



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 092 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 28 février 2018

—
Président

M. Bryan May

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

Le mercredi 28 février 2018

• (1835)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Nous allons commencer.

Bonsoir. Nous accusons un léger retard.

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

Aujourd'hui, le Comité entendra des témoignages concernant le milieu de travail et les ressources dont disposent les employés du Parlement du Canada. Nous accueillons, entre autres, Katherine Lippel, professeure, Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et la sécurité du travail, Université d'Ottawa, qui témoignera à titre personnel.

Merci beaucoup d'être venue aujourd'hui.

De la Commission canadienne des droits de la personne, nous entendrons Marie-Claude Landry, présidente; et Fiona Keith, avocate-conseil principale.

Merci à toutes les deux d'être ici ce soir.

Nos témoins suivants ne sont pas encore ici, mais nous espérons qu'ils arriveront bientôt. Je vais simplement continuer. De Rubin Thomlinson LLP, nous recevons Christine Thomlinson, cofondatrice et coassociée directrice générale, ainsi que Jennifer White, enquêteuse et formatrice.

Merci à toutes les deux d'être ici aujourd'hui.

Nous allons donner à chaque organisme sept minutes pour faire leurs présentations et salutations. Espérons que d'ici là, nos deux autres témoins seront arrivés. Ensuite, bien sûr, nous terminerons la soirée par une série de questions.

Nous entendrons d'abord le témoignage de Katherine Lippel, professeure, Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et la sécurité du travail, Université d'Ottawa.

Les sept prochaines minutes sont à vous.

Mme Katherine Lippel (professeure, Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et la sécurité du travail, Université d'Ottawa, à titre personnel): Merci beaucoup, et merci de m'avoir invitée. Il ne s'agit pas d'une initiative personnelle, mais bien d'une invitation, dont je me réjouis vraiment. Comme le président l'a dit, j'ai apporté un mémoire dans les deux langues officielles. La greffière pourra vous le distribuer.

Je suis titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail à l'Université d'Ottawa, et ce, depuis 2006. Je suis membre du Barreau du Québec depuis 1978 et j'ai été professeure de droit à l'Université du Québec à Montréal entre 1982 et 2006.

Ma participation aux efforts de l'Organisation internationale du Travail, qui tient actuellement des débats relatifs à une convention sur la violence au travail, est plus pertinente dans le contexte des travaux du présent comité. Le bureau chargé de l'égalité des genres à l'OIT m'a invitée à rédiger un document pour alimenter ses discussions — vous en avez la référence dans votre documentation. Il donne un survol de ce qui se passe, premièrement en ce qui touche les définitions de la violence au travail et, ensuite, en ce qui touche les différentes stratégies réglementaires dans le monde. Pendant mon allocution, je n'essaierai pas de vous en faire une synthèse mais, si vous êtes intéressés, vous avez le document de l'OIT qui est publié par l'organisation même.

J'ai sept points à soulever pendant mes sept minutes, et je n'aurai peut-être pas besoin d'autant de temps. Ils vous sont expliqués en détail dans le mémoire.

Premièrement, je tiens à applaudir à l'inclusion explicite, à l'article 122.1 du Code canadien du travail et dans la partie 1 du projet de loi C-65, de la prévention des blessures et des maladies psychologiques. J'estime que c'est louable. Je ne pense pas fondamentalement que cela représente une modification de la loi, mais je crois que c'est très pédagogique, en ce sens que cela permettra d'éviter des litiges.

Je vous prierais de ne pas l'éliminer, car vous allez embaucher beaucoup d'avocats... J'adore former des avocats, mais si je pouvais les former à faire quelque chose de plus utile, il serait peut-être préférable que vous éliminiez cette ambiguïté. Je vous félicite de le faire dans ce projet de loi.

Deuxièmement, et je comprends complètement pourquoi il peut être intéressant de ne pas définir le harcèlement, mais l'absence d'une définition me préoccupe, et je vais vous dire pourquoi. Je pense qu'elle entraînera bien des litiges. La version actuelle du projet de loi pourrait rendre cette mesure législative plus vulnérable à une modification rapide si un règlement devait être pris contre le gré des parlementaires qui l'ont adoptée, car vous ne contrôlez pas ce qui arrive deux, trois ou quatre ans plus tard.

Je ne vais pas vous donner de définition, bien que je sois ravie de répondre à des questions à ce sujet. Je dirais simplement que, au minimum, vous devriez pouvoir assurer que le projet de loi contienne une définition générale et ouverte qui englobe explicitement le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel ainsi que d'autres types de harcèlement discriminatoire.

Je sais aussi que la cyberintimidation est une question clé mais, si vous avez une définition ouverte, vous n'avez pas à en parler. Je pense que ces trois éléments au moins sont absolument essentiels dans le projet de loi en tant que tel. Le concept de la violence englobe toutes ces catégories de jargon du travail dans le rapport que j'ai rédigé pour l'OIT et dans les discussions de l'OIT. Cependant, je comprends que la pratique réglementaire ici est de ne pas les englober, et c'est bien.

Troisièmement, pour être plus efficace, le projet de loi devrait mentionner explicitement la nécessité de prêter attention aux risques psychosociaux qui sous-tendent la violence au travail. Je l'explique en détail dans le mémoire, et nous en discutons dans le document de l'OIT. Les risques psychosociaux engendrent des types de violence comme le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et la violence physique au travail. La non-prévention des risques psychosociaux compliquera énormément la prévention de la violence.

Quatrièmement, l'article 5 du projet de loi C-65 propose un nouveau paragraphe 127.1(1), et suggère que nous dirigions toutes les plaintes vers le superviseur. J'ai expliqué pourquoi j'estime que c'est une mauvaise idée. Nous disposons de données de recherche, tant du fédéral que d'EQCOTESST, qui est une étude représentative de la population des travailleurs du Québec, et il en ressort très clairement que dans la majorité des cas au Canada, c'est le superviseur qui est à l'origine du harcèlement.

À la partie 2, il est judicieux d'informer le superviseur d'une fuite d'eau ou de gaz au travail — il vous faut le faire immédiatement — mais lorsqu'il est question de violence, il pourrait ne pas l'être autant de commencer par lui. Vous devez avoir de la marge de manoeuvre dans les cas où le superviseur est responsable de la violence ou du harcèlement.

Cinquièmement, l'article 6, qui modifie l'article 134.1 du Code canadien du travail et des dispositions qui s'y rapportent — et elles sont nombreuses, comme vous le savez — exclut les comités d'orientation et les représentants du syndicat des processus relatifs au harcèlement et à la violence. Sauf votre respect, j'estime que c'est une erreur.

• (1840)

J'avais une doctorante, Rachel Cox, qui est maintenant professeure. Elle a fait sa recherche doctorale sur l'application de la législation québécoise régissant le harcèlement psychologique dans les milieux de travail syndiqués au Québec. Elle a relevé des preuves claires qui montrent que les syndicats peuvent être des alliés à cet égard. Je pense qu'il est important d'avoir de la latitude pour faire en sorte que les cas de harcèlement ne soient pas gérés que par le comité de santé et de sécurité. Il pourrait être préférable de mettre en place un comité spécialisé, mais dans lequel les membres jouissent des mêmes protections réglementaires que leurs homologues du comité de santé et de sécurité.

J'espère que c'est clair: autrement dit, protégez-les des représailles, mais tout le monde ne veut pas entendre parler de harcèlement. Il vous faut choisir les personnes qui s'y intéressent, tant du côté du patronat que du syndicat.

En rédigeant la mesure législative, les législateurs devraient garder à l'esprit que les enjeux de genre et d'équité sous-tendent souvent les situations de violence et de harcèlement au travail. J'aborde cet aspect dans le mémoire. Si vous avez un comité spécialisé, vous pourriez souhaiter pouvoir l'adapter aux besoins précis de la population qui est touchée de façon disproportionnée par la violence et le harcèlement, y compris le harcèlement discriminatoire.

Je termine en disant qu'une mesure législative efficace devrait être élaborée pour appuyer la cible du harcèlement. J'essaie d'éviter de dire « victime », mais le but est de soutenir la victime de violence ou la cible du harcèlement, et j'estime que la mesure législative ne devrait pas chercher à réglementer la punition du harceleur. Les employeurs peuvent déjà punir les auteurs du harcèlement. Je trouve que lorsqu'une mesure législative est punitive, toutes les personnes concernées font rapidement appel à des avocats, et la victime est à nouveau victimisée. J'ai formulé des suggestions dans le mémoire sur la façon de faire en sorte que pareil projet de loi tienne davantage compte des victimes.

Merci beaucoup.

• (1845)

Le président: Merci beaucoup. Nous allons maintenant entendre le témoignage des représentantes de la Commission canadienne des droits de la personne. Nous accueillons Marie-Claude Landry, présidente, ainsi que Fiona Keith, avocate-conseil principale. Les sept prochaines minutes sont à vous.

[Français]

Mme Marie-Claude Landry (présidente, Commission canadienne des droits de la personne): Bonsoir. Je vous remercie d'avoir invité la Commission canadienne des droits de la personne à participer à votre étude sur le projet de loi C-65. Comme l'a mentionné le président, je suis accompagnée de Mme Fiona Keith, conseillère principale et avocate à la Commission.

Ce projet de loi est une étape positive vers la prévention du harcèlement sous toutes ses formes. Cependant, le projet de loi n'est qu'un élément dans le traitement de cet enjeu profondément ancré dans notre société. Bien que nous appuyions la création d'une réglementation proactive comme une étape importante du changement de la culture au sein de tous les milieux de travail fédéraux, nous avons des inquiétudes au sujet du processus tel qu'il est proposé.

Nous avons trois messages principaux.

Premièrement, pour mettre fin au harcèlement, et en particulier au harcèlement sexuel, les victimes doivent absolument se sentir en sécurité, habilitées et soutenues. C'est ainsi qu'elles avanceront. Toutefois, le projet de loi ne va pas assez loin à cet égard.

Deuxièmement, il faut plus de clarté. Nous sommes d'avis que trop de choses ont été laissées à la réglementation.

Troisièmement, afin de remédier au harcèlement et de permettre aux victimes d'y faire face, ces dernières doivent avoir accès aux mesures de redressement prévues dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Tout nouveau processus doit être un complément, et il ne doit pas limiter ou retarder l'accès à la protection de la Loi canadienne sur les droits de la personne, une loi quasi constitutionnelle.

Peu importe le régime de divulgation proactive, là où il y a des dynamiques de pouvoir, il y aura des déséquilibres de pouvoir. Là où il y a déséquilibre, il y aura souvent harcèlement.

La Commission a plus de 40 ans d'expérience en matière de droits de la personne et de plaintes de harcèlement. Nous avons entendu maintes et maintes fois que les victimes de toutes les formes de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, doivent se sentir en sécurité, habilitées et soutenues. Quand il y a des déséquilibres de pouvoir en milieu de travail, tout processus peut être intimidant. Si c'est compliqué, intimidant, gênant, les victimes devront tolérer l'intolérable, et elles refuseront d'aller de l'avant.

Nous encourageons le Comité à s'assurer que le projet de loi C-65 reflète une approche où les victimes ne frappent jamais à la mauvaise porte. Il devrait être modifié pour que la loi établisse clairement qu'une victime ne sera pas obligée de s'adresser à son superviseur, comme le disait ma collègue.

La réalité est que le harcèlement implique souvent des personnes dans des postes de supervision et de gestion. Nous devons donner aux victimes de harcèlement le pouvoir de choisir où et à qui se confier. De plus, lorsqu'elles font ce choix, elles doivent savoir sans l'ombre d'un doute que leur emploi est protégé.

Il faut se demander comment la victime se sentira dans le processus proposé. Se sentira-t-elle en sécurité? Se sentira-t-elle soutenue? Se sentira-t-elle protégée? Est-ce que ce processus lui permettra de mettre en avant une plainte, malgré le déséquilibre de pouvoir qui est à la source du harcèlement?

Comment le processus traitera-t-il les cas où plusieurs motifs de discrimination sont en cause? Comment aidera-t-il les victimes confrontées à de multiples formes de discrimination ou qui font face à une discrimination systémique dans un environnement de travail hostile ou toxique?

Nous avons aussi des questions sur la façon dont ce projet de loi s'appliquera aux petits employeurs, y compris aux bureaux de député, aux petites entreprises de camionnage, aux stations de radio locales et à certains employeurs des Premières Nations. Quel soutien supplémentaire sera mis à leur disposition pour assurer qu'ils respectent la loi?

[Traduction]

Nous appuyons l'instauration d'un régime réglementaire proactif qui imposera aux employeurs l'obligation positive de favoriser un milieu de travail qui soit respectueux, inclusif et sécuritaire.

Dans les cas de harcèlement, une victime a besoin d'un processus clair, impartial et flexible qui soit efficace. Pour faire en sorte qu'elle l'ait, nous suggérons qu'on modifie ce projet de loi pour qu'il affirme clairement que le droit à un milieu de travail sans risques comprend le droit à un milieu de travail libre de harcèlement, comme le prévoit déjà la partie III du Code canadien du travail. Une maladie ou une blessure ne devrait pas être nécessaire pour déposer plainte pour harcèlement.

En outre, les victimes devraient avoir le choix de demander réparation immédiatement auprès de la Commission canadienne des droits de la personne avant ou à tout moment pendant le processus interne relatif aux plaintes au sein de leurs organisations respectives.

• (1850)

Le fardeau qui pèse sur la victime devrait être minimisé le plus possible. Par exemple, si une plainte parallèle relative aux droits de la personne est déposée, la personne chargée du dossier devrait transmettre son rapport à la Commission canadienne des droits de la personne pour que la victime n'ait pas à tout reprendre du début et à raconter son histoire à répétition.

La Commission ne croit pas qu'il faille ajouter une définition de harcèlement dans le Code canadien du travail, mais s'il fallait le

faire, elle devrait être non exhaustive, inclusive et conforme à la loi sur les droits de la personne.

En outre, le projet de loi doit indiquer clairement que le programme du travail et les employés ont l'obligation de rendre compte de l'efficacité du processus, y compris de faire rapport de données concernant les droits de la personne.

Enfin, les droits de la personne sont non seulement une priorité, mais ils représentent aussi des obligations légales quasi constitutionnelles auxquelles tout le monde doit pouvoir accéder équitablement. Ils constituent la pierre angulaire de l'accès à la justice.

Toute proposition législative devrait servir de complément aux protections ouvrant droit à des recours que garantit la Loi canadienne sur les droits de la personne. Bien que des processus parallèles qui appliquent cette loi, comme la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, soient habilités à offrir des recours au titre de cette mesure législative, ce n'est pas le cas du projet de loi C-65.

En raison de cela, toute victime qui cherche à obtenir un dédommagement — par exemple pour le salaire perdu, la douleur et la souffrance ou un comportement délibéré et inconsidéré — pourra choisir de suivre deux processus simultanément, soit celui de la Loi canadienne sur les droits de la personne et le processus interne proposé. On doit clairement signifier aux gens que chaque système a un objectif qui lui est propre. Le centre d'information et la ligne sans frais proposés doivent offrir des renseignements qui expliquent toutes les options, y compris le droit de déposer une plainte au titre de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[Français]

En conclusion, il faut s'attaquer à l'omniprésence du harcèlement et du harcèlement sexuel en milieu de travail créée par les dynamiques malsaines du pouvoir. Cela signifie que les victimes de ces dynamiques malsaines doivent se sentir confiantes, outillées et soutenues.

Il est impératif que le Comité s'assure que ce processus ne limite pas la protection des droits de la personne, mais qu'il devient plutôt un complément à ces protections garanties à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission entend présenter au cours des prochains jours un mémoire décrivant son mandat, son processus de traitement des plaintes et ses recommandations d'amendements techniques. Nous serons évidemment très heureux d'appuyer le Comité pendant la poursuite de ce travail extrêmement important pour la société canadienne.

Ma collègue M^e Keith et moi-même nous ferons un plaisir de répondre à toutes vos questions.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je suis vraiment ravi d'accueillir à la table des représentantes de l'Association nationale Femmes et Droit, soit Suki Beavers, directrice de projet; et Martha Jackman, coprésidente, Comité directeur national. Les sept prochaines minutes sont à vous.

Mme Suki Beavers (directrice de projet, Association nationale Femmes et Droit): Bonsoir, et merci beaucoup de nous donner l'occasion de parler du projet de loi C-65 au nom de l'Association nationale Femmes et Droit.

L'Association nationale Femmes et Droit, l'ANFD, est un organisme féministe sans but lucratif incorporé qui fait la promotion des droits des femmes à l'égalité au Canada par le truchement de l'éducation juridique, de la recherche et de la réforme du droit.

Nous voulons commencer notre intervention ce soir en félicitant le gouvernement pour avoir priorisé les mesures visant à améliorer la prévention de la violence et du harcèlement — y compris du harcèlement sexuel — dans les milieux de travail sous réglementation fédérale et sur la Colline du Parlement, et les mesures visant à y répondre. Ces mesures sont conformes à l'obligation constitutionnelle du gouvernement fédéral prévue aux articles 7 et 15 de la Charte canadienne des droits et libertés ainsi qu'aux obligations nationales et internationales du Canada en matière de droits de la personne.

Nous apprécions aussi beaucoup le soutien qu'ont accordé tous les partis à la question et le fait qu'on convient généralement que la lutte contre le harcèlement sexuel constitue un élément important de tout programme d'égalité entre les sexes.

La décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Janzen c. Platy* en 1989 a confirmé que le harcèlement sexuel est un type de discrimination fondée sur le sexe. En termes simples, le harcèlement sexuel est illégal et il viole les droits des femmes. Cependant, près de 30 ans plus tard, au Canada comme ailleurs, les femmes continuent d'être en très grande majorité la cible du harcèlement sexuel tandis que les hommes sont, en très grande majorité, les harceleurs.

Une analyse féministe intersectionnelle révèle aussi que la violence et le harcèlement — dont le harcèlement sexuel — ne sont pas vécus de la même façon par toutes les femmes, et que les femmes racialisées, autochtones et handicapées sont particulièrement à risque. En conséquence, les approches visant à prévenir le harcèlement sexuel et à y répondre doivent tenir compte de ces réalités.

Bien que les bonnes intentions du projet de loi C-65 soient claires, nous avons cerné quelques endroits clés auxquels des éléments cruciaux n'ont pas encore été ajoutés ou dans lesquels ils sont ouverts à une gamme d'interprétations. En raison des particularités et de l'omniprésence des dynamiques de pouvoir sexospécifiques en politique, nos commentaires de ce soir porteront sur certains des aspects du projet de loi qui sont particulièrement importants pour prévenir le harcèlement sexuel sur la Colline du Parlement et y répondre. Ils comprennent notamment les points qui suivent.

L'intention du législateur d'atteindre l'égalité des genres et d'assurer la sécurité dans les milieux de travail pourrait faire l'objet d'une référence explicite dans le projet de loi C-65. La loi, et non le règlement qui en découlera, devrait comprendre les définitions de la violence, y compris de la violence sexospécifique, dans toutes ses formes dans le contexte du harcèlement et du harcèlement sexuel qui se produisent en milieu de travail, que le projet de loi C-65 cherche à cibler.

Les approches sur mesure pour composer avec les causes uniques de différents types de violence, y compris la violence sexospécifique, le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement, sont nécessaires, puisque le droit international en matière de droits de la personne et la Charte canadienne imposent au Canada l'obligation d'éradiquer toute forme de discrimination à l'égard des femmes. Cependant, dans sa forme actuelle, il n'existe aucune distinction entre le harcèlement sexuel et d'autres types de harcèlement et de violence au travail.

L'accent mis dans le projet de loi C-65 sur le renforcement des approches en matière de santé et de sécurité devrait être un mécanisme supplémentaire auquel ont accès les personnes ayant survécu à du harcèlement sexuel, y compris sur la Colline, et ne pas être perçu comme un prérequis obligatoire à d'autres mécanismes ou un substitut.

Le processus de traitement des plaintes prévu dans le projet de loi C-65 ne devrait pas nuire à la capacité du plaignant d'accéder à d'autres mécanismes, y compris au titre de la Loi canadienne sur les droits de la personne et des conventions collectives, ou de signaler des crimes commis en milieu de travail par l'intermédiaire du système de justice pénale. Il ne devrait pas non plus occasionner de retards. On clarifierait ce point en ajoutant un article qui confirme que la loi ne contient aucun élément qui empêche un recours au titre de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il est particulièrement important de s'assurer que le projet de loi C-65 facilite l'accès des femmes à la justice au lieu de l'enlever, compte tenu de la gamme de recours dont dispose un plaignant dans le cadre d'autres processus qui ne sont pas prévus dans le projet de loi C-65 — et nous venons d'entendre certains des mêmes commentaires.

Le projet de loi C-65 ne comporte pas de détails concernant le processus d'enquête dont on se servira. Il n'est pas encore possible de déterminer si le processus proposé sera approprié et efficace sur la Colline du Parlement. La question de savoir qui sera nommé pour entreprendre les enquêtes en matière de harcèlement sexuel et faire des déterminations est incroyablement importante. L'indépendance, l'expertise et la discrétion des enquêteurs seront encore plus importantes dans un milieu explicitement politique comme la Colline du Parlement. Si on veut que les femmes aient foi dans le système et qu'elles portent plainte, il ne peut y avoir la moindre perception de conflit d'intérêts potentiel chez la personne compétente nommée ou toute partie participant à l'enquête ou au processus décisionnel.

• (1855)

Pour assurer l'indépendance de l'enquête, éliminer les préjugés et la partisanerie dont tout parti pourrait faire preuve et réduire au minimum la possibilité que des conflits d'intérêts interviennent dans des cas de harcèlement sexuel, en particulier s'ils mettent en cause du personnel parlementaire ou politique, de bonnes options comprendraient l'établissement d'un organisme indépendant régissant les enquêtes ou d'une liste d'enquêteurs externes indépendants possédant des compétences particulières dans le domaine des droits de la personne, du harcèlement sexuel, de la violence fondée sur le sexe et de toute forme de harcèlement ou violence en milieu de travail.

Le modèle choisi devrait être doté d'un cadre fondé sur les droits de la personne et être financé adéquatement afin qu'il puisse soutenir les victimes ou les survivants d'une façon appropriée et permettre de déterminer rapidement la nature des plaintes. Au moins la moitié des personnes compétentes ou des enquêteurs devraient être des femmes, et la liste des personnes auxquelles on peut faire appel pour mener des enquêtes devrait être représentative de la population et comprendre des femmes et des hommes autochtones, des femmes et des hommes handicapés, des femmes et des hommes appartenant à des minorités raciales et des membres de la communauté LGBTQ2. Des rôles d'appui pourraient être confiés au personnel du ministère du Travail et aux comités tripartites de santé et sécurité au travail. Par exemple, on pourrait leur attribuer la tâche d'examiner et d'approuver la liste d'experts externes qui peuvent être nommés à ces postes.

Dans le projet de loi C-65, on a veillé attentivement à garantir l'anonymat des plaignants, ce qui est essentiel. Toutefois, il serait peut-être utile d'apporter certaines précisions pour s'assurer que l'approche en matière de confidentialité n'aide pas, par mégarde, les harceleurs et ne porte pas préjudice aux femmes. Pour garantir l'équité de la procédure et pour respecter une approche axée sur la victime ou le survivant, le plaignant doit recevoir une copie du rapport complet des personnes compétentes et de leurs recommandations. C'est une modification indispensable qui devrait être apportée au projet de loi C-65.

L'ANFD appuie l'appel en faveur de l'ajout d'une disposition au projet de loi C-65 qui oblige tous les lieux de travail sous réglementation fédérale et les personnes sur la Colline du Parlement qui sont également assujetties aux dispositions du Code canadien du travail à publier annuellement des statistiques sur le nombre de cas d'inconduite sexuelle qui leur sont signalés, sur les résultats de chaque plainte et sur tout règlement financier versé.

Enfin, il importe que toutes les mesures gouvernementales visant à lutter contre le harcèlement sexuel et la violence soient aussi efficaces que possible. L'ANFD recommande donc qu'en vertu du projet de loi C-65, le nouveau régime fédéral fasse l'objet d'un examen dans les trois ans qui suivront sa mise en œuvre. Étant donné que les lois et les règlements régissant le harcèlement sexuel au sein des assemblées législatives ont commencé à être adoptés au Canada et ailleurs seulement récemment, il serait utile d'intégrer dans l'examen une étude plus approfondie des approches fondées sur les droits de la personne et de l'efficacité des mesures adoptées par d'autres ordres de gouvernement et d'autres pays pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel dans leur assemblée législative.

Je vais m'arrêter ici. Ma collègue, Mme Martha Jackman, qui est coprésidente du comité directeur national de l'ANFD, et moi avons hâte de répondre à toutes vos questions.

Merci.

• (1900)

Le président: Merci beaucoup.

Ensuite, nous accueillons des représentantes de Rubin Thomlinson LLP, soit Christine Thomlinson, cofondatrice et coassociée directrice générale, et Jennifer White, enquêtrice et formatrice.

Je vous cède la parole pendant les sept prochaines minutes.

Mme Christine Thomlinson (cofondatrice et coassociée directrice générale, Rubin Thomlinson LLP): Je vous remercie de nous avoir invités à formuler des observations sur le projet de loi C-65.

Notre allocution est fondée sur notre expérience en tant que cabinet d'avocats spécialisé dans les enquêtes et la formation liées à l'inconduite d'employés sur le lieu de travail. Dans la très grande majorité des cas, des allégations de harcèlement sont en cause. Notre cabinet mène ses activités dans ce domaine depuis 15 ans, et nous nous ferons un plaisir de vous faire profiter de l'expérience collective de notre équipe de 11 enquêteurs qui exercent ce travail à temps plein, dans toutes les régions du pays.

Ayant examiné le projet de loi à fond, nous aimerions mettre l'accent sur quatre éléments pendant la brève période dont nous disposons aujourd'hui. Ils comprennent les définitions, à propos desquelles nous avons déjà entendu quelques observations, les politiques et la formation, la confidentialité et la mécanique des enquêtes. J'aborderai chacune de ces questions successivement.

Commençons par les définitions. Nous avons déjà entendu dire aujourd'hui que le projet de loi ne définit pas les termes « violence » ni « harcèlement », l'intention étant d'inclure ces définitions dans le

Règlement. Notre travail nous a appris que les définitions étaient essentielles. Elles sont essentielles à l'établissement d'une norme de comportement attendue au travail afin que les gens comprennent la façon dont on s'attend qu'ils se comportent. Les définitions sont également essentielles du point de vue de l'enquêteur, car nous en avons besoin pour étayer les conclusions que nous tirons. Nous craignons que le fait d'omettre ces définitions essentielles jusqu'à l'élaboration du Règlement ne réduise la force du message que vous voulez envoyer aux gens qui seront visés par la mesure législative.

Par ailleurs, l'exercice de notre profession nous donne un point de vue unique, en ce sens que nous rencontrons beaucoup de définitions différentes de ces termes. Chaque enquête que nous menons a lieu dans un milieu de travail différent dont les politiques et les définitions varient habituellement. Nous avons observé des définitions qui fonctionnaient très bien et d'autres, beaucoup moins.

Par exemple, nous voyons des définitions du harcèlement selon lesquelles ce comportement doit viser des individus, c'est-à-dire des définitions que nous n'appuierions pas. Nous voyons des définitions selon lesquelles le comportement doit être motivé par l'intention d'offenser, ce que tous considèrent comme des définitions inappropriées, à mon avis. Nous voyons des définitions selon lesquelles la personne touchée par le comportement doit subir un préjudice psychologique ou physique appréciable, c'est-à-dire des définitions à propos desquelles nous avons déjà entendu des commentaires.

Nous avons vraiment la conviction que vous avez en ce moment l'occasion de réfléchir mûrement à la manière appropriée de définir ces concepts et d'établir d'emblée une norme dont on ne pourra pas s'écarter plus tard.

Nous souhaitons également aborder la question des politiques et de la formation, parce que nous remarquons que le libellé du projet de loi traite d'organisations qui prennent des mesures pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence dans le lieu de travail. Nous estimons certainement que ces mesures sont essentielles, mais nous craignons que cela ne laisse beaucoup trop de discrétion aux organismes quant à la façon dont ils choisissent de satisfaire à cette exigence.

Nos années d'expérience — et nous pouvons utiliser l'expérience que nous avons acquise en Ontario étant donné qu'une mesure législative semblable y est en vigueur depuis assez longtemps — nous ont appris que, lorsque les organisations ontariennes ont été tenues de déployer des efforts pour prévenir ou réprimer le harcèlement et la violence, bon nombre d'entre elles ont réagi en demandant : « Quel est le strict minimum à faire pour respecter cette exigence législative? ». Ce n'est pas du tout le but de la mesure législative. Elle vise plutôt à mettre en œuvre des mesures qui contribueront à remédier à ce problème au travail. En l'absence de directives législatives supplémentaires, nous craignons que vous laissiez la même chose se produire à l'échelle fédérale.

Dans le cadre de notre travail, nous avons eu l'occasion de parler à des centaines, voire des milliers, d'employés du harcèlement qu'ils ont vécu sur leur lieu de travail, et ils sont nombreux à nous dire pourquoi ils ont hésité à signaler ces comportements. Un des thèmes récurrents est l'absence de politiques, ou le fait que les employés ignoraient l'existence de politiques. On nous dit également que, même quand les employés savent que ces politiques existent, ils ne les comprennent pas ni la manière dont fonctionne leur mécanisme de signalement.

À notre avis, il faudrait que le projet de loi précise explicitement que les employeurs doivent se doter de politiques qui luttent directement contre le harcèlement et la violence en milieu de travail — c'est le cas en Ontario et, à notre avis, cette exigence a donné d'excellents résultats — et donner une formation efficace sur ces politiques. Je mentionne encore une fois qu'en dépit de l'exigence en matière de formation qui existe en Ontario, de nombreux employeurs ont pris très peu de mesures pour enseigner à leur personnel en quoi consiste le harcèlement et comment on peut y remédier sur le lieu de travail.

Comme certains des témoins ont déjà formulé ce soir des observations sur la question de la confidentialité, nous nous contenterons de faire deux commentaires à cet égard.

Premièrement, nous comprenons que certaines dispositions ont été ajoutées à la mesure législative afin de gérer cet aspect, et elles ont trait à la confidentialité que les comités et les représentants de la santé et de la sécurité au travail doivent garantir en vertu du projet de loi.

● (1905)

Nous craignons ici que le libellé soit trop restrictif, en ce sens qu'il n'y a pas que les comités et les représentants en matière de santé et de sécurité qui ne doivent pas avoir accès aux renseignements confidentiels. Il y a un autre aspect qui n'a peut-être pas été envisagé. Il se peut très bien qu'il y ait des gens au sein de ces comités, parmi ces représentants, qui doivent jouer un rôle dans l'enquête. Qu'en est-il si l'intimé fait partie d'un comité? Chose certaine, ils doivent pouvoir participer au processus. Et s'ils doivent agir à titre de témoin? Dans cette optique, nous portons à votre attention une disposition qui a été insérée dans la loi de l'Ontario afin de préserver la confidentialité. La disposition se lit comme suit:

[...] les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou une plainte de harcèlement au travail, y compris les renseignements identificatoires au sujet des particuliers impliqués, demeureront confidentiels, si leur divulgation est nécessaire pour enquêter ou prendre des mesures correctives à l'égard de l'incident ou de la plainte, ou encore si elle est exigée par la loi;

Vous pouvez constater que cette disposition est beaucoup plus générale, mais elle assure également une meilleure protection.

Les employeurs de l'Ontario sont assujettis à cette disposition depuis qu'elle a été adoptée dans le cadre du projet de loi 132, en septembre 2016, et nous avons remarqué qu'ils font preuve de beaucoup plus de soin et de réflexion qu'avant en ce qui a trait au traitement des renseignements confidentiels dans le cadre d'enquêtes.

En terminant, j'aimerais vous parler des enquêtes, et je vais revenir sur les préoccupations des autres témoins concernant le fait que les employés doivent porter plainte auprès de leur superviseur. Dans la réalité, il arrive souvent que le superviseur soit l'auteur du harcèlement. Par conséquent, le fait de ne pas avoir un autre mécanisme de signalement est extrêmement problématique. Nous vous encourageons donc à vous inspirer de l'Ontario, où les politiques et les procédures exigent qu'on fournisse des moyens supplémentaires aux employés de déposer une plainte. Même si le superviseur n'est pas la personne visée par la plainte, il n'est pas toujours bien formé pour traiter les plaintes de harcèlement ou n'en sait pas suffisamment au sujet du harcèlement pour être en mesure de repérer les situations potentielles lorsqu'on les porte à son attention, particulièrement le harcèlement psychologique, qui n'est pas évident aux yeux de tout le monde.

Compte tenu de cette lacune dans le projet de loi actuel, nous croyons qu'un très grand nombre de plaintes resteront non résolues entre les employés et leur superviseur, ce qui signifie qu'elles seront adressées au ministre, qui devra donc s'en occuper. Nous sommes

d'avis qu'il en résultera une pression indue sur les ressources d'enquête du ministère.

Enfin, dans le projet de loi actuel, il est question d'enquêter sur tous les incidents de harcèlement en milieu de travail. Bien qu'il s'agisse d'un objectif louable, nous avons relevé un aspect unique dans la loi de l'Ontario qui renferme la même exigence. En Ontario, les employeurs sont tenus par la loi de mener une enquête « appropriée dans les circonstances » sur les incidents ou les plaintes de harcèlement au travail. Ce ne sont pas tous les incidents ni toutes les plaintes de harcèlement qui doivent faire l'objet d'une enquête complète. Nous avons vu des employeurs interpréter ce libellé de façon créative pour régler des problèmes sans nécessairement mener une enquête complète. Cela dit, nous craignons que si la loi fédérale ne comporte pas une souplesse équivalente, la situation devienne rapidement impossible à gérer pour le ministère.

Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de vous livrer nos réflexions sur cette question importante et, comme mes collègues vous l'ont dit, nous répondrons volontiers à vos questions.

● (1910)

Le président: Excellent. Merci beaucoup à vous tous. Je vais maintenant céder la parole à M. Blaney. Vous disposez de six minutes.

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

Je pense que si nous prenons en compte votre recommandation, avec la bonne volonté du gouvernement, nous pourrions grandement améliorer ce projet de loi et lui donner plus de mordant, car nous appuyons tous l'objectif de ce projet de loi, qui est de s'attaquer à un dossier très délicat. Cependant, la bonne volonté ne suffit pas ici; il faut passer de la parole aux actes.

Je vais tout d'abord m'adresser à vous, madame Lippel. Le document que vous nous avez fourni reflète évidemment votre grande expérience dans le domaine. Je vais tout de suite aller à l'essentiel. J'aime toutes vos recommandations, mais il y en a une que j'aime particulièrement. Ma question porte sur le supérieur. Je l'ai d'ailleurs posée à la ministre plusieurs fois. Si le superviseur est l'auteur du harcèlement... quel autre mécanisme de signalement proposez-vous? C'est ma question pour ce soir.

Mme Katherine Lippel: Je vous remercie de la question. Il y a des modèles un peu partout dans le monde. Personnellement, celui que je préfère est le modèle belge. Les gens peuvent s'adresser à une personne de confiance, dont le travail sera à temps plein ou à temps partiel, selon la taille de l'organisation, afin de lui faire part de leurs préoccupations de façon anonyme. Au départ, lorsqu'on a adopté la loi, elle ne s'appliquait qu'au harcèlement psychologique et au harcèlement sexuel, mais maintenant, elle inclut aussi les risques psychosociaux, qui se manifestent avant les actes de violence. La personne de confiance serait donc la première personne à prendre connaissance de ces plaintes.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: On peut comprendre qu'il y ait une personne de confiance dans les sociétés d'envergure, mais est-ce que les petites entreprises, qui sont pratiquement des PME de compétence fédérale, doivent faire appel à un organisme à l'extérieur de la structure?

Mme Katherine Lippel: Au Québec, pour les travailleurs non syndiqués, il s'agit de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la CNESST, ce qui était auparavant la Commission des normes du travail. Les gens qui font enquête sont alors complètement à l'extérieur de l'entreprise. Dans les cas de preuve suffisante à première vue, ces gens prennent fait et cause pour la victime et tentent en même temps de recourir à la conciliation.

L'hon. Steven Blaney: Je dois d'ailleurs vous dire que je travaille présentement à un amendement qui a comme objectif de permettre aux fonctionnaires fédéraux du ministère de l'Emploi et du Développement social de mener une enquête sur un cas spécifique. Ce n'est pas possible présentement, comme dans le cas auquel vous avez fait allusion.

Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

Je vais maintenant aller de l'autre côté.

Madame Thomlinson, vous avez également mentionné qu'il devrait y avoir un mécanisme en place dans le cas où le superviseur est directement visé par la plainte. On vient tout juste ici de proposer d'ajouter une tierce partie au sein de l'organisation — ou pas, je suppose. Qu'en pensez-vous? Vous connaissez beaucoup plus de choses là-dessus que moi.

• (1915)

Mme Christine Thomlinson: Je conviens tout à fait qu'il serait bénéfique d'avoir une tierce partie, notamment parce que les gens sont plus à l'aise de déposer une plainte de façon anonyme, et il s'agit ici d'une bonne façon de le faire. J'ignore si c'est toujours pratique, car cela signifie également que le dossier doit être confié à une entité de l'extérieur.

Nous sommes d'avis que c'est un avantage supplémentaire, mais s'il y a seulement une possibilité à l'interne, l'option qui semble la plus efficace, selon notre expérience, est d'avoir un mécanisme — idéalement, entériné dans la politique ou la procédure — où les gens savent que s'ils sont mal à l'aise de parler à la personne désignée — et normalement, la personne désignée est une personne formée qui comprend bien ces enjeux —, ils peuvent alors s'adresser à une personne avec laquelle ils se sentent à l'aise. Cela peut être défini différemment selon la structure de l'organisation, mais de façon générale, d'après ce que nous voyons, cette personne pourrait être n'importe qui qui occupe un poste de gestion au sein de l'organisation. Cependant, les gestionnaires doivent être formés et comprendre qu'ils font partie du mécanisme de signalement et que, par conséquent, ils doivent être en mesure de cerner les problèmes lorsqu'ils sont portés à leur attention et de comprendre les mesures qui s'imposent.

L'hon. Steven Blaney: Qu'en est-il des petites organisations où il n'y a pas nécessairement une personne désignée? Vers qui les Ontariens se tournent-ils au sein des petites organisations?

Mme Christine Thomlinson: En Ontario, le modèle est véritablement un modèle de gestion. Nous passons énormément de temps à former les organisations de petite, moyenne et grande taille, mais nous amenons les gestionnaires à bien comprendre en quoi consiste exactement le harcèlement. Dans certaines organisations, la seule option qui s'offre à l'employé est d'en discuter avec son gestionnaire ou un autre gestionnaire.

L'hon. Steven Blaney: N'y a-t-il pas de ressources externes comme au Québec, où on peut se tourner vers une entité indépendante?

Mme Christine Thomlinson: Cela dépend de l'organisation.

Je dirais que les grandes organisations envisagent davantage ces mécanismes, et je pense qu'on retrouve de plus en plus de lignes téléphoniques réservées à la dénonciation et d'organisations indépendantes qui mettent en place ce type de mécanismes. Cependant, ces ressources se retrouvent davantage au sein des grosses organisations.

L'hon. Steven Blaney: Je présume que vous enquêtez sur des cas précis, n'est-ce pas? C'est votre spécialité.

Mme Christine Thomlinson: En effet.

L'hon. Steven Blaney: Y a-t-il des fonctionnaires qui s'adressent au secteur privé avant que vous n'interveniez? En Ontario, y a-t-il des enquêteurs qui sont habilités à effectuer ce type d'enquêtes lorsqu'une telle plainte est déposée?

Mme Christine Thomlinson: C'est ce que nous faisons.

L'hon. Steven Blaney: Je vous demande pardon?

Mme Christine Thomlinson: C'est ce que nous faisons, et il y a beaucoup de plaignants qui se tournent vers le secteur privé, absolument.

L'hon. Steven Blaney: Au privé.

Mme Christine Thomlinson: Oui.

Il est davantage question d'enquête ici que de signalement.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je cède maintenant la parole au député Ruimy. Vous disposez de six minutes.

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

J'aurais une brève question à vous poser. Quelle est la date butoir pour déposer les mémoires? Mme Landry a dit qu'ils étaient prêts à soumettre le leur.

Le président: Je vais devoir me renseigner. Si je ne me trompe pas, il s'agit du 5 mars, mais je vais vous le confirmer.

Allez-y.

M. Dan Ruimy: Cela ne leur laisse pas beaucoup de temps.

La raison pour laquelle je pose la question, c'est parce que vous avez mentionné, madame Landry, que vous ne jugiez pas nécessaire d'inclure les définitions dans la loi. Est-ce exact?

Mme Marie-Claude Landry: Selon nous, ce n'est pas nécessaire, mais si une définition doit se retrouver dans la loi, il est très important qu'elle ne soit pas précise ni exhaustive. Il faudrait que ce soit une définition dans laquelle les gens se reconnaissent. Lorsqu'ils consultent la loi, ils doivent s'y retrouver et comprendre que c'est un outil dont ils peuvent se servir. C'est le plus important lorsqu'on a une mesure législative dont l'objectif est de protéger des personnes vulnérables ou des personnes dans des circonstances vulnérables. Les gens devraient être en mesure de comprendre cette définition.

M. Dan Ruimy: Très bien, et c'est certainement ce que nous avons entendu tout au long des témoignages. La définition ne peut être ni trop large ni trop précise. Ce sera d'ailleurs le défi à relever ici si on décide d'inclure la définition dans la loi: quels seront les paramètres à respecter?

Madame Lippel, vous avez mentionné trois formes de harcèlement: le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire. À mes yeux, tout cela a l'air bien beau, mais j'ignore s'il y a d'autres éléments qui devraient se retrouver dans la définition. Compte tenu de votre expertise dans le domaine, je serais curieux de savoir si vous ajouteriez quelque chose. Si vous aviez à rédiger la définition à insérer dans la loi, que mettriez-vous dans cette définition?

• (1920)

Mme Katherine Lippel: Personnellement, je considère que la définition devrait être large et inclure ces trois éléments. Il faut que ce soit vague, mais la mention explicite... Étant donné que le harcèlement sexuel se retrouve dans la partie 3 et que le harcèlement discriminatoire s'y retrouve également, plus c'est ambigu, plus les gens diront que le harcèlement psychologique n'est pas vraiment inclus, compte tenu du mouvement #MoiAussi, et que c'est la raison pour laquelle nous modifions la loi. Puis nous allons nous retrouver devant la Cour suprême dans 10 ans en nous disant que cela aurait dû faire l'objet d'une enquête. C'est ce que je veux éviter ici.

M. Dan Ruimy: Excellent, alors si on inclut ces trois...

Mme Katherine Lippel: Oui, mais de façon générale, de sorte que la définition du harcèlement inclut A, B et C, mais qu'elle ne se limite pas à A, B et C.

M. Dan Ruimy: D'accord. Très bien. Ajouteriez-vous quelque chose, en vous basant sur votre expérience?

Mme Christine Thomlinson: Non, car je suis entièrement d'accord. Je considère que vous disposez d'une panoplie de ressources. Dans les lois sur les droits de la personne qui s'appliquent à l'échelle du pays, nous avons des définitions du harcèlement et du harcèlement sexuel qui sont utilisées depuis des années.

En tant qu'enquêteurs, ce qui est bien, c'est que nous pouvons nous appuyer sur une vaste jurisprudence lorsque nous ne comprenons pas tout à fait les problèmes en cause ou si nous ne savons pas si le comportement en question correspond à la définition. Je vous encouragerais donc à consulter ces définitions pour voir si on ne pourrait pas les utiliser. Je crois que ce serait une possibilité.

M. Dan Ruimy: D'accord. Je vais poursuivre avec vous, puisque vous êtes des formateurs. Nous avons entendu beaucoup de syndicats, de grands syndicats qui ont des ressources à leur disposition, des politiques en place et une formation offerte à l'interne, mais cela n'empêche pas les événements de se produire. C'est bien beau de l'inscrire dans la loi, mais comment peut-on réellement régler le problème si les gens ont déjà les ressources? Je peux comprendre, dans le cas des petites entreprises, mais lorsqu'on a de grandes organisations avec de grands syndicats qui sont confrontées aux mêmes problèmes, je ne vois pas ce qu'on peut faire de plus. Pourquoi est-ce que le problème persiste?

Mme Christine Thomlinson: C'est vraiment une question à laquelle vous devez réfléchir. Je ne parle pas que des syndicats ici, mais plutôt de toutes les grandes organisations qui doivent faire des choix en matière d'affectation des ressources. Nombreuses sont celles qui n'aiment pas investir dans la formation, alors lorsqu'elles le font, elles sont tentées d'opter pour un document ou un module en ligne que les gens peuvent consulter rapidement. C'est une méthode de formation attrayante. Toutefois, nous avons constaté que cette méthode était souvent inefficace, selon le produit.

Par conséquent, nous avons souvent des discussions profondes et constructives avec les employés de certaines organisations avec qui

nous avons le privilège de travailler. Nous regardons en quoi consiste réellement ce comportement, nous répondons à leurs questions et nous leur présentons des cas concrets qu'ils essaient de comprendre et de régler en collaboration avec leurs collègues. Nous voyons à quel point la formation peut être efficace.

N'empêche que nous ne sommes pas assez naïfs pour penser que la formation va faire disparaître tous les problèmes en milieu de travail, mais la beauté de la formation, c'est qu'elle apprend aux gens à faire face à diverses situations.

M. Dan Ruimy: Comment le projet de loi C-65 va-t-il nous permettre de régler ces problèmes?

Mme Christine Thomlinson: En Ontario, en vertu de la loi, il fallait former et informer les gens. Certaines organisations croyaient qu'il s'agissait d'une exigence en matière de formation, alors que d'autres se contentaient d'afficher quelque chose dans la salle à manger.

Vous pourriez être explicite au sujet de la formation et mettre l'accent sur la nécessité que la formation soit efficace pour atteindre un objectif particulier.

Le président: Oui. Je crains que vous n'ayez plus de temps.

Je vous aurais accordé plus de temps... mais je ne crois pas que vous ayez une brève question à poser.

Je cède maintenant la parole à Mme Trudel pour six minutes.

[Français]

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

Je vous remercie de vos présentations, qui sont si importantes pour notre étude du projet de loi C-65.

Ma première question s'adresse à Mme Lippel.

Dans l'heure précédente, un témoin a proposé une recommandation au sujet de l'article 122.1, qui porte explicitement sur la prévention des blessures et des maladies physiques ou psychologiques. Ce témoin a proposé que cet article dise que la présente partie a pour objet de prévenir les incidents ou les accidents et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

Cela rejoint un peu ce à quoi vous applaudissez. Cette recommandation ne fait qu'ajouter le mot « incidents ». J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

• (1925)

Mme Katherine Lippel: Si l'on veut prévenir un accident mortel, il faut commencer par prévenir les incidents qui vont mener à un accident mortel dans un contexte de santé et sécurité au travail. Si l'on ne définit pas la nature de l'incident ni les incidents susceptibles de donner lieu à une blessure ou à une maladie physique ou psychologique, je serai tout à fait d'accord pour qu'on ajoute ce mot.

C'est un peu ce que je dis au sujet des risques psychosociaux. Ces risques sont une forme d'incidents. Ce terme est expliqué dans des ouvrages complets. On ne peut pas prévenir un incident sans qualifier la nature de l'incident à prévenir. Sinon, il n'y a aucun effet pédagogique puisqu'on ne sait pas ce qu'on essaie de prévenir. On essaie de prévenir que les gens soient bêtes les uns avec les autres, mais dans quelles circonstances et à quel moment? À partir du moment où on sait que ce sont des risques scientifiquement...

Si on est dans le domaine de santé et sécurité, on fait une évaluation des risques psychosociaux comme on le fait pour les autres risques pour la santé au travail. Or les incidents font partie des risques psychosociaux à évaluer.

Je n'ai rien contre l'ajout du mot « incidents », à la condition qu'on le qualifie comme étant susceptible de mener à une lésion professionnelle, à un accident et à une blessure physique ou psychologique.

Mme Karine Trudel: J'aimerais également que vous parliez davantage du point 6 de votre présentation. C'est un élément dont on n'a pas beaucoup parlé et il serait fort intéressant de vous entendre à ce sujet. Dans ce paragraphe, vous dites qu'il faudrait « garder à l'esprit les enjeux associés au genre et les enjeux d'équité qui sous-tendent souvent les situations de violence et du harcèlement au travail ». Pouvez-vous nous en parler davantage?

Mme Katherine Lippel: Dans la rédaction d'une loi, les législateurs et les légistes doivent garder à l'esprit les enjeux de genre et d'équité.

En voici une illustration. J'ai dit que les syndicats devraient être impliqués. Je pense qu'il devrait y avoir un comité paritaire voué au silence et qui respecte la confidentialité, mais spécialisé. J'entends par là que les gens choisiraient de siéger à ce comité parce qu'ils seraient intéressés par la protection de la santé mentale des travailleurs et des travailleuses.

Au Québec, la Dre Rachel Cox a donné les meilleurs exemples. Des groupes paritaires réglait les dossiers en amont avant même qu'une plainte soit déposée. Les gens qui siégeaient à ces comités, notamment du côté syndical, intervenaient de façon préventive dès qu'ils voyaient un problème, avant qu'une plainte soit déposée.

Un tel comité devient spécialisé dans les risques psychosociaux. Souvent, il est composé de femmes, de personnes de minorités visibles et d'Autochtones. Il est composé de gens intéressés par les questions d'équité. Ce sont eux, y compris les membres du côté patronal, qui choisissent d'aller chercher une formation et une spécialisation. Ces membres ne sont pas du tout les mêmes que ceux qui s'intéressent à l'explosion de la fournaise.

Quant à moi, il faut un comité paritaire, dont les membres seraient protégés d'un congédiement, de menaces et de choses semblables. Les membres seraient vraiment choisis pour mieux entendre les plaintes.

Mme Karine Trudel: Merci beaucoup.

J'aimerais poser une question à Mme Thomlinson.

Nous avons parlé des enquêteurs. En comité, plusieurs témoins se questionnaient sur l'intégrité des enquêteurs, étant donné que ceux-ci étaient choisis de façon paritaire par le syndicat ou par l'employeur, mais étaient payés par l'employeur. Il y avait donc des risques de voir leur intégrité compromise.

J'aimerais bien savoir ce que vous en pensez, et j'aimerais aussi que vous nous fassiez part de votre expérience.

[Traduction]

Mme Christine Thomlinson: Dans la grande majorité des cas, l'employeur paie pour l'enquête. À l'occasion, dans les rares cas où l'une des parties soulève une question — parfois il peut s'agir du syndicat ou de l'avocat d'un plaignant ou d'un intimé — quant au manque d'impartialité de l'enquêteur parce qu'il est payé par l'employeur, nous disons: « Nous n'avons aucune objection à ce que les parties partagent les coûts. » Toutefois, on nous l'offre rarement.

Pour nous, ce n'est jamais vraiment un problème, car nous avons toujours fait notre travail avec intégrité. Notre cabinet a une vaste clientèle. Nous ne dépendons d'aucune organisation particulière pour notre travail, et nous rédigeons souvent des rapports que nos clients employeurs qui paient la note ne sont pas heureux de recevoir, mais ils doivent accepter l'issue de notre enquête.

Je pense qu'il y a beaucoup d'enquêteurs qui font ce genre de travail, et ce sont eux qui devraient aller au fond des choses. Vous avez raison de souligner qu'il peut y avoir des risques autrement, mais c'est la façon la plus efficace de faire le travail.

• (1930)

Le président: Merci beaucoup.

Madame Damoff, vous avez six minutes.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Merci.

Merci à tous nos témoins. Permettez-moi de dire que c'est formidable de recevoir des témoins qui ont des recommandations aussi précises. Vous ne parlez pas qu'en termes généraux, ce qui nous est très utile.

Je vais aborder le sujet des définitions dans un instant. Le projet de loi parle de « personne compétente ». J'ai l'impression que nous devrions ajouter le mot « indépendante » et j'aimerais beaucoup recevoir votre avis à ce sujet. Ma crainte, c'est que c'est possible que la personne soit compétente sans qu'elle soit nécessairement indépendante; il peut s'agir d'un membre de l'organisation qui a les compétences voulues pour faire le travail, mais qui n'est pas indépendant de la situation. Mon interprétation est peut-être fautive. Je ne suis pas avocate; je ne sais donc pas s'il y a une définition du terme « compétent ».

J'aimerais savoir ce que chacun de vous pense de l'ajout de la notion d'indépendance dans le projet de loi.

Mme Christine Thomlinson: Je peux répondre en premier. Tout d'abord, à mon avis, il faudrait préciser que le terme « compétente » signifie que la personne a reçu une formation et qu'elle a une bonne connaissance du sujet de l'enquête.

Pour ce qui concerne l'indépendance, je pense que ce que vous cherchez, en réalité, c'est l'impartialité; ma crainte serait que l'emploi du mot « indépendante » laisse entendre qu'il faille s'adresser à un tiers à l'extérieur de l'organisation, car d'après moi, aucun membre de l'organisation ne serait indépendant. Nombre d'enquêtes peuvent être effectuées avec beaucoup d'efficacité par des membres de l'organisation ayant reçu une formation et ayant une bonne connaissance du sujet de l'enquête.

Mme Pam Damoff: Vous suggérez d'élargir la définition du concept de compétence...

Mme Christine Thomlinson: ... et de préciser que la personne doit être impartiale.

Mme Jennifer White (enquêteuse et formatrice, Rubin Thomlinson LLP): J'ajouterais que si vous n'aimez pas le mot « impartiale », vous pourriez le remplacer par « neutre ».

Mme Pam Damoff: D'accord.

Mme Katherine Lippel: Je crois que le terme vient de la partie 20 du règlement pris en vertu du Code canadien du travail. Selon cette disposition, la personne compétente doit être approuvée par toutes les parties. Ainsi, par définition, pour que ce soit une personne compétente, elle doit être considérée comme telle par le plaignant et par l'employeur.

Je ne pratique pas dans ce domaine — je ne pratique pas du tout, je ne suis que professeure —, mais selon ce que j'ai entendu, cela fonctionne plutôt bien en ce moment pour les cas de violence physique, qui constituent le champ principal de cette disposition réglementaire. La personne nommée doit être approuvée par la cible, par l'employeur qui supervise et par le syndicat, je présume, parce que s'il y a un comité de santé et de sécurité, il participe au processus.

Mme Pam Damoff: Pardonnez-moi, mais dans quelle partie avez-vous dit que c'était? Dans la partie 20?

Mme Katherine Lippel: Je suis désolée, je ne vous entends pas.

Mme Pam Damoff: Vous avez dit que c'était dans la partie...

Mme Katherine Lippel: C'est dans la partie 20. Actuellement, la partie 20 du Règlement sur la santé et la sécurité au travail, adoptée en 2008, porte sur la violence dans le lieu de travail. La violence physique dans le lieu de travail est clairement incluse dans le règlement, et la violence psychologique aussi puisque la Cour fédérale en a décidé ainsi. On dit que c'est inclus, mais c'est seulement très récemment...

Mme Pam Damoff: Je vais vous interrompre, car il me reste seulement une minute et demie.

Mme Katherine Lippel: Désolée.

Mme Pam Damoff: Cela va. Vous dites que c'est déjà inclus?

Mme Katherine Lippel: Je dis que le terme vient de là.

Mme Pam Damoff: D'accord, mais il n'est pas dans le projet de loi C-65.

Mme Katherine Lippel: Non. Je pense que ce dont il est question dans le projet de loi C-65 pour ce qui concerne les personnes compétentes, c'est qu'une grande variété de personnes interprètent le règlement.

• (1935)

Mme Pam Damoff: Est-ce que quelqu'un a quelque chose à ajouter?

Par rapport à la définition, on m'a dit qu'une définition trop large pouvait mener à un nombre élevé de cas non fondés. Elle doit être assez précise, sans toutefois être trop restreinte pour tout englober. Je ne sais pas si vous avez des commentaires à ce sujet: si la définition est trop large, elle peut être mal interprétée, et si elle est trop précise, il peut y manquer quelque chose.

Madame Landry, avez-vous hoché la tête?

[Français]

Mme Marie-Claude Landry: J'aimerais ajouter que, en matière de droits de la personne, des droits quasi constitutionnels, la définition ne peut pas être restreinte. S'il y a une définition, il faut s'assurer qu'elle demeure ouverte et qu'elle permet aux gens de se reconnaître dans la loi. Si une personne est victime d'une situation de harcèlement ou de violence, ce qui est important, c'est qu'elle puisse se reconnaître dans la loi.

Le danger, c'est que la définition soit limitative ou exhaustive, car cela crée une barrière plutôt qu'une loi ayant une portée de

protection, une loi ouverte qui va permettre aux gens de s'y reconnaître.

Ce que nous disons, c'est qu'en matière de droits de la personne, une loi doit être compréhensible pour les gens qu'elle vise à protéger. Le plus important, c'est que les gens se reconnaissent dans cette loi. C'est donc vraiment important que la définition soit non exhaustive.

[Traduction]

Mme Katherine Lippel: Très brièvement, sept provinces canadiennes donnent une définition du harcèlement psychologique, et elles sont toutes différentes. Plus la définition est compliquée, plus il faut embaucher d'avocats. Si elle est ouverte, des gens tenteront d'éviter le problème. Je vous encourage à adopter une définition large qui permettra aux spécialistes pouvant intervenir dans les lieux de travail d'apporter de réels changements pour améliorer la situation.

À ma connaissance, le Québec a la définition la plus technique au monde. Elle comprend six éléments. Pour cette raison, il y a des milliers de litiges.

Le président: Merci.

Désolé, très brièvement.

Mme Christine Thomlinson: On vous a dit qu'une définition large donnait plus de plaintes non fondées, mais d'après moi, c'est le contraire. Je pense qu'une définition large — cela fait écho à ce que vous avez dit — veut dire qu'il y aura plus de cas, car plus de situations entreront dans la définition. Ce n'est pas une mauvaise chose puisqu'on reconnaît ainsi que les cas de harcèlement se situent sur une échelle, et des mesures seront prises même dans les cas mineurs.

Je crois, moi aussi, qu'il est préférable que la définition soit large.

Le président: Merci.

Madame Dabrusin, vous avez six minutes.

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

J'aimerais d'abord poser quelques questions aux représentantes de la Commission canadienne des droits de la personne.

La première concerne les compétences exclusives. Vous avez parlé du besoin de faire en sorte que le projet de loi précise que la nouvelle mesure n'empêche pas de s'adresser aussi simultanément à la Commission canadienne des droits de la personne.

J'aimerais confirmer quelque chose. La Loi sur les droits de la personne contient-elle une disposition qui pourrait constituer un obstacle? Le problème juridique est-il posé uniquement par le projet de loi, ou la Loi sur les droits de la personne contient-elle aussi des dispositions qui pourraient empêcher d'avoir recours aux deux processus?

Me Fiona Keith (avocate-conseil principale, Commission canadienne des droits de la personne): Si je comprends bien, vous voulez savoir si la Loi sur les droits de la personne contient une condition ou une limite qui empêche les gens d'avoir recours à un autre processus. Est-ce bien cela?

Mme Julie Dabrusin: Ou si les gens doivent attendre la fin d'un autre processus avant de pouvoir s'adresser à la Commission canadienne des droits de la personne.

Me Fiona Keith: L'article 41 de la Loi canadienne sur les droits de la personne donne à la Commission le pouvoir de décider de repousser le processus de traitement des plaintes prévu dans la Loi canadienne sur les droits de la personne pour qu'un autre processus puisse être mené à terme.

La présidente et les commissaires prennent régulièrement des décisions concernant le report de plaintes déposées par des plaignants, en tenant compte de l'ensemble des circonstances de chaque plainte. La décision est à la discrétion de la Commission.

Nous prenons en considération un certain nombre de facteurs qui ont tous été établis par la jurisprudence de la Cour suprême du Canada, y compris la possibilité pour l'autre processus de fournir au plaignant une solution fondée sur les droits de la personne.

Mme Julie Dabrusin: Ainsi, selon vous, le seul obstacle serait éliminé si nous faisons ce que vous avez suggéré, c'est-à-dire si nous incluons une phrase dans le projet de loi pour préciser que rien dans la mesure n'empêche une personne de s'adresser à la Commission des droits de la personne. Cela réglerait le problème, et vous conserveriez votre pouvoir discrétionnaire.

• (1940)

Me Fiona Keith: Nous appuyons le libellé proposé par l'ANFD.

Mme Julie Dabrusin: Je suis désolée, c'est vous qui l'avez proposé.

Avez-vous autre chose à dire sur le va-et-vient potentiel entre les deux lois?

Mme Suki Beavers: Non, mais j'aimerais souligner à nouveau l'importance de faire en sorte que les plaignants continuent à avoir accès à une multiplicité de mécanismes, et ce, partiellement en raison des différentes solutions offertes par les mécanismes divers.

Nous voulons éviter que la solution proposée dans le projet de loi C-65 finisse par limiter l'accès à la justice pour les victimes et les survivants d'actes de harcèlement et de violence. Nous sommes d'avis qu'il serait utile, à tous les égards, de préciser cette intention dans la mesure législative.

Mme Julie Dabrusin: Merci.

Je reviens à la Commission des droits de la personne.

La semaine dernière, des représentants d'un des syndicats ont suggéré que l'organisme le mieux placé pour établir une liste consultable d'enquêteurs tenant compte des questions relatives à la diversité et à l'équité était la Commission des droits de la personne. Ils ont dit qu'ils vous avaient parlé de cette possibilité, peut-être pas à vous deux, mais à la Commission.

Avez-vous songé à la possibilité que la Commission des droits de la personne soit chargée de la liste d'enquêteurs qualifiés et expérimentés pouvant prendre en considération les questions relatives à l'équité?

Me Fiona Keith: La Commission est un organisme qui remplit de nombreuses fonctions, y compris celle de trancher sur les plaintes. Nous faisons aussi de la promotion, de la recherche et plus encore. Or, nous devons toujours veiller à conserver l'impartialité des fonctions de traitement des plaintes et de prise de décisions exercées par les commissaires. C'est difficile pour un pareil organisme d'être responsable d'une liste ou d'un répertoire, mais nous serions certainement prêts à considérer la possibilité de proposer de la formation ou d'agir à titre de consultants pour la formation si l'on nous fournit les ressources nécessaires.

Mme Julie Dabrusin: Merci pour votre réponse.

Je voulais vous poser la question directement pour la simple raison que des témoins que nous avons reçus la semaine dernière nous ont dit qu'il y avait eu des discussions sur la possibilité que la Commission soit responsable de la liste.

Ma prochaine question porte sur la proposition de Mme Thomlinson d'ajouter de la souplesse par rapport aux cas dans lesquels une enquête pourrait être menée.

J'aimerais vous entendre là-dessus, en commençant peut-être par Mme Beavers. Que pensez-vous de la suggestion selon laquelle la loi devrait obliger la tenue d'une enquête non pas sur chaque plainte, mais plutôt dans les circonstances appropriées? Le libellé était plus précis.

Mme Christine Thomlinson: Le libellé employé est qu'il y a une obligation de mener une enquête appropriée dans les circonstances.

Mme Suki Beavers: Ce genre de libellé comporte des avantages, mais encore une fois, cela nous ramène à la valeur d'avoir accès à une multiplicité de mécanismes. Si, par exemple, la décision est prise de ne pas faire enquête sur une plainte en vertu d'un processus donné, on peut avoir recours à un autre processus. Selon moi, la souplesse est un élément positif qui pourrait être considéré.

Mme Julie Dabrusin: Parfait, merci.

Je crois que mon temps est écoulé.

Mme Christine Thomlinson: Puis-je ajouter quelque chose?

Le président: Certainement.

Mme Christine Thomlinson: Le libellé est important parce que lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée, la prochaine étape semble naturellement être de mener une enquête.

Là où des difficultés surviennent, c'est lorsque l'organisation a vent d'informations qui semblent indiquer un cas possible de harcèlement; c'est ce qu'on appelle un « incident » dans le projet de loi C-65. Ce sont de pareilles situations qui donnent beaucoup de difficultés aux employeurs, qui ne savent pas comment enquêter sur une rumeur ou sur une information reçue par l'intermédiaire d'un tiers. Il n'y a pas de plaignant. Parfois, il n'y a pas de défendeur. C'est dans de tels cas que la souplesse est très utile.

Les organisations mènent une certaine forme d'enquête. Par exemple, elles effectuent un sondage auprès des employés pour déterminer s'il y a réellement un problème ou elles font des entrevues générales du personnel. La souplesse aide vraiment à réagir aux situations de ce genre.

Mme Julie Dabrusin: Merci pour la précision.

Le président: Merci.

Juste pour préciser, Julie, la proposition venait de l'AFPC.

Mme Julie Dabrusin: D'accord, merci.

• (1945)

Le président: Je donne la parole à M. Mark Warawa. Vous avez six minutes.

M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC): Madame Thomlinson, la première chose dont vous avez parlé, c'est de l'importance d'avoir une définition. Vous avez dit que c'était essentiel pour déterminer quels types de comportements seraient considérés comme du harcèlement. Si je vous comprends bien, c'est donc important que la loi contienne une définition.

Votre cabinet de droit du travail est éminent et respecté. Certains dossiers sont très médiatisés, d'autres non. Lorsque vous êtes embauchés à titre d'enquêteurs, qui représentez-vous?

Mme Christine Thomlinson: Nous ne représentons personne. Nous sommes impartiaux et nous le disons très clairement aux personnes avec lesquelles nous travaillons. Cela fait partie de notre présentation habituelle. Nous ne représentons les intérêts de personne. Nous sommes principalement des enquêteurs neutres qui recueillent des renseignements auprès des parties lorsqu'il y en a, ou des témoins et d'autres employés dans les cas d'incidents. Nous recueillons les faits et les éléments de preuve, et nous en tirons des conclusions. Souvent, on nous demande ensuite d'évaluer ces faits en fonction d'une politique et de déterminer si, à notre avis, il y a eu infraction à la politique. Voilà le rôle que nous jouons.

M. Mark Warawa: Excellent.

Vous avez souligné l'importance de la formation. Ce n'est pas une science exacte; je ne vous demande donc pas un pourcentage exact, mais dans les cas auxquels vous avez pris part à titre d'enquêteurs, le pourcentage de personnes qui ignoraient que ce qu'elles faisaient était du harcèlement est-il élevé? J'aimerais aussi savoir si le pourcentage de personnes qui agissent intentionnellement est élevé ou bas.

Mme Christine Thomlinson: Je regarde mes collègues. Je dirais que c'est probablement autour de 50 %, mais c'est très approximatif. Êtes-vous d'accord avec moi?

Mme Jennifer White: Je dirais la même chose. La moitié des défendeurs ne se rendaient pas compte que leurs gestes enfreignaient la politique.

M. Mark Warawa: D'où l'importance de la formation.

Mme Christine Thomlinson: Oui. Je pense que ce qui est intéressant, au sujet de la formation, c'est qu'on peut se demander si elle changera quelque chose étant donné que 50 % des gens agissent intentionnellement, mais mon Dieu! cela change tout, parce que ceux qui suivent la formation prendront conscience du fait que ceux qui se comportent mal ne devraient pas se comporter ainsi, et ils sauront quoi faire le cas échéant.

M. Mark Warawa: Les autres 50 %, environ...

Mme Christine Thomlinson: Ils pourraient apprendre quelque chose.

M. Mark Warawa: ... ont fait des prises de conscience; ils ne pensaient pas se faire prendre ou pensaient s'en tirer, d'une manière ou d'une autre.

Ce qui me renverse, c'est que ce n'est que le gros bon sens: il faut traiter les gens avec respect. On peut être responsable hiérarchiquement d'autres personnes, mais il y aura toujours quelqu'un de plus haut placé; il faut créer un environnement dans lequel les gens ont du plaisir à travailler ensemble et font partie d'une équipe. Dès qu'on fait usage de son autorité sur une personne pour la dominer et la manipuler, les problèmes commencent. Ce n'est pas un bon comportement.

La formation est très importante.

Mme Christine Thomlinson: Puis-je ajouter une chose? Je pense que le pourcentage des personnes qui se rendent coupables d'abus de pouvoir dans une organisation est très faible, mais que malheureusement, ces personnes se trouvent souvent en position de pouvoir, où elles peuvent causer beaucoup de tort. La très grande majorité des personnes que nous voyons en formation croient à tout ce en quoi vous croyez, soit le respect et la collégialité au travail. Elles n'ont aucunement l'intention d'offenser qui que ce soit, mais pourtant, un pourcentage élevé d'entre elles le fait quand même. Bien honnêtement, elles le font souvent parce qu'elles trouvent cela drôle, parce que dans la merveilleuse société multiculturelle canadienne, qui se distingue par sa diversité, elles ne se rendent pas compte du fait que ce qui leur paraît drôle ou ce qu'elles considèrent comme de la collégialité n'est pas perçu comme tel par d'autres. C'est là où l'éducation entre si efficacement en ligne de compte.

• (1950)

M. Mark Warawa: Donc, ce n'était peut-être pas l'intention, mais ce qu'elles ont dit a profondément insulté quelqu'un.

Mme Christine Thomlinson: Voilà.

M. Mark Warawa: Encore une fois, je ne vous demande pas de pourcentage exact, mais quel serait le pourcentage approximatif des affaires sur lesquelles vous avez enquêté, où il y avait une plainte, mais pas de harcèlement, selon vous?

Mme Christine Thomlinson: Je m'excuse, je n'ai pas bien compris la fin de votre phrase.

M. Mark Warawa: L'enquêteur de votre cabinet a conclu qu'il n'y avait pas eu de harcèlement. Il y a eu plainte, mais pas harcèlement. Ma question suivante serait: le plaignant s'est-il montré satisfait? Était-il satisfait parce que vous ne représentiez personne en particulier, mais que vous essayiez seulement de découvrir la vérité?

Le président: Très brièvement, s'il vous plaît.

Mme Christine Thomlinson: Le pourcentage de plaintes non fondées est relativement faible, parce qu'il est rare que des gens portent plainte sur des comportements qui, selon notre enquête, ne se sont pas produits. Cela représente un pourcentage relativement faible. La distinction que je ferai, c'est que plus souvent qu'autrement, nous constatons que le comportement a bel et bien eu lieu, mais qu'il ne constitue pas du harcèlement, au sens de la définition qu'on trouve dans la politique. Lorsqu'une organisation a une définition très étroite du harcèlement, ce peut être difficile pour nous d'enquêter. Nous interrogeons des gens, nous recueillons des preuves, puis nous constatons que ce qui s'est passé n'était pas très gentil, que c'était peut-être même relativement épouvantable, mais que cela ne constitue pas du harcèlement en raison de la façon dont la politique est rédigée. Du coup, lorsque la conclusion, c'est qu'il n'y a pas eu harcèlement, alors qu'une chose assez horrible s'est produite, ce n'est pas très satisfaisant. Cela représente un petit pourcentage des cas. Le cas échéant, si nous avons traité les gens de manière juste, ils seront tout de même satisfaits parce que nous sommes neutres, et je pense que nous le sommes majoritairement. Si les gens sentent qu'ils ont été entendus, ils seront satisfaits.

En fait, les fois où j'ai eu l'impression que les plaignants ne seraient pas satisfaits parce que mes conclusions allaient à l'encontre de leurs affirmations, ils se sont tout de même sentis satisfaits d'avoir suivi le processus.

Le président: Merci beaucoup.

Vous avez six minutes, madame Fortier.

[Français]

Mme Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.): Merci beaucoup. Je vais partager mon temps de parole avec mon collègue M. Morrissey.

Ma question s'adresse aux représentantes de la Commission canadienne des droits de la personne.

Selon votre expérience, quels sont les délais associés au traitement d'une plainte relative aux droits de la personne? De notre côté, nous essayons de déterminer comment s'assurer que le traitement des plaintes sera effectué correctement. J'aimerais aussi savoir quelles mesures il est important de prendre en temps opportun en matière de harcèlement et de violence au travail.

Mme Marie-Claude Landry: Pour ce qui est de la Commission canadienne des droits de la personne, je ne peux pas vous donner les chiffres exacts des délais relatifs aux plaintes. Ce qui nous importe c'est que les plaintes de harcèlement sexuel ou de harcèlement soient traitées en priorité. C'est du cas par cas. Il y a certains mécanismes dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Par exemple, l'article 49 prévoit que nous pouvons dans certains cas référer directement un dossier au tribunal lorsque c'est requis et lorsque les critères sont respectés.

Mme Mona Fortier: Je vais aborder un point sur lequel j'aimerais entendre vos commentaires. Plusieurs témoins ont parlé de cas où les délais pouvaient atteindre deux ou deux ans et demi. C'est un long périple que certaines personnes doivent endurer, que ce soit la plaignante, le plaignant ou les témoins. C'est pourquoi il faut trouver un processus qui permette, non pas d'aller trop vite, mais au moins de prendre connaissance du dossier.

En vous fondant sur votre expérience, auriez-vous des exemples à nous donner?

Mme Marie-Claude Landry: Je comprends bien vos propos. À la Commission canadienne des droits de la personne, nous travaillons depuis deux ans et demi ou trois ans à la simplification d'un bon nombre de nos processus de plainte. Nous les avons vulgarisés et nous avons rendu accessible un service de formulaire en ligne. En outre, nous avons du personnel qui est en contact régulier avec les victimes de discrimination.

Pour moi, de même que pour la Commission, il est clair que l'objectif est de mettre la personne au cœur de chacune des mesures et des décisions de la Commission canadienne des droits de la personne. Nous vivons à une époque où les droits de la personne sont plus que jamais à l'ordre du jour. Il y a une pression importante sur la Commission du fait que le nombre de plaintes augmente, mais nous travaillons mieux et nous développons des outils destinés à accompagner les personnes.

Étant donné que j'ai travaillé comme avocate pendant 27 ans avant d'être à la tête de la Commission et que j'ai été chargée de dossiers de harcèlement à plusieurs reprises, je peux vous dire que les délais ne sont pas toujours ce sur quoi il faut se concentrer. On commet une erreur en leur donnant la priorité. Ce qu'il faut, c'est mettre l'accent sur l'accompagnement. La personne, lorsqu'elle porte plainte, qu'elle est vulnérable et en crise, a besoin de se sentir accompagnée, réconfortée. Elle a besoin de sentir qu'elle est soutenue et que quelqu'un est là pour lui accorder ce soutien. Il faut respecter cela. C'est parfois la victime qui n'est pas prête à bouger aussi rapidement qu'il serait souhaitable de le faire.

● (1955)

Mme Mona Fortier: Il faut donc nous assurer de bien suivre ces principes dans le projet de loi ou dans la réglementation.

Mme Marie-Claude Landry: Absolument.

L'un des avantages qu'offre la Commission canadienne des droits de la personne, c'est que nous accompagnons les plaignants, particulièrement dans le cas de dossiers de harcèlement, du début à la fin, jusqu'au tribunal. Évidemment, nous sommes là pour représenter l'intérêt public. La Commission est là pour travailler avec ces gens et les accompagner.

Mme Mona Fortier: Je vous remercie.

Je vais céder le reste du temps qui m'est alloué à M. Morrissey.

[Traduction]

Le président: Monsieur Morrissey.

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

Maître Thomlinson, vous exercez en cabinet privé. Quelles sont les limites que ce projet de loi imposerait aux petits employeurs, selon vous? Quelle serait la difficulté? Comment devrions-nous atténuer l'effet néfaste de ce projet de loi sur les petits employeurs, et par ricochet sur leurs employés qui pourraient avoir une plainte à faire?

Mme Christine Thomlinson: Il y a deux éléments que j'ai mentionnés dans mon exposé qui rendent à mon avis les petits employeurs particulièrement vulnérables. Il y a premièrement l'obligation pour les employés de signaler l'incident à leur superviseur. Dans une petite organisation, cela ne laisse pas suffisamment de marge de manoeuvre. Il y a ensuite toute la question de la confidentialité. Dans une petite organisation, on peut ne pas être en mesure de révéler à telle ou telle personne l'identité de la personne en cause, ni des détails de la situation, parce que la personne siège au comité de santé et de sécurité ou qu'elle est la représentante syndicale du plaignant. Cela devient extrêmement lourd dans une petite organisation. Je pense que le libellé de l'Ontario sur la confidentialité est beaucoup plus souple et adapté aux petits milieux de travail.

M. Robert Morrissey: D'après votre expérience pratique, les petits milieux de travail sont-ils désavantagés? Je pense aux organisations qui comptent moins de cinq personnes, environ.

Mme Christine Thomlinson: Je pense que la difficulté, c'est que les petits employeurs sont souvent des entreprises en démarrage, si bien qu'elles mettent surtout l'accent sur les affaires en tant que telles. Elles n'ont pas toujours de temps et d'attention à consacrer à la culture interne pour éviter des problèmes comme ceux dont il est question dans le projet de loi C-65. Elles n'ont pas toujours de ressources non plus pour offrir le genre de formation dont nous avons parlé.

C'est là où la loi peut être très efficace. Encore une fois, je pense qu'il faut faire preuve de souplesse, mais qu'il peut absolument y avoir une formation plus solide dans l'organisation, quelle qu'en soit la taille. Cela coûte beaucoup moins cher quand l'organisation est petite. Ce sont les mêmes employés qui travaillent tour à tour dans une petite entreprise, puis dans une très grande organisation nationale. Ils sont toujours aussi susceptibles d'avoir ce genre de comportement. En fait, on pourrait même dire qu'ils sont encore plus susceptibles d'adopter ce genre de comportement dans une petite organisation, parce qu'ils n'ont pas toujours accès à de l'expertise interne pour bien comprendre comment éviter de se placer dans ce genre de situation.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Falk, s'il vous plaît, vous avez cinq minutes.

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

J'ai quelques questions à vous poser. Ma première s'adresserait à Mme Beavers. Ma question est la suivante: vous avez mentionné la publication de données. Quelle serait l'intention de cette publication de données?

Mme Suki Beavers: Il y a deux intentions à cela. Premièrement, nous savons que ce qui est compté compte. Nous avons besoin de données sur la prévalence exacte du harcèlement sexuel, de la violence et du harcèlement en général en milieu de travail. Il est extrêmement important que nous ayons ces données.

Deuxièmement, il faut pouvoir comprendre si les mesures mises en place sont efficaces ou non. Quand on peut recenser le nombre d'incidents et le type de règlements conclus au fil du temps, cela donne de bons indicateurs pour comprendre si les mécanismes en place sont efficaces ou s'ils doivent être modifiés.

• (2000)

Mme Rosemarie Falk: Pour publier des données, vous attendriez-vous à ce que le survivant donne son autorisation?

Mme Suki Beavers: Non. En effet, la confidentialité à l'égard de certains plaignants est extrêmement importante, mais ce devrait être la responsabilité de l'employeur que de faire un suivi du nombre d'incidents de harcèlement, de violence, de harcèlement sexuel qui ont eu lieu et de comprendre clairement comment chaque affaire s'est réglée. L'employeur doit être transparent à cet égard aussi. C'est sa responsabilité. Ce n'est pas une obligation qui incombe au plaignant, mais en effet, il est extrêmement important aussi de veiller à ce que les données publiées ne compromettent absolument pas la confidentialité des plaignants.

Mme Rosemarie Falk: Parfait. Merci.

Voici ma deuxième question. J'essaie de me faire une tête sur le concept de la personne compétente qu'on trouve dans le projet de loi. Dans ma carrière antérieure, je voyais parfois des personnes non compétentes, ce qui était très nuisible pour la santé des familles et de la personne, entre autres.

Bref, je sais qu'il est question d'une personne compétente dans le projet de loi, mais que cela signifie-t-il pour vous? Je sais que nous avons déjà parlé de qualifications, entre autres choses, mais y a-t-il des professions en particulier, des compétences ou des diplômes idéaux pour pouvoir faire ce travail?

N'importe qui peut répondre à cette question.

Mme Suki Beavers: Je serais heureuse de commencer.

Je pense que nous avons fait valoir dans notre mémoire que la personne compétente doit avoir des connaissances particulières sur les droits de la personne, la violence, dont toute la violence fondée sur le sexe, et le harcèlement sexuel.

L'autre qualité nécessaire, qui a été évoquée de diverses façons, c'est que le plaignant doit avoir confiance que la personne compétente n'est pas biaisée. Dans certains cas, elle devra pour cela être indépendante; pas toujours, mais la personne compétente doit avoir la confiance du plaignant, avoir toutes les compétences requises et également disposer de tout l'espace nécessaire pour réaliser une enquête impartiale et éclairée sur la plainte, puis faire des recommandations qui pourront être reprises.

Mme Christine Thomlinson: J'ajouterais que cette personne doit également savoir comment mener une enquête en milieu de travail.

Ce n'est pas une activité réglementée. Il n'y a pas d'école où l'on peut obtenir un certificat ou un diplôme à ce chapitre.

Bien sûr, le danger serait que la personne court-circuite le processus, ce qui desservirait vraiment les personnes osant dénoncer une situation. À cet égard, les avocats ont forcément une longueur d'avance, puisque nous apprenons pendant nos études et notre pratique à maîtriser les divers éléments de procédure et de justice naturelle, chose que monsieur Tout-le-monde n'apprend pas habituellement. Ce n'est pas nécessairement une fonction qui doit se limiter aux avocats, mais ceux qui n'ont pas de formation juridique devraient vraiment pouvoir obtenir une formation équivalente quelque part.

Mme Rosemarie Falk: Est-ce qu'il me reste du temps?

Le président: Vous avez 30 secondes.

Mme Rosemarie Falk: À votre avis, le concept de la personne compétente devrait-il être défini ou décrit dans le projet de loi?

Mme Katherine Lippel: Chose certaine, je vous dirais qu'il ne faut pas préciser que ce doit être un avocat.

Mme Rosemarie Falk: Non, non, mais les qualités...

Mme Katherine Lippel: Je suis avocate. Je comprends. C'est déjà défini par règlement, dans une certaine mesure, et vous pourriez souhaiter vous pencher sur les mots qui y sont utilisés et sur le fait que les parties doivent y consentir. Vous pourriez l'inscrire dans le projet de loi. C'est possible, parce que je ne pense pas qu'on puisse définir dans un projet de loi quelles... Voulons-nous que des psychologues puissent exercer cette fonction? Voulons-nous... Non, nous ne voulons pas faire cela.

Mme Rosemarie Falk: Non, c'est certain. Je crains seulement que l'enquête ne soit pas menée par une personne compétente et que cela fasse plus de tort que...

Mme Katherine Lippel: Oui, il faut bien sûr veiller à ce que... Déjà, si la personne fait consensus entre les parties, cela aide.

Le président: Merci.

Mme Christine Thomlinson: Puis-je ajouter une chose?

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

Mme Christine Thomlinson: Il serait merveilleux d'obtenir le consensus des parties, mais dans une organisation où les plaintes sont multiples, ce peut être laborieux. Il est avantageux, s'il y a un syndicat, d'établir une liste de personnes compétentes, de sorte que les employés aient accès à des professionnels, mais qu'ils puissent aussi s'attendre à ce que le processus avance rapidement. Or, il peut parfois être très, très difficile d'obtenir le consentement des parties sur un enquêteur qui est libre.

• (2005)

Le président: Merci.

Madame Trudel, vous avez trois minutes, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Karine Trudel: Je vous remercie.

Madame Lippel, vous avez mentionné plus tôt que sept provinces avaient des définitions en matière de harcèlement. Selon votre expérience, est-ce que nous devrions nous inspirer de l'une d'entre elles en ce qui concerne le projet de loi C-65?

Mme Katherine Lippel: Si vous voulez le document concernant les sept provinces, je peux le fournir au Comité. Nous avons fait une étude sur la législation dans tout le Canada. Aucune province n'a de définition idéale. Certaines provinces ont une mauvaise définition. Je vous conseille d'éviter celle du Québec, bien que je sois fière d'être Québécoise.

On peut avoir une définition large. J'hésite souvent à recommander quelque chose, mais une enquête sur les conditions de travail dans le secteur public est menée tous les trois ans, comme vous le savez sans doute. Cette enquête contient une définition qui n'est pas si mal. Elle est plus large et descriptive. Je ne mettrais pas cette définition dans une loi, mais elle me semble beaucoup plus pédagogique que les définitions où il y faut six éléments du fardeau de la preuve avant d'avoir une conversation.

Mme Karine Trudel: Il ne me reste pas beaucoup de temps, je terminerai donc là-dessus.

Ma question s'adresse à Mmes Lippel et Thomlinson. Au Québec, par exemple, il y a des cours de secourisme obligatoires. Devrions-nous obliger toutes les entreprises à offrir des cours et de la formation en matière de harcèlement?

[Traduction]

Mme Christine Thomlinson: Oui, je suis tout à fait d'accord, et si vous avez l'occasion de l'inscrire dans ce projet de loi, je vous encouragerais vivement à le faire.

[Français]

Mme Katherine Lippel: La formation est absolument essentielle. Cependant, le plus important — cela s'est vu en Ontario —, c'est de ne pas se faire croire que, si on a une politique, on peut s'en laver les mains. Elle en a parlé un peu.

Si on offre une formation bidon, cela ne règle pas le problème non plus. Il faut que ce soit une vraie formation, adaptée aux besoins des petits comme des grands, selon les priorités dans chaque secteur.

Mme Karine Trudel: Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Il reste 30 secondes. C'est bon?

C'est la fin du second tour. Il nous reste un peu de temps. Ceux qui le désirent pourraient poser une dernière question de quatre minutes, disons? C'est d'accord?

Nous commencerons par M. Morrissey.

M. Robert Morrissey: Merci, monsieur le président. Je partagerai mon temps avec ma collègue, Pam.

Pour cette question, j'aimerais m'adresser encore une fois à M^e Thomlinson. Estimez-vous que le projet de loi, dans sa forme actuelle, protège tout autant l'employé d'une petite entreprise, qui emploie peu de personnel, que l'employé d'une grande entreprise? Protège-t-il autant l'employé d'une petite organisation, pour ce qui est de l'accès au processus de plainte, puis protège-t-il aussi bien l'autorité employante?

Mme Christine Thomlinson: Lorsque vous parlez d'« autorité employante », voulez-vous parler de l'employeur?

M. Robert Morrissey: La personne qui porte plainte... Dans un petit milieu de travail, la personne est-elle traitée de la même façon que dans une grande entreprise, selon le projet de loi dans sa forme actuelle, lorsque l'employé souhaite enclencher le processus de plainte?

Mme Christine Thomlinson: Permettez-moi d'essayer de vous répondre ainsi: je pense que le projet de loi, dans sa forme actuelle,

ne protège pas bien les employés, peu importe la taille de l'organisation.

Si l'on prend l'obligation pour l'employé de signaler le problème à son superviseur, cela peut avoir un effet démesurément inéquitable sur l'employé d'une petite organisation, qui emploie moins de personnel, mais je pense que l'effet sera le même quelle que soit la taille de l'organisation, bien honnêtement, parce que si mon seul recours est de porter plainte à mon superviseur, mais que c'est lui le harceleur ou que je ne suis pas à l'aise d'aller lui en parler, je n'ai pas d'autre choix, que je sois à l'emploi d'une grande ou d'une petite entreprise.

• (2010)

Mme Pam Damoff: Je n'ai qu'une question à poser. Nous mettons beaucoup l'accent sur les employeurs fédéraux, mais j'aimerais parler plus particulièrement des bureaux de député. En gros, l'un des témoins qui a comparu devant le Comité disait que nous avons 338 petites entreprises.

Dans le contexte du projet de loi à l'étude actuellement, y a-t-il des amendements particuliers que vous nous recommanderiez afin de mieux protéger le personnel des bureaux des députés?

Je vois que oui.

Mme Suki Beavers: Justement, dans ce cas précis, le fait qu'il faille d'abord adresser la plainte au superviseur, lorsqu'il s'agit d'un député dans un tout petit bureau, présente évidemment une grande difficulté pour les plaignants. Je pense que c'est à prendre attentivement en considération.

Nous avons essayé d'exposer dans notre mémoire que la nature explicitement politique des rouages de la Colline et la perception ou la réalité de la partisanerie qui entre en ligne de compte dans le processus d'enquête et de règlement de la plainte sont telles qu'il faut vraiment que l'enquête et la décision soient confiées à des personnes neutres, indépendantes. Il est peut-être particulièrement important pour le personnel parlementaire et politique d'avoir des garanties de confidentialité et d'indépendance dans le processus de plainte et de décision.

Mme Pam Damoff: Croyez-vous que ce devrait être précisé dans le projet de loi?

Mme Suki Beavers: Oui.

Mme Pam Damoff: Il faudrait inscrire le critère d'indépendance directement dans le projet de loi.

Mme Suki Beavers: Oui.

Mme Pam Damoff: Très bien. Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Le suivant sera M. Blaney.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Je vous remercie.

Je vais simplement apporter une petite clarification pour compléter mon intervention.

Tout à l'heure, nous avons parlé de « personne désignée », c'est-à-dire d'une personne de confiance vers qui peut se tourner un employé victime de harcèlement.

Madame Lippel, vous proposez de modifier l'article 127.1 du Code canadien du travail, dont le titre est « Plainte au supérieur hiérarchique », donc au superviseur. C'est à la page 3 de vos notes d'allocation.

Proposez-vous que la plainte soit déposée auprès de la personne désignée? Est-ce que vous proposez carrément cela, plutôt que d'aller directement vers une tierce partie, un peu comme Mme Thomlinson l'a proposé?

J'aimerais avoir votre opinion à ce sujet.

Mme Katherine Lippel: La plainte pourrait être faite à une personne de confiance, qui peut être une personne nommée de manière paritaire et permanente par l'organisation, parce que c'est une grande organisation, comme elle peut être faite à une personne de l'extérieur. Ce qui est très clair pour moi, c'est qu'il ne faut pas que la plainte soit faite au superviseur.

L'hon. Steven Blaney: Ce serait mieux, car il ne faut pas aller vers cela.

Mme Katherine Lippel: Il ne faudrait pas que ce soit le superviseur.

L'hon. Steven Blaney: Ne faudrait-il pas alors définir aussi « personne désignée »? La définition de « supérieur hiérarchique » est claire, mais il faudrait aussi définir le concept de « personne désignée ».

Mme Katherine Lippel: Cela pourrait être une personne désignée, cela pourrait être le comité paritaire nommé, mais spécialisé en harcèlement et violence. Cela pourrait être un membre de ce comité présélectionné. Je me fie davantage aux gens que vous avez déjà entendus pour savoir ce qui fonctionnerait mieux sur le plan pratique. Faut-il que ce soit un individu? Je ne pense pas que cela doit nécessairement être une personne. Le modèle belge, c'est cela. Le modèle canadien ou québécois...

L'hon. Steven Blaney: Le modèle belge parlait de personne de confiance.

Mme Katherine Lippel: Il parlait d'une personne de confiance, exactement.

L'hon. Steven Blaney: Madame Landry, vous avez travaillé dans le domaine du harcèlement. Selon vous, la loi devrait-elle tout de suite diriger la personne qui veut porter plainte vers son supérieur hiérarchique ou est-ce que la personne devrait, dans un premier temps, se tourner vers...?

Mme Marie-Claude Landry: Absolument pas.

L'hon. Steven Blaney: Il faut donc changer cela dans la loi.

Mme Marie-Claude Landry: À mon avis, le fait de diriger la personne victime de harcèlement vers son supérieur n'est pas la solution. La personne doit être accompagnée et soutenue. Elle doit sentir qu'elle peut se référer à quelqu'un de confiance. Je suis tout à fait d'accord avec ma collègue. Il ne doit certainement pas s'agir du superviseur. Dans la majorité des dossiers que j'ai eu à traiter, ou le superviseur était directement impliqué ou il avait fait preuve d'inaction.

• (2015)

L'hon. Steven Blaney: Cela devient de la double victimisation.

Si nous n'écrivons pas « supérieur hiérarchique » dans le projet de loi, que proposez-vous? Avez-vous une suggestion à nous faire?

Mme Marie-Claude Landry: Je pense que ce qui a été proposé par ma collègue, « personne de confiance » ou « personne désignée », peut effectivement être une des solutions.

L'hon. Steven Blaney: Je vous remercie.

Madame Thomlinson, je pense que vous vouliez intervenir.

[Traduction]

Mme Christine Thomlinson: Si je peux ajouter une chose, je réclamerais de la souplesse à cet égard, parce que dans bien des cas, les personnes pourront efficacement porter plainte à leur superviseur. Je ne pense pas qu'il faille les en empêcher, mais seulement qu'il faut reconnaître que cela a ses limites si c'est la seule possibilité. J'ajouterais aussi qu'il devrait, à mon avis, y avoir un mécanisme de signalement interne. Il n'est pas optimal d'obliger les gens à toujours s'adresser à un organisme interne et indépendant; et cela vaut dans bien des circonstances.

L'hon. Steven Blaney: Ce pourrait donc être le superviseur ou une personne désignée.

Merci.

[Français]

Mme Martha Jackman (coprésidente, Comité de direction, Association nationale Femmes et Droit): Est-ce que je peux intervenir?

L'hon. Steven Blaney: Oui, allez-y.

[Traduction]

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

[Français]

Mme Martha Jackman: Je pense qu'il y a une constante dans toutes les présentations: le mot « superviseur » doit absolument être enlevé et nous devons le remplacer par la notion de « personne désignée ». La réglementation pourrait alors suggérer des définitions possibles. Nous voulons une gamme de possibilités, et non pas une seule.

Pour la Chambre des communes, il se peut que la « personne désignée » le soit sur le modèle des sociétés de barreaux, à savoir une éminente personne qui fait des enquêtes de confiance, et dans une petite entreprise, ce pourrait être quelqu'un de l'extérieur. Quoi qu'il en soit, nous devons prévoir de multiples procédures possibles, et non pas une seule. L'idée de diriger la personne vers le superviseur n'est vraiment pas bonne.

L'hon. Steven Blaney: Merci beaucoup.

Si vous avez des suggestions pratiques, je vous saurais gré de nous les faire parvenir. Nous sommes en train de préparer des amendements, et vos suggestions seront les bienvenues.

[Traduction]

Le président: Merci infiniment.

Madame Trudel, vous avez quatre minutes.

[Français]

Mme Karine Trudel: Ma question s'adresse à Mme Landry.

Dans votre présentation, vous nous avez dit que trop d'éléments allaient être laissés à la réglementation. Selon vous, lesquels de ces éléments devraient plutôt se retrouver dans le projet de loi?

Mme Marie-Claude Landry: Ce que j'ai mentionné dans ma présentation, c'est que nous allions vous soumettre avant la date limite du 5 mars une liste de recommandations visant des modifications plus techniques.

Mme Karine Trudel: Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci infiniment.

C'est ici que se termine notre troisième série de questions, ainsi que la séance. Vous êtes également le dernier groupe de témoins à comparaître devant nous. La stratégie utilisée pour l'étude de ce projet de loi est sans précédent. Tous les membres du Comité ont dû se retrousser les manches, faire des heures supplémentaires, venir durant une semaine de relâche et veiller à ce que tout le nécessaire soit fait efficacement, mais rapidement aussi.

Bon nombre d'entre vous — pas seulement dans ce groupe-ci, mais dans tous les groupes — avez été vraiment incroyables. Nous vous remercions tous d'être venus nous aider à terminer cette étude de si belle façon.

Je remercie tous mes collègues de leur bon travail. Comme toujours, je remercie tous ceux et celles qui veillent à ce que nos réunions se déroulent sans heurts. La logistique entourant cette étude en particulier était assez coûteuse. Je remercie sincèrement ma greffière.

Il nous reste beaucoup de discussions à avoir, et nous devons prendre des décisions très importantes. Je crois que nous avons maintenant suffisamment d'outils pour prendre les bonnes décisions.

Merci beaucoup à tous.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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