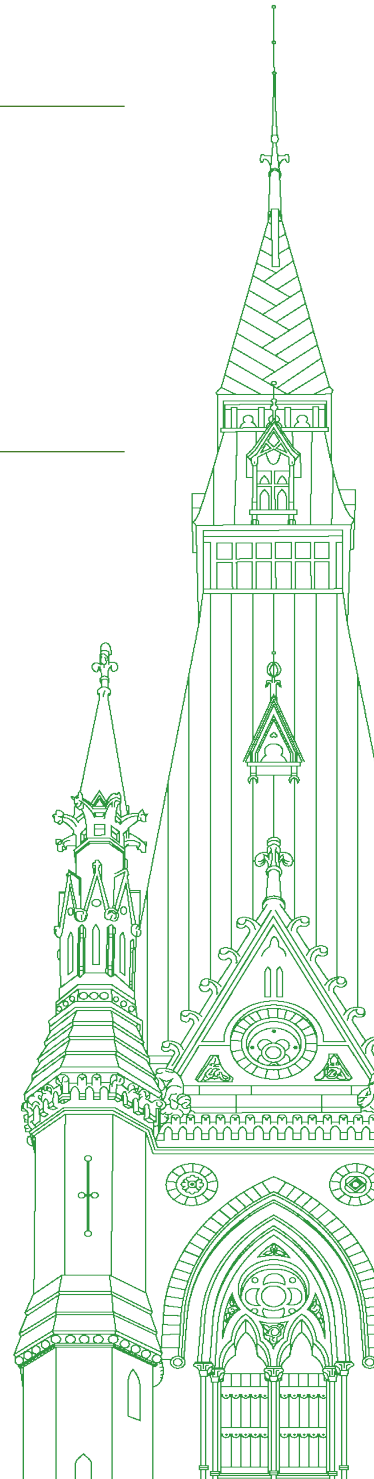
Bureau de régie interne

TRANSCRIPTION

NUMÉRO 009

PARTIE PUBLIQUE SEULEMENT - PUBLIC PART ONLY

Le jeudi 2 juin 2022



Bureau de régie interne

Le jeudi 2 juin 2022

• (1100)

[Traduction]

L'hon. Anthony Rota (Président de la Chambre des communes): La séance est ouverte. Bienvenue à la 9^e réunion du Bureau de régie interne de la 44^e législature.

Nous allons commencer par le procès-verbal de la réunion précédente. Y a-t-il des questions ou des commentaires?

Monsieur Brassard, vous avez la parole.

M. John Brassard (Leader de l'opposition officielle à la Chambre): Monsieur le président, la seule chose que j'ai remarquée concernait la décision sur les services d'interprétation à distance. Vous devriez peut-être noter qu'il manque au procès-verbal une référence à la préférence du Bureau de régie interne pour faire appel aux employés du Bureau de la traduction et ses pigistes. À la suite de votre proposition de ne faire appel qu'au personnel du Bureau de la traduction, M. Holland avait suggéré que les membres du Bureau de régie interne expriment une préférence à titre de compromis, et c'est ce que nous avons fait. Mis à part ce détail, je n'ai rien d'autre à signaler au sujet du procès-verbal.

L'hon. Anthony Rota: Nous veillerons à ce que ce rajustement soit apporté. Est-ce que tout le monde est d'accord avec cela? Tout le monde est d'accord. C'est très bien.

Y a-t-il d'autres interventions au sujet du procès-verbal de la réunion précédente?

[Français]

Nous allons passer au deuxième point inscrit à l'ordre du jour, qui s'intitule « Affaires découlant de la réunion précédente ».

Y a-t-il des commentaires ou des suggestions?

Je vois qu'il n'y en a pas.

[Traduction]

Le troisième point à l'ordre du jour est le Conseil interparlementaire mixte.

[Français]

Cela concerne l'Assemblée parlementaire de la Francophonie et la 49^e session annuelle qui sera tenue à Montréal du 4 au 9 juillet 2024.

Les intervenants d'aujourd'hui sont M. Francis Drouin, président de la Section canadienne de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie, et M. Jeremy LeBlanc, greffier adjoint et directeur général, Affaires internationales et interparlementaires.

Monsieur Drouin, vous avez la parole.

M. Francis Drouin (président, Section canadienne de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie): Je vous remercie beaucoup, monsieur le Président.

Tout d'abord, c'est bon de vous voir en chair et en os.

Je vous remercie de bien vouloir nous recevoir à nouveau relativement à notre demande budgétaire afin que la Section canadienne puisse présenter la 49^e session annuelle de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie, ou APF, à Montréal, en 2024.

Pour mémoire, ma dernière comparution devant vous, le 8 octobre 2020, avait pour but de faire la même demande, mais elle avait trait à la 47^e session annuelle prévue pour 2022. La situation sanitaire qui nous a toutes et tous affligés a aussi eu raison de notre volonté d'accueillir cet événement, qui aurait dû se tenir le mois prochain. En effet, compte tenu des risques, le comité exécutif de la Section canadienne a décidé, le 19 janvier dernier, de repousser cette assemblée à 2024.

Je suis donc de retour devant vous afin de vous présenter une mise à jour sur notre budget pour le même événement, tenu dans la même ville, mais cette fois, en 2024. Vous pourrez noter que la plus grande part de l'augmentation des coûts pour 2024 relève de la catégorie logistique et qu'elle est liée aux postes budgétaires de l'audiovisuel et du transport. Au cours de la pandémie, une série de fusions et d'acquisitions s'est produite dans l'industrie audiovisuelle canadienne, ce qui, si l'on ajoute à cela les pressions inflationnistes, a fait grimper les coûts de ces services.

Nous avons aussi inclus les rencontres de l'Association des secrétaires généraux des parlements francophones, ou ASGPF, ainsi que le Parlement francophone des jeunes. Cette entité siège aussi en parallèle de la session annuelle.

Je peux vous assurer que, au même titre que la demande précédente, nous nous assurons d'honorer la gestion des fonds publics pour cet événement de la façon la plus efficace possible.

Je vous remercie de votre attention. Je suis prêt à répondre à vos questions.

• (1105)

L'hon. Anthony Rota: Y a-t-il des questions ou des commentaires?

Monsieur Brassard, vous avez la parole.

[Traduction]

M. John Brassard: Je vous remercie, monsieur le président.

Au cours des deux dernières années, le Bureau de régie interne a approuvé un budget de 1,35 million de dollars pour la session annuelle de 2022, plus 100 000 \$ pour le Parlement francophone des jeunes, qui a été déplacé. Quelle part de ces budgets a été dépensée avant le déplacement de la session annuelle de 2022, le cas échéant?

M. Jeremy LeBlanc (greffier adjoint et directeur général, Affaires internationales et interparlementaires): L'argent qui a été dépensé pour l'organisation des conférences l'aurait été uniquement pour les salaires du personnel associé aux personnes travaillant à l'organisation de cette conférence. Des fonds provenant des surplus de l'enveloppe du CIM avaient été réservés — ce ne sont donc pas des fonds supplémentaires. Je présume que de 100 000 à 150 000 \$ auraient été réservés pour les salaires du personnel, mais pas pour d'autres dépenses.

M. Francis Drouin: J'aimerais ajouter que le 19 janvier, nous avons dû prendre des décisions importantes. En effet, si nous avions annulé en 2022, nous aurions engagé des coûts de 400 000 \$, je crois, avant le 31 décembre, et jusqu'à 800 000 \$ avant le 8 mars. Je crois que c'était les dates approximatives. C'est la raison pour laquelle nous avons dû annuler. En effet, nous ne savions tout simplement pas si l'événement allait avoir lieu ou non, et nous trouvions trop risqué de dépenser 800 000 \$ pour une conférence qui pourrait ne pas avoir lieu.

M. John Brassard: Je suis heureux d'entendre cela.

Lors de la discussion du Bureau de régie interne de 2020, il a été question de passer à un arrangement hybride ou virtuel si nécessaire. Toutefois, cela ne s'est pas produit. Pourquoi?

M. Francis Drouin: Le Canada n'organise pas la conférence virtuelle. C'est au Secrétariat international de le faire.

Tous les six ans, on demande aux pays hôtes d'accueillir la session annuelle. Le Canada a accepté d'assumer la présidence internationale pour les années 2022, 2023 et 2024, à partir du mois de juillet. C'est la raison pour laquelle nous voulions être le pays hôte. Nous avions pensé à 2023, mais je crois savoir que l'Administration sera occupée à organiser une autre conférence, et cela exercerait une trop grande pression sur le personnel.

M. John Brassard: C'est tout, monsieur le président.

[Français]

Je vous remercie.

[Traduction]

L'hon. Anthony Rota: C'est très bien.

Y a-t-il d'autres questions?

[Français]

Il n'y a pas d'autres questions.

Les membres du Comité sont-ils d'accord sur la recommandation proposée?

Nous avons le consentement unanime.

Nous allons donc passer au quatrième point prévu à l'ordre du jour, soit la Loi sur l'équité salariale.

[Traduction]

L'intervenante d'aujourd'hui sera Michelle Laframboise, dirigeante principale des ressources humaines.

[Français]

Madame Laframboise, vous avez la parole.

Mme Michelle Laframboise (dirigeante principale des ressources humaines, Chambre des communes): Je vous remercie, monsieur le Président.

Le but de cette présentation est de donner au Bureau de régie interne de l'information sur les répercussions de la Loi sur l'équité salariale pour les députés et les agents supérieurs de la Chambre dans leur rôle d'employeurs. Elle vise également à énoncer les mesures mises en place par l'Administration de la Chambre des communes pour les aider à respecter leurs obligations.

Comme vous le savez sans doute, l'objectif de cette loi est d'atteindre et de maintenir l'équité salariale par des moyens proactifs, en corrigeant la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs. Les députés et les agents supérieurs de la Chambre qui comptent, en moyenne, au moins dix employés devront préparer un plan d'équité salariale.

[Traduction]

La première obligation était d'afficher un avis de mise en œuvre de la Loi, ce que l'Administration de la Chambre a fait en novembre 2021. Tout comme pour la mise en œuvre du projet de loi C-65 et du Code canadien du travail, la Chambre aidera les députés et les agents supérieurs de la Chambre concernés à remplir leurs futures obligations, en particulier en ce qui concerne la création d'un plan d'équité salariale et les exigences subséquentes en matière de rapports.

L'Administration soutiendra les députés en fournissant une expertise et des conseils sur l'analyse, l'analyse comparative et la consultation, ainsi que sur l'élaboration d'outils, de programmes de formation et de matériel. Nous aiderons à maintenir l'équité salariale en milieu de travail.

Tout au long de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, l'Administration préparera et enverra des produits de communication aux députés et à leurs employés pour les tenir informés de leurs responsabilités et de leurs obligations.

• (1110)

[Français]

Finalement, l'Administration appuiera les députés dans la mise en œuvre des plans d'équité salariale en fournissant un modèle de plan et en les aidant à maintenir l'équité salariale sur le lieu de travail ainsi qu'à répondre aux exigences en matière de déclaration et de révision obligatoires des plans.

C'est avec plaisir que je répondrai aux questions.

L'hon. Anthony Rota: Y a-t-il des questions ou des commentaires?

[Traduction]

Monsieur Brassard, vous avez la parole.

M. John Brassard: Je vous remercie, monsieur le président.

[Français]

Madame Laframboise, je vous remercie aussi de cette présentation.

[Traduction]

J'ai une série de questions. La première concerne les agents supérieurs de la Chambre et leurs obligations à titre d'employeur lorsque des choses sont transférées ou réinitialisées au sein de ces bureaux ou lorsqu'il y a un changement d'agent supérieur de la Chambre.

Par exemple, notre parti va élire un nouveau chef en septembre. Est-ce que ce nouveau chef amorcera une nouvelle période de trois ans ou est-ce que nous poursuivrons avec celle qui a commencé avec M. O'Toole en août dernier? Comment cela fonctionnerait-il dans le cadre de ce système?

Mme Michelle Laframboise: C'est une très bonne question.

Cela fait partie des scénarios que nous devons étudier à mesure que nous avançons dans ce projet. Techniquement, lorsqu'un chef entre en fonction, il s'agit d'un nouvel employeur, et il pourrait y avoir un changement dans la main-d'œuvre et de nouveaux employés. Nous devons certainement travailler avec ce scénario au fil de la mise en œuvre pour voir quelles seront les répercussions. Ce n'est pas quelque chose qui est prévu dans la Loi.

C'est l'une des choses sur lesquelles nous nous penchons, et nous travaillerons également avec notre équipe des Services juridiques pour voir comment cela va affecter le changement.

M. John Brassard: Je présume que cela fera partie des communications que vous enverrez.

Mme Michelle Laframboise: Oui, certainement.

M. John Brassard: Ma prochaine question concerne la façon de déterminer qu'un employeur a en moyenne 10 employés. Par exemple, c'est la saison des emplois d'été pour étudiants et des stagiaires. Certains députés vont embaucher du personnel qui devra être pris en compte dans ce calcul. Comment les stagiaires rémunérés à l'externe, par exemple dans le Programme de stages parlementaires, fonctionneraient-ils dans le cadre de ce système?

Mme Michelle Laframboise: La Loi vise les employés dans les bureaux de circonscription et le personnel de la Colline, ainsi que les employés en congé, mais les étudiants et les stagiaires ne sont pas inclus. Le calcul se fonde sur l'exercice financier précédent. Le nombre d'employés est compté à chaque période de rémunération et la moyenne est calculée sur tout l'exercice pour vérifier si le seuil de 10 employés est atteint.

M. John Brassard: Je pense que M. Calkins a une question de suivi. Voulez-vous poser votre question maintenant?

M. Blaine Calkins (Whip en chef de l'opposition): Non, vous pouvez continuer.

M. John Brassard: Ma prochaine question concerne l'exigence de la Loi selon laquelle, si un plan d'équité salariale révèle un écart dans la rémunération, l'employeur doit augmenter cette rémunération. Puisque nous travaillons avec des budgets fixes et attribués, que se passe-t-il dans le cas d'un scénario hypothétique dans lequel un employeur doit augmenter la rémunération, mais n'a pas la marge budgétaire nécessaire pour le faire?

Mme Michelle Laframboise: C'est une très bonne question. Je pense que nous devons nous pencher sur cette question au fil du processus pour voir si des rajustements doivent être apportés. Les rajustements aux salaires peuvent être apportés de façon progressive. Ainsi, si un changement important est nécessaire, un long délai sera accordé pour faire ces changements. Ils ne doivent pas tous être effectués immédiatement.

Par contre, s'il s'agit d'un changement mineur, il doit être effectué sur-le-champ. Si ce changement doit entraîner des répercussions sur le budget, je pense que nous devons nous pencher sur la situation, le cas échéant.

M. John Brassard: Comme vous l'avez mentionné à juste titre, il pourrait y avoir des augmentations importantes ici, ce qui aurait des répercussions disproportionnées sur les budgets des députés, par exemple.

C'est bien.

Voici ma dernière question. Même si les premiers plans doivent être en place d'ici 2024, il semble que plusieurs étapes doivent d'abord être réalisées. Quand les bureaux visés par la Loi doivent-ils s'attendre à recevoir des nouvelles de l'Administration de la Chambre au sujet du début des travaux préparatoires nécessaires? Quel est le délai raisonnable auquel nous pouvons nous attendre?

Mme Michelle Laframboise: Ce sera certainement d'ici l'automne. Nous sommes en train d'acquérir une certaine expertise et d'embaucher les consultants nécessaires pour nous guider dans ce processus.

Nous avons déjà commencé les travaux. Vous aurez donc de nos nouvelles d'ici l'automne.

M. John Brassard: Je vous remercie de votre réponse.

Mme Michelle Laframboise: Je vous en prie.

[Français]

L'hon. Anthony Rota: Nous continuons maintenant avec Mme DeBellefeuille, qui sera suivie de M. Calkins.

Madame DeBellefeuille, vous avez la parole.

Mme Claude DeBellefeuille (whip du Bloc québécois): Je vous remercie beaucoup, monsieur le Président.

J'ai une seule question.

J'ai déjà participé à des processus d'analyse en matière d'équité en matière d'emploi, et je sais que nous nous fions beaucoup aux descriptions de poste [*difficultés techniques*], parce que, pour comparer, il faut avoir des points de repère.

Or, en politique, nous savons...

• (1115)

L'hon. Anthony Rota: Madame DeBellefeuille, pouvez-vous recommencer? Il y a eu un problème de transmission et nous avons manqué une partie de la question.

Mme Claude DeBellefeuille: Je disais que, lorsque l'on effectue une analyse de poste dans le cadre d'un processus d'équité salariale, on part d'une description de poste pour pouvoir comparer les tâches.

Or, en politique, nous savons qu'il n'y a ni catégories salariales, ni échelons, ni même parfois de descriptions de poste.

Comment vous y prendrez-vous alors pour pouvoir analyser les différences entre les fonctions et les responsabilités? Comment allez-vous déterminer s'il y a équité salariale entre le poste d'une femme et celui d'un homme qui occupent apparemment le même poste? Cela m'apparaît assez complexe comme exercice.

Est-ce une première pour vous? Avez-vous déjà vécu une telle expérience?

Mme Michelle Laframboise: Je vous remercie de la question, madame DeBellefeuille.

J'avoue que le processus est complexe, mais il n'est pas nouveau. Le processus d'équité salariale existe depuis une vingtaine d'années, et mes employés et moi y avons souvent travaillé.

Auparavant, le processus d'équité salariale existait. Nous pouvions évaluer les descriptions de poste et la valeur d'un poste ainsi que déterminer les groupes et les postes qui sont à prédominance masculine ou féminine. Toutes ces tâches se faisaient déjà et nous les accomplissons depuis des années.

En ce moment, nous ne menons des enquêtes et des analyses poussées que lorsqu'il y a des plaintes. Ce que la Loi sur l'équité salariale change, c'est qu'elle nous invite à être plus proactifs. On nous demande d'analyser des postes sans qu'il y ait eu de plaintes. L'objectif est donc de s'assurer qu'il y a équité sans attendre que quelqu'un dépose une plainte, auquel cas une demande d'analyse suivrait. Les outils et l'expertise pour réaliser ce genre de travail existent donc déjà.

Personnellement, je travaille depuis une quinzaine d'années dans le domaine. J'ai réalisé plusieurs analyses en matière d'équité salariale et mon équipe compte plusieurs employés. De plus, nous irons chercher de l'expertise à l'externe pour nous épauler pendant le processus. Les concepts d'équité salariale et la façon de mesurer sont tous des outils qui existent déjà.

Je conviens avec vous que la description de poste est un outil important, mais nous utilisons aussi d'autres outils. Nous avons des discussions tant avec l'employeur que l'employé en vue d'évaluer les postes, l'effort qu'ils exigent, les conditions dans lesquelles ils s'exercent, et ainsi de suite. Nous nous assurons d'avoir toute l'information nécessaire pour établir la valeur d'un poste.

Mme Claude DeBellefeuille: Je vous remercie, madame Laframboise.

L'hon. Anthony Rota: Je vous remercie.

[Traduction]

La parole est maintenant à M. Calkins.

M. Blaine Calkins: Je vous remercie, monsieur le président.

J'aimerais obtenir des précisions sur le suivi de mon collègue. Pouvez-vous me donner votre interprétation de la mise en œuvre de la Loi dans un scénario hypothétique dans lequel un député pourrait avoir cinq postes équivalents temps plein? Si ce député décidait de partager ces cinq postes et d'avoir 10 employés, est-ce qu'il a 10 employés ou est-ce qu'il a cinq employés?

Mme Michelle Laframboise: Je vais demander à Mme Daigle de confirmer, mais je crois comprendre que c'est le nombre d'employés et non le nombre de postes.

Mme Robyn Daigle (directrice, Services en RH aux députés et des partenaires d'affaires, Chambre des communes): C'est exact.

M. Blaine Calkins: Je vous remercie.

L'hon. Anthony Rota: Y a-t-il d'autres questions?

C'est très bien. C'était strictement à titre d'information. Tout le monde le comprend parfaitement maintenant. J'en suis heureux.

Nous abordons maintenant le cinquième point à l'ordre du jour, c'est-à-dire le rapport annuel sur la Politique sur la prévention du

harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes pour 2021-2022. Nous entendrons Michelle Laframboise, dirigeante principale des ressources humaines.

[Français]

Mme Michelle Laframboise: Je vous remercie encore, monsieur le Président.

[Traduction]

J'ai le plaisir de présenter au Bureau le rapport statistique annuel sur la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes pour l'exercice 2021-2022, comme l'exige la politique.

Au cours de la période visée par ce rapport, les Services des ressources humaines ont traité huit plaintes. Sur ces huit plaintes, une plainte a été retirée, une plainte a fait l'objet d'une enquête officielle et six plaintes ont été résolues par le processus de règlement négocié.

Neuf demandes de renseignements ont également été soumises à l'équipe responsable du respect en milieu de travail et elles concernaient, entre autres, l'encadrement pour faire face aux situations de harcèlement et des renseignements sur la politique et les outils offerts.

Même si ce nombre semble légèrement plus élevé que les années précédentes, ce n'est pas inhabituel à la suite des modifications apportées au Code canadien du travail et de la mise en œuvre subséquente de la politique, qui ont peut-être servi à sensibiliser davantage les députés au sujet de leurs responsabilités à titre d'employeur et leurs employés au sujet de l'importance de consigner et de signaler les cas de harcèlement. Cependant, même avec cette légère augmentation, compte tenu de la population couverte, ce chiffre demeure statistiquement très faible.

• (1120)

[Français]

Pour ce qui est de la formation, l'Administration de la Chambre des communes offre aux députés une séance de formation sur la prévention du harcèlement et de la violence intitulée « Promouvoir la culture de respect ». Cette séance est offerte en personne et en mode virtuel.

Pendant l'année financière couverte par le rapport, 14 séances sur la prévention du harcèlement et de la violence ont été offertes aux députés. Tous les députés de la 44^e législature ont participé à cette séance, qui a été offerte dans le cadre du programme d'accueil et d'intégration des députés nouvellement élus. L'Administration de la Chambre des communes offre aux députés et à leurs employés diverses ressources et formations liées au harcèlement et à la violence.

Notre objectif est d'aider les bureaux des députés à renforcer leur capacité à gérer les conflits et les situations délicates, ainsi qu'à favoriser un milieu de travail respectueux, exempt de toute forme de harcèlement et de violence. À ce titre, nous avons mis au point des outils et offert des séances sur le leadership d'équipe, sur la santé mentale ainsi que sur la diversité.

[Traduction]

Une communication du Président sera envoyée à tous les députés pour leur faire savoir que le rapport annuel est publié. Le rapport sera annoncé sur Twitter et il sera également affiché sur les sites Web appropriés, c'est-à-dire Nos Communes et la Source.

Je serai maintenant heureuse de répondre aux questions.

[Français]

L'hon. Anthony Rota: Y a-t-il des questions ou des commentaires?

[Traduction]

Nous entendrons M. Brassard, suivi de M. Julian.

M. John Brassard: Merci, monsieur le président.

Merci encore, madame Laframboise.

Votre rapport indique seulement que sept des huit plaintes reçues l'an dernier étaient fondées sur des motifs multiples. Pouvez-vous nous fournir plus de détails sur les motifs de ces plaintes?

Mme Michelle Laframboise: Par « motifs multiples », on entend que la plainte comprend plus d'un facteur, et ces facteurs peuvent être divers. Il n'est pas strictement question de harcèlement ou encore d'abus d'autorité; la plainte porte sur des comportements inacceptables ou d'autres motifs combinés. Pour vous fournir plus de détails, il faudrait essayer de les séparer par catégorie, mais c'est vraiment des motifs différents. C'est ce qu'on entend par « motifs multiples ».

M. John Brassard: J'ai une autre question. Dans le cas de cinq des huit plaintes reçues l'an dernier, l'intimé était un député, et une des huit plaintes a fait l'objet d'une enquête officielle. La plainte en question vise-t-elle un député?

Mme Michelle Laframboise: Étant donné le faible nombre, nous ne pouvons pas divulguer ces renseignements, pour des raisons de confidentialité.

M. John Brassard: Je présume que vous ne pouvez pas non plus divulguer les conclusions de l'enquête.

Mme Michelle Laframboise: Non.

M. John Brassard: Monsieur le président, quand le rapport est présenté durant une séance publique, il peut être difficile de creuser pour mieux le comprendre. Pour cette raison, nous devrions peut-être considérer la possibilité de l'examiner ultérieurement à huis clos.

J'ai une dernière question. Plusieurs allégations ont été portées contre un député qui ne siège plus aujourd'hui. C'est ma collègue Mme Michelle Rempel Garner qui a écrit au greffier pour demander la réalisation d'un examen et d'une enquête. Je crois que le Bureau a discuté l'affaire l'automne dernier. Cette affaire est-elle comprise dans votre rapport?

Mme Michelle Laframboise: Elle serait comprise dans le rapport de l'année précédente.

Mme Robyn Daigle: Il n'y a pas eu de plainte officielle.

Mme Michelle Laframboise: C'est exact.

M. John Brassard: Il n'y a pas eu de plainte formelle — d'accord.

Une de mes collègues a envoyé une lettre, mais cette lettre n'a pas entraîné le dépôt d'une plainte officielle ou...

Mme Michelle Laframboise: Je pense que nous abordons des questions à caractère confidentiel.

M. John Brassard: D'accord, je vous remercie.

L'hon. Anthony Rota: Très bien.

Nous passons maintenant à M. Julian, qui sera suivi de Mme Sahota.

[Français]

Ce sera ensuite le tour de Mme DeBellefeuille.

[Traduction]

Allez-y, monsieur Julian

[Français]

M. Peter Julian (leader à la Chambre du Nouveau Parti démocratique): Je vous remercie, monsieur le Président.

Je vous remercie de l'information que vous nous avez transmise, madame Laframboise.

Les séances de sensibilisation sont très importantes. Je suis ravi de savoir que tous les députés y ont participé. Cela est important si nous voulons changer les comportements malsains sur la Colline du Parlement. C'est un aspect très positif.

J'abonde dans le même sens que M. Brassard quant à ses inquiétudes concernant certaines questions, qui devraient être posées à huis clos plutôt qu'en séance publique.

Pour ce qui est des multiples plaintes qui ont été déposées l'année dernière, je suis étonné de voir qu'elles ont augmenté comparativement à 2020-2021, où il n'y en avait eu que deux. Huit plaintes ont été déposées en 2021-2022.

Les plaintes multiples sont-elles liées à une personne ou s'agit-il de plaintes visant huit personnes?

• (1125)

Mme Michelle Laframboise: Bien entendu, je ne peux pas vous donner de détails sur les personnes en cause dans le cas de ces plaintes. Par contre, en ce qui concerne l'augmentation par rapport aux deux plaintes de l'année précédente, il faut se rappeler que la pandémie a sévi au cours de celle-ci, et les gens n'étaient pas en milieu de travail comme ils le sont actuellement. Le retour au bureau s'est fait plutôt l'année dernière.

En 2019-2020, il y avait eu cinq plaintes. Le nombre de plaintes est donc passé de cinq à deux, puis à huit. L'augmentation est aussi attribuable, en grande partie, au fait qu'il y a eu beaucoup de formation et de sensibilisation. Selon mon expérience d'une trentaine d'années, quand on donne de la formation ou un peu plus d'information au public, les plaintes augmentent un peu, et c'est normal.

Il est important de mentionner que le nombre accru de plaintes ne s'est pas traduit par plusieurs enquêtes. Une seule des huit plaintes a nécessité une enquête. Une autre plainte a été retirée et les six autres ont été résolues grâce à la discussion facilitée, à la négociation ou à la résolution de conflit.

M. Peter Julian: Je vous remercie, madame Laframboise.

L'hon. Anthony Rota: Je vous remercie, monsieur Julian.

[Traduction]

Nous passons à Mme Sahota.

La parole est à vous, madame Sahota.

Mme Ruby Sahota (whip adjointe du gouvernement): Merci.

Je sais que des progrès importants ont été réalisés à la Chambre des communes sur le plan de la sensibilisation du personnel et que de grands efforts ont été déployés en vue de créer un milieu de travail exempt de harcèlement. À ce sujet, étant donné que la politique ne s'applique pas aux relations entre députés, j'aimerais savoir quels conseils vous... Je comprends que notre situation est unique et qu'elle diffère de celle de nos employés. Il y a donc une distinction à faire.

A-t-on envisagé de mettre en place une politique pour protéger aussi les députés en cas de harcèlement en milieu de travail? Dans l'affirmative, pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet? Revient-il seulement aux whips des différents partis d'exercer une surveillance et de s'occuper des affaires qui surviennent? Pouvez-vous me fournir des renseignements là-dessus?

Mme Michelle Laframboise: Comme vous l'avez dit, la politique a pour objet de faire en sorte que les députés, en leur qualité d'employeurs, se créent un milieu de travail exempt de harcèlement. Les relations entre députés sont régies par le code de conduite, et à l'heure actuelle, ce code porte seulement sur le harcèlement sexuel.

En ce qui concerne le fonctionnement, je suis d'accord avec vous: c'est un milieu de travail très singulier. À qui il revient de venir en aide... De notre côté, le rôle que nous jouons, par l'intermédiaire de l'équipe responsable du respect en milieu de travail, c'est d'offrir du soutien et de tenter d'outiller les personnes... Nous fournissons de l'encadrement, de la formation et des outils, tant au chapitre de la prévention que sur le plan du soutien, afin de venir en aide aux personnes qui présentent une plainte et qui sont aux prises avec une situation de harcèlement. Ces outils sont à la disposition de tous les députés en ayant besoin.

Finalement, les relations entre députés sont traitées différemment selon les endroits. L'Administration de la Chambre ne s'occupe pas de ces affaires.

Mme Ruby Sahota: Cependant, il n'y a pas de politique officielle. Comme vous l'avez dit, le code porte seulement sur le harcèlement sexuel...

Mme Michelle Laframboise: Oui, le harcèlement sexuel.

Mme Ruby Sahota: ... et non sur le harcèlement en général.

D'après vous, faudrait-il élargir le code? Sans politique, êtes-vous en mesure d'offrir des conseils utiles aux personnes qui font appel à vous?

Quelques personnes se sont adressées à moi. C'est pourquoi je vous pose ces questions aujourd'hui.

Mme Michelle Laframboise: Nous fournissons tout le soutien que nous pouvons conformément à notre cadre politique et au rôle qui nous est confié. Je pense que ce serait aux parties intéressées et au Bureau d'avoir une discussion sur la possibilité d'élargir le code.

Mme Ruby Sahota: À votre connaissance, y a-t-il déjà eu une discussion à ce sujet?

Mme Michelle Laframboise: Pas depuis que je suis en poste, mais je me sens encore relativement nouvelle.

• (1130)

Mme Ruby Sahota: Vous avez acquis beaucoup d'expérience en 30 ans.

Je vous remercie.

L'hon. Anthony Rota: Très bien.

[Français]

Monsieur Dufresne, avez-vous quelque chose à ajouter?

[Traduction]

M. Philippe Dufresne (légitime et conseiller parlementaire, Chambre des communes): J'ajouterais simplement que la politique stipule ce qui suit:

Les parties suivantes peuvent déposer une plainte en vertu de la présente politique:

un employé du député;

un député;

Un député ne peut pas déposer une plainte contre un autre député en vertu de la politique, mais il peut soulever des préoccupations d'une autre nature auprès de l'Administration, qui les examinera pour déterminer si elles relèvent de ce régime.

Toutefois, les relations entre députés ne sont régies que par le code élaboré, comme vous le savez, par le Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre, qui porte seulement sur le harcèlement sexuel.

[Français]

L'hon. Anthony Rota: Madame DeBellefeuille, vous avez maintenant la parole.

Mme Claude DeBellefeuille: Je vous remercie, monsieur le Président.

J'aimerais obtenir une réponse précise à ma question. Tous les députés ont suivi la formation, qui est obligatoire, et c'est une bonne chose. Je trouve que cela constitue un avantage et je félicite l'équipe des ressources humaines de l'avoir intégrée dans l'orientation. Pendant la dernière législature, plusieurs nouveaux députés ont pu recevoir cette formation.

Je crois que la loi oblige les employés des bureaux de députés, trois mois après qu'ils ont été embauchés, à suivre une formation.

Est-ce que je me trompe?

Mme Michelle Laframboise: Non, vous ne vous trompez pas. Vous avez bien raison. Les employés doivent en effet le faire.

Mme Claude DeBellefeuille: D'accord.

Je suis un peu étonnée. Je vois qu'il y a eu 535 participants aux séances de formation.

Comment l'Administration de la Chambre des communes s'y prend-elle pour faire le suivi auprès des 338 bureaux de députés?

En effet, il y a beaucoup de mouvement de personnel dans nos bureaux, tant sur la Colline que dans nos circonscriptions.

Comment vous assurez-vous que tous les nouveaux employés suivent la formation et, en fin de compte, respectent le Code de conduite pour les députés de la Chambre des communes?

Y a-t-il une manière de soutenir les bureaux de députés afin de leur rappeler qu'il y a des séances de formation obligatoires pour leurs nouveaux employés?

Mme Robyn Daigle: Je vous remercie, madame DeBellefeuille.

Dans le programme d'orientation des employés, nous avons tout récemment ajouté des suivis réguliers pour les nouveaux employés, justement pour nous assurer qu'ils suivent cette formation obligatoire. Comme vous l'avez mentionné, il y a beaucoup de mouvement de personnel dans les bureaux de députés. Nous faisons donc un suivi.

Dans certains cas, des bureaux de whips ont pris contact avec nous, précisément pour faire un suivi auprès des bureaux de députés où des employés n'avaient pas participé à la formation.

Mme Claude DeBellefeuille: Chaque bureau de whip fait donc un suivi pour s'assurer que les employés engagés depuis moins de trois mois peuvent s'inscrire à la formation et respecter les obligations.

Est-ce exact?

Mme Robyn Daigle: C'est exact.

Mme Claude DeBellefeuille: Je vous remercie infiniment.

L'hon. Anthony Rota: Je vous remercie.

Y a-t-il d'autres questions?

Je vois qu'il n'y en a pas.

Nous allons donc passer au sixième point, intitulé « Politiques financières temporaires liées à la COVID-19 ».

Nos intervenants sont M. Paul St George, qui est dirigeant principal des finances, et M. José Fernandez, qui est adjoint au dirigeant principal des finances.

Je vous cède la parole.

M. Paul St George (dirigeant principal des finances, Chambre des communes): Je vous remercie, monsieur le Président.

Je m'adresse à vous aujourd'hui dans le but d'obtenir l'approbation du Bureau de régie interne afin de prolonger deux politiques temporaires qui ont été mises en place pour aider les députés à surmonter les défis liés à la pandémie de COVID-19 et qui doivent prendre fin le 30 juin 2022.

Je souhaite également informer le Bureau que l'Administration de la Chambre des communes a prolongé l'offre de tests rapides de détection d'antigènes jusqu'au 31 mars 2023.

La première politique temporaire permet aux députés d'inclure dans leurs publicités et dans d'autres documents imprimés des messages et de la sollicitation de dons en lien avec la COVID-19. Puisque la pandémie est en constante évolution, l'Administration recommande au Bureau de continuer à permettre aux députés de le faire jusqu'au 31 mars 2023.

La deuxième politique temporaire concerne le remboursement des frais d'Internet engagés par les employés des députés. À la lumière de nos recherches, 30 % des députés ont eu recours à cette politique pendant l'exercice de 2021-2022, comparativement à 42 % dans l'exercice précédent. Puisque cette politique a eu une incidence sur les employés des députés qui sont en télétravail, l'Administration recommande qu'elle soit également prolongée jusqu'au 31 mars 2023.

• (1135)

[Traduction]

Comme la pandémie se poursuit et certains employés continuent de télétravailler, la prolongation de ces mesures temporaires permettra aux députés de transmettre des messages sur la COVID-19 à leurs électeurs et de rembourser les frais d'Internet raisonnables engagés par leurs employés.

Je veux également vous informer que l'Administration a prolongé jusqu'au 31 mars 2023 l'offre de tests rapides de détection d'antigènes, jusqu'à concurrence de 1 800 \$, ce qui représente la limite annuelle par député pour la durée de l'exercice. La limite pour les agents supérieurs de la Chambre et les bureaux de recherche des caucus nationaux sera aussi ajustée de façon similaire.

Voilà qui conclut ma déclaration, monsieur le Président. Je répondrai volontiers aux questions.

[Français]

L'hon. Anthony Rota: Y a-t-il des questions ou des commentaires?

[Traduction]

Nous passons maintenant à M. Brassard, qui sera suivi de M. Julian.

Allez-y, monsieur Brassard.

M. John Brassard: Merci, monsieur le Président.

La demande concernant les tests rapides approuvée cet hiver prévoyait des dépenses pouvant atteindre 1,2 million de dollars pour l'exercice dernier. Pouvez-vous nous dire à combien s'est élevé le total réel des coûts?

M. Paul St George: Je peux vous fournir une estimation, comme nous sommes en train de fermer les livres.

Nous en avons fourni environ 204 au total, et par « fourni », je veux dire que la Chambre en a payé 82 et les députés en ont acheté 122. Donc, au total, nous avons seulement dépensé un peu moins de 100 000 \$.

M. John Brassard: Par « 204 » et « 122 », je pensais que vous vouliez dire 204 000, mais...

M. Paul St George: Non, je m'excuse, je veux dire 204 tests.

M. John Brassard: D'accord. C'est donc 204 tests: 82 plus 122.

M. Paul St George: C'est exact.

M. John Brassard: J'aurai peut-être d'autres questions.

Je vais y revenir, monsieur le président.

L'hon. Anthony Rota: Nous allons passer à M. Julian.

La parole est à vous, monsieur Julian.

M. Peter Julian: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie pour le rapport.

J'appuie les recommandations. Au cours de la dernière semaine, 260 Canadiens sont décédés des suites de la COVID-19. Je sais qu'on a tendance à vouloir tourner la page et à faire semblant que la COVID-19 n'est plus une réalité, mais le fait est qu'elle continue à tuer des Canadiens quotidiennement, comme vous le savez. De plus, de nouveaux variants pourraient poser problème, et malheureusement, ils pourraient entraîner une augmentation du bilan des décès.

Je pense que nous avons tous accepté le port du masque. C'est aussi logique de prolonger certaines mesures financières liées à la COVID-19. Il est essentiel que nous puissions diffuser de l'information au sein de nos circonscriptions et encourager la population à donner aux organismes de bienfaisance qui s'efforcent de faire en sorte que les membres de nos communautés touchés par la COVID-19... Ce n'est pas seulement le virus; la pandémie a aussi provoqué des bouleversements économiques qui affectent un très grand nombre de personnes.

Toutes ces mesures semblent sages, non seulement dans le contexte actuel, où nous continuons à perdre des Canadiens, mais aussi en prévision des mesures supplémentaires que nous pourrions être obligés de prendre. J'appuie les recommandations et je suis d'avis que nous devons continuer à faire preuve de prudence au cours des semaines et des mois à venir. C'est tout simplement faux que la pandémie est terminée. Prendre des mesures de santé publique prudentes et mettre les électeurs au courant des nouveaux programmes et enjeux liés à la COVID-19 relèvent du bon sens.

L'hon. Anthony Rota: Y a-t-il d'autres questions ou commentaires?

Allez-y, monsieur Brassard.

M. John Brassard: Merci, monsieur le président.

D'après un calcul rapide fait à partir des données contenues dans le rapport, 15 % des députés ont continué à se procurer des trousseaux de dépistage. Je vais retirer mon parti et le Bloc québécois de l'équation. Même si seuls des députés libéraux et néo-démocrates s'étaient procuré des trousseaux — ce qui n'est pas le cas —, cela signifierait tout de même que plus des deux tiers des députés de ces deux partis, par exemple, ne se donnent même pas la peine de mettre des trousseaux de dépistage à la disposition de leur personnel.

Ce calcul est-il exact, d'après vous?

• (1140)

M. Paul St George: Oui, mais nous avons constaté que les partis n'utilisent pas nécessairement des trousseaux de dépistage remboursés ou fournis par la Chambre. Certains en reçoivent gratuitement. Nous ne savons donc pas combien de trousseaux sont utilisés au total.

M. John Brassard: D'accord.

Avez-vous des données, même anecdotiques, sur le nombre de députés ayant profité de la permission d'inclure des appels aux dons ou d'autres renseignements liés à la pandémie dans leurs communications?

M. Paul St George: Non, pas pour le moment.

M. John Brassard: Vous nous avez aussi fourni des données sur les demandes de remboursement des frais d'Internet à domicile qui ont été présentées en vertu de la politique. Avez-vous la valeur totale — le montant — des remboursements effectués durant l'exercice précédent?

M. José Fernandez (adjoint au dirigeant principal des finances, Chambre des communes): Pour Internet, c'était environ 140 000 \$.

M. John Brassard: C'était 140 000 \$. D'accord. Si nous prolongeons la politique de remboursement des frais d'Internet à domicile pour une période totale de trois ans depuis son approbation initiale, est-ce qu'il y a lieu de craindre que cette politique soit perçue

comme un élément permanent du régime de rémunération et que son élimination éventuelle cause des problèmes?

M. Paul St George: C'est en fait une très bonne question, et nous l'avons examinée de très près, à l'Administration. La réponse est non, parce que nous avons la capacité d'ajuster les régimes de rémunération, et ce serait une décision de l'employeur.

M. John Brassard: Dans un environnement syndiqué, comment cela se passerait-il?

M. Paul St George: Je devrai demander à Mme Laframboise de répondre à cette question d'ordre syndical.

M. John Brassard: Je me demande si cela supposerait des négociations, des négociations collectives, des ajustements ou...

M. Paul St George: Selon mon expérience, cela devient généralement une demande du syndicat et un point de discussion entre les deux parties.

M. John Brassard: D'accord.

Ma dernière question est la suivante. Avant de renouveler la politique de remboursement des frais d'Internet à domicile, pourriez-vous faire des recherches sur la mesure dans laquelle cette pratique est répandue ou non dans des environnements de travail similaires? Seriez-vous en mesure de le faire?

M. Paul St George: Nous pourrions assurément nous adresser à nos collègues d'autres organisations gouvernementales pour connaître leurs processus et leurs pratiques. Nous pouvons nous pencher sur la question et soumettre les résultats au Bureau de régie interne.

M. John Brassard: Merci. Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le président.

L'hon. Anthony Rota: Très bien.

C'est maintenant au tour de M. Julian.

M. Peter Julian: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je n'ai pas de question, mais j'aimerais faire une observation. Je pense que M. Brassard a soulevé un problème important. En ce qui concerne les tests de dépistage, je vous dirais, monsieur le président, que l'établissement de soins de longue durée où réside ma mère fournit des tests de dépistage, si bien que mes tests se font grâce à l'établissement qui fournit gratuitement les tests de dépistage.

Je pense que M. St George a tout à fait raison de dire que beaucoup de députés sont dans une situation similaire. Ils reçoivent des tests de dépistage d'autres sources, mais cela ne signifie pas que nous empêchons certains députés d'obtenir ces tests au moyen de leur budget de bureau de député.

L'hon. Anthony Rota: Y a-t-il des commentaires à ce sujet?

Si je peux me permettre d'intervenir, je pensais exactement la même chose parce que je sais que mon personnel est allé en acheter. Je leur ai dit d'aller à la pharmacie la plus proche. Ils y sont allés, ont obtenu les tests gratuitement et les ont rapportés.

Je ne sais pas si cette question est de votre ressort, mais savons-nous si toutes les provinces ont permis aux citoyens de se rendre en pharmacie pour en obtenir? Je suis en Ontario, et c'est ainsi que cela fonctionne ici.

M. Paul St George: Nous n'avons pas encore procédé à cet examen, mais c'est une chose que nous pourrions certainement envisager.

Ce que nous cherchons à faire, c'est de nous assurer que nous avons suffisamment de produits dans notre entrepôt ou chez nos fournisseurs pour les fournir au besoin.

L'hon. Anthony Rota: D'accord. Je ne dis pas qu'il faut éliminer la possibilité d'en acheter, mais je vais simplement faire remarquer aux députés qu'ils n'ont pas à... J'allais dire qu'ils n'ont pas à dépenser l'argent du fédéral et qu'ils peuvent plutôt compter sur les provinces. Ce n'est pas exactement la façon dont je voulais le dire, mais c'est essentiellement ce dont il s'agit.

Est-ce qu'il y a d'autres commentaires? Très bien.

Approuvons-nous les recommandations qui nous ont été faites?

Des députés: Oui.

L'hon. Anthony Rota: Nous allons maintenant poursuivre la séance à huis clos pour discuter du point 7, à notre retour de la pause.

Nous allons faire une pause de deux minutes.

[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>