



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 089 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 26 février 2018

—
Président

M. Bryan May

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

Le lundi 26 février 2018

• (1530)

[Traduction]

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

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

Les témoins d'aujourd'hui nous parleront du milieu de travail et des ressources dont disposent les employés du Parlement du Canada.

Nous sommes très honorés et ravis de recevoir un certain nombre de témoins, dont M. Charles Robert, greffier de la Chambre des communes. Je vous remercie de votre présence, monsieur.

Il est accompagné de M. Pierre Parent, dirigeant principal des ressources humaines. Je vous remercie de votre présence, monsieur.

Nous accueillons également des représentantes de la Bibliothèque du Parlement: la directrice générale des Services de soutien des affaires, Mme Lynn Potter; et la directrice des ressources humaines, Mme Michelle Berry. Je vous remercie toutes les deux de votre présence.

Chaque groupe dispose de sept minutes pour faire leur déclaration préliminaire. Nous poserons des questions par la suite.

Nous entendrons tout d'abord le greffier de la Chambre des communes, M. Robert. La parole est à vous pour les sept prochaines minutes, monsieur.

M. Charles Robert (greffier de la Chambre des communes): Merci beaucoup, monsieur le président.

[Français]

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, je suis ici aujourd'hui pour parler du cadre mis en place par la Chambre des communes en matière de prévention du harcèlement et de règlement des conflits, ainsi que des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Ces politiques et pratiques sont en place pour soutenir les députés, les agents supérieurs de la Chambre, les bureaux de recherche et leur personnel, ainsi que les employés de l'Administration de la Chambre des communes.

[Traduction]

À titre de parlementaires et d'employeurs, les députés ont le devoir de veiller à ce que le milieu de travail de leurs employés soit sûr. J'ai également ce devoir en tant que greffier de la Chambre des communes.

Le cadre et les mesures qui ont été mis en place pour nous aider à y parvenir comprennent des politiques, de la formation et d'autres moyens que le dirigeant principal des ressources humaines de l'Administration de la Chambre, M. Pierre Parent, vous expliquera plus en détail.

L'Administration de la Chambre est déterminée à maintenir un milieu de travail sûr et exempt de harcèlement. Si nécessaire, nous aurons recours au règlement des conflits pour régler les cas de harcèlement, mais notre but ultime, c'est la prévention.

La prévention commence par la sensibilisation à l'importance d'un milieu de travail exempt de harcèlement. À cette fin, nous menons diverses activités éducatives et nous assurons une communication continue. En faisant davantage de sensibilisation et en répondant aux situations susceptibles de nuire à la sécurité ou de mener au harcèlement dès le début, nous pouvons en réduire les effets négatifs. Une formation à jour est offerte aux députés et à leur personnel, tant sur la Colline que dans les circonscriptions, ainsi qu'aux employés de l'Administration de la Chambre.

• (1535)

[Français]

Nous offrons également un éventail de ressources adaptées à l'environnement de travail complexe de tous les employés sur la Colline et ailleurs: travail par quarts, longues heures de travail, déplacements entre Ottawa et les bureaux de circonscription, et le reste.

La prévention et le règlement des conflits commencent d'abord et avant tout par le bon exemple. Guidée par des valeurs fondamentales comme le respect du processus démocratique et l'inclusion, l'Administration de la Chambre des communes vise à fournir un soutien efficace aux députés et à leur personnel et à gérer la Chambre de manière responsable. L'Administration est déterminée à faire figure de leader et à relever le niveau en matière de prévention du harcèlement et de règlement des conflits.

[Traduction]

En outre, l'Administration de la Chambre des communes suit le cheminement du projet de loi C-65 et fera des recommandations appropriées au Bureau de régie interne, qui est chargé d'établir les règlements administratifs, les politiques et les lignes directrices régissant l'utilisation des ressources mises à la disposition des députés pour s'acquitter de leurs fonctions parlementaires. C'est pourquoi je suis persuadé que le Bureau et l'Administration de la Chambre suivront avec grand intérêt les travaux de ce comité et qu'ils seront prêts à respecter les dispositions du projet de loi C-65 s'il reçoit la sanction royale.

En ce qui me concerne, j'ai examiné les pratiques exemplaires en matière de prévention du harcèlement et de règlement des conflits et, tout récemment, j'ai étudié attentivement le rapport du groupe de travail multipartite du Parlement bicaméral de Westminster sur une politique indépendante en matière de plaintes et de griefs. D'autres administrations sont, comme nous, déterminées à bannir le harcèlement de leur milieu de travail.

De plus, en tant qu'employeur responsable et attentif, l'Administration de la Chambre s'est toujours conformée à l'esprit du Code canadien du travail et s'engage continuellement à suivre les normes les plus strictes en matière de santé et de sécurité.

[Français]

Je cède maintenant la parole à M. Pierre Parent, qui supervise la mise en oeuvre de la Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement ainsi que la politique de santé et sécurité au travail. En collaboration avec le Bureau de régie interne, M. Parent travaille à l'élaboration de nouvelles initiatives sur la question qui nous occupe. Il fournira maintenant de plus amples détails sur le cadre actuel.

Je vous remercie, monsieur le président.

M. Pierre Parent (dirigeant principal des ressources humaines, Chambre des communes): Merci, monsieur le greffier. Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de me donner l'occasion de parler de notre organisation et de la manière dont nous assurons actuellement la sécurité et la prévention du harcèlement à la Chambre des communes. Je présenterai les principes directeurs, les mécanismes et les outils que nous avons mis en place pour nous guider et pour nous aider à ces égards.

[Traduction]

Parlons d'abord de la prévention du harcèlement. Nous avons actuellement un cadre dont les différentes composantes mettent à la disposition des députés, des agents supérieurs de la Chambre, des bureaux de recherche et de leurs employés, de même que des employés de l'Administration de la Chambre, des mécanismes qui leur permettent de prévenir et de régler les situations de harcèlement présumé.

[Français]

En décembre 2014, le Bureau de régie interne a adopté la première Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement, qui s'applique aux députés et aux agents supérieurs de la Chambre en tant qu'employeurs, à leurs employés, de même qu'à ceux des bureaux de recherche.

[Traduction]

En juin 2015, le Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre a adopté un code de conduite pour les députés de la Chambre des communes concernant le harcèlement sexuel. Ce code

est entré en vigueur au début de la présente législature. Il vise exclusivement les situations entre députés et fait en sorte que les députés s'engagent à créer un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel. Au titre du code, tous les députés sont tenus de signer le formulaire d'engagement, et tous l'ont fait.

De plus, la Politique sur la prévention et le règlement des problèmes de harcèlement en milieu de travail de l'Administration de la Chambre est en vigueur depuis plusieurs décennies et s'applique à l'ensemble des employés de l'Administration de la Chambre. La plus récente version date d'avril 2015.

● (1540)

[Français]

Des processus bien définis sont prévus pour déposer une plainte informelle ou formelle, mener une enquête et en faire rapport, en appeler d'une décision, communiquer les conclusions et veiller à ce que des mesures correctives soient prises, lorsqu'il y a lieu.

La confidentialité et l'impartialité sont au coeur de nos politiques. Nous voulons veiller à ce que tous, peu importe leur poste ou leur titre, se sentent en sécurité pour régler ces situations, tout en protégeant leur vie privée. La protection des droits, tant du plaignant que de l'intimé, garantit aux deux parties une procédure équitable.

[Traduction]

La production de rapports constitue un élément important de notre cadre. À titre de DPRH — dirigeant principal des ressources humaines —, j'ai la responsabilité, aux termes de la politique, de faire rapport chaque année au Bureau de régie interne. Ce rapport annuel est rendu public.

Le rapport de 2015-2016 fait état de 10 cas, et celui de 2016-2017, de 19 cas. Dans le rapport, les cas se répartissent en deux catégories: les demandes de renseignements et les plaintes. À titre d'exemple, 7 des 10 cas dans la première période visée étaient des demandes de renseignements, tout comme 13 des 19 cas en 2016-2017. Le prochain rapport sera déposé devant le Bureau de la régie interne en juin 2018 pour la période d'avril 2017 à mars 2018.

Afin d'appuyer le cadre, différentes initiatives ont été adoptées. La Chambre des communes offre à ses employés, aux députés et à leur personnel l'accès à un programme de règlement informel des conflits que nous appelons Ensemble, trouvons des solutions. Un des éléments clés de ce programme est l'accès à une ressource disponible à temps plein qui peut donner des conseils à l'égard des conflits en milieu de travail, y compris la prévention du harcèlement, ainsi qu'un service de médiation, s'il y a lieu. Ce programme a été utilisé souvent au cours des deux dernières années et il s'est avéré déterminant dans la résolution de certains cas dès les premières étapes du processus.

[Français]

La formation est un autre service essentiel du cadre de prévention du harcèlement. Une séance de formation en ligne a été lancée en décembre 2016 en vue de sensibiliser davantage les députés et leurs employés au harcèlement et à les renseigner au sujet des ressources disponibles.

La séance de formation d'une heure présente de courtes séquences informatives, des scénarios et des questions, afin d'offrir un soutien supplémentaire en matière de prévention du harcèlement. Les participants peuvent s'identifier au moyen d'une déclaration volontaire à la fin de la séance de formation. En date du 31 janvier 2018, 647 personnes avaient suivi la formation ou déclaré l'avoir suivie.

[Traduction]

La formation en ligne accorde aux employés la souplesse nécessaire pour insérer la séance dans leur horaire et permet également au personnel des bureaux de circonscription de participer. Il va sans dire que nous sommes conscients de la valeur ajoutée qu'apporte une formation en personne dans une salle de classe, et nous travaillons avec un spécialiste externe de la formation à élaborer une telle séance de trois heures. Nous comptons pouvoir l'offrir à tous les députés d'ici le congé estival.

Nous élaborons des séances de formation additionnelles à l'intention du personnel sur la Colline et dans les circonscriptions.

[Français]

Dès leur première semaine de travail, les nouveaux employés de l'Administration de la Chambre sont fortement encouragés à suivre l'introduction au programme, une séance de trois heures. Le programme comporte également une formation plus ciblée, au besoin. Bon nombre des équipes des services en ressources humaines ont récemment suivi le cours de civilité conçu pour engager des rapports mutuels courtois et respectueux. Fournir un environnement libre de harcèlement à l'intérieur de l'enceinte parlementaire est l'une de nos priorités.

Parlons maintenant de la santé et de la sécurité au travail. Bien que le Code canadien du travail ne s'applique pas à la Chambre des communes à l'heure actuelle, l'Administration de la Chambre a accepté, conformément à sa politique en matière de santé et de sécurité au travail, la responsabilité de garantir un milieu de travail sain et sécuritaire à ses employés.

[Traduction]

La politique, approuvée par le Bureau, dit ce qui suit: « L'Administration de la Chambre des communes se fonde [...] sur les normes suivantes pour définir ses obligations en matière de santé et sécurité au travail pour ses employés ».

Les normes sont les suivantes: l'obligation d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire à ses employés, conformément aux normes énoncées dans la partie II du Code canadien du travail; la réglementation prise conformément à la partie II du Code canadien du travail; les exigences énoncées par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail; les exigences de la common law; et la conformité à la présente politique.

[Français]

L'Administration de la Chambre tient des réunions de Comité mixte de santé et de sécurité avec les représentants des employés pour discuter des problèmes et des possibilités. Comme l'a affirmé M. Robert, l'Administration de la Chambre suit de près le projet de loi C-65 et adressera des recommandations appropriées au Bureau de régie interne afin d'en assurer l'application s'il reçoit la sanction royale.

Je vous remercie.

• (1545)

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

[Traduction]

C'est maintenant au tour des représentantes de la Bibliothèque du Parlement: la directrice générale des Services de soutien des affaires, Mme Lynn Potter; et la directrice des ressources humaines, Mme Michelle Berry.

La parole est à vous pour les sept prochaines minutes.

Mme Lynn Potter (directrice générale, Services de soutien des affaires, Bibliothèque du Parlement): Merci, monsieur le président.

Bonjour.

Je vous remercie de m'avoir invitée à comparaître devant vous aujourd'hui. En ma qualité de directrice générale des Services de soutien des affaires, ma tâche consiste à diriger la gestion des services internes de la Bibliothèque, dont la Direction des ressources humaines, qui élabore les politiques portant sur l'objet du projet de loi C-65 et qui en assure ensuite la gestion et le suivi.

Je suis accompagnée aujourd'hui par Michelle Berry, directrice des ressources humaines à la Bibliothèque.

Comme ses partenaires de la Colline, la Bibliothèque est une entité distincte de la fonction publique fédérale et elle n'est donc pas assujettie aux politiques du Conseil du Trésor. C'est la Loi sur les relations de travail au Parlement, la LRTP, qui définit ses rôles et ses responsabilités à titre d'employeur. Même si nous ne relevons pas du Conseil du Trésor, nous adoptons les pratiques exemplaires de l'administration publique. Nous élaborons souvent des politiques semblables à celles du Conseil du Trésor, mais nous les adaptons conformément à la LRTP et aux besoins de notre organisation.

Notre effectif, qui est composé d'environ 400 employés, exerce le mandat étendu et diversifié de la Bibliothèque. Ces employés fournissent des services de référence, à vous et à votre personnel; répondent à vos demandes de recherche et offrent un soutien à la recherche aux comités parlementaires, comme celui-ci, ainsi qu'aux associations parlementaires; accueillent tous les jours les visiteurs sur la Colline; et renseignent le grand public sur le système gouvernemental canadien.

La Bibliothèque est déterminée à promouvoir une culture de dignité et de respect et à offrir à tous ses employés un milieu de travail sûr et exempt de harcèlement. Nous prenons cette question très au sérieux et nous avons déployé des efforts considérables pour prévenir et régler les problèmes de harcèlement à la Bibliothèque.

J'aimerais maintenant vous décrire les mesures que nous avons prises pour prévenir le harcèlement au sein de notre organisation et les processus que nous avons mis en place pour régler les cas de harcèlement lorsqu'ils surviennent.

[Français]

En mars 2011, la Bibliothèque a adopté sa nouvelle Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail. Nous avons revu cette politique en 2016 pour nous assurer qu'elle était à jour et conforme aux modèles de pratiques exemplaires sur la question.

L'un des objectifs de notre Politique consiste à prévenir le harcèlement en favorisant le respect dans le milieu de travail. Nous croyons que l'un des meilleurs moyens de prévenir le harcèlement au travail consiste, d'abord et avant tout, à éviter qu'il ne se produise. Dans le cadre de notre stratégie de prévention, nous décelons et gérons les situations de conflit qui, si elles n'étaient pas gérées, pourraient mener à des allégations de harcèlement. Nous prenons les mesures nécessaires pour résoudre rapidement ces conflits.

Nous offrons une formation obligatoire et régulière sur la prévention du harcèlement à tous nos employés afin de les sensibiliser au rôle que nous pouvons tous jouer pour assurer un milieu de travail respectueux; à ce qui constitue du harcèlement; et aux moyens de résolution qui s'offrent à eux dans ces situations.

Nous offrons à nos gestionnaires la formation et le soutien dont ils ont besoin pour régler les conflits en milieu de travail lorsqu'ils surviennent.

Nous mettons à la disposition des employés et des gestionnaires des outils et des ressources, notamment des guides et des foires aux questions, qui fournissent des détails et des explications sur le contenu de la Politique.

Finalement, nous sommes en train d'élaborer une compétence essentielle qui s'appliquera à tous les employés de la Bibliothèque et qui concerne le respect ainsi que le comportement éthique au travail.

[Traduction]

Malgré tous nos efforts, il arrive parfois que des gens aient des comportements déplacés.

La politique établit un cadre qui prévoit divers processus officiels et informels pour traiter et régler les incidents, les allégations et les plaintes de harcèlement. Nous encourageons le règlement rapide des conflits grâce à des discussions et à des mécanismes de règlement informels, comme le counselling, le coaching, la facilitation et la médiation. Les gestionnaires font tout ce qui est en leur pouvoir pour résoudre le conflit entre les parties aussi rapidement que possible, afin d'éviter que la situation ne s'envenime.

Les employés de la Bibliothèque ont toujours le droit de déposer une plainte officielle de harcèlement, comme le prévoit notre politique. Toute plainte officielle fait l'objet d'un examen interne et une enquête est réalisée par une personne neutre et expérimentée de l'interne ou de l'extérieur de la Bibliothèque. Les résultats et les recommandations qui découlent de l'enquête sont examinés pour déterminer si des mesures correctives ou disciplinaires doivent être prises.

Il est important de signaler que, même si la plainte est non fondée, la Bibliothèque s'engage à utiliser les mécanismes de résolution de conflit dans le but de corriger la situation à l'origine de la plainte.

Nous voulons que nos employés se sentent à l'aise de parler de ces enjeux et qu'ils ne craignent pas d'être gênés ou de faire l'objet de représailles, que leurs allégations soient fondées ou non. Grâce à ce type de processus, nous nous efforçons d'envoyer un message fort à nos employés que les comportements offensants ou le harcèlement sous quelque forme que ce soit ne seront pas tolérés, que les plaintes seront traitées et qu'ils peuvent nous faire confiance s'ils font l'objet de harcèlement.

● (1550)

[Français]

La Bibliothèque a déjà mis en place des mesures envisagées dans le projet de loi C-65 dans le cadre de sa Politique sur la prévention du harcèlement et des processus de résolution des conflits qui y sont associés.

Par contre, nous reconnaissons que nos efforts doivent être continus. Nous cherchons toujours à améliorer nos politiques et nos processus, et nous continuerons de coordonner nos efforts avec ceux de nos partenaires sur la Colline, afin que tous les employés bénéficient d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement et de violence sexuelle.

C'est avec plaisir que Mme Berry et moi-même répondrons à vos questions.

Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Blaney.

[Français]

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

Je remercie nos témoins d'être parmi nous aujourd'hui. C'est la première fois que j'ai la chance d'assister à une rencontre de comité avec le greffier de la Chambre. Nous sommes juste un peu plus loin l'un de l'autre que lorsque nous sommes à la Chambre des communes, mais je ne serai pas trop difficile avec lui. Cependant, mes questions vont s'adresser à lui puisque le projet de loi vise à encadrer un peu cette zone grise entre les députés et le personnel politique, notamment.

Monsieur Parent, vous avez mentionné que vous aviez reçu 10 cas en 2016-2017 et 19 cas en 2017-2018. Est-ce exact?

M. Pierre Parent: C'est exact.

L'hon. Steven Blaney: Vous avez dit que, dans certains cas, il s'agissait de requêtes et non des plaintes formelles.

M. Pierre Parent: Ce n'étaient pas des plaintes formelles, mais nous les avons comptabilisées parce qu'il s'agissait quand même de cas que nous avons eu à traiter. Par exemple, dans un cas, il n'y avait pas de plainte formelle, mais nous avons eu recours à la médiation. Cela a donc nécessité beaucoup d'interventions et de ressources de notre part. Nous sentions donc le besoin de comptabiliser ce genre d'intervention. Par exemple, nous ne comptabilisons pas les appels téléphoniques visant à savoir où se trouve la Politique sur le site Web. Il ne s'agit pas de ce genre de requête, mais plutôt de quelque chose de plus sérieux qui n'a quand même pas généré de plainte formelle.

L'hon. Steven Blaney: Il y aurait donc eu trois plaintes formelles en 2016-2017 et cinq, cette année.

Pourriez-vous me dire quelles sont les actions réparatrices, les recommandations et les sanctions qui peuvent s'appliquer?

Ce sont vraiment les personnes qui portent plainte qui nous préoccupent, de ce côté-ci. Nous les considérons, jusqu'à un certain point, comme des victimes.

Comment faites-vous pour éviter que ces personnes ne se sentent victimes à nouveau? Pourriez-vous me parler brièvement des mesures qui ont été mises en place, de façon générale, évidemment?

M. Pierre Parent: J'imagine que vous pensez au contexte d'un bureau de député.

L'hon. Steven Blaney: Oui. En fait, vous avez reçu trois plaintes en 2016-2017 et cinq cas concrets. Quels correctifs ont été apportés? Cela s'est-il conclu à la satisfaction des plaignants?

M. Pierre Parent: Oui, je pense que toutes les plaintes traitées au cours de ces deux périodes l'ont été à la satisfaction d'à peu près tout le monde. Bien sûr, l'expérience est tout autre pour un plaignant qui n'a pas gain de cause.

Je dois aussi préciser que le contexte dans lequel se trouve un député et mon propre environnement, à l'Administration de la Chambre, sont fort différents. À l'Administration de la Chambre, je suis pour ma part dirigeant principal des ressources humaines. Comme il s'agit de nos employés, traiter ce genre de cas est plus facile. Dans les bureaux de députés, chaque député est son propre employeur. Dans ces conditions, je joue davantage le rôle d'un conseiller. Pour ce qui est de la situation que vous avez abordée, je dois conseiller le député quant à la gestion du cas. La difficulté, parfois, est que le député est à la fois l'employeur et le répondant. Je dois alors faire preuve d'un certain doigté et de tact, notamment en conseillant de meilleures pratiques.

Dans les cas où une plainte formelle a été déposée, l'une des meilleures pratiques que je conseille, qui est acceptée dans l'industrie et que j'appliquerais pour ma part dans mon environnement, consiste à séparer les parties pendant la durée de l'enquête. Il arrive que ce soit impossible. Dans ce cas, octroyer à l'employé un congé avec solde pendant la durée de l'enquête constitue une bonne pratique.

Bien conseiller le député en matière de meilleures pratiques fait partie de mes fonctions, mais c'est toujours au député qu'il incombe de prendre les décisions à l'intérieur de son bureau. Quoi qu'il en soit, mon personnel ou moi-même sommes toujours prêts à conseiller les députés à cet égard.

• (1555)

L'hon. Steven Blaney: J'imagine que vous engagez un enquêteur indépendant s'il y a lieu.

Les recommandations sont-elles appliquées dans ces cas?

M. Pierre Parent: Oui. Peu d'enquêtes ont été menées jusqu'au bout. Les recommandations sont donc plus limitées.

Pour revenir à l'environnement dans lequel je me trouve, je précise que c'est beaucoup plus facile pour ce qui est des employés de l'Administration. Je remets un rapport au whip du parti. Je ne suis pas responsable de la discipline. Dans de tels cas, c'est moi qui transmets le rapport au whip du parti et il lui revient de déterminer les sanctions à appliquer.

L'hon. Steven Blaney: Monsieur Robert, vous intervenez dans les cas où le député est également le répondant. Dans votre présentation, vous avez parlé d'une politique indépendante en matière de griefs.

Pouvez-vous m'expliquer comment cela peut s'appliquer maintenant, dans le cadre du projet de loi C-65, qui a pour but de protéger les personnes qui se disent...

M. Charles Robert: En réalité, nous sommes en train de préparer la réponse concernant les exigences que comporte le projet de loi C-65.

Comme nous l'avons déjà mentionné, il y a une différence entre les députés, les employés de ces députés et l'Administration de la Chambre. Au sein de l'Administration, il est plus facile pour nous de régler les cas. Comme M. Parent l'a mentionné, lorsqu'il s'agit d'un député appartenant à un caucus, cela relève du whip et non de moi. Voyez-vous ce que je veux dire? Cela implique une différence dans le traitement. Quand le cas se situe au sein de l'Administration, la situation n'est pas la même. C'est alors à nous d'intervenir pour régler l'affaire.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je cède la parole à Mme Damoff, qui dispose de six minutes.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Je remercie tous les témoins de leur présence et des efforts qu'ils déploient en notre nom et au nom de leurs employés.

Vous avez parlé entre autres de prévention. Bien que cela ne soit pas nécessairement couvert par les mesures législatives, croyez-vous que nous, en tant qu'employeurs, de même que notre personnel, savons quelles ressources nous sont offertes ou croyez-vous plutôt que nous pourrions mieux informer tant les députés que notre personnel des ressources qui sont à notre disposition à la Chambre?

M. Charles Robert: C'est l'une des raisons pour lesquelles nous attirons l'attention sur le programme de formation que nous mettons en oeuvre pour nous assurer que les députés sont tout à fait au courant de l'existence des ressources. Pour ce qui est de la prévention, il s'agit de vous encourager à ne pas oublier qu'un environnement sain et respectueux aide grandement à éviter les plaintes de harcèlement de tout type.

Mme Pam Damoff: Avant que nous en arrivions là, vous offrez un service de médiation. Vous avez une équipe d'accommodement. Il y a un certain nombre de ressources dont nous disposons en tant que députés, et je parierais que la plupart des gens ici présents ne savent même pas qu'elles existent ou qu'ils peuvent faire appel à vous pour y recourir. Je pense que nous pourrions mieux informer les gens, et notre personnel, en particulier, de l'existence de ces ressources.

M. Charles Robert: Je prends note de votre remarque.

Mme Pam Damoff: Entre autres sujets, j'aimerais parler de l'indépendance. Vous avez mentionné qu'au sein d'un caucus, il appartient au whip de déterminer les sanctions. L'une des choses que j'ai remarquées en examinant différentes situations, c'est que lorsque cela se fait au sein d'un parti, il est difficile d'en arriver à une fin heureuse pour les deux parties, l'employeur et l'employé. Si c'est une personne indépendante qui examine la situation, elle apporte un point de vue différent, de sorte qu'on n'a pas l'impression qu'il y a un déséquilibre des pouvoirs entre l'employeur et l'employé. De plus, l'employé sait que ce ne sera pas influencé par le whip du parti.

Qu'il s'agisse d'un examen ou d'une enquête, croyez-vous qu'il serait bon que le processus soit mené par une personne indépendante?

• (1600)

M. Pierre Parent: À cet égard, s'il est écrit « député » dans la politique, c'est parce que nous voulions vraiment que le député, en tant qu'employeur, soit le premier responsable, suivi du whip et ensuite du DPRH. Selon la politique, il est toujours possible que la plainte soit traitée par l'un des trois éléments.

J'agirais à titre d'indépendant. Si une plainte est déposée auprès de mon bureau et que j'engage un enquêteur, celui-ci est indépendant. Essentiellement, ce n'est pas le parti qui mène l'enquête, mais bien l'enquêteur tiers. Le rapport est remis, tel quel, au whip, de sorte que le whip... Or, les conclusions quant à savoir si la plainte de harcèlement est fondée ou non seraient tirées de façon complètement indépendante, même dans le contexte actuel.

Mme Pam Damoff: D'accord.

Comment les mesures législatives se comparent-elles à celles d'autres corps législatifs? Vous êtes-vous penché là-dessus — en particulier au Canada, dont Queen's Park et d'autres assemblées législatives provinciales? Savez-vous comment nos mesures se comparent aux leurs? Ont-elles des pratiques exemplaires que nous devrions peut-être examiner?

M. Pierre Parent: Je communique avec les dirigeants des ressources humaines de toutes les assemblées législatives. Nous nous réunissons une fois par année. Pour l'essentiel, depuis le cas que nous avons eu en 2014, qui a entraîné l'adoption de toutes ces politiques, nous sommes devenus en quelque sorte des chefs de file à cet égard. Je sais que certaines assemblées utilisent même notre formation en ligne telle quelle parce qu'elle existe, qu'elle est bien conçue et qu'elle est bilingue. Nous sommes devenus des chefs de file. Je sais que lorsque nous nous rencontrons chaque année, c'est le premier sujet abordé, et je suis certain qu'il en sera de même cet été. Oui, tout le monde est en train de s'adapter à ce nouvel environnement. C'est nouveau pour tous les corps législatifs.

M. Charles Robert: Je peux ajouter qu'un peu plus tôt ce mois-ci, à Westminster, un groupe de travail multipartite a déposé un rapport sur les plaintes indépendantes et la politique régissant les griefs. Nous n'en avons pas terminé l'analyse, mais il est très clair que ce groupe souhaite instituer un système plus robuste. Il a mené un sondage pour alimenter son examen et a déterminé, en fait — et je suppose que ce ne serait pas très différent ici — qu'il arrive souvent que les relations hiérarchiques créent un sentiment d'intimidation ou de harcèlement. Par conséquent, pour instaurer un milieu de travail plus sain, il estime qu'il faudrait créer une politique de plainte et un mécanisme de règlement plus robustes que le système en place, comme je viens de le dire.

Mme Pam Damoff: Croyez-vous que le nôtre va assez loin, alors? Croyez-vous que notre système vous aidera dans votre travail ou que nous pourrions en faire plus pour vous aider davantage?

Il me reste environ deux secondes.

M. Charles Robert: Je n'ai aucun doute que ce que nous sommes en train de faire vise à améliorer la situation. Je suppose que c'est à l'usage que nous verrons si c'est bel et bien le cas.

Le président: Merci.

Nous accorderons maintenant la parole à Mme Trudel, pour six minutes.

[Français]

Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD): Bonjour.

Je vous remercie beaucoup de votre présence au Comité. Monsieur Robert, je suis heureuse de vous voir, et surtout de vous voir d'aussi proche. Ma première question s'adresse à Mmes Potter ou Bery, mais, par la suite, j'aimerais beaucoup savoir ce que vous en pensez. Ma question sera brève.

En ce qui concerne les délais, nous avons eu plusieurs témoignages selon lesquels ils étaient longs, ce qui pouvait affecter les victimes. Comme vous l'avez dit, pour ce qui est de l'environnement de travail, les députés travaillent souvent en équipe très restreinte composée parfois de seulement deux ou trois personnes.

J'aimerais savoir si, selon vous, le projet de loi actuellement présenté va aider davantage à réduire les délais. J'aimerais aussi savoir de quelle façon nous pourrions améliorer, s'il y a lieu, la communication des rapports aux survivantes et aux whips.

•(1605)

[Traduction]

Mme Lynn Potter: La rapidité est fondamentale dans notre politique en ce moment. Nous n'avons évidemment pas... Nous respectons certains délais dans le processus. Notre délai d'intervention peut toutefois varier selon le cas, et c'est pourquoi il est très difficile de dire que nous répondrons à la plainte à l'intérieur d'un

certain délai, parce qu'il y a des cas plus complexes que d'autres. Je peux cependant vous dire que nous avons pour principe, dans notre politique, d'y répondre le plus rapidement possible et de communiquer à la fois au plaignant et à l'intimé les résultats de l'enquête réalisée.

Nous serions absolument ouverts à toute amélioration potentielle du processus. Nous essayons de donner d'emblée aux plaignants comme aux intimés une estimation réaliste du délai de traitement de la plainte, selon les circonstances, parce que cela peut évoluer avec le temps.

[Français]

Nous sommes très ouverts à l'idée d'améliorer le processus. En effet, c'est un des défis auxquels nous faisons face.

M. Charles Robert: En réalité, quand la plainte est connue et qu'elle vise un député, il y a toujours un risque en ce qui a trait à la confidentialité. La pression pour en arriver à une solution, puisque les intérêts d'un député sont en jeu, crée des difficultés ou des défis, comme vous le dites, quant à la manière de traiter la plainte adéquatement. Cela aurait une dimension différente si c'était au sein de l'Administration.

Comme l'a demandé M. Parent, que faut-il faire de l'employé? Il y a des éléments en jeu qu'on ne voit pas toujours. C'est donc vraiment un défi pour vous, et c'en est aussi un pour nous.

M. Pierre Parent: Au sujet de la question des délais et de la durée d'une enquête, j'ajouterais que je rêve qu'une enquête se fasse dans un délai de deux semaines, mais cela n'arrive jamais.

Premièrement, il y a des délais à l'intérieur des politiques. De plus, nous devons respecter le principe d'équité procédurale et la justice naturelle. Nous devons tenir compte de la complexité des enquêtes. Certaines enquêtes sont très faciles à mener. Nous présentons des allégations et le répondant dit que c'est exactement de cette façon que cela s'est passé. L'enquête devient alors très simple. D'autres enquêtes impliquent des douzaines de témoins, parfois répartis sur le plan géographique. Cela soulève un enjeu quant à la disponibilité de ces témoins. Quand cela survient au cours de l'été, les gens sont en vacances.

Dans la réalité, quand nous mettons tout cela ensemble, il est possible que l'enquête s'étire un peu. Cependant, la question demeure toujours: voulons-nous procéder rapidement ou de la bonne façon? Il y a tellement d'éléments en jeu pour les plaignants et les répondants que je conclus qu'il faut mener l'enquête de la bonne façon et non pas trop rapidement.

Nous prenons l'engagement de le faire le plus rapidement possible et de ne pas être nous-mêmes des obstacles à la résolution du dossier.

Mme Karine Trudel: Tout à l'heure, M. Robert a effleuré le sujet, et j'aimerais revenir sur ce dont vous avez parlé dans votre allocution, monsieur Parent.

Lorsque cela provient d'un bureau de député, vous conseillez celui-ci. Toutefois, qu'arrive-t-il de l'employé? Les employés de ma formation politique, soit les employés du NPD, sont syndiqués. Ils vont donc voir leur conseiller syndical et ils sont appuyés. Pour ce qui est des autres partis, je sais que les employés ne sont pas syndiqués. Dans une telle situation, qui les accompagne au cours du processus? Est-ce vous également?

M. Pierre Parent: Tout dépend de la façon dont le cas le déroule. On ne parle pas ici de conseils stratégiques, mais de conseils sur la marche à suivre.

On peut s'adresser à moi ou à Myriam Beuparlant, qui est la gestionnaire du programme de résolution de conflits en milieu de travail. Il peut arriver que l'employé me contacte. Nous étudions alors comment nous allons gérer le cas, mais souvent, nous nous partageons la tâche. Par exemple, Mme Beuparlant peut s'occuper de l'employé et moi, du député. Je veux vraiment préciser qu'il ne s'agit pas de conseils sur la façon de se débarrasser de la plainte, mais plutôt de parler des meilleures pratiques et de la prochaine étape à entreprendre.

Une des choses que j'explique tout le temps, c'est la médiation, dont je suis un grand partisan. Au cours des dernières années, nous avons réglé des cas extraordinaires au moyen de la médiation. J'ai reçu une formation en médiation; je suis un médiateur. Je ne le ferais pas moi-même dans les cas dont il est question ici, mais je peux au moins expliquer ce qu'est la médiation aux deux parties, afin qu'elles puissent faire des choix en toute connaissance de cause.

Nous disons aux gens qu'il est possible d'avoir recours à la médiation et nous leur précisons ce que c'est et ce que ce n'est pas. C'est ce genre de conseils que nous donnons. Le fait de parler aux deux parties en même temps ne pose pas de problème d'éthique parce que ces conseils ne vont ni dans un sens ni dans l'autre. Ils visent davantage à faire avancer le dossier.

•(1610)

[Traduction]

Le président: Merci.

Monsieur Morrissey, la parole est à vous.

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

J'aimerais vous interroger brièvement sur le processus. Les représentants de la Chambre des communes comme de la Bibliothèque du Parlement ont indiqué suivre de près l'évolution du projet de loi C-65 et les incidences qu'il pourrait avoir sur vous.

Selon votre procédure d'enquête actuelle, pouvez-vous nous expliquer un peu ce qu'on trouve dans le rapport final? Cette question est revenue souvent dans nos discussions avec les syndicats, dans le secteur privé. Quand vous produisez un rapport final, que contient-il? Pouvez-vous nous expliquer à quel point il est détaillé et qui y a accès?

Monsieur Parent.

M. Pierre Parent: Dans l'éventualité d'une enquête sur le bureau d'un député?

M. Robert Morrissey: Sur le bureau d'un député ou sur le personnel externe.

M. Pierre Parent: Ces rapports sont habituellement assez détaillés. Le dernier que j'ai reçu portait sur l'éthique. Dans ce contexte, l'employeur (que nous soyons l'employeur ou que vous soyez l'employeur) aurait assez d'information pour prendre une décision.

M. Robert Morrissey: Reçoit-il le rapport complet, le rapport détaillé?

M. Pierre Parent: Oui, la procédure prévoit...

M. Robert Morrissey: La personne qui porte une accusation y aurait-elle accès aussi, en version détaillée, plutôt qu'en version sommaire?

M. Pierre Parent: Oui. C'est le même rapport.

Selon notre politique, les deux parties reçoivent une ébauche du rapport un moment donné. Cette ébauche présente essentiellement la

preuve recueillie pendant l'enquête, de sorte qu'il n'y ait pas de surprise. Comme je l'ai déjà dit, c'est une question d'équité procédurale et de justice naturelle, pour que tout le monde soit au courant de la situation et puisse commenter la preuve soumise à l'enquêteur. Les deux parties disposent des mêmes informations. Elles reçoivent exactement le même document, qui passe par moi. En gros, l'enquêteur me remet son ébauche de rapport, puis je la distribue aux deux parties dans la même forme exactement.

C'est la même chose pour le rapport final. Le rapport final contient les conclusions de l'enquêteur. C'est là où l'enquêteur présente son analyse de toute la preuve et de toutes les accusations en détail. À la lumière de la preuve recueillie, qui est présentée dans l'ébauche de rapport, il conclut s'il y a harcèlement ou non ou si les accusations sont en partie fondées.

M. Robert Morrissey: Recommanderiez-vous ce processus ailleurs? Je pose la question, parce qu'il y a eu des discussions et des témoignages selon lesquels le rapport remis à la personne qui accuse ne correspondrait pas totalement à celui remis à l'accusé, qu'on n'y trouverait pas toute l'information pour protéger les témoins. Je comprends, de ce que vous me dites, que ce n'est pas ce que vous faites.

M. Pierre Parent: Ce n'est pas notre approche. La politique de l'Administration de la Chambre et la politique qui s'applique aux députés...

M. Robert Morrissey: Vous divulguez toute l'information recueillie pendant l'enquête à la fois à la partie accusatrice et à l'accusé.

M. Pierre Parent: Oui, au plaignant et à l'intimé. Ce sont les termes que j'utilise...

M. Robert Morrissey: Très bien, au plaignant et à l'intimé.

M. Pierre Parent: Oui, c'est un principe de justice naturelle: toutes les personnes concernées par la plainte auront accès à la même information. C'est très important pour nous, pour que tout le monde puisse commenter ce qui a été dit par l'autre partie. C'est très important, parce que quand on n'est pas au courant, on ne peut pas répliquer ni ajouter quoi que ce soit. Bref, c'est effectivement très important pour nous.

•(1615)

M. Robert Morrissey: C'est le même processus à...?

Mme Lynn Potter: Oui, c'est le même processus à la Bibliothèque. Notre politique exige la transparence. Ainsi, une copie de l'ébauche doit être remise aux deux parties pour qu'elles puissent nous faire part de leurs commentaires. Il faut toujours trouver l'équilibre entre la confidentialité et... mais notre politique dicte que les deux parties reçoivent une copie du rapport.

M. Robert Morrissey: Madame Potter, vous avez affirmé avoir déjà commencé à mettre ces politiques en application en prévision du projet de loi C-65. J'aimerais que les représentants de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement réagissent à ce qui suit. Vous parlez de harcèlement. Comment définissez-vous le « harcèlement » à l'heure actuelle? Les différents degrés de harcèlement et l'interprétation qu'on peut en faire ont suscité de vifs débats au Comité. Sa définition devrait-elle figurer dans la loi? Devrait-elle figurer dans le règlement? Comme vous avez déjà commencé à mettre ces politiques en oeuvre et à interpréter le concept du harcèlement, comment définissez-vous le harcèlement?

Mme Lynn Potter: Nous en avons une définition dans notre politique.

M. Robert Morrissey: L'avez-vous modifiée récemment ou s'agit-il d'une vieille politique?

Mme Lynn Potter: Elle a été modifiée pour la dernière fois en 2016. Évidemment, nous la réviserons à la lumière du projet de loi C-65.

Allez-y, Michelle.

Mme Michelle Berry (directrice des ressources humaines, Bibliothèque du Parlement): Elle est longue...

M. Robert Morrissey: Ah oui? Bon...

Des voix: Oh, oh!

Mme Lynn Potter: Elle couvre tout le spectre, n'est-ce pas? Elle définit tout le spectre des comportements inappropriés, qui comprend une chose et une autre, et il y a aussi toute la question de la formation.

M. Robert Morrissey: Pourriez-vous nous remettre une copie de votre définition du harcèlement?

Mme Lynn Potter: Absolument, oui.

M. Robert Morrissey: Qu'en est-il à la Chambre des communes? Vous vous prononcez sur des cas de harcèlement, déjà, donc comment le définissez-vous?

M. Pierre Parent: Les trois politiques que j'ai mentionnées présentent des définitions différentes. Celle qu'on trouve dans le code de conduite approuvé par le Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre est assez courte, parce qu'elle ne vise que le harcèlement sexuel. Elle tient en une phrase. En revanche...

M. Robert Morrissey: Une phrase? Quelle est cette phrase?

M. Pierre Parent: De mémoire, c'est toute conduite de nature sexuelle qui perturbe le milieu de travail. C'est quelque chose du genre. C'est ce qu'on trouve dans le code de conduite. Elle s'applique au harcèlement sexuel entre députés seulement.

C'est une définition très courte, alors que celle qu'on trouve dans la politique qui s'applique aux députés en leur qualité d'employeurs comporte trois volets différents. Il y a le harcèlement (qui est le harcèlement personnel ou le harcèlement en général), il y a l'abus de pouvoir et il y a le harcèlement sexuel. Ces trois concepts sont définis assez en détail. On me dit que tous les partis leur confèrent un caractère obligatoire, donc vous verrez que ces définitions sont bien arrêtées, tout comme l'interprétation qu'on peut faire du harcèlement. Nous pouvons faire parvenir cette politique au Comité. Elles sont assez détaillées et conformes aux pratiques exemplaires, donc nous sommes certains qu'elles pourront résister à toute contestation.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Dabrusin, vous avez six minutes.

Mme Julie Dabrusin (Toronto—Danforth, Lib.): Merci. J'ai quelques questions à poser.

Nous discutons beaucoup, au Comité, du concept de la « personne compétente » et de la façon dont elle sera désignée en vertu du projet de loi C-65. Vous avez tous deux évoqué l'idée de faire appel à une personne indépendante. Quelle serait la meilleure façon, d'après vous, de trouver cette personne compétente tout en reconnaissant qu'il y a peut-être un déséquilibre des forces? De plus, comment pouvons-nous assurer la diversité des personnes compétentes en application de cette loi?

M. Pierre Parent: Je ne suis pas certain de bien comprendre ce que vous voulez dire par « personne compétente ». Parlez-vous de la personne qui jouera le rôle d'enquêteur ou...?

Mme Julie Dabrusin: C'est la personne à qui sera soumise la plainte après que l'employeur et l'employé se soient entendus sur la désignation d'une personne compétente.

M. Pierre Parent: Une personne compétente pour mener enquête? Pour ma part, ce que je fais, c'est que je conclus des offres à commandes avec de multiples cabinets au Canada, parce que ces enquêtes peuvent être menées n'importe où. Je fonde mon évaluation sur leurs compétences et leurs multiples expériences antérieures d'enquêtes sur le harcèlement. Il n'existe pas de certification sur les méthodes d'enquête en matière de harcèlement, mais ces cabinets sont habituellement assez connus, et nous nous fondons sur leur réputation, sur leur diversité...

Oui?

• (1620)

Mme Julie Dabrusin: Je m'excuse, j'aimerais dire quelque chose à ce sujet, après quoi nous pourrions revenir à la question de la diversité. Dans votre contexte, est-ce que les deux parties, soit l'employeur et l'employé, doivent s'entendre sur cette personne compétente ou est-ce vous qui la choisissez?

M. Pierre Parent: Selon la politique actuellement en vigueur, c'est moi qui la choisis.

Mme Julie Dabrusin: C'est vous qui la choisissez.

M. Pierre Parent: Je veille à ce que l'enquêteur soit acceptable pour les deux parties et sans entrer dans les détails, j'ai déjà dû insister pour que certains fournisseurs désignent une personne d'un sexe en particulier ou qui connaisse certaines cultures. Ce sont des choses que nous prenons en considération.

Si un enquêteur suscite des objections, je n'hésiterai pas à changer d'enquêteur ou à m'adresser à un autre fournisseur.

Mme Julie Dabrusin: Madame Potter.

Mme Lynn Potter: Nous recourons à des enquêteurs indépendants. Comme nous sommes plus petits, nous n'avons pas d'offre à commandes ni de gestion de l'offre, mais nous allons chercher les compétences voulues à l'externe; nous pouvons consulter les gens de la Chambre des communes, leur liste de personnes ou d'autres personnes dont ils ont connaissance. Il est très rare que ce soit nécessaire, mais oui, nous veillons à ce que les personnes nommées soient impartiales, neutres et compétentes.

Mme Julie Dabrusin: Cette question s'adresse à vous en particulier, madame Potter. Vous affirmez convenir d'un règlement même si la conclusion de l'enquête, c'est que la plainte pour harcèlement n'était pas fondée. Pouvez-vous m'expliquer comment cela fonctionne? Comment pouvez-vous imposer ou mettre en place un règlement si la plainte n'est pas jugée fondée?

Mme Lynn Potter: S'il y a un conflit à résoudre, nous essayons de le résoudre. Quelqu'un peut se sentir victime de harcèlement même si l'on n'a pas constaté de harcèlement ensuite. Évidemment, il y a tout de même un problème dans le milieu de travail ou entre les parties, et nous chercherons des façons de le régler, par la médiation, du mentorat pour aider les parties...

Nous ne nous contentons pas de dire que la plainte est non fondée: « Voici le rapport, et c'est tout. » Nous préférons creuser un peu, parce qu'il y a évidemment une situation à l'origine de la plainte, de l'accusation de harcèlement. Nous nous demandons s'il y a quelque chose qui cloche dans le milieu de travail, si l'on peut changer quelque chose, s'il y a un conflit. Nous cherchons des solutions et parlons avec les deux parties des façons d'y remédier.

Mme Julie Dabrusin: Vous qualifiez cela de soutien lorsqu'un problème survient en milieu de travail?

Mme Lynn Potter: Oui.

Mme Julie Dabrusin: Je vois que vous hochez de la tête, monsieur Parent. Faites-vous quelque chose de semblable?

M. Pierre Parent: Oui, absolument, parce que même si l'on détermine qu'il n'y a pas eu harcèlement en tant que tel, il y a tout de même quelque chose qui cloche dans le milieu de travail. Si la relation d'emploi doit se poursuivre, du point de vue de la gestion des RH, il doit y avoir une intervention quelconque pour rétablir la relation de travail et éviter de créer un autre problème.

Dans notre contexte, c'est probablement plus facile qu'ailleurs. J'ai déjà essayé à quelques reprises de faire la même chose dans le vôtre. C'est un peu plus délicat, mais cela fonctionne. Comme je l'ai déjà dit, la médiation peut faire des miracles, et j'ai été témoin de miracles, donc nous tentons le coup chaque fois que nous le pouvons.

Mme Julie Dabrusin: Le projet de loi prévoit également qu'on offre du soutien au plaignant. J'aimerais savoir si vous pouvez ajouter quelque chose sur les mécanismes de soutien qu'un employeur peut utiliser dans les circonstances, lorsque quelqu'un porte plainte, parce que c'est l'une des exigences qu'on trouve ici.

M. Pierre Parent: Comme je l'ai déjà dit, à l'heure actuelle, nous offrons ces services dans le cadre du programme Ensemble, trouvons des solutions. Il y a des ressources accessibles ou non grâce à ce programme. De même, dans le cadre du programme d'aide aux employés, j'ai deux infirmières qui peuvent venir en aide au personnel. Nous pouvons également offrir d'autres services au besoin. J'ai la chance de pouvoir compter sur un personnel très compétent. Si nous constatons qu'un employé a besoin de soutien supplémentaire, nous nous organiserons pour lui offrir grâce à mon personnel.

Le président: Merci.

Madame Falk, allez-y, s'il vous plaît. Vous avez six minutes.

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

Madame Potter, vous avez mentionné une formation sur la prévention du harcèlement. Cette formation est-elle seulement privilégiée ou est-elle obligatoire lors des nouvelles embauches?

• (1625)

Mme Lynn Potter: Elle est obligatoire pour tous les employés. Nous organisons des séances de formation deux fois par année pour les employés et les gestionnaires. Nous offrons également des formations obligatoires adaptées aux employés et aux gestionnaires qui travaillent au service à la clientèle.

Le but est de parler de ce qui constitue du harcèlement, de dire qu'il n'est pas toléré, qu'on peut obtenir de l'aide, que les gens peuvent venir nous voir s'ils vivent du harcèlement et que nous sommes là pour les écouter et les aider de la façon appropriée. Nous leur disons: « Parlez, parlez-nous. Nous sommes là. Nous allons vous écouter et prendre des mesures. » C'est le message que nous leur transmettons, mais nous voulons aussi les sensibiliser. Pour nous, l'éducation et la sensibilisation sont au cœur même de la prévention, parce que nous voulons faire tout ce que nous pouvons.

Mme Rosemarie Falk: C'est parfait.

Vous avez également mentionné que vous devez trouver des solutions. Lorsqu'une situation dégénère et que des employés n'arrivent plus à travailler ensemble, que leur conflit ne se résout

pas pour une raison ou une autre, qu'ils ne se sentent pas bien, qu'est-ce qui se passe? Qu'arrive-t-il quand vous avez tout fait, que vous avez appliqué la procédure, mais qu'il n'y a toujours pas de réconciliation ni de réconfort?

Mme Lynn Potter: Vous voulez dire après la plainte officielle?

Mme Rosemarie Falk: Oui. La plainte est déposée...

Mme Michelle Berry: C'est vraiment au cas par cas, selon la nature de la plainte, où nous en sommes dans le processus et l'aptitude des deux personnes à travailler ensemble. Nous devons évaluer ce qui s'est passé et quelles seraient les autres options à notre disposition, à la Bibliothèque, comme d'affecter les deux personnes à des services différents. Nous l'évaluons au cas par cas.

Mme Rosemarie Falk: Très bien.

M. Charles Robert: Brièvement, c'est un peu difficile. Quand une situation dégénère à l'Administration ou à la Bibliothèque, ce sont nos propres employés. C'est très différent. D'une certaine façon, nous avons des outils de contrôle.

En revanche, quand une situation dégénère dans le bureau d'un député, c'est tout à fait autre chose. Il pourrait valoir la peine d'examiner avec Pierre ce qui se passerait, parce que cela vous touche. Ce n'est certainement pas à nous d'en décider, en tant que gestionnaires de l'Administration. En tant qu'employeurs, vous joueriez un rôle beaucoup plus actif dans la recherche d'une solution.

M. Pierre Parent: C'est une difficulté que j'ai vécue dans les deux dernières années. Comme M. Robert l'a mentionné, chez nous, c'est facile. Nous avons 1 800 postes, nous pouvons déplacer des employés. À l'inverse, vos bureaux sont tout petits. Vous avez un bureau à Ottawa et un bureau de circonscription. Quand il n'y a pas de solution possible, cela devient très difficile.

C'est tout un défi pour vous à titre d'employeur, parce qu'un moment donné, ce n'est pas nécessairement une responsabilité d'entreprise. Votre bureau est une entreprise.

Il nous est déjà arrivé de consulter les bureaux des whips pour trouver des solutions. À Ottawa, c'est plus facile, mais dans les circonscriptions, c'est un peu plus difficile. Nous devons parfois faire preuve de créativité pour résoudre ce genre de problème.

Mme Rosemarie Falk: J'ai une autre question. Vous avez mentionné que la médiation fonctionnait parfois. Avez-vous déjà eu connaissance de cas de récidives? Dans le bureau d'un député, quelle serait la recommandation? Comment un tel cas serait-il traité?

M. Pierre Parent: Je n'ai heureusement pas vu beaucoup de récidivistes, mais c'est toujours un défi, en fonction notamment du « délinquant ». Si c'est le député, une discussion avec le whip pourrait être de mise. Nous n'avons heureusement pas eu besoin d'examiner cette possibilité.

Voilà le genre de difficultés auxquelles nous faisons face dans un monde de députés. Je porte deux chapeaux dans ce dossier. Dans mes fonctions de dirigeant principal des ressources humaines de l'Administration de la Chambre, les choses sont plutôt faciles. Par contre, quand je me rends de votre côté pour vous informer, j'ai affaire à 338 petits employeurs; c'est donc un défi.

• (1630)

Mme Rosemarie Falk: La revictimisation est une chose sur laquelle je m'interroge. Si le processus est enclenché — la médiation et tout le reste — et qu'il n'inspire pas confiance, ou qu'un employé travaille encore avec le député, mais ne se sent pas à l'aise de parler, que pouvons-nous faire?

M. Pierre Parent: La question est toujours de savoir si le lien de confiance existe encore. La relation d'emploi peut-elle se poursuivre? C'est dans ces situations que nous avons déjà envisagé différentes solutions afin d'améliorer la situation, qui est mauvaise, pour tout le monde. Beaucoup de solutions pourraient être envisagées, mais c'est là que le député, en tant qu'employeur, doit faire preuve de leadership dans une certaine mesure.

Mme Rosemarie Falk: Merci.

Le président: Merci.

Monsieur Ruimy, vous avez six minutes.

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): Merci à tout le monde d'être ici.

C'est sans aucun doute un sujet qu'il faut aborder.

Je crois que c'est M. Robert qui a mentionné qu'il y avait 10 cas dans le rapport annuel de 2015-2016, et 19 dans celui de 2016-2017. Vous avez dit que c'était surtout des demandes de renseignements. Auriez-vous l'obligeance de donner des explications à ce sujet?

M. Pierre Parent: C'est à moi de l'expliquer.

Comme je l'ai dit, ces demandes ne se résumaient pas nécessairement à un appel téléphonique, à ce genre de choses. Elles ont mené à beaucoup de travail. Dans l'exemple que j'ai utilisé plus tôt, la demande n'a pas donné lieu à une plainte officielle, mais à de la médiation. Le conflit a été résolu au moyen de la médiation sans passer à l'étape de la plainte officielle. Nous ne savions pas dans quelles catégories mettre ces dossiers, et nous voulions les signaler parce qu'ils nous ont demandé beaucoup d'énergie. À un moment donné, comme je l'ai dit, bien qu'il n'y ait que trois plaintes, il faut presque affecter à ces cas un employé à temps plein.

Je vous assure que ces demandes ne se résumaient pas à appeler une personne qui veut savoir où se trouve la politique et à qui on n'a qu'à répondre qu'elle est sur le site Web. Ces cas ne sont pas comptabilisés. Dans les cas dont nous parlons, nous déployons une énergie considérable pour résoudre, si possible, le conflit.

M. Dan Ruimy: Il y a manifestement une petite hausse d'année en année, et je suis curieux de savoir si vous avez les chiffres antérieurs. Est-ce à cause des changements qui sont survenus, ou parce que les gens ne signalaient pas ou ne s'informaient pas autant?

M. Pierre Parent: Il n'y avait pas de politique avant 2014. C'est essentiellement tout nouveau.

Ces chiffres se rapportent à la politique approuvée par le conseil en décembre 2014. Auparavant, nous n'avions pas de point de référence. Pour ce qui est du nombre peu élevé de cas en 2014, 2015 et 2016, la première période de déclaration était un peu plus longue, soit jusqu'à 16 mois... La nouvelle politique n'était probablement pas bien connue, et il y a eu la campagne électorale.

Après les élections, nous avons observé une hausse. Je ne sais pas si c'est à cause du départ ou de l'arrivée de députés, mais le trafic était sans aucun doute plus important. Je pense que la politique était mieux connue et que les gens s'en sont servi.

M. Dan Ruimy: Merci.

Revenons à la formation. Qui a créé les programmes de formation?

M. Pierre Parent: Les deux programmes que nous avons ajoutés ont été élaborés par le personnel de mon bureau. Pour le premier, nous avons embauché une entreprise montréalaise qui a l'expertise nécessaire dans le domaine de la formation en ligne. Nous avons adapté le format de notre contenu. Si vous y jetez un coup d'oeil,

vous verrez que c'est très bien fait. Nous sommes très fiers de ce produit.

Pour le deuxième programme, celui qui sera mis en oeuvre au cours des prochains mois, nous avons retenu les services d'une entreprise locale, ADR Education, qui a des bureaux partout au Canada. C'est une experte dans le domaine.

Nous avons formulé des commentaires sur notre environnement et nous avons indiqué quel objectif nous cherchions à atteindre dans la formation. Je suis fier de dire que nous avons mis la formation à l'essai ce matin, et qu'elle est très bonne. Le greffier était présent. La formation est très bonne et devrait aider à changer la culture.

● (1635)

M. Dan Ruimy: Comme vous le savez, le travail sur la Colline est un peu unique. Il sera essentiel de ne pas adopter d'approche universelle au moment de donner cette formation. Cela ne fonctionnerait pas.

Je pose la question à tout le monde: êtes-vous convaincus que ce programme de formation sera efficace et qu'il rendra le processus crédible, afin qu'on puisse s'y fier?

M. Pierre Parent: J'espère que oui. J'avais trois heures à ma disposition. Pour être honnête, j'ai essayé d'avoir plus de temps, mais je peux en faire beaucoup en trois heures.

On m'a embauché pour la première fois en 1993, et même si j'ai fait mon travail sur deux périodes distinctes, j'ai une connaissance passablement approfondie de ce que font les députés, et je sais que vous assumez ces fonctions 24 heures sur 24. Je ne suis dirigeant principal des ressources humaines que huit ou neuf heures par jour, mais votre réalité est différente, et nous en sommes conscients.

C'est la raison pour laquelle nous avons préparé cette formation en fonction de votre réalité, et nous mettons davantage l'accent sur un changement de culture. Après trois heures de formation, vous connaîtrez les définitions et vous saurez ce qui pourrait constituer ou non du harcèlement. Le changement de culture sera important, et je suis persuadé qu'il s'avérera efficace.

M. Charles Robert: Comme je l'ai mentionné au début de mon exposé, la vraie solution réside dans la prévention, ce qui repose vraiment sur la sensibilisation.

Même si, comme Pierre l'a dit, ces séances ne durent que trois heures, c'est une nouvelle période de trois heures qui sera dorénavant consacrée à cette question. Espérons que la formation permettra de sensibiliser davantage les gens. Il ne fait aucun doute que la couverture médiatique qui découle de ce genre de situations vous aide également à savoir comment améliorer le climat de travail à votre bureau.

Le président: Merci.

Monsieur Warawa, vous avez cinq minutes, s'il vous plaît.

M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC): Merci beaucoup.

Je n'ai malheureusement pas pu participer à la plupart des séances jusqu'à maintenant — ou, à vrai dire, même à une seule —, mais j'ai lu les délibérations et je suis reconnaissant du travail accompli par le Comité et les témoins présents aujourd'hui.

C'est un sujet très important. Nous avons entendu parler de l'emploi du mot « harcèlement ». Dans le projet de loi C-65, nous avons défini « commission », « employé » et « employeur ».

Serait-il utile que le terme « harcèlement » soit également défini? C'est ma première question.

M. Charles Robert: Cela dépend à quel point la définition vous permet d'être souple dans votre approche.

Il serait préférable de s'adresser à un avocat, mais je suppose qu'il arrive qu'une définition dans une loi soit trop contraignante et peut-être pas aussi utile qu'on pourrait le souhaiter pour s'attaquer efficacement au problème.

Je suppose que cela dépend vraiment de la définition que vous choisirez d'inscrire dans le projet de loi.

M. Mark Warawa: Je vais donc vous poser la même question. Vous nous dites comment vous intervenez dans les cas de harcèlement et comment vous déterminez si c'en est un ou non.

Comment pouvez-vous vous prononcer sans définition?

M. Pierre Parent: Nous en avons une. Comme je l'ai mentionné, nous allons déposer les politiques que nous avons.

Comme je l'ai dit, le code de conduite, qui porte seulement sur le harcèlement sexuel entre députés, est très court. Il ne comporte qu'une ligne, mais le document qui s'applique aux députés en tant qu'employeurs est très long. Nous l'avons. Il comprend trois parties, à savoir une première sur le harcèlement, une deuxième sur l'abus de pouvoir et une troisième sur le harcèlement sexuel, et ces trois aspects sont bien définis.

À titre de dirigeant principal des ressources humaines, j'estime préférable de pouvoir s'adapter aux pratiques exemplaires à mesure que les dossiers évoluent, plutôt que de devoir attendre l'adoption d'une mesure législative. Nous revoyons régulièrement nos politiques — celle-ci ou les autres politiques des ressources humaines. C'est donc un avantage pour nous de pouvoir nous adapter aux pratiques exemplaires. Il pourrait être bon d'avoir une définition dans la loi, mais je crois que nous aimons cette marge de manoeuvre.

• (1640)

M. Mark Warawa: Vous dites que votre définition a évolué au cours des cinq dernières années en fonction des pratiques exemplaires, n'est-ce pas?

M. Pierre Parent: C'est une nouvelle politique assez récente des deux dernières années. La prochaine fois que nous la reverrons, nous examinerons les pratiques exemplaires, et si ces définitions, les trois aspects du harcèlement... ou s'il y en a un quatrième que nous ne connaissons pas, nous pourrions proposer son ajout au Bureau de régie interne. Cette politique est assez récente; elle n'a pas tout à fait trois ans.

Mme Lynn Potter: Nous avons également adapté notre définition. Nous avons mis à jour notre politique en 2011 et de nouveau en 2016, et nous l'examinons sans cesse. Bien qu'il y ait une définition — comme je l'ai mentionné plus tôt, l'accusation de harcèlement peut être légitime ou non —, le problème est que c'est toujours une sorte de conflit. Dans la formation dont nous parlons, nous examinons ce qu'on entend par harcèlement, ce qui peut en être et ce qui n'en est pas, mais il y a encore cette continuité. Il y a manifestement un problème à régler, qu'il s'agisse de harcèlement ou non.

M. Mark Warawa: J'ai tendance à penser qu'il faut le définir pour que nous sachions de quoi nous parlons. La notion de harcèlement peut être très vaste, et pour nous éclairer un peu, je crois qu'il serait bien d'avoir quelque chose par écrit que nous pouvons citer afin qu'il ne revienne pas à un médiateur de dire si c'en est ou non. Quoi qu'il en soit, c'est mon point de vue.

Combien de temps me reste-t-il?

Le président: Vous avez 20 secondes.

M. Mark Warawa: J'ai une brève observation au sujet des personnes qui souffrent d'une maladie mentale chronique attribuable à un cas grave de harcèlement et peut-être d'agression sexuelle. Avez-vous un traitement à recommander pour traiter ces graves problèmes chroniques?

M. Pierre Parent: Comme je l'ai dit plus tôt, nous avons les ressources, surtout à la Chambre des communes. Nous avons la politique sur le respect en milieu de travail et le programme Ensemble, trouvons des solutions. Mon personnel compte deux infirmières dans le programme d'aide aux employés, et si nos ressources ne suffisent plus pour une raison quelconque, nous procédons au cas par cas et nous déployons d'autres ressources lorsque nous estimons que c'est nécessaire.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant entendre Mme Trudel pendant trois minutes.

[Français]

Mme Karine Trudel: Nous avons entendu des témoignages assez poignants de survivants ou survivantes. Selon vous, M. Parent ou M. Robert, quelles possibilités s'offrent à nos stagiaires ou aux bénévoles?

Nous sommes des députés, et des personnes viennent souvent nous donner un coup de main ou acquérir une expérience de travail. Or ces personnes ne sont pas rémunérées. Peuvent-elles aussi bénéficier des services offerts par la Chambre des communes?

M. Pierre Parent: Absolument. La Politique s'applique aussi à elles, comme si elles étaient des employées. Il s'agit de les rejoindre pour qu'elles sachent que les ressources existent et qu'elles peuvent en profiter. Il n'y a pas de problème à cet égard, les bénévoles et les stagiaires sont spécifiquement couverts par la politique.

Mme Karine Trudel: Le processus est donc le même. Elles peuvent également bénéficier de la médiation.

M. Pierre Parent: Oui, absolument.

Mme Karine Trudel: Vous avez abordé le sujet du comité de santé et sécurité au travail. Notre comité a entendu des intervenants parler du fait que le projet de loi les laissait de côté et que c'était bénéfique d'avoir un comité de santé et sécurité au travail. En effet, cela concerne tant l'employeur que les travailleurs et les travailleuses; de plus, cela crée un climat de confiance, qui favorise davantage le fait de porter plainte.

J'aimerais donc savoir si vous jugez essentiel d'avoir un comité de santé et sécurité au travail.

M. Pierre Parent: Je ne ferai pas de commentaires spécifiques sur la façon dont la loi va s'appliquer, mais nous avons nos propres comités, que ce soit pour la santé et la sécurité au travail, ou encore des comités pour les questions patronales et syndicales. Selon moi, au-delà de l'obligation légale de les constituer, ces comités sont ceux de nos employés. Ce n'est donc pas néfaste de tenir ces comités.

Personnellement, je crois que même si nous n'avions pas d'obligation légale à cet égard, je maintiendrais ces comités. La politique sur la santé et sécurité au travail dont j'ai parlé dans mon allocution a servi de code du travail dans notre cas. Elle a été développée avec l'aide de ce comité et sous son autorisation. C'est donc un bon exemple de ce que peut faire un comité.

• (1645)

Mme Karine Trudel: Madame Potter, voulez-vous ajouter quelque chose?

Mme Lynn Potter: Oui. Nous avons aussi un comité qui participe à l'élaboration des grandes lignes d'une politique. Nous sommes une petite organisation. C'est sûr que le comité ne s'occupe pas de cas précis pour des raisons de confidentialité. Cela dit, je crois important que le comité participe à l'élaboration des politiques.

Nous consultons les syndicats et les employés au sujet de ce qui se passe dans le milieu de travail. Cependant, nous ne discutons pas de cas précis afin d'en protéger la confidentialité.

[Traduction]

Le président: Merci.

C'est la fin de la deuxième série de questions. Avant de nous arrêter pour passer aux travaux du Comité, nous avons assez de temps pour une question de chaque côté.

Allez-y, madame Fortier.

[Français]

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

Je remercie les témoins d'être ici aujourd'hui.

Notre comité cherche à voir comment il peut améliorer ce projet de loi, s'il y a lieu de le faire. Avez-vous des modifications ou des amendements à proposer? C'est le temps de nous en faire part.

Je vous prie de répondre brièvement, car je sais que Mme Damoff a aussi une question à vous poser.

M. Pierre Parent: Ma réponse sera très courte.

En ce moment, nous n'avons rien à suggérer. Lorsque le projet de loi C-65 aura reçu la sanction royale, nous nous y adapterons. Nos processus internes sont assez solides pour nous aider à l'avenir. Je n'ai donc pas de préoccupations particulières.

Mme Mona Fortier: Je vous remercie.

Madame Potter, qu'en pensez-vous?

Mme Lynn Potter: Nous n'avons pas non plus d'amendements précis à proposer. Ce qui est important pour nous, c'est ce que le projet de loi continue d'offrir aux employés.

[Traduction]

Différentes options s'offrent à eux pour porter plainte ou pour discuter d'un conflit. Pour nous, c'est vraiment ce qui fonctionne.

[Français]

Mme Mona Fortier: Vous tenez à ce qu'il y ait plus d'un mécanisme pour leur permettre de le faire.

Mme Lynn Potter: Oui, ce serait très important pour nous.

Mme Mona Fortier: C'est ce que vous voulez voir dans le projet de loi. C'est parfait.

[Traduction]

Mme Damoff peut prendre le reste de mon temps.

Le président: Allez-y, madame Damoff.

Mme Pam Damoff: Il y a eu beaucoup de cas de harcèlement sexuel dans l'actualité, et nous savons que c'est un problème dans certains bureaux de député — quelques-uns, pas tous — depuis des dizaines d'années.

Croyez-vous que le projet de loi C-65 fera en sorte qu'il sera plus facile de dénoncer ces situations? Sera-t-il plus facile aux gens de le faire? Avant, c'était toujours la crainte de représailles qui posait problème. Mises à part toute la formation et les mesures que vous

prenez en marge du projet de loi, croyez-vous que cette mesure législative facilitera les démarches?

M. Pierre Parent: Il est difficile de répondre à la question.

Nous surveillons le projet de loi C-65. Malheureusement, les règlements ne sont pas encore rédigés, et il est donc difficile de savoir quel sera en définitive l'effet du projet de loi.

La crainte de représailles dépend de la structure des bureaux de député, et c'est la raison pour laquelle j'y reviens. Quand je reviens à votre réalité, je constate que c'est lié à la structure de vos bureaux. Ce sont de petits bureaux, tandis que dans les grands milieux de travail, dans les entreprises, on se sent un peu plus en sécurité.

Mme Pam Damoff: Vous avez dit que vous avez affaire à 338 petites entreprises.

M. Pierre Parent: En effet.

Mme Pam Damoff: Votre situation à la Chambre est une chose, en général, mais la gestion de 338 employeurs, parmi lesquels il y en a peut-être 3 mauvais, alors que les autres sont bons... Auparavant, le problème était qu'à la suite d'une dénonciation, soit qu'on ne prenait pas de mesure contre l'employeur, soit que cela passait sous silence. C'est toujours la crainte des personnes qui dénoncent une situation, c'est-à-dire l'incapacité de se retrouver un emploi.

Quel recours auraient-elles?

• (1650)

M. Charles Robert: Il est difficile de répondre à la question à ce stade-ci.

On suppose qu'il y a déjà eu des situations dans lesquelles aucune plainte n'a été déposée compte tenu du rapport de force. Je crois que ce que nous essayons de faire au moyen de cette mesure législative, c'est créer un milieu où, en cas de mauvais traitements, le processus est suffisamment rigoureux pour encourager les victimes à les dénoncer.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant entendre M. Blaney, pendant environ quatre minutes.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Je veux, moi aussi, vous remercier d'être venus nous rencontrer cet après-midi.

Monsieur le greffier, vous avez dit que c'était un défi pour vous ainsi que pour nous, les politiciens. Je comprends que vous marchiez un peu sur des oeufs. D'un côté, il y a un politicien et sa réputation, qui est très précieuse, et de l'autre côté, il y a une plaignante ou un plaignant qu'on veut protéger.

Monsieur Parent, vous avez dit être un adepte de la médiation. Selon la loi, si la médiation ne fonctionne pas, on fait appel à un enquêteur indépendant.

Vous est-il arrivé de recommander des enquêteurs indépendants dans le cas précis de députés?

M. Pierre Parent: Oui, absolument.

L'hon. Steven Blaney: Les recommandations ont-elles été suivies?

M. Pierre Parent: Le nombre de cas n'a pas été assez élevé pour qu'il y en ait un comportant des recommandations. Quand un rapport indique que l'allégation de harcèlement n'est pas fondée, il n'y a pas de recommandation. Dans le cas des députés, les recommandations sont très difficiles à faire. Ce n'est pas comme dans notre milieu, où des mesures disciplinaires ou des suspensions peuvent être imposées. Dans le cas des députés, c'est au whip de déterminer les mesures à prendre en fonction du rapport.

Pour la plupart des rapports relatifs à des députés, il s'agissait d'allégations non fondées, partiellement fondées ou fondées, et de tous les détails que cela impliquait. C'était au whip de prendre les décisions à cet égard.

L'hon. Steven Blaney: À votre avis, est-il important de s'assurer que la loi aura du mordant, de sorte que, dans le cas d'un bureau de député, un recours sera possible si des recommandations sont émises mais ne sont pas mises en vigueur par la suite?

M. Pierre Parent: Il faudra voir de quel genre de recommandation il s'agit. Je ne m'aventurerai pas dans les questions de privilège parlementaire, étant donné que certains de mes collègues sont plus compétents que moi en la matière. En fait, il faut établir quel genre de recommandation peut émettre un enquêteur indépendant, compte tenu que le député est un député et non un employé.

Dans le cas d'un employé, si c'est l'un de nos gestionnaires qui a commis la faute, il nous est beaucoup plus facile de déterminer quel genre de sanction peut être appliquée. Toute une gamme de sanctions a été établie par la jurisprudence. Il en va autrement pour les députés. Dans le cas d'un député ou d'une députée, on parle d'un autre ordre de sanctions. Il peut s'agir, par exemple, de l'expulsion du caucus. Il y a peut-être d'autres sanctions auxquelles les whips peuvent penser.

On importe en quelque sorte des principes qui s'appliquent au domaine de l'emploi et on tente de les appliquer au contexte des députés.

L'hon. Steven Blaney: Cela dit, le prix politique à payer est énorme, ce qui vaut bien des sanctions. Je vous remercie.

Je vais maintenant m'adresser à vous, madame Potter.

Vous est-il déjà arrivé de faire appel à des enquêteurs indépendants dans le cadre de plaintes que vous aviez reçues à la Bibliothèque du Parlement?

Mme Lynn Potter: Oui.

L'hon. Steven Blaney: Dans de tels cas, les recommandations sont-elles mises en application?

Mme Lynn Potter: Absolument.

L'hon. Steven Blaney: Y a-t-il eu plusieurs cas?

Mme Lynn Potter: Il y en a eu deux au cours des dernières années.

L'hon. Steven Blaney: Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Madame Trudel, vous avez quatre minutes.

[Français]

Mme Karine Trudel: Merci, monsieur le président.

Je vais également profiter des dernières minutes qui me sont offertes.

Je vous remercie de votre présentation et de votre présence parmi nous.

Une question m'est venue à l'esprit un peu plus tôt lorsque M. Parent a évoqué le privilège parlementaire.

Monsieur Robert, est-ce que je peux poser des questions à ce sujet?

M. Charles Robert: Cela dépend des circonstances dans lesquelles la question de privilège a été soulevée.

• (1655)

Mme Karine Trudel: Je ne veux pas engager une polémique.

Cela m'amène à poser une question en tant que députée. Si j'étais accusée de harcèlement sexuel, par exemple, en quoi consisterait mon privilège parlementaire? Serais-je couverte par le privilège parlementaire ou serais-je soumise à une enquête?

Comprenez-vous le sens de ma question?

M. Charles Robert: Voici, si vous le permettez, une réponse possible. Étant donné qu'il s'agit d'une question très délicate, ce serait vraiment à vous de déterminer s'il est approprié de soulever une question de privilège en vue de vous protéger.

Mme Karine Trudel: D'accord.

M. Charles Robert: Cela pourrait donc dépendre des circonstances. Le privilège sert normalement à vous protéger. Cependant, dans un cas où une allégation de harcèlement est soulevée, pensez-vous que l'invocation du privilège soit la meilleure façon de vous protéger? Je crois qu'il s'agit là une question très délicate.

Mme Karine Trudel: C'est parfait. Cette question avait été posée dernièrement, donc je suis bien contente d'avoir votre opinion à ce sujet.

Passons à vous, monsieur Parent. Quel est l'impact des médias sociaux sur les dénonciations publiques faites par des victimes ou par d'autres personnes? Est-ce que cela peut ternir les enquêtes, puisque les renseignements sont déjà publics et donc impossibles à contrôler? Comment percevez-vous cela?

M. Pierre Parent: Dans pareil cas, les enquêteurs dont nous retenons les services ont leurs méthodes et ils connaissent les exigences en matière de preuve. Pour eux, les commentaires sur les réseaux sociaux ne sont que cela: des commentaires. Ces spécialistes sont assez habiles pour déterminer les éléments pertinents de preuve dans un cas d'enquête de harcèlement.

L'impact des médias sociaux déborde de ce seul contexte. Il est effectivement question de la réputation d'une personnalité publique, comme un député, lorsque des allégations sont soulevées à son endroit. Cependant, dans le cours de l'enquête, ce sont des aspects qui ne sont pas forcément retenus.

Mme Karine Trudel: Croyez-vous qu'il faudrait en tenir compte? Plus tôt, nous parlions de définitions et de la possibilité de traiter des médias sociaux ou de cyberintimidation dans les règlements ou dans le projet de loi. Parfois, cette question traverse les murs d'un édifice.

Je vous laisse le mot de la fin.

Mme Lynn Potter: Pour notre part, nous respectons un code d'éthique et des valeurs en matière d'utilisation des médias. Je pense donc que cet élément devrait absolument être inclus.

M. Pierre Parent: La question de la cyberintimidation est une autre paire de manches. Dans certaines enquêtes, des éléments électroniques ont été déposés en preuve, comme des textos, des courriels ou des publications d'un mur Facebook. Si ces éléments de preuve sont pertinents à l'enquête, ils peuvent être déposés. S'ils ne sont pas pertinents, par contre, ils ne seront pas retenus. L'enquêteur doit alors faire la part des choses. Dans certains cas, ces éléments peuvent donc être jugés recevables.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je vous remercie tous de votre présence aujourd'hui pour nous aider à comprendre la situation actuelle sur la Colline. C'est un projet de loi très important. Nous en sommes tous conscients. Je pense qu'on peut déduire du ton des questions que nous sommes tous

relativement sur la même longueur d'onde. Je vous remercie tous d'avoir pris le temps de vous joindre à nous aujourd'hui.

Nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes et reprendre pour discuter des travaux du Comité.

Merci beaucoup.

[*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.

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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