SENATE SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-second Parliament, 2015-16-17-18

Proceedings of the Standing Senate Committee on

HUMAN RIGHTS

Chair:
The Honourable WANDA ELAINE THOMAS BERNARD

Monday, June 11, 2018
Wednesday, June 13, 2018
Thursday, June 14, 2018

Issue No. 31

First, second and third meetings:
Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1

APPEARING:
The Honourable Patricia Hajdu, P.C., M.P., Minister of Employment, Workforce Development and Labour

INCLUDING:
THE FIFTEENTH REPORT OF THE COMMITTEE
(Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1)

WITNESSES:
(*See back cover*)

Première session de la
quarante-deuxième législature, 2015-2016-2017-2018

Délibérations du Comité sénatorial permanent des

DROITS DE LA PERSONNE

Présidente :
L'honorable WANDA ELAINE THOMAS BERNARD

Le lundi 11 juin 2018
Le mercredi 13 juin 2018
Le jeudi 14 juin 2018

Fascicule nº 31

Première, deuxième et troisième réunions :
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 nº 1 d'exécution du budget de 2017

COMPARAÎT :
L'honorable Patricia Hajdu, C.P., députée, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail

Y COMPRIS :
LE QUINZIÈME RAPPORT DU COMITÉ
(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 nº 1 d'exécution du budget de 2017)

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

54157-54165-54183

STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable Wanda Elaine Thomas Bernard, *Chair*

The Honourable Salma Ataullahjan, *Deputy Chair*

The Honourable Jane Cordy, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Cormier	Ngo
* Day	Pate
(or Mercer)	Seidman
* Harder, P.C.	* Smith
(or Bellemare),	(or Martin)
(or Mitchell)	* Woo
Hartling	(or Saint-Germain)
Housakos	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 12-5 and to the order of the Senate of November 7, 2017, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Housakos replaced the Honourable Senator Andreychuk (*June 14, 2018*).

The Honourable Senator Pate replaced the Honourable Senator McPhedran (*June 14, 2018*).

The Honourable Senator Seidman replaced the Honourable Senator Martin (*June 14, 2018*).

The Honourable Senator Cormier replaced the Honourable Senator Deacon (Ontario) (*June 13, 2018*).

The Honourable Senator Deacon (*Ontario*) replaced the Honourable Senator Cormier (*June 13, 2018*).

The Honourable Senator McPhedran replaced the Honourable Senator Pate (*June 13, 2018*).

The Honourable Senator Cormier replaced the Honourable Senator Brazeau (*June 13, 2018*).

The Honourable Senator Brazeau replaced the Honourable Senator Boyer (*June 12, 2018*).

The Honourable Senator Boyer replaced the Honourable Senator Brazeau (*June 11, 2018*).

The Honourable Senator Brazeau replaced the Honourable Senator Omidvar (*June 6, 2018*).

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable Wanda Elaine Thomas Bernard

Vice-présidente : L'honorable Salma Ataullahjan

Vice-présidente : L'honorable Jane Cordy

et

Les honorables sénateurs :

Cormier	Ngo
* Day	Pate
(ou Mercer)	Seidman
* Harder, C.P.	* Smith
(ou Bellemare),	(ou Martin)
(ou Mitchell)	* Woo
Hartling	(ou Saint-Germain)
Housakos	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 12-5 du Règlement et à l'ordre adopté par le Sénat le 7 novembre 2017, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Housakos a remplacé l'honorable sénatrice Andreychuk (*le 14 juin 2018*).

L'honorable sénatrice Pate a remplacé l'honorable sénatrice McPhedran (*le 14 juin 2018*).

L'honorable sénatrice Seidman a remplacé l'honorable sénatrice Martin (*le 14 juin 2018*).

L'honorable sénateur Cormier a remplacé l'honorable sénatrice Deacon (Ontario) (*le 13 juin 2018*).

L'honorable sénatrice Deacon (*Ontario*) a remplacé l'honorable sénateur Cormier (*le 13 juin 2018*).

L'honorable sénatrice McPhedran a remplacé l'honorable sénatrice Pate (*le 13 juin 2018*).

L'honorable sénateur Cormier a remplacé l'honorable sénateur Brazeau (*le 13 juin 2018*).

L'honorable sénateur Brazeau a remplacé l'honorable sénatrice Boyer (*le 12 juin 2018*).

L'honorable sénatrice Boyer a remplacé l'honorable sénateur Brazeau (*le 11 juin 2018*).

L'honorable sénateur Brazeau a remplacé l'honorable sénatrice Omidvar (*le 6 juin 2018*).

Published by the Senate of Canada
Available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Publié par le Sénat du Canada
Disponible sur internet : http://www.parl.gc.ca

ORDER OF REFERENCE

Extract from the *Journals of the Senate*, Thursday, June 7, 2018:

> Resuming debate on the motion of the Honourable Senator Hartling, seconded by the Honourable Senator Wetston, for the second reading of Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1.

After debate,

The question being put on the motion, it was adopted.

The bill was then read the second time.

The Honourable Senator Hartling moved, seconded by the Honourable Senator Campbell, that the bill be referred to the Standing Senate Committee on Human Rights.

The question being put on the motion, it was adopted.

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat du* jeudi 7 juin 2018 :

> Reprise du débat sur la motion de l'honorable sénatrice Hartling, appuyée par l'honorable sénateur Wetston, tendant à la deuxième lecture 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 no 1 d'exécution du budget de 2017.

Après débat,

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le projet de loi est alors lu pour la deuxième fois.

L'honorable sénatrice Hartling propose, appuyée par l'honorable sénateur Campbell, que le projet de loi soit renvoyé au Comité sénatorial permanent des droits de la personne.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat intérimaire,

Richard Denis

Interim Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, June 11, 2018
(63)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 3:30 p.m., in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable Wanda Elaine Thomas Bernard, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Ataullahjan, Bernard, Boyer, Cordy, Hartling, Martin and Pate (8).

Other senators present: The Honourable Senators Dalphond and McPhedran (2).

In attendance: Jean-Philippe Duguay and Erin Shaw, Analysts, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, June 7, 2018, the committee began its examination of Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1.

APPEARING:

The Honourable Patricia Hajdu, P.C., M.P., Minister of Employment, Workforce Development and Labour.

WITNESSES:

Senate of Canada:

Diane Blais, Interim Lead, Human Resources Partnerships;

Vanessa Bastos, Lead, People, Culture and Inclusion;

Diane McCullagh, Chief Human Resources Officer.

Canadian Human Rights Commission:

Marie-Claude Landry, Chief Commissioner;

Marcella Daye, Senior Policy Advisor, Policy, Research and International Division;

Fiona Keith, Senior Legal Counsel, Human Rights Protection Branch.

Public Services and Procurement Canada:

Charles Bernard, Director General, Portfolio and Government Affairs.

Employment and Social Development Canada:

Lori Sterling, Deputy Minister, Labour Program;

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le lundi 11 juin 2018
(63)

[*Français*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 15 h 30, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Wanda Elaine Thomas Bernard (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénatrices Andreychuk, Ataullahjan, Bernard, Boyer, Cordy, Hartling, Martin et Pate (8).

Autres sénateurs présents : Les honorables sénateurs Dalphond et McPhedran (2).

Également présents : Jean-Philippe Duguay et Erin Shaw, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 7 juin 2018, le comité entreprend son examen 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^{o} 1 d'exécution du budget de 2017.

COMPARAÎT :

L'honorable Patricia Hajdu, C.P., députée, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail.

TÉMOINS :

Sénat du Canada :

Diane Blais, chef intérimaire, Partenariats des ressources humaines;

Vanessa Bastos, chef, Personnes, culture et inclusion;

Diane McCullagh, dirigeante principale des ressources humaines.

Commission canadienne des droits de la personne :

Marie-Claude Landry, présidente;

Marcella Daye, conseillère principale en politiques, Division des politiques, de la recherche et des affaires internationales;

Fiona Keith, avocate-conseil principale, Direction générale de la protection des droits de la personne.

Services publics et Approvisionnement Canada :

Charles Bernard, directeur général, Secteur du Portefeuille et affaires gouvernementales.

Emploi et Développement social Canada :

Lori Sterling, sous-ministre, Programme du travail;

Brenda Baxter, Director General, Workplace Directorate, Labour Program;

Barbara Moran, Director General, Strategic Policy, Analysis and Workplace Information.

The chair made a statement.

Ms. McCullagh made a statement and, together with Ms. Blais and Ms. Bastos, answered questions.

At 4:24 p.m., the committee suspended.

At 4:31 p.m., the committee resumed.

Ms. Landry made a statement and, together with Ms. Daye and Ms. Keith, answered questions.

At 5:17 p.m., the committee suspended.

At 5:34 p.m., the committee resumed.

The minister made a statement and, together with Mr. Bernard, Ms. Sterling, Ms. Baxter, and Ms. Moran, answered questions.

At 6:17 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Wednesday, June 13, 2018
(64)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 11:30 a.m., in room 9, Victoria Building, the chair, the Honourable Wanda Elaine Thomas Bernard, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Ataullahjan, Bernard, Cordy, Cormier, Hartling, Martin, McPhedran, Ngo and Pate (10).

In attendance: Erin Shaw, Jean-Philippe Duguay, and Ryan van den Berg, Analysts, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, June 7, 2018, the committee continued its examination of Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1.

WITNESSES:

Pink Larkin:

Gail Gatchalian, Lawyer and Workplace Investigator (by video conference).

Native Women's Association of Canada:

Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du Travail;

Barbara Moran, directrice générale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.

La présidente fait une déclaration.

Mme McCullagh fait une déclaration et, avec Mme Blais et Mme Bastos, répond aux questions.

À 16 h 24, la séance est suspendue.

À 16 h 31, la séance reprend.

Mme Landry fait une déclaration et, avec Mme Daye et Mme Keith, répond aux questions.

À 17 h 17, la séance est suspendue.

À 17 h 34, la séance reprend.

La ministre fait une déclaration et, avec M. Bernard, Mme Sterling, Mme Baxter et Mme Moran, répond aux questions.

À 18 h 17, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le mercredi 13 juin 2018
(64)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 11 h 30, dans la pièce 9 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Wanda Elaine Thomas Bernard (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Ataullahjan, Bernard, Cordy, Cormier, Hartling, Martin, McPhedran, Ngo et Pate (10).

Également présents : Erin Shaw, Jean-Philippe Duguay et Ryan van den Berg, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 7 juin 2018, le comité poursuit son examen 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 nº 1 d'exécution du budget de 2017.

TÉMOINS :

Pink Larkin :

Gail Gatchalian, avocate et enquêtrice sur le lieu de travail. (Par vidéoconférence).

Association des femmes autochtones du Canada :

Francyne Joe, President.

National Association of Women and the Law:

Anne Levesque, Co-Chair of the National Steering Committee;

Suki Beavers, Project Director.

As individuals:

Phanikiran Radhakrishnan, Associate Professor, University of Toronto;

Witness A;

Witness B;

Witness C;

Witness D;

Witness E.

The chair made a statement.

Ms. Gatchalian, Ms. Joe, Ms. Beavers, Ms. Levesque, and Ms. Radhakrishnan made statements and answered questions.

At 12:30 p.m., the committee suspended.

At 12:39 p.m., the committee resumed in camera, pursuant to the special order of the Senate adopted on Monday, June 11, 2018, to hear witnesses and gather specialized or sensitive information in relation to its study on Bill C-65.

It was agreed that the committee allow the transcription of the in camera portion of today's meeting, that one copy be kept with the clerk of the committee for consultation by committee members or staff present, and that the transcript be destroyed by the clerk when authorized to do so by the Subcommittee on Agenda and Procedure, but no later than at the end of the parliamentary session.

At 1:56 p.m., the Honourable Senator Deacon replaced the Honourable Senator Cormier and the Honourable Senator McPhedran replaced the Honourable Senator Pate as members of the committee.

At 2:17 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Thursday, June 14, 2018
(65)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 4:15 p.m., in room 160-S, Centre Block, the deputy chair, the Honourable Jane Cordy, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Ataullahjan, Cordy, Cormier, Hartling, Housakos, Ngo, Pate and Seidman (8).

Francyne Joe, présidente.

Association nationale de la femme et du droit :

Anne Levesque, coprésidente du Comité directeur national;

Suki Beavers, directrice de projet.

À titre personnel :

Phanikiran Radhakrishnan, professeure agrégée, Université de Toronto;

Témoin A;

Témoin B;

Témoin C;

Témoin D;

Témoin E.

La présidente fait une déclaration.

Mme Gatchalian, Mme Joe, Mme Beavers, Mme Levesque et Mme Radhakrishnan font une déclaration et répondent aux questions.

À 12 h 30, la séance est suspendue.

À 12 h 39, la séance se poursuit à huis clos, conformément à l'ordre spécial du Sénat adopté le lundi 11 juin 2018 visant à entendre les témoins et à recueillir des informations particulières ou délicates au sujet de l'étude sur le projet de loi C-65.

Il est convenu que le comité autorise la transcription de la portion à huis clos de la séance d'aujourd'hui, qu'une copie soit conservée dans le bureau de la greffière pour consultation par les membres du comité ou les membres du personnel présents et que le document soit détruit par la greffière lorsque le Sous-comité du programme et de la procédure l'autorisera à le faire, mais au plus tard à la fin de la présente session parlementaire.

À 13 h 56, l'honorable sénatrice Deacon remplace l'honorable sénateur Cormier et l'honorable sénatrice McPhedran remplace l'honorable sénatrice Pate à titre de membres du comité.

À 14 h 17, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le jeudi 14 juin 2018
(65)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 15, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Jane Cordy (*vice-présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Ataullahjan, Cordy, Cormier, Hartling, Housakos, Ngo, Pate et Seidman (8).

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, June 7, 2018, the committee continued its examination of Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1.

The deputy chair made a statement.

It was agreed that the committee proceed to clause-by-clause consideration of Bill C-65.

It was agreed that the title stand postponed.

The deputy chair asked whether clause 0.1 shall carry.

The Honourable Senator Pate moved:

That Bill C-65 be amended in clause 0.1, on page 1, by replacing line 7 with the following:

"***harassment and violence*** includes any action, conduct or".

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was adopted.

It was agreed that clause 0.1, as amended, carry.

The deputy chair asked whether clause 1 shall carry.

The Honourable Senator Pate moved:

That Bill C-65 be amended in clause 1, on page 1, by replacing lines 15 to 19 with the following:

"**122.1** the purpose of this Part is to

prevent accidents, occurrences of harassment and violence and physical or psychological injured and illnesses arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this part applies;

recognize that every employee has the right to employment that is free from harassment and violence; and

advance gender equality, address issues of racism and ensure that the rights of women workers, including those who face intersectional forms of discrimination, are respected, protected and fulfilled.".

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was adopted.

It was agreed that clause 1, as amended, carry.

It was agreed that clause 2 carry.

Before the deputy chair asked whether clause 3 shall carry, the Honourable Senator Pate moved:

That Bill C-65 be amended on page 2, by adding after line 6, the following:

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 7 juin 2018, le comité poursuit son examen 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 nº 1 d'exécution du budget de 2017.

La vice-présidente fait une déclaration.

Il est convenu que le comité procède à l'étude article par article du projet de loi C-65.

Il est convenu de reporter l'étude du titre.

La vice-présidente demande si l'article 0.1 est adopté.

L'honorable sénatrice Pate propose :

Que le projet de loi C-65, à l'article 0.1, soit modifié par substitution à la ligne 7, page 1, de ce qui suit :

« ***harcèlement et violence*** s'entend notamment de tout acte, comportement ou ».

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est adoptée.

Il est convenu d'adopter l'article 0.1 amendé.

La vice-présidente demande si l'article 1 est adopté.

L'honorable sénatrice Pate propose :

Que le projet de loi C-65, à l'article 1, soit modifié par substitution, aux lignes 15 à 18, page 1, de ce qui suit :

« **122.1** La présente partie a pour objet :

de prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques et psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par les dispositions de la présente partie;

de reconnaître le droit de tout employé à un milieu de travail exempt de harcèlement et violence;

de faire progresser l'égalité des sexes, d'aborder les questions liées au racisme et de veiller à ce que les droits des travailleuses, notamment celles qui sont victimes de formes intersectionnelles de discrimination, soient respectés, protégés et légitimés. »

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est adoptée.

Il est convenu d'adopter l'article 1 amendé.

Il est convenu d'adopter l'article 2.

Avant que la vice-présidente ne demande si l'article 3 est adopté, l'honorable sénatrice Pate propose :

Que le projet de loi C-65 soit modifié par adjonction, après la ligne 5, page 2, de ce qui suit :

"**2.1 The Act is amended by adding the following after section 123:**

123.1 For greater certainty, nothing in this Part shall be construed so as to abrogate or derogate from the rights provided for under the *Canadian Human Rights Act.".*

After debate, the question being put on the motion in amendment that new clause 2.1 carry, it was adopted.

The deputy chair asked whether clause 3 shall carry.

The Honourable Senator Pate moved:

That Bill C-65 be amended in clause 3, on page 3, by adding the following after line 8:

"**(z.163)** ensure that the work place is free from harassment and violence:".

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was adopted.

The deputy chair asked whether clause 3 shall carry.

The Honourable Senator Pate moved:

That Bill C-65 be amended in clause 3, on page 3, by adding the following after line 8:

"**(z.163)** ensure that the person designated by the employer to receive complaints relating to occurrences of harassment and violence has knowledge, training, and experience in issues relating to harassment and violence and has knowledge of relevant legislation;".

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was adopted.

It was agreed that clause 3, as amended, carry.

It was agreed that clause 4 carry.

The deputy chair asked whether clause 5 shall carry.

The Honourable Senator Pate moved:

That Bill C-65 be amended in clause 5, on page 4, by adding the following after line 25:

"**(2.1) Subsection 127.1(4) of the Act is replaced by the following:**

(4) The persons who investigate the complaint shall inform the employee and the employer in writing, in the form and manner prescribed if any is prescribed, of the results of the investigation and provide them with a copy of the investigation report.".

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

The deputy chair asked whether clause 5 shall carry.

The Honourable Senator Pate moved:

« **2.1 La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 123, de ce qui suit :**

123.1 Il est entendu que la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. ».

Après débat, la motion d'amendement voulant que l'ajout de l'article 2.1 soit adopté, mise aux voix, est adoptée.

La vice-présidente demande si l'article 3 est adopté.

L'honorable sénatrice Pate propose :

Que le projet de loi C-65, à l'article 3, soit modifié par adjonction après la ligne 9, page 3, de ce qui suit :

« **z.163)** de veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de harcèlement et violence; ».

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est adoptée.

La vice-présidente demande si l'article 3 est adopté.

L'honorable sénatrice Pate propose :

Que le projet de loi C-65, à l'article 3, soit modifié par adjonction après la ligne 9, page 3, de ce qui suit :

« **z.163)** de veiller à ce que la personne désignée par l'employeur pour recevoir les plaintes ayant trait aux incidents de harcèlement et de violence a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine du harcèlement et de la violence et connaît les textes législatifs applicables; ».

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est adoptée.

Il est convenu d'adopter l'article 3 amendé.

Il est convenu d'adopter l'article 4.

La vice-présidente demande si l'article 5 est adopté.

L'honorable sénatrice Pate propose :

Que le projet de loi C-65, à l'article 5, soit modifié par adjonction après la ligne 29, page 4, de ce qui suit :

« **(2.1) Le paragraphe 127.1(4) de la même loi est remplacé par ce qui suit :**

(4) Les personnes chargées de l'enquête informent, par écrit et selon les modalités éventuellement prévues par règlement, l'employeur et l'employé des résultats de l'enquête et leur fournissent une copie du rapport d'enquête. ».

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée.

La vice-présidente demande si l'article 5 est adopté.

L'honorable sénatrice Pate propose :

That Bill C-65 be amended in clause 5, on page 5, by replacing line 11 with the following:

"**(b)** the matter is otherwise an abuse of process.".

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

It was agreed that clause 5, as amended, carry.

It was agreed that clause 6 carry.

It was agreed that clause 7 carry.

It was agreed that clause 8 carry.

It was agreed that clause 9 carry.

It was agreed that clause 10 carry.

It was agreed that clause 11 carry.

The deputy chair asked whether clause 11.1 shall carry.

The Honourable Senator Pate moved:

That Bill C-65 be amended, in clause 11.1:

(a) on page 7, by replacing line 37 with the following:

"**139.1 (1)** The Minister shall prepare and publish an annual"; and

(b) on page 8, by adding the following after line 5:

(2) The statistical data contained in the report shall include information that is categorized according to prohibited grounds of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*.".

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was adopted.

It was agreed that clause 11.1, as amended, carry.

It was agreed that clause 12 carry.

It was agreed that clause 13 carry.

It was agreed that clause 14 carry.

It was agreed that clause 15 carry.

It was agreed that clause 16 carry.

It was agreed that clause 17 carry.

It was agreed that clause 18 carry.

It was agreed that clause 19 carry.

It was agreed that clause 20 carry.

The deputy chair asked whether clause 21 shall carry.

The Honourable Senator Pate moved:

That Bill C-65 be amended, in clause 21, on page 13, by adding the following after line 35:

Que le projet de loi C-65, à l'article 5, soit modifié par substitution, à la ligne 10, page 5, de ce qui suit :

« **b)** soit que l'affaire constitue par ailleurs un abus de procédure. ».

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée.

Il est convenu d'adopter l'article 5 amendé.

Il est convenu d'adopter l'article 6.

Il est convenu d'adopter l'article 7.

Il est convenu d'adopter l'article 8.

Il est convenu d'adopter l'article 9.

Il est convenu d'adopter l'article 10.

Il est convenu d'adopter l'article 11.

La vice-présidente demande si l'article 11.1 est adopté.

L'honorable sénatrice Pate propose :

Que le projet de loi C-65, à l'article 11.1, soit modifié :

a) par substitution, à la ligne 36, page 7, de ce qui suit :

« **139.1 (1)** Le ministre prépare et publie un rapport annuel »;

b) par adjonction, après la ligne 5, page 8 de ce qui suit :

(2) Les données statistiques figurant au rapport comportent des renseignements classés en fonction de chaque motif de distinction illicite établi par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. ».

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est adoptée.

Il est convenu d'adopter l'article 11.1 amendé.

Il est convenu d'adopter l'article 12.

Il est convenu d'adopter l'article 13.

Il est convenu d'adopter l'article 14.

Il est convenu d'adopter l'article 15.

Il est convenu d'adopter l'article 16.

Il est convenu d'adopter l'article 17.

Il est convenu d'adopter l'article 18.

Il est convenu d'adopter l'article 19.

Il est convenu d'adopter l'article 20.

La vice-présidente demande si l'article 21 est adopté.

L'honorable sénatrice Pate propose :

Que le projet de loi C-65, à l'article 21, soit modifié par adjonction après la ligne 31, page 13, de ce qui suit :

"**(3)** For greater certainty, subject to section 2, nothing in this Part shall be construed so as to abrogate or derogate from the rights provided for under the *Canadian Human Rights Act*.".

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was adopted.

The deputy chair asked whether clause 21 shall carry.

The Honourable Senator Pate moved:

That Bill C-65 be amended, in clause 21, on page 16,

(a) by replacing line 1 with the following:

"**88.7 (1)** The Board shall, as soon as possible after the end of"; and

(b) by adding the following after line 10:

"**(2)** The report must contain statistical data relating to harassment and violence in work places to which this Part applies, including information that is categorized according to prohibited grounds of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*. The report shall not contain any information that is likely to reveal the identity of a person who was involved in an occurrence of harassment and violence.

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was adopted.

It was agreed that clause 21, as amended, carry.

It was agreed that clause 22 carry.

It was agreed that clause 23 carry.

It was agreed that clause 24 carry.

It was agreed that the title carry.

It was agreed that the Law Clerk be authorized to renumber clauses to reflect clauses that have been negatived from the bill with any cross-references to be renumbered accordingly.

It was agreed that the bill, as amended, carry.

The committee discussed draft observations.

After debate, it was agreed that draft observations be adopted.

It was agreed that the Subcommittee on Agenda and Procedure be empowered to approve the final version of the draft observations being appended to the report taking into consideration today's discussion with any necessary editorial, grammatical or translation changes as required.

It was agreed that Bill C-65 be reported, with amendments and with observations, to the Senate.

« **(3)** Il est entendu que, sous réserve de l'article 2, la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. ».

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est adoptée.

La vice-présidente demande si l'article 21 est adopté.

L'honorable sénatrice Pate propose :

Que le projet de loi C-65, à l'article 21, page 16, soit modifié,

a) par substitution, à la ligne 1, de ce qui suit :

« **88.7 (1)** Au tout début de chaque année, la Commission »,

b) par adjonction, après la ligne 11, de ce qui suit :

« **(2)** Le rapport contient des données statistiques relatives au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail auxquels la présente partie s'applique, notamment des renseignements classés en fonction de chaque motif de distinction illicite établi par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le rapport ne contient aucun renseignement susceptible de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence. ».

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est adoptée.

Il est convenu d'adopter l'article 21 amendé.

Il est convenu d'adopter l'article 22.

Il est convenu d'adopter l'article 23.

Il est convenu d'adopter l'article 24.

Il est convenu d'adopter le titre.

Il est convenu que le légiste de la Chambre soit autorisé à faire les changements de désignation numérique suite à la suppression d'articles dans le projet de loi et à modifier tous les renvois qui en découlent.

Il est convenu d'adopter le projet de loi amendé.

Le comité discute des observations préliminaires.

Après débat, il est convenu d'adopter les observations préliminaires.

Il est convenu que le Sous-comité du programme et de la procédure soit autorisé à donner son approbation à la version définitive des observations à annexer au rapport selon les changements discutés aujourd'hui et à y apporter tout changement jugé nécessaire, que ce soit au niveau de la forme, de la grammaire ou de la traduction.

Il est convenu que le projet de loi C-65 fasse l'objet d'un rapport au Sénat, avec amendements et observations.

At 4:46 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

À 16 h 46, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTEST:

ATTESTÉ :

La greffière du comité,

Joëlle Nadeau

Clerk of the Committee

REPORT OF THE COMMITTEE

Monday, June 18, 2018

The Standing Senate Committee on Human Rights has the honour to present its

FIFTEENTH REPORT

Your committee, to which was referred Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1, has, in obedience to the order of reference of June 7, 2018, examined the said bill and now reports the same with the following amendments:

1. *Clause 0.1, page 1*: Replace line 7 with the following:

"***harassment and violence*** includes any action, conduct or".

2. *Clause 1, page 1*: Replace lines 15 to 19 with the following:

"**122.1** The purpose of this Part is to

(a) prevent accidents, occurrences of harassment and violence and physical or psychological injuries and illnesses arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this part applies;

(b) recognize that every employee has the right to employment that is free from harassment and violence; and

(c) advance gender equality, address issues of racism and ensure that the rights of women workers, including those who face intersectional forms of discrimination, are respected, protected and fulfilled.".

3. *New clause 2.1, page 2*: Add the following after line 6:

"**2.1 The Act is amended by adding the following after section 123:**

123.1 For greater certainty, nothing in this Part shall be construed so as to abrogate or derogate from the rights provided for under the *Canadian Human Rights Act*.".

4. *Clause 3, page 3*: Add the following after line 8:

"**(z.163)** ensure that the work place is free from harassment and violence;

(z.164) ensure that the person designated by the employer to receive complaints relating to occurrences of harassment and violence has knowledge, training and experience in issues relating to harassment and violence and has knowledge of relevant legislation;".

5. *Clause 5, pages 4 and 5*:

(*a*) On page 4, add the following after line 25:

"**(2.1) Subsection 127.1(4) of the Act is replaced by the following:**

RAPPORT DU COMITÉ

Le lundi 18 juin 2018

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a l'honneur de présenter son

QUINZIÈME RAPPORT

Votre comité, auquel a été renvoyé le 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 de 2017, a, conformément à l'ordre de renvoi du 7 juin 2018, examiné ledit projet de loi et en fait maintenant rapport avec les modifications suivantes :

1. *Article 0.1, page 1* : Remplacer la ligne 7 par ce qui suit :

« ***harcèlement et violence*** S'entend notamment de tout acte, comportement ou ».

2. *Article 1, page 1* : Remplacer les lignes 15 à 18 par ce qui suit :

« **122.1** La présente partie a pour objet :

a)de prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques et psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par les dispositions de la présente partie;

b) de reconnaître le droit de tout employé à un milieu de travail exempt de harcèlement et violence;

c) de faire progresser l'égalité des sexes, d'aborder les questions liées au racisme et de veiller à ce que les droits des travailleuses, notamment celles qui sont victimes de formes intersectionnelles de discrimination, soient respectés, protégés et légitimés. ».

3. *Nouvel article 2.1, page 2* : Ajouter, après la ligne 5, ce qui suit :

« **2.1 La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 123, de ce qui suit :**

123.1 Il est entendu que la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. ».

4. *Article 3, page 3* : Ajouter, après la ligne 9, ce qui suit :

« **z.163)** de veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de harcèlement et violence;

z.164) de veiller à ce que la personne désignée par l'employeur pour recevoir les plaintes ayant trait aux incidents de harcèlement et de violence a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine du harcèlement et de la violence et connaît les textes législatifs applicables; ».

5. *Article 5, pages 4 et 5* :

a) À la page 4, ajouter, après la ligne 29, ce qui suit :

« **(2.1) Le paragraphe 127.1(4) de la même loi est remplacé par ce qui suit :**

(4) The persons who investigate the complaint shall inform the employee and the employer in writing, in the form and manner prescribed if any is prescribed, of the results of the investigation and provide them with a copy of the investigation report."; and

(*b*) on page 5, replace line 11 with the following:

"**(b)** the matter is otherwise an abuse of process.".

6. *Clause 11.1, pages 7 and 8*:

(*a*) On page 7, replace line 37 with the following:

"**139.1 (1)** The Minister shall prepare and publish an annual"; and

(*b*) on page 8, add the following after line 5:

"**(2)** The statistical data contained in the report shall include information that is categorized according to prohibited grounds of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*.".

7. *Clause 21, pages 13 and 16*:

(*a*) On page 13, add the following after line 35:

"**(3)** For greater certainty, subject to section 2, nothing in this Part shall be construed so as to abrogate or derogate from the rights provided for under the *Canadian Human Rights Act*."; and

(*b*) on page 16,

(i) replace line 1 with the following:

"**88.7 (1)** The Board shall, as soon as possible after the end of", and

(ii) add the following after line 10:

"**(2)** The report must contain statistical data relating to harassment and violence in work places to which this Part applies, including information that is categorized according to prohibited grounds of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*. The report shall not contain any information that is likely to reveal the identity of a person who was involved in an occurrence of harassment and violence.".

Your committee has also made certain observations, which are appended to this report.

Respectfully submitted,

(4) Les personnes chargées de l'enquête informent, par écrit et selon les modalités éventuellement prévues par règlement, l'employeur et l'employé des résultats de l'enquête et leur fournissent une copie du rapport d'enquête. »;

b) à la page 5, remplacer la ligne 10 par ce qui suit :

« **b)** soit que l'affaire constitue par ailleurs un abus de procédure. ».

6. *Article 11.1, pages 7 et 8* :

a) À la page 7, remplacer la ligne 36 par ce qui suit :

« **139.1 (1)** Le ministre prépare et publie un rapport annuel »;

b) à la page 8, ajouter, après la ligne 5, ce qui suit :

« **(2)** Les données statistiques figurant au rapport comportent des renseignements classés en fonction de chaque motif de distinction illicite établi par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. ».

7. *Article 21, pages 13 et 16* :

a) À la page 13, ajouter, après la ligne 31, ce qui suit :

« **(3)** Il est entendu que, sous réserve de l'article 2, la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. »;

b) à la page 16 :

(i) remplacer la ligne 1 par ce qui suit :

« **88.7 (1)** Au tout début de chaque année, la Commission »,

(ii) ajouter, après la ligne 11, ce qui suit :

« **(2)** Le rapport contient des données statistiques relatives au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail auxquels la présente partie s'applique, notamment des renseignements classés en fonction de chaque motif de distinction illicite établi par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le rapport ne contient aucun renseignement susceptible de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence. ».

Votre comité a aussi fait certaines observations qui sont annexées au présent rapport.

Respectueusement soumis,

La vice-présidente,

JANE CORDY

Deputy Chair

OBSERVATIONS

to the 15th Report of the Standing Senate Committee on Human Rights (Bill C-65)

During its study of Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1, the committee heard from a number of witnesses, including the Canadian Human Rights Commission. The committee makes the following observations based on their concerns:

1. The committee observes that harassment and violence in the workplace are barriers to equality in employment. As such, the committee recognizes this problem as a human rights issue and emphasizes that every employee has the right to employment free from harassment and violence. During the implementation phase of Bill C-65, the Government of Canada should underscore the responsibilities of employers under human rights law in its communication and education efforts.

2. The bill requires the ministers responsible for the *Canada Labour Code* and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* to review the legislative provisions relating to harassment and violence five years after the bill comes into force. The committee urges the ministers to use this opportunity to ensure the definition of "harassment and violence" in the bill adequately captures evolving forms of workplace harassment and violence.

3. The Government of Canada should ensure that employers' policies and training in relation to harassment and violence in federal and parliamentary workplaces include the provision of information to employees about their rights under the *Canadian Human Rights Act,* including their rights to seek redress under that Act.

4. The committee urges the Government of Canada to develop a communication and education strategy for the implementation of Bill C-65 that makes absolutely clear that individuals are not prevented from seeking redress under any Act of Parliament in respect of protections or remedies that may be available pursuant to the *Canadian Human Rights Act*.

Furthermore, based on testimony heard from other witnesses, including testimonies from those who have been impacted by workplace harassment, we also make the following observations:

OBSERVATIONS

au 15e rapport du Comité sénatorial permanent des droits de la personne (Projet de loi C-65)

Dans le cadre de 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 no 1 d'exécution du budget de 2017, le comité a entendu bon nombre de témoins, dont la Commission canadienne des droits de la personne. À la lumière de ses préoccupations, le comité présente les observations suivantes :

1. Le comité constate que le harcèlement et la violence au travail constituent un obstacle à l'égalité en matière d'emploi. Ainsi, le comité reconnaît que ce problème touche aux droits de la personne et il souligne que chaque employé a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de violence. Au cours de l'étape de la mise en œuvre du projet de loi C-65, le gouvernement du Canada devrait insister sur les responsabilités de l'employeur aux termes du droit en matière de droits de la personne dans ses initiatives de communication et de sensibilisation.

2. Le projet de loi exige que les ministres responsables du *Code canadien du travail* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* procèdent à l'examen de l'application des dispositions sur le harcèlement et la violence cinq ans après l'entrée en vigueur du projet de loi. Le comité exhorte les ministres à profiter de cette occasion pour s'assurer que la définition de « harcèlement et violence » figurant dans le projet de loi reflète adéquatement les changements dans les formes de harcèlement et de violence observés dans les milieux de travail.

3. Le gouvernement du Canada devrait veiller à ce que les politiques et les programmes de formation des employeurs sur le harcèlement et la violence dans les lieux de travail fédéraux et parlementaires prévoient la communication d'information aux employés au sujet des droits que leur garantit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, notamment leur droit de demander réparation en vertu de cette loi.

4. Le comité incite le gouvernement du Canada à établir une stratégie de communication et de sensibilisation pour la mise en œuvre du projet de loi C-65 qui mentionne clairement que rien n'empêche une personne de demander réparation en vertu de toute loi fédérale au chapitre des garanties ou des recours dont une personne peut se prévaloir aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

De plus, selon les attestations entendues d'autres témoins, y compris les témoignages de ceux qui ont été touchés par le harcèlement au travail, nous présentons également les observations suivantes :

5. The committee strongly urges the Government of Canada to ensure that part of the training offered to employers and employees include bystander intervention training.

6. The committee strongly urges the Government of Canada to commit to ensuring that at least 50 per cent of the persons deemed qualified to be appointed as competent persons be women and that any body or mechanism governing the qualification and appointment of competent persons contain members of marginalized groups.

5. Le comité exhorte fortement le gouvernement du Canada à veiller à ce qu'une partie de la formation offerte aux employeurs et aux employés comprenne une formation en intervention des témoins.

6. Le comité encourage fortement le gouvernement du Canada à veiller à ce qu'au moins 50 % des personnes ayant les qualifications nécessaires pour être nommées à titre de personnes compétentes soient des femmes et à ce que des membres des groupes marginalisés participent à tout organisme ou tout mécanisme régissant les qualifications et la désignation des personnes compétentes.

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, June 11, 2018

The Standing Senate Committee on Human Rights, to which was referred Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1, met this day at 3:30 p.m. to give consideration to the bill.

Senator Wanda Elaine Thomas Bernard (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Good afternoon. Before we begin this meeting, I would like all senators to introduce themselves. We will begin with a deputy chair.

Senator Cordy: Jane Cordy, a senator from Nova Scotia.

Senator Boyer: Yvonne Boyer from Ontario.

Senator Hartling: Nancy Hartling from New Brunswick.

Senator Martin: Yonah Martin from British Columbia. Welcome.

The Chair: I'm Wanda Thomas Bernard from Nova Scotia, chair of the committee.

Today, we begin our study of Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1.

I would like to take this opportunity to encourage senators to consult the law clerk's office should they plan to move any amendments on this bill.

For our first panel today, we are pleased to welcome, from the Senate of Canada, Diane McCullagh, Chief Human Resources Officer; Diane Blais, Interim Lead, Human Resources Partnerships; and Vanessa Bastos, Lead, People, Culture and Inclusion.

Ms. McCullagh, you have the floor.

Diane McCullagh, Chief Human Resources Officer, Senate of Canada: Good afternoon, and thank you for inviting me to speak with you today. As you may or may not be aware, I am new to the Senate family. I can assure you that the past three weeks have been among the most interesting of my professional career, with many firsts, including today's appearance in front of you.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 11 juin 2018

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne, auquel a été renvoyé le 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 nº 1 d'exécution du budget de 2017, se réunit aujourd'hui, à 15 h 30, pour étudier ce projet de loi.

La sénatrice Wanda Elaine Thomas Bernard (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Bonjour. Avant d'entendre les témoignages, j'aimerais que tous sénateurs se présentent, en commençant par la vice-présidente.

La sénatrice Cordy : Jane Cordy, sénatrice de la Nouvelle-Écosse.

La sénatrice Boyer : Yvonne Boyer, de l'Ontario.

La sénatrice Hartling : Nancy Hartling, du Nouveau-Brunswick.

La sénatrice Martin : Yonah Martin, de la Colombie-Britannique. Bienvenue.

La présidente : Je m'appelle Wanda Thomas Bernard. Je suis une sénatrice de la Nouvelle-Écosse et je préside le comité.

Nous entamons aujourd'hui notre 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 nº 1 d'exécution du budget 2017.

Je profite de l'occasion pour encourager les sénatrices à consulter le bureau de la greffière du comité s'ils ont l'intention de proposer des amendements au projet de loi.

Nous sommes heureux de souhaiter la bienvenue à notre premier groupe de témoins de la journée : Diane McCullagh, dirigeante principale des ressources humaines; Diane Blais, chef intérimaire, Partenariats des ressources humaines; et, enfin, Vanessa Bastos, chef, Personnes, culture et inclusion, qui travaillent toutes pour le Sénat du Canada.

Madame McCullagh, vous avez la parole.

Diane McCullagh, dirigeante principale des ressources humaines, Sénat du Canada : Bonjour, et merci de m'avoir invitée à vous adresser la parole. Comme certains d'entre vous le savent peut-être, je suis une nouvelle venue au Sénat. Je peux vous assurer que les trois dernières semaines comptent parmi les plus intéressantes de ma carrière professionnelle, notamment à

As stated earlier, I am accompanied by Diane Blais and Vanessa Bastos, the latter of whom also has only been with the Senate for a short time. Ms. Blais and Ms. Bastos both support me in the administration of these policies on an operational basis.

As Chief Human Resources Officer, I'm responsible for the oversight and operations of the HR Directorate, including providing advice on sensitive issues pertaining to the Senate and senators' offices. The HR directorate administers and monitors the *Senate policy on the prevention and resolution of harassment in the workplace*, and the Senate policy on occupational health and safety, which fall under Bill C-65.

Like the House of Commons and the Library of Parliament, the Senate is a separate employer governed by the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. The Senate administration is composed of 400 employees, as well as senators and senators' staff, representing an additional 350 individuals.

In June 2009, the Senate adopted its policy on the prevention and resolution of harassment in the workplace. This policy applies to all persons in the Senate workplace, including senators, staff of senators, employees of the Senate administration, contractors and their staff, as well as volunteers. The Senate instituted this policy to ensure that it provides a safe and healthy work environment for all employees and parties engaged with the Senate and to prevent harassment by insisting on respectful treatment for all, promoting awareness and encouraging open communication.

This policy is anchored on three important principles: procedural fairness, which ensures that all parties have a right to be informed, to be heard and to obtain an impartial decision; timeliness, which ensures that complaints are dealt with promptly; and confidentiality, which seeks to protect the privacy and reputation of the parties involved at all stages of the process.

Approximately a year ago, the Senate tasked an advisory working group of CIBA with the mandate of reviewing its policy on harassment to ensure it was aligned with best practices and responded effectively to the concerns and needs of the organization.

A subsequent restructure of the Senate committees occurred in November 2017, which resulted in the creation of the Subcommittee of Human Resources, which received approval on December 7, 2017, to review the harassment policy. In addition, the subcommittee was also tasked to carry on with the advisory working group's review of the policy to align it with market best

cause de nombreuses premières, dont ma comparution devant vous aujourd'hui.

Comme on l'a mentionné plus tôt, je suis accompagnée de Diane Blais et de Vanessa Bastos. Mme Basos travaille également au Sénat depuis peu de temps. Elles m'apportent toutes les deux un soutien dans l'application des politiques sur le plan opérationnel.

À titre de dirigeante principale des ressources humaines, je suis responsable de la surveillance et des activités de la Direction des ressources humaines, ce qui comprend la prestation de conseils dans des dossiers délicats concernant le Sénat et les bureaux des sénateurs. La Direction des ressources humaines applique et surveille la *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* ainsi que la Politique du Sénat sur la santé et la sécurité au travail, qui sont visées par le projet de loi C-65.

À l'instar de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement, le Sénat est un employeur distinct assujetti à la Loi sur les relations de travail au Parlement. L'Administration du Sénat comprend 400 employés ainsi que des sénateurs et leur personnel, soit 350 autres personnes.

En juin 2009, le Sénat a adopté sa politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail, qui s'applique à toutes les personnes qui travaillent au Sénat, y compris les sénateurs et leur personnel, les employés de l'Administration du Sénat, les entrepreneurs et leurs employés, ainsi que les bénévoles. Le Sénat a adopté cette politique pour garantir un milieu de travail sécuritaire et sain à tous les employés et à toutes les parties qui collaborent avec le Sénat ainsi que pour prévenir le harcèlement en insistant sur un traitement équitable pour tous, sur la sensibilisation et sur la communication ouverte.

Cette politique repose sur trois importants principes : l'équité procédurale, qui garantit à toutes les parties le droit d'être informées, d'être entendues et d'obtenir une décision impartiale; le temps opportun, qui garantit le traitement rapide des plaintes; et la confidentialité, qui vise à protéger la vie privée et la réputation des parties intéressées à toutes les étapes du processus.

Il y a environ un an, le Sénat a confié à un groupe de travail consultatif du Comité de la régie interne le mandat de revoir sa politique sur le harcèlement pour s'assurer qu'elle est conforme aux pratiques exemplaires et qu'elle tient bien compte des préoccupations et des besoins de l'organisation.

Une restructuration subséquente des comités du Sénat a eu lieu en novembre 2017 et a mené à la création du Sous-comité sur les ressources humaines, qui a été approuvée le 7 décembre 2017, pour revoir la politique sur le harcèlement. On a également chargé le sous-comité de poursuivre l'examen mené par le groupe de travail consultatif afin d'harmoniser la politique avec

practices, examine how changes considered in Bill C-65 should effectively be integrated in a revised policy and ensure that the policy took into account the recent societal events related to the #MeToo movement to be certain that these concerns were reflected in the revised policy.

Over the past few months, the Senate, through the work of the subcommittee, has undertaken a series of consultations with experts and employees to gather pertinent insights on how its policy could be enhanced through this review process. These consultations will continue until the end of June and are expected to inform the recommendations the subcommittee will submit to CIBA by the end of September.

The *Senate policy on the prevention and resolution of harassment in the workplace* is posted on the Senate Intrasen and available to all. The policy provides a clear definition of what constitutes harassment within the context of the Senate workplace. It also identifies a process to resolve potential claims of harassment and defines the roles and responsibility of various stakeholders in adhering to the principles of the policy. Finally, it outlines a mechanism for addressing claims, depending on the parties involved, such as whether they are part of the Senate administration or it involves a senator or their staff.

When a complaint is first raised, it is submitted to the Chief Human Resources Officer for review. In this capacity, I will examine it to determine whether its nature meets the definition of harassment. I will then work with the relevant parties within an advisory capacity.

Our practice has been to engage external investigators to conduct fair, impartial and discreet investigations. They provide a final report that is reviewed by the CHRO, who forwards it to the Clerk of the Senate or the government and opposition whips, as the case may be, to determine appropriate action. It is important to note that mediation is available to all parties before and at any time during the investigation process.

As the Senate is a small organization, an agreement with the House of Commons was signed in 2016 in order for employees of the Senate administration and senators' staff to access mediation services through their Finding Solutions Together Program. The renewal of this agreement is currently ongoing.

Despite the visibility of this topic in the media, the Senate has not been faced with any complaints this past fiscal year. The Senate, however, did receive three complaints from 2014 to early 2017, which were appropriately resolved through the established process.

les pratiques exemplaires du marché du travail; d'examiner la façon dont les modifications envisagées dans le projet de loi C-65 devraient être intégrées dans une politique révisée; et de s'assurer que la politique tient compte des récents événements sociaux liés au mouvement #MoiAussi afin de donner suite à ces préoccupations.

Au cours des derniers mois, le Sénat, par l'entremise du sous-comité, a entamé une série de consultations avec des experts et des employés pour recueillir des idées pertinentes sur la façon d'améliorer sa politique dans le cadre de ce processus d'examen. Ces consultations se poursuivront jusqu'à la fin juin, et on s'attend à ce qu'elles orientent les recommandations que le sous-comité présentera au Comité de la régie interne d'ici la fin du mois de septembre.

La *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* se trouve dans l'IntraSen, où tout le monde peut la consulter. Le politique définit clairement ce qui constitue du harcèlement dans le contexte du milieu de travail du Sénat. Elle prévoit également un mécanisme de règlement des plaintes de harcèlement et elle définit les rôles et la responsabilité de différents intervenants pour assurer le respect des principes de la politique. Enfin, elle prévoit un mécanisme pour donner suite aux plaintes, en fonction des parties impliquées, par exemple un employé de l'Administration du Sénat, un sénateur ou un membre de son personnel.

Lorsqu'une plainte est formulée pour la première fois, elle sera soumise à l'examen du dirigeant principal des ressources humaines. À ce titre, je vais examiner la plainte pour déterminer si elle correspond à la définition de harcèlement. Je travaillerai ensuite avec les parties concernées en tant que conseillère.

Notre pratique consiste à recourir aux services d'enquêteurs externes pour mener des enquêtes justes, impartiales et discrètes. Les enquêteurs préparent un rapport final soumis à l'examen du dirigeant principal des ressources humaines, qui le transmet ensuite au greffier du Sénat ou aux whips du gouvernement et de l'opposition, selon le cas, pour déterminer les mesures qui s'imposent. Il est important de mentionner que toutes les parties peuvent recourir à la médiation avant et en tout temps pendant le processus d'enquête.

Comme le Sénat est une petite organisation, une entente a été signée en 2016 avec la Chambre des communes afin que les employés de l'Administration du Sénat et le personnel des sénateurs aient accès aux services de médiation de la Chambre offerts dans le cadre du programme Ensemble, trouvons des solutions. Le renouvellement de cette entente est en cours.

Malgré la visibilité de cette question dans les médias, aucune plainte n'a été déposée au Sénat au cours du dernier exercice. Le Sénat en a toutefois reçu trois entre 2014 et le début de 2017, qui ont été réglées comme il se doit au moyen du mécanisme établi.

In 2015, the Senate delivered targeted training to its executive and middle management members to apprise them of their responsibilities under the policy. Around the same time, HR employees also participated in such training to ensure that all members of the team were well equipped to recognize potential allegations of harassment and ensure that they could effectively redirect these claims to the appropriate HR specialists.

In January 2017, HR participated in an orientation session for senators' staff, which included a component dealing directly with the *Senate policy on the prevention and resolution of harassment in the workplace*. All participants were involved in the policy and procedures.

Most recently, the Subcommittee on Human Resources disseminated a communiqué on the policy to all senators and Senate employees as an interim measure to make sure everyone was aware of the existence of the policy and the mechanism in place to report potential complaints.

Following the submission of the report of the Human Resources Subcommittee, the HR Directorate will be responsible for reviewing the recommendations, making relevant policy changes, communicating these changes, as well as planning the required training for all employees, including senators and their staff.

Our efforts to ensure a workplace free of harassment and sexual violence are ongoing. The updating of our policies and processes will be a solid step in the right direction in ensuring our employees are able to work in a healthy work environment.

Ms. Blais, Ms. Bastos and I will do our best to answer any questions you may have. Thank you.

The Chair: Thank you very much for your testimony. We have a list of questioners. We will start with Senator Hartling, the sponsor of this bill in the Senate.

Senator Hartling: Thank you very much for your presentation, and welcome to the Senate. I know it is probably a bit of a rush getting in here and trying to get up to speed.

I have a question about onboarding. What is the process for informing new staff and senators about policies such as sexual harassment and how to do deal with those things when they get to the new job?

Vanessa Bastos, Lead, People, Culture and Inclusion, Senate of Canada: It will be my pleasure to answer your question, senator. Currently, we are in the process of reviewing our onboarding program. We do have a couple of checklists that

En 2015, le Sénat a offert une formation ciblée au groupe de la direction et à ses gestionnaires pour les informer de leurs responsabilités en vertu de la politique. À peu près au même moment, les employés des ressources humaines ont également suivi cette formation afin que tous les membres de l'équipe soient bien outillés pour reconnaître les allégations possibles de harcèlement et pour transférer ces plaintes aux spécialistes compétents des ressources humaines.

En janvier 2017, les ressources humaines ont participé à une séance d'orientation destinée au personnel des sénateurs, dont un volet abordait directement la *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail*. Tous les participants ont été informés sur la politique et les procédures.

Tout récemment, le Sous-comité sur les ressources humaines a distribué à l'ensemble des sénateurs et des employés du Sénat une mesure provisoire afin que tout le monde soit au fait de la politique et du mécanisme prévu pour signaler les plaintes potentielles.

Après le dépôt du rapport du Sous-comité sur les ressources humaines, la Direction des ressources humaines sera responsable d'examiner les recommandations, d'apporter des modifications pertinentes à la politique, de communiquer ces modifications ainsi que de préparer la formation nécessaire à tous les employés, y compris les sénateurs et leur personnel.

Les efforts que nous déployons pour garantir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence sexuelle se poursuivent. La mise à jour de nos politiques et de nos mécanismes sera un grand pas dans la bonne direction afin que nos employés puissent travailler dans un milieu de travail sain.

Mme Blais, Mme Bastos et moi ferons de notre mieux pour répondre à vos questions.

La présidente : Merci beaucoup de votre témoignage. Nous avons une liste d'intervenants. Nous allons commencer par la sénatrice Hartling, la marraine du projet de loi au Sénat.

La sénatrice Hartling : Merci beaucoup de votre exposé, et bienvenue au Sénat. Je sais que vous avez probablement dû vous dépêcher un peu pour préparer votre comparution et pour vous mettre à jour.

J'ai une question sur l'intégration. Quel est le processus suivi pour renseigner les nouveaux employés et les nouveaux sénateurs sur des politiques comme celle concernant le harcèlement sexuel, ainsi que sur la façon de gérer ces choses lorsqu'ils obtiennent leur nouveau poste?

Vanessa Bastos, chef, Personnes, culture et inclusion, Sénat du Canada : Je serai heureuse de répondre à votre question, madame la sénatrice. À l'heure actuelle, nous sommes en train de revoir notre programme d'intégration. Nous avons deux ou

will be part of what a manager receives to ensure that their employees are informed of all of the policies that employees are subject to and, as part of that, the harassment policy would be one of the documents that they would have to review as part of that process.

Our goal is to ensure that we do that on a more systematic basis in the future, so we are reviewing the onboarding process to ensure that it is integrated in the onboarding of every employee across the Senate.

Senator Hartling: Would there be a check to make sure the employee has seen it?

Ms. Bastos: That's it, exactly. That's the intent.

Senator Hartling: Okay. Thank you.

Senator Cordy: Welcome to our committee. You are getting a baptism by fire in your first month on the job. Thank you for being brave enough to be here.

When I read the bill, I was very pleased that the minister brought this bill in. With all that is happening and more publicity, which is a positive thing, this bill will help. But legislation will not solve all the problems. We need to have everything in place.

I've heard concerns mentioned, when I was on the Internal Economy Committee, about timeliness, and you spoke about that. It seems that people who put in a concern or a complaint are waiting for what I would consider an unreasonable amount of time. I know you are new on the job. If you have a problem and you finally — because you would weigh it back and forth in your head for a significant amount of time before you would actually have the courage to bring it forward — decide to bring it forward, and then it's a year or two years later and it has not been solved to anyone's satisfaction, you have not even heard back — and this is not just for Human Resources but also cases referred to the Ethics Commissioner — how are you going to deal with the timeliness so people are not waiting for a year or longer to get a resolution to their concerns?

Diane Blais, Interim Lead, Human Resources Partnerships, Senate of Canada: The policy provides some timelines in terms of resolution. Once we are informed and there is a formal complaint filed, it's a process that takes between four and six months to go from the complaint to the end of the final report. It's within a year. The policy will allow anybody to file a complaint within 12 months following the alleged incident and, once it is brought to our attention, we act upon information being shared with us.

trois listes de vérification qui feront partie de la trousse remise à un gestionnaire pour qu'il puisse s'assurer que ses employés connaissent l'ensemble des politiques auxquelles ils sont assujettis. La politique sur le harcèlement fera partie des documents qui devront être passés en revue dans le cadre de ce processus.

Notre objectif est de procéder de manière plus systématique à l'avenir. Nous revoyons donc le processus d'intégration afin que la politique soit vue par tous les nouveaux employés du Sénat.

La sénatrice Hartling : Y aura-t-il une vérification pour s'assurer que l'employé l'a bien vue?

Mme Bastos : C'est exactement cela. C'est là l'intention.

La sénatrice Hartling : Je vois. Merci.

La sénatrice Cordy : Bienvenue à notre comité. Vous avez droit à un baptême de feu au cours de votre premier mois dans vos fonctions. Merci d'être assez brave pour comparaître ici.

Après avoir lu le projet de loi, j'étais très heureuse que la ministre l'ait déposé. Compte tenu de tout ce qui se passe — et de manière plus publicisée, ce qui est positif —, ce texte législatif sera utile, mais il ne réglera pas tous les problèmes. Il faut prendre toutes les mesures nécessaires.

On a soulevé des préoccupations, lorsque j'étais au Comité de la régie interne, à propos de la nécessité d'agir en temps opportun, et vous en avez parlé. Les personnes qui font part d'une préoccupation ou qui déposent une plainte semblent attendre trop longtemps selon moi. Je sais que vous êtes nouvelles dans vos fonctions. Lorsqu'on a un problème et qu'on décide enfin de le signaler — car on pèse longtemps le pour et le contre avant d'avoir le courage de se manifester —, qu'une ou deux années se sont écoulées sans que le problème ait été réglé de façon satisfaisante pour qui que ce soit et qu'on n'a pas été informé de la progression du dossier — et je ne parle pas seulement des ressources humaines, mais aussi des cas renvoyés au commissaire à l'éthique —, comment allez-vous gérer la question de la nécessité d'agir en temps opportun afin que les gens n'aient pas à attendre un an ou plus avant qu'on ait offert une solution à leurs préoccupations?

Diane Blais, chef intérimaire, Partenariats des ressources humaines, Sénat du Canada : La politique fixe des échéanciers pour la résolution des problèmes. Dès que nous sommes informés et qu'une plainte officielle a été portée, jusqu'à la fin du rapport définitif, il faut de quatre à six mois. C'est moins d'un an. La politique accorde au plaignant 12 mois pour porter plainte après l'incident présumé, et nous donnons suite au signalement dès qu'il est porté à notre attention.

Sometimes we have employees that will come to see us and just want to share the information. They want to get some advice on how to address a situation and get some coaching, and that's what I usually offer in order for them to deal with the situation and address it with the other party that has been involved in the situation. When it is serious and they really want to move forward and file a complaint, the process is there to support them. My role is that I usually accompany them in the process, explain the process and explain the options.

As Diane mentioned in her speaking notes, there is always a possibility of using mediation services to resolve the issue. Our approach is to try and resolve the incident at the lowest level possible. If you can address it with mediation rather than a formal complaint, we would rather recommend that, but sometimes the complainant would prefer to choose the formal complaint and move it along the process.

My role would be to inform them about the various options, support them in the process and answer their questions as they go through the process. But it takes between four and six months because the process itself may involve more than the complainant and the respondent. Sometimes there are a number of witnesses that need to be interviewed. If the complaint is filed during the summertime and people are on vacation, it may add on the timelines and that may affect the timelines.

We try to do it as quickly as possible because it's difficult for the complainant and the respondent, and we understand that. We are there to support them as they go through the process, and we try to address the situation more diligently so they are not left on the sides dealing with the stress around filing a complaint.

That's basically what I do in my role. I'm a labour relations advisor in my other life, but that's basically what I do. Did that answer your question?

Ms. McCullagh: Three weeks into the Senate, I'm less familiar with the processes here. However, having said that, I do have a significant number of years in the human resources field, and I understand that in delicate situations where an employee is not feeling safe in their work environment, that it has probably taken them a great deal of time to even bring the situation forward to a supervisor, a colleague or to a human resources specialist. So timeliness is of the essence.

There are options available depending on the degree of severity of the issue at hand, depending on the willingness of the individual to share pertinent details, signing testimony and that kind of thing. What is key is that the employee absolutely needs to feel supported and that he or she is being listened to.

Des employés, parfois, viennent nous voir pour seulement nous renseigner. Ils veulent des conseils sur la façon de dénouer une situation et des instructions particulières, ce que, habituellement je leur offre pour qu'ils s'en occupent avec la personne qui y est mêlée. Quand la situation est grave et que ces employés veulent vraiment se manifester et porter plainte, le processus sert à les appuyer. Mon rôle est habituellement de les y accompagner et de leur expliquer le processus et les options qui se présentent.

Comme Diane l'a dit dans son exposé, le problème peut toujours se résoudre par la médiation. Nous favorisons systématiquement une résolution au plus bas niveau possible. Si la médiation est possible, nous la recommandons plutôt que la plainte officielle, que parfois le plaignant préfère et à laquelle il fait suivre son cours.

Mon rôle serait de les informer des diverses options, de les appuyer dans le processus et de répondre à leurs questions tout au long du processus. Toutefois, il faut de quatre à six mois pour le tout, parce que le processus peut exiger la participation de tiers en sus du plaignant et du mis en cause, des témoins qu'il faut parfois interroger. Le processus peut s'étirer si la plainte est portée l'été, pendant les vacances.

Nous essayons d'agir avec autant de célérité que possible, parce que c'est difficile pour le plaignant et le mis en cause, et nous le comprenons. Notre rôle est de les appuyer pendant le processus, et nous essayons d'agir avec plus de diligence, pour ne pas les laisser à eux-mêmes pour régir le stress consécutif au dépôt d'une plainte.

C'est essentiellement mon rôle. Je suis aussi conseillère en relations de travail dans une autre partie de ma vie, mais c'est essentiellement ce que je fais. Ai-je bien répondu à votre question?

Mme McCullagh : Comme je ne suis employée du Sénat que depuis trois semaines, je connais moins bien le processus en vigueur ici, mais je possède un bon nombre d'années d'expérience dans le domaine des ressources humaines et je comprends que, dans des situations délicates où l'employé ne se sent pas sûr dans son milieu de travail, il lui a peut-être fallu beaucoup de temps pour même signaler la situation à un surveillant, à un collègue ou à un spécialiste des ressources humaines. Il est donc essentiel d'agir en temps voulu.

Les options varient selon le degré de gravité du problème, la volonté de la personne de communiquer des détails utiles, de signer son témoignage, ce genre de choses. Il est essentiel que l'employé ait absolument l'impression qu'on l'appuie et qu'on l'écoute.

We explain from the get-go and manage expectations moving through so that they don't expect a solution to come within a week or two if we believe it will take longer, if we have to include an external investigator and depending on the number of witnesses. But as long as we manage the expectations of all parties going through the process, it helps with the timeliness issue.

We have to take it seriously and exercise due diligence in all of these investigations, and sometimes that takes a lot of time, and sometimes it can be done quickly. It is a case-by-case situation, but it is about prioritizing those cases as they move forward and it is really about that.

Senator Cordy: We have two distinct staff members in the Senate. We have those who actually work for the Senate, whether it's IT or Finance or Human Resources, and then we have staffers who work for senators. If you are working for the Senate as a whole — and it's never pleasant to go through this — perhaps your office atmosphere is larger and you might have 30 employees, but if you are working for a senator, it's very often two staff members, maybe three, which makes it very difficult to stay in that situation and work. How do you deal with that as compared to somebody who is working in an office environment of 30 or more people?

If this bill passes — and it passed the House of Commons unanimously so I'm hoping it passes here — do we have to go through an education program? Should we come forward with a program? I know that we do some of that now, but should we maybe ramp it up a bit so people really are familiar with what the stages are and how they should progress if they want to file a complaint?

Ms. Bastos: I'll be happy to address your question. On the first point, with respect to the individuals who work in senators' offices, we recognize it is extremely delicate when you have such small environments. It is difficult for individuals to be a part, to continue to carry on with duties and not feel pressured. To that extent, the administration will look at what alternatives are available, sometimes to move the employee somewhere else across the organization, if it's feasible, or sometimes provide leave with pay, depending on the circumstance. But again, we look at each individual circumstance to try and determine the most appropriate way of resolving the issue.

In terms of preparing, I would say the organization for Bill C-65 and its implications, absolutely. This is one of the things we are considering. The importance of creating an environment that is healthy and that helps protect individuals from harassment and violence in the workplace is about education and understanding their rights under the policy. It is about being knowledgeable about their duties and responsibilities in the context of that bill and that policy and ensuring they understand the extent to which they contribute to creating the type of environment we want to see across the Senate. Training

Dès le tout début, nous donnons des explications et nous gérons les attentes, pendant tout le processus, pour qu'on ne s'attende pas à une solution en une semaine ou deux, si nous croyons qu'il faudra plus de temps, si nous devons faire appel à un enquêteur de l'extérieur et selon le nombre de témoins. Toutefois, tant que nous gérons les attentes des participants au processus, ça rend les délais tolérables.

Nous devons prendre la situation au sérieux et diligenter toutes les enquêtes qui prennent tantôt beaucoup, tantôt peu de temps. Il n'y a pas de cas d'espèce, mais il faut accorder la priorité aux cas pendant le déroulement du processus, et il n'y a pas d'exception à cette règle.

La sénatrice Cordy : Le Sénat a deux catégories distinctes d'employés : ceux qui travaillent pour le Sénat, que ce soit dans l'informatique, les finances ou les ressources humaines, et ceux qui travaillent pour les sénateurs. Les premiers — et ce n'est jamais agréable de le subir — font peut-être partie d'un plus grand service, de peut-être une trentaine d'employés, alors que les seconds font souvent partie d'une équipe de deux, peut-être trois, ce qui rend très peu tolérables la situation et le travail. Comment répondez-vous à chacun de ces deux contextes?

Si ce projet de loi est adopté — et la Chambre des communes l'a adopté à l'unanimité, ce qui me donne l'espoir qu'il le sera ici aussi —, faut-il passer par un programme de sensibilisation? Devrions-nous en proposer un? Je sais que nous en faisons, actuellement, mais devrions-nous l'étoffer un peu pour bien faire connaître les étapes et ce à quoi il faut s'attendre si on veut porter plainte?

Mme Bastos : Je suis heureuse de répondre. Sur votre première observation, sur les employés des bureaux des sénateurs, nous reconnaissons la situation extrêmement délicate qui se présente dans des milieux si restreints. Il est difficile d'en faire partie, de continuer à s'acquitter de ses tâches sans sentir de pressions. L'administration envisagera des solutions de rechange, soit déplacer l'employé dans l'organisation, si c'est faisable, soit lui accorder un congé payé, selon les circonstances. Cependant, encore une fois, nous tenons compte des circonstances dans la recherche de la meilleure solution.

Pour se préparer, je préconiserais de s'organiser pour le projet de loi C-65 et ses conséquences. Absolument. C'est l'une des possibilités que nous envisageons. L'importance de créer un milieu de travail sain qui protège chacun contre le harcèlement et la violence repose sur la sensibilisation et la connaissance de ses droits, conformément à la politique. Il faut connaître ses devoirs et ses responsabilités dans le contexte de ce projet de loi et de cette politique et s'assurer que les employés comprennent dans quelle mesure ils contribuent à instaurer le type de milieu auquel nous aspirons pour tout le Sénat. La formation en fera partie de

will be part of that, as well as education and communication on a regular basis. It is about ensuring that, from a compliance standpoint, we do our due diligence to address any issues that do arise.

Senator Boyer: Welcome. Thank you for coming today.

I have two questions. The first one deals with retaliation and what may be in place when somebody does complain. How could they be assured that there will not be any retaliation if they do complain? Is there something in place now?

Ms. Blais: When they come forward and come for information in relation to that, we reassure them that there shouldn't be any retaliation. It's their right to actually come forward if something happens, and there should not be any retaliation. We confirm that to them.

Of course, in small offices on the senators' side, obviously, those offices are small and, with two or three people, it certainly was a concern to employees who came forward, based on my past experience. Again, we support them. We offer various options, and we will support them no matter what happens. Our role in HR is to make sure that situations are being addressed diligently and that no retaliation is being imposed.

Senator Boyer: Also, with the person that is being complained about, would that be stated clearly and be part of the policies that retaliation is defined as this, this, this and this, whether now or in the future?

Ms. Blais: Support is offered to both the complainant and the respondent. It's not easy for either of those two parties. So the same support is offered. It's very important that, as we walk them through the process, they understand their rights, and our role in HR is to make sure that we guide them through the process and are there to answer their questions and support them in what they are going through.

Senator Boyer: I have one more question. It's about culturally relevant services. If we have, say, Indigenous staff members who have come to you, do you have access to elders or somebody who would be able to assist them? You talked about mediation services. Would elders be engaged for that? Would they be able to access something that would be culturally relevant to them?

Ms. Blais: That's something we should consider as we review the policy, for sure. They may have specific needs, and we certainly will look into that as we review the policy and work with the recommendations from the subcommittee.

Senator Pate: Thank you to all of you for being here and for the work you do on behalf of all of us here in the broad Senate environment.

même qu'une sensibilisation et des communications régulières. Il s'agit de nous assurer que, pour respecter la loi, nous diligentons le règlement de tous les problèmes qui se posent.

La sénatrice Boyer : Soyez les bienvenues. Je vous remercie d'être ici.

J'ai deux questions. La première porte sur les représailles et les mesures en place en cas de plainte. Comment rassurer le plaignant sur l'absence de représailles contre lui? Existe-t-il actuellement des mesures?

Mme Blais : Quand des employés se manifestent et s'informent à ce sujet, nous les rassurons. En se manifestant, ils exercent leurs droits, et nous leur confirmons qu'ils ne devraient pas subir de représailles.

Bien sûr, dans les bureaux des sénateurs, visiblement petits et ne comptant que deux ou trois employés, il était certainement inquiétant de se manifester, si j'en juge d'après mon expérience. Encore une fois, nous les soutenons, nous leur offrons diverses options et nous les soutiendrons quoi qu'il arrive. Le rôle des de la Direction des ressources humaines est de s'assurer de réagir avec une diligence raisonnable et de prévenir toutes représailles.

La sénatrice Boyer : De plus, relativement à la personne qui est l'objet de la plainte, les politiques comporteraient-elles une définition désormais fixée pour « représailles »?

Mme Blais : Nous offrons notre appui au plaignant et au mis en cause. Ce n'est facile pour aucun des deux. Voilà pourquoi nous offrons le même appui. Il importe beaucoup, pendant que nous les accompagnons dans le processus, qu'ils comprennent leurs droits. Notre rôle, à la Direction des ressources humaines, est de nous assurer de les orienter, de répondre à leurs questions et de les appuyer dans ce par quoi ils passent.

La sénatrice Boyer : J'ai une autre question. C'est au sujet des services adaptés à la culture. Si, par exemple, un employé autochtone se manifeste à vous, avez-vous accès aux aînés ou à quelqu'un qui pourrait l'aider? Vous avez parlé de services de médiation. Ferait-on appel à des aînés à cette fin? L'employé pourrait-il recevoir un service culturellement adapté?

Mme Blais : Il est sûr que nous devrons l'envisager pendant la révision de la politique. Ces employés risquent d'avoir des besoins particuliers, et nous examinerons certainement cette question dans le cadre de la révision de la politique et de notre travail sur les recommandations du sous-comité.

La sénatrice Pate : Merci à vous tous d'être ici et merci pour votre travail au nom de nous tous ici dans le contexte général du Sénat.

I'm presuming you've seen the recommendations that have come from the Canadian Human Rights Commission about some improvements to the bill that could be made to better protect Senate employees. I'm curious as to what your perspectives are on those various recommendations in terms of some amendments to the bill?

Ms. McCullagh: I have read them, and I've read a lot of material in the last three weeks, and I'm not in a position to assess what my position would be on those at this point. But it's certainly some information I could get to you in short order, in writing.

Ms. Bastos: I would just say that, based on the proposed changes to the bill, I think it seems very much in line with elements and principles of the policy we currently have in place. I think the enhancements seem to be aligned, in my view, with the work that the Subcommittee on Human Resources is contemplating to look at how we can further enhance the bill. It seems consistent with the direction I think we'll be taking. If anything, we're very pleased to see some of the recommendations.

Senator Pate: Would I be correct — I don't want to put words in anybody's mouth — that the amendments suggested by the Canadian Human Rights Commission would actually further advance the positions that you've put forth?

Ms. Blais: I would say so. The policy is already quite thorough, and I think it's just going to nurture the process and have something that is broader. It will be broader and will address all kinds of situations right now. I think it's just positive, at this point in time. It's truly positive.

Senator Pate: In the area in which I used to work, and I worked in the prisons, for anybody who isn't aware, often there would be situations where prison staff, Correctional Service Canada employees, might engage in relationships, sometimes sexual, sometimes otherwise, with prisoners. Those prisoners might sometimes define those as consensual. Certainly, in many parts of them, they may not define them that way somewhere down the track. One of my observations coming to the Senate, over the past year and a half, is that there are a number of those sorts of situations that arise between senators and Senate staff.

One of issues that I'm interested in, and Senator Bernard raised it in her speech in the Senate, is the whole issue of bystanders. As someone who has observed some of this, what is the role, do you think, of another senator or Senate staff when they see something that often looks very much like a power imbalance, smells like a power imbalance and, ultimately, is identified as having been a situation that, if not defined as harassment, certainly borders on that in terms of individuals engaging in relationships with employees who clearly don't have the same level of privilege as senators? Do you have any comments on that or, if you are doing training, how you plan to deal with those sorts of issues?

Je suppose que vous avez vu les recommandations de la Commission canadienne des droits de la personne sur des améliorations qu'on pourrait apporter au projet de loi pour mieux protéger les employés du Sénat. Je suis curieuse de connaître votre opinion sur ces diverses recommandations, relativement aux modifications à apporter au projet de loi?

Mme McCullagh : Je les ai lues, j'ai beaucoup lu ces trois dernières semaines et je ne suis pas en mesure d'évaluer maintenant ma position sur ces recommandations. Toutefois, je pourrai certainement vous renseigner sous peu et par écrit.

Mme Bastos : Je dirais seulement que, d'après les modifications proposées au projet de loi, je pense que ça semble beaucoup correspondre aux éléments et aux principes de la politique actuelle. Je pense que les améliorations me semblent correspondre avec le travail qu'envisage d'accomplir le Sous-comité sur les ressources humaines pour voir comment nous pouvons améliorer le projet de loi. Elles semblent s'harmoniser avec l'orientation que je pense que nous prendrons. Certaines des recommandations nous sont plutôt très agréables.

La sénatrice Pate : Aurais-je raison de croire, sans faire dire des choses à personne, que les amendements proposés par la commission feraient davantage la promotion de vos positions?

Mme Blais : Je le croirais. La politique va déjà au fond des choses, et je pense que ça va seulement favoriser le processus et lui permettre de ratisser plus large, et il s'appliquera dès maintenant à toutes sortes de situations. Je pense que c'est un plus, dès maintenant. C'est vraiment positif.

La sénatrice Pate : Dans le domaine où je travaillais, dans les prisons, il arrivait souvent que le personnel, des employés de Service correctionnel Canada, noue des relations, parfois de nature sexuelle, parfois autres, avec les détenus. Je le dis pour ceux qui ne seraient pas au courant. Ces détenus pouvaient parfois les qualifier de consensuelles. Il est sûr que beaucoup d'entre eux ne pourront pas les qualifier ainsi, finalement. Depuis mon arrivée au Sénat, il y a un an et demi, j'ai notamment remarqué qu'un certain nombre de ces relations s'installaient entre des sénateurs et des employés.

Pour ma part, je m'intéresse, et la sénatrice Bernard y a fait allusion dans son allocution au Sénat, à toute la question des témoins. En votre qualité d'observatrice de certaines de ces situations, quel est, d'après vous, le rôle d'un autre sénateur ou d'un autre membre du personnel quand ils sont les témoins de ce qui, souvent, ressemble beaucoup à une relation asymétrique, à cause du déséquilibre de pouvoir, de ce qui en a toute les apparences et de ce qui, en fin de compte, se présente comme une situation qui, si elle ne se définit pas comme du harcèlement, le frise certainement, puisqu'il s'agit de relations nouées avec des employés qui, visiblement, n'ont pas les mêmes privilèges

Ms. McCullagh: Certainly the power imbalance issue is not uncommon. You've described a fairly specific situation. You see something; you say something. If you are comfortable going to your supervisor about something you've witnessed or are concerned about or are suspecting, by all means, have that conversation. If you are uncomfortable with that level, come to someone in Human Resources and have a confidential conversation with one of the members of my team on that front as well. I can't fix it if I don't know it's broken. It's really about starting that conversation.

The people involved, who are perhaps not in a position of power, are perhaps very concerned about even reporting it or saying anything. So, yes, there is a power imbalance. I would highly encourage those who are witnessing that to move forward. We can't force anybody to do that, but I would highly encourage them. There is a safe place to that have discussion, and that would be with our team, for sure, but it should also be with their supervisor if they have a strong relationship on that front as well.

Senator Pate: I have actually talked to some employees who see it as complimentary. They actually don't perceive some of the overtures being made to them as, in any way, inappropriate. I'm just curious as to what kind of educational efforts you are doing or would be able to do to ensure that new staff know what the implications are if they respond to certain of those types of behaviours in ways that appear to be consensual.

Ms. Bastos: The first and most important thing is to actually educate people on a definition of harassment. Oftentimes it might be due to a lack of understanding of that definition or a lack of understanding how situations they may be experiencing might fit within that construct. For us, it's really important that we do provide employees with a clear understanding of the definition, the policy and the obligations and duties that we each have in the context of our employment to be aware when potential harassment could be occurring and to report it.

It's not because you are not the party that is directly affected or impacted that you can actually be exculpated of that responsibility. You still have a duty to protect and ensure that we uphold a work environment that is positive and healthy for everyone. There would be an expectation that, through the training we are anticipating delivering, we actually address those components to ensure that individuals are fully aware and cognizant of that definition and can then take that in context to be able to assess how particular situations they are living fall within the spectrum of harassment and can deal with it appropriately, if necessary.

Senator Andreychuk: I have just a clarification of Senator Pate's comment. She was referring to some suggested amendments to the bill, if I understand. I don't want to put words

que les sénateurs? Avez-vous des observations à ce sujet ou, si vous donnez de la formation, comment prévoyez-vous en traiter?

Mme McCullagh : Il est sûr que ce déséquilibre n'est pas rare. Vous décrivez une situation assez particulière. Vous voyez quelque chose; vous le dites. Si vous vous sentez à l'aise de signaler à votre surveillant un fait dont vous avez été témoin, qui vous préoccupe ou dont vous soupçonnez l'existence, vous devez coûte que coûte en parler. Si vous ne vous sentez pas à l'aise, adressez-vous à quelqu'un des ressources humaines et ayez aussi une conversation confidentielle avec l'un des membres de mon équipe. On ne peut pas remédier à un problème dont on ne connaît pas l'existence. L'important est vraiment de lancer cette conversation.

Les témoins, qui n'ont peut-être aucun pouvoir, sont peut-être très inquiets de même signaler les faits ou de même dire quoi que ce soit. C'est donc le signe d'un déséquilibre de pouvoir. J'encourage fortement les témoins à se manifester. Nous ne pouvons obliger personne à le faire, mais je les y encourage fortement. C'est avec notre équipe qu'on peut en discuter sans crainte, mais il faudrait le faire aussi avec le surveillant, si la relation avec lui est solide.

La sénatrice Pate : En fait, certains employés à qui j'ai parlé le perçoivent comme un compliment. Certaines avances ne leur semblent pas inconvenantes. Je suis seulement curieuse de connaître le genre d'efforts de sensibilisation que vous déployez ou que vous pourriez déployer pour que le nouveau personnel connaisse les conséquences de ses réactions à certains comportements qui sembleraient consensuels.

Mme Bastos : Le plus important, c'est, en fait, d'informer les gens sur une définition du harcèlement. Souvent, c'est lié à une mauvaise compréhension de cette définition ou de la mesure dans laquelle des situations qu'ils peuvent vivre pourraient y correspondre. Nous pensons qu'il est vraiment important que nous fassions en sorte que les employés comprennent bien la définition, la politique et les obligations et les devoirs que nous avons tous dans le contexte de notre emploi pour reconnaître les situations de harcèlement possibles et les signaler.

Ce n'est pas parce qu'une personne n'est pas la partie directement touchée qu'elle peut être jugée non responsable. Il est toujours de son devoir de s'assurer que le milieu de travail est positif et sain pour tout le monde. On s'attend à ce que, dans le cadre de la formation que nous prévoyons donner, nous parlions de ces éléments pour que les gens comprennent très bien cette définition et puissent voir les choses dans leur contexte afin de déterminer dans quelle mesure certaines situations qu'ils vivent correspondent à du harcèlement et régler le problème de façon appropriée, le cas échéant.

La sénatrice Andreychuk : J'aimerais seulement obtenir une précision concernant ce qu'a dit la sénatrice Pate. Elle parlait de certains amendements au projet de loi qui ont été recommandés,

in her mouth. Her question was whether you believe that those should be amendments put into Bill C-65, or are you saying you think there's sufficient in Bill C-65 and other policies so that they're not necessary? I want your clarification.

Ms. McCullagh: Instinctively, I want to say we would be waiting for recommendations from the subcommittee, but I believe our legal colleagues would be in a better position to answer that properly at this point. I'm not sure we're positioned well enough to answer that in any further depth.

Senator Andreychuk: We're not sure whether the amendments are necessary for Bill C-65. Okay.

The Chair: Could we request a written response to that question? Thank you.

Senator Andreychuk: I want to go back to the Senate. Having been here for many years, we seem to always be on the cusp of putting a policy in. You're new; you're trying; you're assessing. Those are words I often hear here. What is the time frame for seeing a completed process so we're all on the same page? Part of the problem is we've had bits and pieces, and while it's an evolution, always, because expectations change and society changes, it seems to me we've never been able to go somewhere and see the whole process. I've been directed here and there. When will we get this omnibus policy that we're all going to understand and know and put our tick marks to? I want a time frame.

Ms. Bastos: I could address that, senator. As I mentioned — and I believe Dianne mentioned it as well in her opening remarks — the Subcommittee on Human Resources has already undertaken some of the work to review the policy.

Currently we're working jointly with them to conduct consultations with members of the Senate, employees and management as well as employees in the senators' working group, as well as experts in the matter. The intent is that at the conclusion of these consultations, we'll have some further guidance in terms of the areas of our existing policy that we should be amending, and with that we'll have a clear mandate to look at how we will revamp the policy and deliver, in the fall, a policy that is complete and crisp and addresses the various concerns that have been raised during those consultations.

The intent at that time will be to have a clear action plan to implement all of the supporting mechanisms that we want to bring along to the bill, including training, communication and all of the other activities that we mentioned earlier.

si je comprends bien. Je ne veux pas lui faire dire ce qu'elle n'a pas dit. Elle voulait savoir si vous croyez que ces amendements devraient être apportés au projet de loi C-65, ou si vous êtes d'avis que le contenu du projet de loi C-65 et d'autres politiques suffit et qu'il n'est pas nécessaire d'apporter les amendements. J'aimerais obtenir des précisions à cet égard.

Mme McCullagh : Instinctivement, je dirais que nous voudrions attendre les recommandations du sous-comité, mais je crois que nos collègues du domaine juridique seraient mieux en mesure de répondre à votre question à ce moment-ci. Je ne pense pas que nous soyons assez bien placées pour vous fournir une réponse approfondie.

La sénatrice Andreychuk : Nous ignorons s'il est nécessaire d'apporter ces amendements au projet de loi C-65. D'accord.

La présidente : Pourriez-vous nous fournir une réponse écrite? Merci.

La sénatrice Andreychuk : Je veux revenir au Sénat. Puisque j'y siège depuis de nombreuses années, il semble que nous soyons toujours sur le point de mettre en place une politique. C'est nouveau; on essaie; on évalue. Ce sont des mots que j'entends souvent ici. Combien de temps faut-il pour mener un processus, de sorte que nous soyons tous sur la même longueur d'onde? Le problème tient en partie au fait que nous avons des bribes, et bien que ce soit une évolution, toujours, parce que les attentes et la société changent, il me semble que nous n'avons jamais été capables d'aller quelque part et de voir tout le processus. On m'a dirigée ici et là. Quand aurons-nous cette politique omnibus que nous comprendrons tous? J'aimerais obtenir une idée du temps qu'il faudra.

Mme Bastos : Je peux répondre à la question, sénatrice. Comme je l'ai mentionné — et je crois que Dianne en a parlé également dans sa déclaration préliminaire —, le Sous-comité sur les ressources humaines a déjà entrepris une partie des travaux d'examen de la politique.

À l'heure actuelle, nous travaillons de concert à la tenue de consultations auprès de membres du Sénat, d'employés et de gestionnaires de même que d'employés du groupe de travail des sénateurs, ainsi que de spécialistes de la question. Le but, c'est que, à la fin de ces consultations, nous ayons une meilleure idée quant aux éléments de la politique actuelle que nous devrions modifier, ce qui nous permettra d'avoir un mandat clair pour déterminer comment nous réviserons la politique et nous mettrons en œuvre, au cours de l'automne, une politique complète et précise qui tient compte des diverses préoccupations exprimées au cours des consultations.

Le but à ce moment-là sera d'avoir un plan d'action claire pour la mise en œuvre de tous les mécanismes de soutien que nous voulons apporter avec le projet de loi, dont la formation, la communication et toutes les autres activités que nous avons mentionnées plus tôt.

Senator Andreychuk: Can you define "fall"?

Ms. Bastos: At this point, I would refrain from giving you an exact date, but I can certainly say in the fall that's what we're targeting.

Senator Andreychuk: Are we talking September or November?

Ms. Bastos: I would not pronounce myself, if you don't mind, senator.

Senator Andreychuk: I'm still asking. I hope I'm further ahead.

One of the issues is that we did put in a section of the Conflict of Interest Code and changed it to the Ethics and Conflict of Interest Code. There certainly is confusion because we're not yet at a full policy. The tendency is, should it involve a senator, to go to the Ethics and Conflict of Interest, but it is not their job — nor was the intent, nor the words of section 7 — to be a replacement for a harassment policy with responsibilities within what you're going to tell me we're going to have in the fall.

Has there been any thought given on communications and content to clearly delineate what section 7 in the Ethics and Conflict of Interest Code is intended for? It is the most severe behaviour that impacts the Senate, the institution, other senators, and it isn't to supplant what would be the issues under the labour codes. If it's not been undertaken, I'm suggesting that look should be taken. You can get back to me on that, but I think it's something that fundamentally the Senate will have to answer. The tendency is to reach out to what I think has to be dealt with within Internal Economy's responsibility.

Ms. Bastos: Absolutely, senator. At this point, I would say, to be fair, I don't have a lot of awareness of the Ethics Committee and its role in that respect. That is something I will be looking into, and we'll certainly be coming back here confirming how we intend to address that in the context of the policy. The point you're making is right. The policy exists for a reason, and there's a mechanism to address those concerns within the confines of the policy. If there's confusion, that's something we'll look to address and ensure that it marries well with some of the other guideline policies that we have in place.

Senator Andreychuk: I have put it on the record. It's important we understand the various bodies we have within the Senate.

I want to go to Bill C-65 and the definition of harassment and violence. How do any of you look at any action, conduct or comment, including of a sexual nature — that part, so far I like

La sénatrice Andreychuk : Pouvez-vous définir « automne »?

Mme Bastos : À ce moment-ci, j'éviterais de vous donner une date exacte, mais je peux certainement vous dire que nous ciblons l'automne.

La sénatrice Andreychuk : Parlons-nous de septembre ou de novembre?

Mme Bastos : Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je ne me prononcerai pas là-dessus, sénatrice.

La sénatrice Andreychuk : Je pose tout de même la question. J'espère être en avance.

Il faut dire entre autres que nous avons intégré un élément du Code régissant les conflits d'intérêts et que nous l'avons modifié pour le Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts. Il y a certainement confusion, car nous n'avons pas encore une politique complète. Si cela concerne un sénateur, la tendance est d'aller vers le Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts, mais ce n'est pas son rôle — et ce n'était pas l'intention ni le libellé de l'article 7 — de remplacer une politique sur le harcèlement incluant des responsabilités selon ce que vous me direz concernant ce que nous aurons cet automne.

A-t-on réfléchi aux communications et au contenu pour définir clairement l'objet de l'article 7 du Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts? C'est le comportement le plus grave qui a des répercussions sur le Sénat, l'institution, d'autres sénateurs, et cela ne supplantera pas ce qui est visé concernant les codes du travail. Si cela n'est pas amorcé, je propose qu'on y jette un coup d'œil. Vous pouvez y revenir plus tard, mais je pense que c'est fondamentalement une question à laquelle le Sénat devra répondre. La tendance, c'est d'aller vers ce qui, je crois, doit être réglé au sein du Comité de la régie interne.

Mme Bastos : Absolument, sénatrice. À ce moment-ci, pour être honnête, je dirais que je ne suis pas beaucoup informée concernant le Comité de l'éthique et son rôle à cet égard. C'est quelque chose que j'examinerai, et nous reviendrons assurément ici pour vous dire ce que nous ferons à cet égard dans le contexte de la politique. Le point que vous soulevez est vrai. La politique existe pour une raison, et il y a un mécanisme pour régler ces problèmes dans les limites de la politique. S'il y a confusion, c'est quelque chose que nous voudrons régler et nous voudrons nous assurer que cela se marie bien avec certaines des autres politiques que nous avons en place.

La sénatrice Andreychuk : Je tenais à le dire. Il est important que nous connaissions bien les divers organismes qui existent au Sénat.

Je veux parler de la définition de « harcèlement et violence » qui figure dans le projet de loi C-65. N'importe qui d'entre vous peut répondre à ma question. Comment voyez-vous les choses

— that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an employee, including any prescribed action, conduct or comment, and then it goes on to the previous bill.

The hardest thing is to determine humiliation and psychological injury. Having been in the field of family law, what offends one person may not offend another. It may stem from your background or culture. What tools will be applied and what's the reasonableness test here? There's always, "Well, I didn't mean it that way," and, "Well, this is how I took it." I think that will be the biggest struggle in this bill. Have you anything to say to us about that? Because that will be the crux of the issue. We've seen that.

Ms. Bastos: Absolutely, senator. First and foremost, I would like to reiterate that every case of a harassment complaint is unique. You have to look at it in context to ensure that you take into account the experience of the parties that are involved, that you also understand the context in which the allegations have taken place, and that those factors are going to probably weigh into how you assess and determine whether or not harassment has taken place.

In terms of a definition, it is broad enough to accommodate different types of incidents. But, again, we can't use a broad brush to automatically identify what does and doesn't constitute harassment. You have to look at it in the context for the particular situation that you're looking at and the particular individuals involved in the matter to determine how you're going to apply the definition, to the extent the definition is going to be broad enough to address the concerns at hand.

Senator Andreychuk: Certainly in the Senate, and in other areas where I've worked, we have had difficulty with this. In the courts, the reasonable standard — not always, but usually — is an objective standard. Of course, we're so diverse in our society. That hasn't been as helpful.

In the Senate, we've had those people who exercised the judgment to determine whether it's reasonable or not being faulted later as they didn't represent what I believed and what I thought. Not only did they not get the answer they wanted, it just entrenched them more in saying this system isn't here to help me.

Have you given any thought as to what officers or groups — I'm not sure what terms you're going to use in the fall — will be dealing with this, and how do you determine those issues? How do you de-escalate? I appreciate you're going to do the mediation, but if mediation fails, that's where it gets very

lorsqu'on dit « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle — et j'aime cette partie jusqu'à maintenant —, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire, et on arrive ensuite au projet de loi précédent.

Ce qui est le plus difficile, c'est de déterminer ce qu'est l'humiliation et ce qui constitue une blessure psychologique. J'ai pratiqué le droit de la famille, et ce qui offense une personne peut ne pas offenser quelqu'un d'autre. Cela peut dépendre de l'origine d'une personne ou de sa culture. Quels outils seront appliqués et quel est le critère du caractère raisonnable ici? Il y a toujours des cas où l'on dit : « Eh bien, ce n'est pas l'impression que je voulais donner », et « Eh bien, c'est la façon dont je l'ai perçu ». Je crois que ce sera le plus grand défi dans le cadre du projet de loi. Avez-vous quelque chose à nous dire à ce sujet? Ce sera le cœur de la question. Nous l'avons constaté.

Mme Bastos : Absolument, sénatrice. D'abord et avant tout, j'aimerais répéter que chaque plainte de harcèlement est unique. Il faut l'examiner dans son contexte pour s'assurer qu'on tient compte de l'expérience des parties concernées, qu'on comprend également le contexte dans lequel les allégations ont été faites, et ces facteurs seront probablement pris en compte dans la façon de déterminer s'il y a eu harcèlement ou non.

Pour ce qui est d'une définition, elle est suffisamment vaste pour différents types d'incidents. Or, encore une fois, nous ne pouvons pas utiliser une démarche globale pour déterminer automatiquement ce qui constitue du harcèlement ou ce qui n'en constitue pas. Il faut examiner la question dans le contexte de la situation que l'on examine et en fonction des personnes concernées pour déterminer comment appliquer la définition, dans la mesure où la définition est assez vaste.

La sénatrice Andreychuk : Chose certaine, au Sénat, et dans d'autres secteurs dans lesquels j'ai travaillé, cela nous a posé problème. Pour les tribunaux, la norme raisonnable — pas toujours, mais habituellement —, correspond à une norme objective. Bien entendu, notre société est extrêmement diversifiée. Ce n'est pas aussi utile.

Au Sénat, il y a des gens qui ont exercé le jugement pour déterminer si c'est raisonnable ou non et qui ont été blâmés plus tard; ils ne représentaient pas ce à quoi je croyais et ce que je pensais. Non seulement ils n'ont pas obtenu la réponse qu'ils voulaient, mais cela n'a fait que les convaincre davantage que le système n'était pas conçu pour les aider.

Avez-vous réfléchi à ce à quoi des agents ou des groupes — j'ignore quels termes vous utiliserez cet automne — feront à cet égard et comment décèle-t-on ces problèmes? Comment désamorce-t-on la situation? Je sais qu'il y aura de la médiation, mais si elle échoue, c'est là que les choses se compliquent. On a

difficult. The tendency is to go to the courts, but that standard in the courts, whether it's assault or what have you, is a high level of proof, beyond a reasonable doubt. In administrative matters, it's a reasonableness test, which is not quite the same. So how are we going to handle that? Has the committee thought about this? Have you thought about it? If not, that's another one of these "I'll talk to you later," because it's fundamental to the issue that people feel they were heard properly and that they got some measure of justice.

Ms. Bastos: If I could say, senator — and I'll invite my colleagues to add — it's often difficult when you're dealing with issues of harassment to get to a juncture where every party feels that the outcome is satisfactory. Often, it's very personal issues, it's perceptual and contextual, and that makes it difficult for individuals to be fully satisfied with the outcome.

You're trying as best as you can to look for and focus on the objective facts the situation presents. On the basis of that determination, you're trying to make an assessment that is fair and have a process that is procedurally consistent for all parties involved. Out of that, you're attempting to make the best informed decision in terms of the appropriate course of action, taking into account various factors.

You raised a very fair and important consideration that we'll have to look at and not one we have fully resolved at this point.

Senator Andreychuk: It's a work-in-progress.

The Chair: I have a supplementary to Senator Andreychuk's line of questioning.

Under the definitions of harassment and violence, it's clear that sexual violence is included there, but I'm wondering about issues of homophobia, ableism and racism. When those types of complaints come forward, especially when someone is in a position of power, have those issues been addressed? How do you plan to take those up, particularly in the training?

Ms. Bastos: Senator, I'm happy to answer. Again, we're just at a preliminary stage — unfortunately, being fairly new to the Senate — and awaiting the work the Subcommittee on HR is doing with respect to revisiting the policy and looking specifically at how we want to integrate provisions of the bill into our future policy. Those will be factors we'll have to look at.

At this stage, I wouldn't be able to pronounce how we intend to address that. We know those are concerns and factors we need to look into and use as a lens to strengthen whatever policies are in place to address the needs of those various groups.

tendance à recourir aux tribunaux, mais cette norme des tribunaux, qu'il s'agisse d'une agression ou d'un autre acte, correspond à un élément de preuve de haut degré, au-delà de tout doute raisonnable. Dans les questions administratives, c'est un critère du caractère raisonnable, ce qui n'est pas tout à fait la même chose. Alors, qu'allons-nous faire à cet égard? Y avez-vous réfléchi? Si ce n'est pas le cas, c'est un autre point sur lequel on peut revenir plus tard, car il est fondamental pour la question de savoir si les gens ont l'impression qu'on les a bien écoutés et que justice a été rendue.

Mme Bastos : Si vous me le permettez, sénatrice — et j'inviterai mes collègues à intervenir —, il est souvent difficile, lorsqu'il s'agit de harcèlement, entre autres, d'arriver à un point où chaque partie est d'avis que le résultat est satisfaisant. Souvent, ce sont des questions très personnelles, c'est une question de perception et de contexte, ce qui fait en sorte qu'il est difficile pour les gens d'être entièrement satisfaits du résultat.

On essaie du mieux que l'on peut de se concentrer sur les faits que la situation présente. En fonction de cela, on essaie de faire une évaluation juste et d'adopter un processus qui est cohérent sur le plan de la procédure pour toutes les parties concernées. À partir de cela, on essaie de prendre la meilleure décision éclairée quant aux mesures à prendre en tenant compte de divers facteurs.

Vous avez soulevé un aspect très important que nous devrons examiner et que nous n'avons pas réglé totalement à ce moment-ci.

La sénatrice Andreychuk : C'est un travail en cours.

La présidente : J'ai une question qui est liée aux questions de la sénatrice Andreychuk.

Il est clair que la définition de harcèlement et violence inclut la violence sexuelle, mais je m'interroge sur les problèmes d'homophobie, de capacitisme et de racisme. Concernant ces types de plaintes, surtout lorsqu'une personne est en situation d'autorité, a-t-on discuté de ces questions? Comment prévoyez-vous en discuter, surtout dans la formation?

Mme Bastos : Je serai ravie de répondre à la question, sénatrice. Encore une fois, nous n'en sommes qu'à une étape préliminaire — malheureusement, c'est relativement nouveau au Sénat — et nous attendons les résultats des travaux que le Sous-comité sur les ressources humaines est en train d'effectuer pour ce qui est de revoir la politique et de déterminer comment nous voulons intégrer les dispositions du projet de loi dans notre politique. Ce seront des facteurs que nous devrons examiner.

À cette étape-ci, je ne pourrais pas dire ce que nous entendons faire à cet égard. Nous savons que ce sont des préoccupations et des facteurs qu'il nous faut examiner et que nous devons utiliser pour renforcer toute politique en place afin de répondre aux besoins de ces divers groupes.

The Chair: I know the working group did express concerns that there's no mention of the measures of resolution. For example, what would be the repercussions, particularly given the privileges that senators have?

Ms. McCullagh: I've heard the term "parliamentary privilege" in the three weeks I've been here. My understanding is that parliamentary privilege doesn't shield senators from their obligations and responsibilities as employers. We'll have to figure that out moving forward in terms of what it means and looks like.

It's really about education. You said that perhaps people in positions of authority, when it comes to homophobia and that type of thing — it's really about understanding the fair and harassment-free workplace and making sure they understand their responsibilities vis-à-vis the issues you mentioned. Then we'll have to wait for the recommendations of the subcommittee on how much further we can go. We will be responding, for sure.

Senator Andreychuk: Parliamentary privilege is defined; it's known. It's got history to it — the Westminster model. You were not using it that way; you were talking about the power imbalance.

The Chair: Power and privilege, yes.

Senator Andreychuk: Until you get here and become a senator, you don't understand how privileged being a parliamentarian is, but it also imbalances people who come to you. They often say, "But you've got the power to do things." That's the way I think you were using it, their status as opposed to the parliamentary privilege concept, which is well-defined and has to do with the workings of the chamber, basically. I just wanted that known, because I thought your point was valid, and I don't want to get it lost in parliamentary privilege issues that are procedural issues.

The Chair: Yes. Thank you.

Senator Martin: Thank you for your presentation today, Ms. McCullagh, and to the others who are answering some of my colleagues' questions.

My question follows up some of the questions that I have heard. In trying to organize all of the information you shared in your summary, Ms. McCullagh, in your statement, you talked about all the work the Senate has done since 2015. I recall those efforts being undertaken. We have, as a group and caucus, reviewed the documents and different policies, and we've attempted to discuss among ourselves, just to ensure we all understand our duties and responsibilities to our staff, because we are all employers to our staff.

La présidente : Je sais que le groupe de travail s'est dit préoccupé par le fait qu'on ne mentionne pas les mesures de résolution. Par exemple, quelles seraient les répercussions, compte tenu en particulier des privilèges qu'ont les sénateurs?

Mme McCullagh : J'ai entendu le terme « privilège parlementaire » au cours de mes trois premières semaines ici. Je crois comprendre que le privilège parlementaire ne fait pas en sorte que les sénateurs peuvent se soustraire aux obligations et aux responsabilités qu'ils ont en tant qu'employeurs. Nous devrons déterminer ce que cela signifie et quelle sera la situation.

C'est vraiment une question d'information. Vous avez dit que peut-être que les gens qui sont en position de pouvoir, lorsqu'il s'agit d'homophobie, par exemple... Il s'agit vraiment de comprendre ce qu'est un milieu de travail équitable et exempt de harcèlement et de s'assurer qu'ils connaissent leurs responsabilités par rapport aux questions que vous avez mentionnées. Ensuite, nous devrons attendre les recommandations du sous-comité pour déterminer jusqu'où nous pouvons aller. Nous y donnerons certainement suite.

La sénatrice Andreychuk : Le privilège parlementaire est défini; c'est connu. Il y a des faits historiques qui y sont associés — le modèle de Westminster. Vous n'en parliez pas dans ce sens; vous parliez du déséquilibre des pouvoirs.

La présidente : Le pouvoir et le privilège, oui.

La sénatrice Andreychuk : Avant d'arriver ici et de devenir sénateur, on ne sait pas à quel point être parlementaire est un privilège, mais cela crée également un déséquilibre par rapport aux gens qui s'adressent aux sénateurs. Ils disent souvent : « Mais vous avez le pouvoir de faire des choses. » Je crois que c'est ce dont vous parliez, de leur statut, et non du concept du privilège parlementaire, qui est bien défini et concerne les travaux de la Chambre, essentiellement. Je voulais simplement le dire, car votre point était pertinent, et je ne veux pas que cela se perde dans des questions de privilège parlementaire qui sont des questions de procédure.

La présidente : Oui. Merci.

La sénatrice Martin : Je vous remercie de votre exposé, madame McCullagh, et je remercie les autres témoins qui répondent à certaines questions posées par mes collègues.

Je vais poursuivre dans la foulée de certaines des questions que j'ai entendues. En essayant de structurer toute l'information que vous avez communiquée dans votre synthèse, madame McCullagh, dans votre exposé, vous avez parlé des travaux que le Sénat a réalisés depuis 2015. Je me souviens des efforts qui ont été déployés. En tant que groupe et caucus, nous avons examiné les documents et différentes politiques et nous avons essayé de discuter entre nous, pour nous assurer que nous connaissons tous nos devoirs et nos responsabilités à l'égard des

I was trying to understand how Bill C-65, once adopted, will interact, influence, supplement and complement what we already have.

How would the new duties of employers in relation to workplace harassment and violence proposed by Bill C-65 interact with the protection of parliamentary privilege? Also, our programs and processes we have and that the subcommittee is reviewing — how is that being done in the context of Bill C-65, and will we, as senators and staff, be provided workshops to fully understand how all of this will work together?

This bill attempts to be very comprehensive. It's to address the gaps. I'm hoping to hear from you assurances that we will be moving toward that, with so much that has already been done on the Senate side and the review that is taking place. I know you're new to your position, but I'm hoping to understand how all this will work together. It's a big question.

Ms. McCullagh: It's a big question. Unfortunately, it's one to which I'm not sure I have a fulsome answer at this time. I know we are anxiously awaiting the results from the work of the Human Resources Subcommittee, and training and communication will be key with rolling anything out — any of the changes moving forward.

If the changes are made, great, but if we don't communicate what those represent and educate our population, it becomes a moot point. That is going to be a huge factor in how we go about communicating to all levels and educating them — and in short order, I might add. It's not about waiting very long. We would like to implement and move forward as quickly as possible, while exercising our due diligence and making sure we are doing it correctly.

I don't have further information for you until I receive additional information from the Human Resources Subcommittee, unless you have anything to add at that point. That's as far as I can go at this time, unfortunately.

Senator Martin: Okay.

I know you're waiting for our report for your review, and there will be some time between Royal Assent and the actual implementation, but in your preliminary review, do you see this bill having the effect of streamlining all of the processes and programs we already have? Sometimes more isn't better. It seems like we have taken quite a few steps as an institution. In some ways, this bill seems to be catching up to what we are already doing. I'm hoping this bill will help streamline and

membres de notre personnel, car nous sommes tous des employeurs pour eux.

J'essayais de comprendre quelles incidences le projet de loi C-65, une fois adopté, aura sur les mesures que nous avons déjà, ce qu'il y ajoutera et s'il les complétera.

Quelles incidences sur le privilège parlementaire auront les nouveaux devoirs des employeurs concernant le harcèlement et la violence dans le milieu de travail? De plus, concernant nos programmes et nos processus que le sous-comité est en train d'examiner — comment procède-t-on dans le contexte du projet de loi C-65? Offrira-t-on des ateliers aux sénateurs et aux membres du personnel pour qu'ils puissent bien comprendre comment tout cela fonctionnera ensemble?

Ce projet de loi se veut très exhaustif. Il vise à corriger des lacunes. J'espère que vous me garantirez que ce sera le cas, compte tenu de tout ce que nous avons déjà fait en ce sens, au Sénat, et de l'étude en cours. Je sais que vous êtes nouvelle à ce poste, mais j'espère comprendre comment tout cela sera conciliable. C'est une grande question.

Mme McCullagh : C'est une grande question, effectivement. Malheureusement, je ne suis pas certaine de pouvoir vous fournir de réponse complète à ce stade-ci. Je sais que vous attendez impatiemment les résultats des travaux du Sous-comité sur les ressources humaines et que la formation et les communications seront essentielles pour la mise en œuvre de ces mesures, quels que soient les changements apportés.

Tant mieux si des changements sont apportés, mais si nous ne communiquons pas bien à la population ce qu'ils représentent, si nous ne faisons pas d'éducation, ils ne serviront à rien. Bref, la communication et l'éducation à tous les niveaux seront un énorme facteur, et rapidement, je dirais. Nous n'avons pas à attendre très longtemps. Nous souhaiterions mettre ces changements en œuvre le plus vite possible, tout en faisant preuve de la diligence voulue et en veillant à faire les choses correctement.

Je n'ai pas d'autres informations à vous donner tant que je n'aurai pas reçu l'information du Sous-comité sur les ressources humaines, à moins que vous ayez quoi que ce soit à ajouter à ce sujet. C'est malheureusement tout ce que je peux vous dire pour l'instant.

La sénatrice Martin : Très bien.

Je sais que vous attendez notre rapport pour faire votre examen et qu'il s'écoulera du temps entre la sanction royale et sa véritable mise en œuvre, mais selon votre étude préliminaire, ce projet de loi permettra-t-il de simplifier les processus et les programmes déjà en place? Parfois, ce n'est pas mieux d'en rajouter. Il semble que notre institution a déjà pris pas mal de mesures. D'une certaine façon, ce projet de loi semble confirmer ce que nous faisons déjà. J'espère qu'il permettra de simplifier et

complement what we already have, because there are already things in place. I hope those are aligned. I wanted to know, within your preliminary review, if that's what you predict and foresee.

Ms. McCullagh: I would agree with that statement. Again, it is a preliminary review. I would have more work and conversations to have with respect to that.

The purpose of all this work, whether it's a harassment policy or any type of policy, would be to have it be streamlined. The simpler and more straightforward, the better. It will be easier to follow and adhere to in that context as well. That is certainly our hope, and that is my understanding, based on the work I have looked at thus far.

Senator Hartling: Thank you very much for all your answers. Being so new, you did very well.

Just to conclude, the power imbalances certainly are there. I know we have laws, and that brings change, but a cultural shift has to come. I heard something in Australia that made me think, "No, that's just ridiculous," where they actually forbid anybody to have a relationship with another person in their parliament. That's kind of going too far. But for what you're doing and building on, I think the bill is going to marry very well with some of the policies the Senate will have, but in terms of building capacity, education, trust and helping us to move forward, have you seen or do you know of places, programs or examples of how that happened that made the cultural shift move forward?

Ms. McCullagh: When trying to change the culture, whether it's regarding a harassment policy or from an ethics perspective, the example shared earlier with respect to the relationships within a working environment can certainly start with a power imbalance. If it is consensual all the way through, then you end up with a conflict of interest scenario, potentially, so we have to take a look at those issues moving forward as well.

Shifting the culture doesn't happen overnight, at least in my experience, and I've been in human resources for 29 years. These things can take a lot of time. It's a marathon; it's not a sprint. It certainly starts at the top. We have to lead by example from a leadership perspective. If we don't, then don't expect anyone to follow. We have to be able to inspire our colleagues and team members to be able to behave in appropriate manners in the workplace. That starts with us as a leadership team.

There are additional details as to how we would move forward. Communication is key as well, specifically communication using multiple prongs. It's not just constantly sending out emails. Different people react to different

d'enrichir ce que nous avons déjà, parce qu'il y a déjà des choses en place. J'espère qu'il y aura concordance entre toutes ces mesures. J'aimerais savoir si c'est ce que vous prévoyez, d'après votre étude préliminaire.

Mme McCullagh : C'est ce que je crois, oui. Encore une fois, ce n'est qu'une étude préliminaire. Il reste du travail à faire et des conversations à tenir à ce sujet.

Le but de tout cela, le but d'une politique contre le harcèlement ou de toute autre politique doit être de simplifier les choses. Plus les politiques seront simples et claires, mieux ce sera. Elles seront plus faciles à respecter et à faire appliquer dans ce contexte aussi. Nous l'espérons, en tout cas, et c'est ce à quoi je m'attends, compte tenu du travail que j'ai vu jusqu'à maintenant.

La sénatrice Hartling : Je vous remercie infiniment de toutes vos réponses. Vous vous en tirez très bien, même si vous êtes toute nouvelle à ce poste.

Seulement pour conclure, il y a manifestement un déséquilibre des pouvoirs. Je sais que nous avons des lois, qui suscitent des changements, mais il faudra un changement de culture. J'ai entendu une chose, en Australie, que j'ai trouvée vraiment ridicule. Il y est interdit à quiconque d'entrer en relation avec une autre personne au Parlement. Cela va trop loin, mais pour ce que vous faites, je pense que le projet de loi se mariera très bien aux politiques en place au Sénat. Cela dit, il faut aussi nous doter de ressources, faire de l'éducation, gagner la confiance des gens pour avancer. Savez-vous s'il y a des endroits où il y a des programmes ou des mesures qui ont suscité ce genre de changement de culture?

Mme McCullagh : Quand on essaie de changer la culture, par une politique contre le harcèlement ou un code d'éthique, comme dans l'exemple donné un peu plus tôt sur les relations en milieu de travail, il peut certainement y avoir un déséquilibre des pouvoirs au départ. Si la relation est totalement consensuelle, on risque de se retrouver en situation de conflit d'intérêts, éventuellement, donc il faut en tenir compte en amont aussi.

Un changement de culture ne se fait pas du jour au lendemain, à tout le moins selon mon expérience, et je travaille dans le domaine des ressources humaines depuis 29 ans. Ce genre de chose peut prendre beaucoup de temps. C'est un marathon, pas un sprint. Le changement doit forcément venir d'en haut. Les gestionnaires doivent prêcher par l'exemple, faute de quoi nous ne pouvons pas nous attendre à ce qu'on nous suive. Nous devons pouvoir inspirer à nos collègues et à nos coéquipiers un comportement adéquat en milieu de travail. Cela commence par nous, par l'équipe de gestion.

Il y a d'autres détails sur la façon dont nous comptons procéder. Les communications seront essentielles aussi, nous devrons utiliser diverses plateformes. Il ne suffit pas de multiplier les courriels. Différentes personnes réagissent à

mechanisms, from a communication perspective, so it's making sure those are in place.

It's having an integrated approach to that culture change that will essentially see it through. It's also about being patient and not expecting it to happen within the first six months of the implementation, which goes for the implementation of almost anything. It depends on the complexity, but this one is a complex issue, so it will take some time.

It can be done. I've seen it done. It starts at the top. It's an integrated approach, using a number of mechanisms. By that, I mean it won't just be about a harassment policy; it will be about supplementary policies and training we will be able to develop in order to make sure everyone is on the same page moving forward.

Senator Hartling: Thank you. Do you have ways in which you're going to help build the relationships with people, staff and Senate? Have you a plan for that?

Ms. McCullagh: There's a significant human resources transformation effort happening right now, which is creating a component of our team that will be business partners. Having members of the human resources team quasi-embedded with respect to their partners will help us understand what our clients need, what's keeping you up at night and what your pain points are so that we're in a better position to help and support you. That is a mechanism.

I absolutely need to understand the business of my clients if I'm going to be able to help them in any way, shape or form. I've already started having meetings with many of my counterparts to do exactly that. I plan to do that moving forward, as well, for that very purpose.

The Chair: Thank you all very much for taking the time to be with us today to give your evidence and to hear senators' questions. We appreciate your time.

For our second panel today, we are pleased to welcome, from the Canadian Human Rights Commission, Marie-Claude Landry, Chief Commissioner. She will introduce her team.

Marie-Claude Landry, Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission:

Good afternoon, everyone. I will give my remarks in French and English.

[*Translation*]

Thank you for inviting the Canadian Human Rights Commission to take part in your study into Bill C-65. I am accompanied by Fiona Keith, Senior Legal Counsel, Human Rights Protection Branch; and by Marcella Daye, Senior Policy Advisor, Policy, Research and International Division.

différents mécanismes de communication, donc il faut veiller à ce que tous soient en place.

Nous devons favoriser une approche intégrée pour réussir à susciter un changement de culture. Il faut aussi être patient et ne pas s'attendre à voir des résultats au bout de six mois, ce qui vaut pour presque tout. Tout dépend de la complexité de la mesure, mais celle-ci est complexe, donc elle nécessitera du temps.

C'est possible. J'ai déjà vu des changements de culture. Ils doivent venir d'en haut. Il faut une approche intégrée, utiliser divers mécanismes. Je veux dire par là qu'il ne suffit pas d'adopter une politique contre le harcèlement; il faut aussi adopter d'autres politiques et offrir de la formation pour que tout le monde soit au diapason.

La sénatrice Hartling : Merci. Avez-vous des moyens pour contribuer à bâtir des ponts avec les personnes, le personnel et le Sénat? Avez-vous un plan?

Mme McCullagh : Il y a actuellement une véritable transformation des ressources humaines qui s'opère, qui fera d'une partie de notre équipe des partenaires d'affaires. Le fait que des membres de l'équipe des ressources humaines fassent pratiquement partie de l'équipe de ces partenaires nous permettra de mieux comprendre les besoins de nos clients, ce qui les empêche de dormir, ce qui les fait souffrir, de manière à mieux les aider. C'est un mécanisme.

Je dois absolument comprendre les activités de mes clients si je veux pouvoir les aider d'une quelconque façon. J'ai déjà commencé à rencontrer mes homologues à ce sujet précis. Je prévois d'ailleurs continuer de le faire, dans cet objectif.

La présidente : Je vous remercie toutes d'avoir pris le temps de venir nous présenter votre témoignage et d'entendre les questions des sénateurs.

Le deuxième groupe que nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui se compose de Marie-Claude Landry, présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, et de son équipe, qu'elle nous présentera.

Marie-Claude Landry, présidente, Commission canadienne des droits de la personne :

Bonjour à tous. Je vous présenterai mon exposé en français et en anglais.

[*Français*]

Je vous remercie beaucoup d'avoir invité la Commission canadienne des droits de la personne à prendre part à votre étude sur le projet de loi C-65. Je suis accompagnée de Mme Fiona Keith, avocate-conseil principale, Direction générale de la protection des droits de la personne, et de Mme Marcella Daye,

When I spoke on this bill before the House of Commons standing committee in February, I said that this bill is another example of this government putting human rights back on the national agenda. And I said that this bill is a positive step towards addressing harassment, sexual harassment and other violence in Canada's workplaces. I still feel that way.

[*English*]

That is why the Canadian Human Rights Commission welcomes this bill's preventive regulatory regime. We want this bill to succeed in the same way that we want all other upcoming equality initiatives to succeed, from pay equity legislation to the National Housing Strategy. We believe that all these regulatory regimes could go a long way to preventing human rights injustices before they happen.

However, in order to achieve that success, it is imperative that these regulatory regimes be developed with regard to the very human rights they are intended to support. These regimes must not become confused with fundamental and quasi-constitutional human rights protections or human rights remedies. Instead, they must complement them. They must help point victims toward those human rights protections and toward human rights remedies.

This is why I'm here today, to ask that human rights and the language of human rights be integrated, wherever possible, into all regulatory regimes, including Bill C-65.

Now, having said that, we also recognize that time is of the essence and that this bill is in its final stages of review. Therefore, I come with three concrete recommendations, which we believe will help better align it with a human rights approach. The three recommendations are:

One, that the definition of harassment be broadened in order to be as inclusive as possible.

Two, that the bill includes recognition that, in Canada, a harassment-free and violence-free workplace is a human right.

conseillère principale en politiques, Division des politiques, de la recherche et des affaires internationales.

Quand j'ai parlé de ce projet de loi au comité permanent de la Chambre des communes en février, j'ai mentionné qu'il s'agissait d'un autre exemple des mesures prises par le gouvernement pour remettre les droits de la personne à l'ordre du jour national. J'ai mentionné que ce projet de loi était une étape positive dans la lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence en milieu de travail au Canada. Je le crois tout autant aujourd'hui.

[*Traduction*]

C'est la raison pour laquelle la Commission canadienne des droits de la personne est encouragée par l'aspect préventif du régime réglementaire qu'offre ce projet de loi. Nous souhaitons le succès de ce projet de loi, comme nous désirons le succès de toutes les autres initiatives visant l'égalité, de la législation sur l'équité salariale à la Stratégie nationale du logement. Nous croyons que tous ces régimes réglementaires pourraient contribuer de façon significative à prévenir les injustices en droit de la personne avant qu'elles ne se produisent.

Toutefois, afin d'assurer leur succès, il est impératif que ces régimes réglementaires soient développés en pleine considération des droits de la personne qu'ils sont censés appuyer. Ces régimes ne doivent pas être confondus avec les régimes de protection quasi institutionnelle des droits de la personne et les recours qu'ils offrent. Ces régimes doivent être vus comme les complétant. Ils doivent aider à diriger les victimes vers les protections et les recours du système des droits de la personne.

C'est pourquoi je suis ici aujourd'hui pour demander que les droits de la personne, et le langage des droits de la personne, s'intègrent autant que possible dans tous les régimes réglementaires, y compris le projet de loi C-65.

Cela étant dit, nous reconnaissons également que le facteur temps est ici essentiel et que ce projet de loi est dans sa phase d'examen final. Par conséquent, je me présente avec trois recommandations concrètes — qui, selon nous, vous aideront à mieux harmoniser ce projet de loi à une approche centrée sur les droits de la personne. Ces trois recommandations sont les suivantes :

Un : que la définition du harcèlement soit élargie afin d'être aussi inclusive que possible.

Deux : que le projet de loi comprenne la reconnaissance qu'au Canada, un milieu de travail libre de harcèlement et de violence est un droit de la personne.

And, three, the same as before, anyone in Canada experiencing harassment or workplace violence can still avail themselves of the protections in the Canadian Human Rights Act using a variety of pathways.

Before I go on, we have prepared some draft language on each of these points for your consideration. It is included in our written submission.

Our first recommendation is the simplest of the three but perhaps the most important. We believe this amendment will help ensure that this bill is applied as broadly as possible, that it will have a longer lifespan and that it will make a more systemic impact on this systemic issue. We believe all of this can be done by changing just one word.

Currently, in the section of the bill that defines harassment, the introductory phrase says, "Harassment means . . . ." We are asking that this phrase be changed to "Harassment includes . . . ."

Human rights issues are constantly evolving. Bill C-65 should recognize this. It should allow for it. We strongly believe this single change will broaden the definition and transform it from being a close-ended definition to one that is more agile and more inclusive, one that can evolve.

Given the current environment, we believe there has never been a more important time for Canada to get this right, and we can. Therefore, we strongly urge this single but important change.

[*Translation*]

Our second recommendation includes three elements, all of which are outlined in our submission. Taken together, they add language to this bill that clearly recognizes that in Canada a harassment-free and violence-free workplace is a human right. The language of this bill must be clear on its face that harassment is not simply a workplace-safety issue — it is a human rights issue. And that wherever workplace harassment or violence exists, a human rights violation has taken place.

The commission is appearing a second time on this important bill, because workplace harassment is a pervasive and deeply ingrained human rights issue in Canada. It is a barrier to equality and it is a form of discrimination. We would like the language of Bill C-65 to reflect just that.

Trois : comme c'est en ce moment le cas, toute victime de harcèlement ou de violence en milieu de travail au Canada peut toujours se prévaloir de la protection de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et ce, par une variété de moyens.

Avant de poursuivre, nous vous soumettons pour examen des propositions de langage pour chacun de ces points. Vous les trouverez dans notre mémoire écrit.

Notre première recommandation est la plus simple des trois, mais peut-être la plus importante. Nous croyons que cette modification permettra d'assurer que l'application de ce projet de loi soit aussi large que possible, qu'il aura une plus longue durée de vie, qu'il aura un impact plus systémique sur cette question systémique. Et nous croyons que tout cela peut être accompli en changeant un seul mot.

En ce moment, dans la disposition du projet de loi définissant le harcèlement, la première phrase indique que « le harcèlement signifie... » Nous demandons que cette formulation soit remplacée par : « le harcèlement comprend... »

Les questions de droits de la personne sont en constante évolution. Le projet de loi C-65 devrait le reconnaître et le permettre. Nous croyons fermement que ce seul changement élargira la définition et transformera une définition fixe en une définition plus souple et plus inclusive, une définition qui peut évoluer.

Compte tenu du contexte actuel, nous pensons qu'il n'a jamais été plus important pour le Canada de faire les choses correctement, et nous le pouvons. Par conséquent, nous encourageons fortement le comité à apporter ce seul changement si important.

[*Français*]

Notre deuxième recommandation contient trois éléments qui sont mentionnés dans notre soumission. Ensemble, ces éléments ajoutent au projet de loi un langage qui reconnaît clairement qu'au Canada, un milieu de travail libre de harcèlement et de violence fait partie des droits de la personne. Le langage du projet de loi C-65 doit indiquer clairement que le harcèlement est non seulement une question de sécurité en milieu de travail, mais aussi une question fondamentale de droits de la personne. Lorsque la violence ou le harcèlement existe en milieu de travail, il y a violation des droits de la personne.

La commission comparaît pour une deuxième fois dans le cadre de l'étude de cet important projet de loi, parce que le harcèlement au travail est un problème omniprésent et profondément enraciné au Canada. Le harcèlement est un obstacle à l'égalité, et il constitue une forme de discrimination. Nous croyons donc que le texte du projet de loi C-65 doit en tenir compte.

[*English*]

The third and final point we would like to be made as clear as possible in the wording of the bill is this: Anyone in Canada experiencing harassment or workplace violence can still avail themselves of the protections in the Canadian Human Rights Act, using a variety of pathways.

The protections are the same for everyone. The pathways can be different. I'll explain what I mean.

Everyone in Canada is protected from workplace harassment and violence on prohibited grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act. This was the case before the passing of Bill C-65, and it will be the case after. These human rights protections apply to everyone, including parliamentary staffers, members of Parliament and even senators.

The difference is simply this: Depending on your role or where you work or which body you report to or whether you are unionized, the pathway you take to access these human rights protections may be different. It is the same protections, different pathways. But regardless of which pathway you take, the fundamental and quasi-constitutional legal protections are only ever drawn from the Canadian Human Rights Act and nowhere else.

It must be made clear to everyone that the process in Bill C-65 can help prevent harassment, but victims still have the right to seek human rights remedies if and when they so wish.

Employers can help improve workplace culture and they can put new measures in place to prevent harassment, but, under Bill C-65, employers cannot compensate victims for human rights violations. If a victim of harassment wants to seek remedies or compensation for these violations, they can only seek those from the Canadian Human Rights Act. This must be made clear to people in the wording of this bill and in its application. Victims must know, as early on in the process as possible, that going through the Bill C-65 process doesn't mean that they can't go through the human rights process.

It comes down to this: On its face, Bill C-65 does not curtail any of the available pathways to human rights justice available to harassment victims. People need to know this. It needs to be clear. We believe that the bill must clearly require the employer to inform victims of harassment right away on how to go about assessing their protections under the Canadian Human Rights Act. We support the formation of the 1-800 line as great starting point, and we will keep advocating for these and other more

[*Traduction*]

Le troisième et dernier point que nous aimerions mentionner à l'égard du langage utilisé dans le projet de loi est le suivant : toute personne au Canada victime de harcèlement ou de violence en milieu de travail peut toujours se prévaloir de la protection de la Loi canadienne sur les droits de la personne, à l'aide d'une variété de moyens.

Les protections sont les mêmes pour tous, mais les voies peuvent être différentes. Je vais vous expliquer ce que je veux dire.

Tout le monde au Canada est protégé contre la violence et le harcèlement en milieu de travail sur la base de motifs de distinction illicites, en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. C'était le cas avant l'adoption du projet de loi C-65 et ce sera le cas par la suite. Ces protections des droits s'appliquent à tout le monde, y compris au personnel parlementaire, aux députés et même aux sénateurs.

La différence est simplement celle-ci : selon votre rôle ou votre lieu de travail ou l'organisme dont vous relevez, que vous soyez syndiqué ou non, vous avez accès à ces mesures de protection des droits de la personne, mais les voies d'accès peuvent être différentes. Mêmes protections; voies différentes. Toutefois, quel que soit le chemin que vous prenez, les protections juridiques fondamentales et quasi constitutionnelles sont tirées de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de rien d'autre.

Ainsi, il doit être clair pour tous que le processus établi dans le projet de loi C-65 peut aider à prévenir le harcèlement, mais que les victimes ont toujours le droit de demander des recours au régime des droits de la personne si et quand elles le souhaitent.

Les employeurs peuvent aider à améliorer la culture en milieu de travail. Ils peuvent mettre en place de nouvelles mesures pour prévenir le harcèlement, mais en vertu du projet de loi C-65, l'employeur ne peut indemniser les victimes de violations des droits de la personne. Si une victime de harcèlement sexuel veut obtenir réparation ou indemnisation pour ces violations, elle ne peut le faire qu'en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ce doit être clair dans le libellé du projet de loi et dans son application. Les victimes doivent savoir dès le début du processus que le fait d'utiliser le processus prévu dans le projet de loi C-65 ne veut pas dire qu'elles ne peuvent pas avoir recours au processus des droits de la personne.

En somme, le projet de loi C-65 ne limite pas l'accès des victimes de harcèlement aux différents recours à leur disposition pour obtenir justice face à une violation des droits de la personne. Les gens ont besoin de le savoir. Ce point doit être plus clair. Nous croyons que la loi doit clairement exiger de l'employeur qu'il informe immédiatement les victimes de harcèlement des moyens mis à leur disposition pour accéder aux protections offertes par la Loi canadienne sur les droits de la

robust awareness measures. We believe making this third amendment will prevent Bill C-65 from unintentionally limiting people's human rights protections and will instead help it to fulfil its intended purpose.

I thank this committee for this final close consideration of this bill and for inviting the Canadian Human Rights Commission to share our expertise. In closing, I offer one last thought, that, when it comes to protecting people's safety and people's human rights, the language of our laws and our regulations matters a great deal. People will look to the language in Bill C-65 as a source of direction and knowledge on how to address and how to talk about this very serious issue of harassment and violence in the workplace. Let's make sure Canada gets it right. Let's make sure that Bill C-65 treats this issue not only as a workplace safety issue but as a fundamental equality issue that requires human rights language and, as much as possible, a human rights approach. Only in this way can we ensure that our workplaces provide equal employment opportunities for all.

We will be happy to support the committee further as it continues this important work. I will welcome, with my colleagues, your questions. Thank you very much.

The Chair: Thank you. We'll start the questions with Senator Hartling, the sponsor.

Senator Hartling: Thank you very much. It's nice to see you again. I was expecting a quote today. Marie-Claude Landry gave us a nice quote from Nelson Mandela when she came before, so I thought you might have one today.

Thank you very much for those recommendations. I really appreciate them. In thinking about number three, which I think is really important — they're all important, but I'm just going to focus on that — if we don't do that, if we leave that out, what could be some of the ramifications of not including that pathway of human rights or using that language? What could happen? What would be some of the problems or issues?

Fiona Keith, Senior Legal Counsel, Human Rights Protection Branch, Canadian Human Rights Commission: I'll begin, and then my colleagues might have more to say.

We don't think that leaving that language out would bar anyone from accessing the Canadian Human Rights Act because of the act's quasi-constitutional nature, which will continue regardless of any other legislation that is passed. Those remedies

personne. Nous soutenons les suggestions d'un carrefour d'information et de la ligne sans frais comme points de départ. Nous continuerons aussi à demander la mise en œuvre de ces mesures ainsi que d'autres moyens plus robustes de sensibilisation. Nous croyons que la réalisation de ce troisième amendement permettra d'éviter que le projet de loi C-65 limite involontairement les protections des droits de la personne et qu'elle l'aidera plutôt à atteindre son objectif.

Je tiens à remercier le comité pour cet examen final du projet de loi, comme je le remercie d'avoir invité la commission à lui faire profiter de son expertise. En terminant, je vous offre une dernière pensée : pour protéger la sécurité et les droits de la personne, les textes de nos lois et de nos règlements ont une grande importance. Les gens se tourneront vers le libellé du projet de loi C-65 comme source d'information sur la façon d'aborder le très grave problème du harcèlement et de la violence en milieu de travail et d'en parler. Assurons-nous que le Canada les guide dans la bonne direction. Faisons en sorte que le projet de loi C-65 traite de cette question non seulement comme un problème de sécurité en milieu de travail, mais comme une question d'égalité fondamentale qui exige un langage des droits de la personne et — autant que possible — une approche axée sur ces droits. C'est la seule manière d'assurer que nos milieux de travail offrent l'égalité des chances pour tous.

Nous serons heureux d'appuyer le comité pour la suite de ce travail important. Nous sommes disposées à répondre à vos questions. Merci beaucoup.

La présidente : Merci. La sénatrice Hartling, marraine du projet de loi, posera les premières questions.

La sénatrice Hartling : Merci infiniment. Je suis contente de vous revoir. Je m'attendais à une citation aujourd'hui. Marie-Claude Landry nous a lu une belle citation de Nelson Mandela la dernière fois qu'elle a comparu devant nous, donc je m'attendais à ce que vous en ayez une aujourd'hui.

Je vous remercie beaucoup de ces recommandations. Je vous en suis très reconnaissante. Prenons la troisième, qui me semble très importante. Elles le sont toutes, mais je vous parlerai de celle-là. Si nous ne la suivons pas, si nous la laissons tomber, quelles seraient les conséquences de ne pas avoir inclus les droits de la personne ou le langage des droits de la personne dans le projet de loi? Que pourrait-il arriver? Quels seraient les problèmes potentiels?

Fiona Keith, avocate-conseil principale, Direction générale de la protection des droits de la personne, Commission canadienne des droits de la personne : Je commencerai, après quoi mes collègues pourront ajouter ce qu'elles souhaitent.

Nous ne croyons pas que le fait de laisser ce libellé de côté empêcherait qui que ce soit de se prévaloir de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en raison de sa nature quasi constitutionnelle, qui ne changera pas, peu importe les autres lois

would continue to be available, and the various pathways that the Chief Commissioner referred to, including labour grievances, would continue to be in force. What we are concerned about are unintended consequences that, because people don't see them as being clear on the face of legislation, a pathway may not be used.

Marcella Daye, Senior Policy Advisor, Policy, Research and International Division, Canadian Human Rights Commission: Thank you again for the question.

In addition to my colleague's response, I will also say that our proposal, and our very specific amendment and the wording that we have provided in our written submission, is also in response to two things that exist fairly uniquely in this process and this legislation.

The first is that a clause like this currently exists in the Canada Labour Code, and we wanted to raise the issue and ensure that, if that clause were removed, that you were aware that it was being removed, for one thing, and that, if you chose to propose an amendment to ensure that this kind of language was still included in the code, that you had some concrete options about what that might look like.

The second is that we wanted to bring forward to you some options in response to the debate that has happened on the Senate floor, on this issue quite specifically. We have listened carefully to the concerns that senators have raised. We know that you have been listening to the staff, and we know that you have been working on these issues for, in some cases, decades. We wanted to provide you with some concrete language to work with.

Senator Hartling: Thank you.

Senator Cordy: Thank you very much for being here. You've certainly helped to create a good dialogue, I think, and get everybody thinking. Your comment that human rights is being put on the national agenda again is always a positive thing when people are starting to talk about solutions. Will we get it right the first time? Maybe. Maybe not. I'm sure there'll be a lot of changes.

I was really taken by your suggested amendment to say that harassment and violence "includes" instead of "means." I wonder if you would just expand on that. I think you said it would make it more inclusive and that, as things change in the coming years — and hopefully they're changing for the better — this language would resist the changes of time?

Ms. Landry: That is going to allow, in fact, the act to evolve with what we, or people, experience over the coming years. "Means" is so restrictive. "Includes" means it's broadened. For us, that's going to allow this act to remain accurate to all of the

adoptées. Les mesures qu'elle propose demeureront, et les divers moyens qu'a mentionnés notre présidente, notamment les griefs syndicaux, continueront de s'appliquer. Nous craignons surtout les conséquences involontaires et avons peur que la population, parce qu'elle ne les voit pas clairement dans la loi, n'utilise pas ces recours.

Marcella Daye, conseillère principale en politiques, Division des politiques, de la recherche et des affaires internationales, Commission canadienne des droits de la personne : Je vous remercie encore une fois de cette question.

J'ajouterai à la réponse de ma collègue que notre proposition, l'amendement précis que nous recommandons et le libellé qu'on trouve dans notre mémoire écrit visent deux objectifs assez uniques à ce processus et à cette loi.

Premièrement, il existe une disposition comparable dans le Code canadien du travail, et nous souhaitions le mettre en relief pour que vous soyez bien conscients de ce que vous faites si vous éliminiez cet article; et si vous choisissez de proposer un amendement pour que ce type de libellé demeure dans le code, vous aurez des options tangibles.

Deuxièmement, nous voulions vous proposer des solutions à la lumière du débat qui a eu lieu sur le parquet du Sénat à ce sujet exactement. Nous avons écouté attentivement les préoccupations soulevées par les sénateurs. Nous savons que vous avez suivi les conseils de votre personnel et que certains d'entre vous travaillez à ces questions depuis des dizaines d'années. Nous voulions vous proposer un libellé concret pour guider dans votre travail.

La sénatrice Hartling : Merci.

La sénatrice Cordy : Je vous remercie beaucoup d'être ici. Je pense que vous contribuez beaucoup à susciter un bon dialogue et que vous portez tout le monde à réfléchir. Vous avez dit que ces mesures remettaient les droits de la personne à l'ordre du jour national et que c'est toujours positif quand on commence à parler de solutions. Réussirons-nous du premier coup? Peut-être que oui, peut-être que non. Je suis certaine qu'il y aura beaucoup de changements.

J'ai vraiment été saisie par votre proposition de remplacer le mot « signifie » par « comprend » dans la définition du harcèlement et de la violence. Pouvez-vous vous expliquer un peu plus? Je crois vous avoir entendu dire que cela rendrait la définition plus inclusive et que comme les choses évoluent — et pour le mieux, je l'espère —, cette formulation résisterait à l'épreuve du temps.

Mme Landry : En fait, cela permettrait à la loi d'évoluer en fonction de ce que nous vivrons ou de ce que la population vivra au cours des prochaines années. Le mot « signifie » est très restrictif, alors que « comprend » en élargit la portée. Pour nous,

situations and allow us to face all of the situations that people will face over the coming years.

Ms. Keith: The kind of approach that the Chief Commissioner is describing is very consistent with human rights law generally. It's an area of law that has very much an evolving interpretation so that it can respond to new social concerns and new activities. I think one of the examples that's always used in the context of harassment — and you are likely aware of it — is the online harassment, the use of Facebook and other forms of social media to harass colleagues. It also intersects with how we define and understand the workplace, and it's as a result of these kinds of evolutions and changes in our society that human rights law very rarely uses exhaustive definitions in favour of broader, inclusive language.

Senator Cordy: If this bill passes, how important is the whole idea of education for employees on Parliament Hill? When the minister spoke in the House of Commons, she spoke about the distinct power imbalances that you can get in private industry but that certainly are very prevalent on Parliament Hill. We have small offices. You have one, two or three employees, and you have MPs and senators. Everything I have read is that, not just on Parliament Hill but in other places, a lot of people are not coming forward with concerns. They are just dealing with it. You talk to people, and they'll say, "Well, I didn't realize that this was not normal behaviour." Unless it's extremely serious, on the far end, you definitely know, but when it's on the low end, people are accepting it, saying, "Boys will be boys." I'm not saying women can't be harassers because they can be. But that social acceptance, we still have not cleared that hurdle yet.

Ms. Landry: Certainly, at the Canadian Human Rights Commission, we believe that education is the key for everything. It has allowed people to know about their rights, and education will allow us to perhaps address the fear of retaliation they often have and will help create a safe space for them to speak out about what they experienced, and understanding that what has been accepted for many years is not acceptable anymore. For me, as a chief commissioner in this important institution, I certainly believe that education is a key for everything, and certainly for human rights and raising awareness about how important it is.

cela permettrait à la loi de rester actuelle, adaptée à toutes les situations auxquelles les gens pourront être confrontés à l'avenir, en plus de nous aider à y faire face.

Mme Keith : L'approche que notre présidente décrit est très conforme à ce qu'on trouve dans les lois sur les droits de la personne en général. C'est un domaine du droit dans lequel l'interprétation évolue beaucoup en fonction des nouvelles préoccupations sociales et des nouvelles activités. L'un des exemples qu'on donne toujours dans le contexte du harcèlement — et vous le savez probablement —, c'est celui du harcèlement en ligne, de l'utilisation de Facebook ou d'autres médias sociaux pour harceler des collègues. Cela vient aussi rejoindre notre définition et notre interprétation de « milieu de travail » et c'est en raison de ce type d'évolution dans notre société que les lois sur les droits de la personne contiennent très rarement des définitions détaillées plutôt que larges et inclusives.

La sénatrice Cordy : Si ce projet de loi est adopté, quelle importance accordera-t-on à la formation des employés sur la Colline du Parlement? Lorsque la ministre s'est adressée à la Chambre des communes, elle a parlé des déséquilibres de pouvoir qui peuvent réellement se produire dans le secteur privé, mais qui sont certainement aussi très présents sur la Colline du Parlement. Nous avons de petits bureaux. Nous avons un, deux ou trois employés, et il y a les députés et les sénateurs. Dans toutes les sources que j'ai consultées, de nombreuses personnes, non seulement sur la Colline du Parlement, mais aussi dans d'autres endroits, n'expriment pas leurs préoccupations. Elles tentent de les régler par elles-mêmes. Lorsqu'on parle à ces personnes, elles répondent qu'elles ne s'étaient pas rendu compte que ce n'était pas un comportement normal. Si le comportement est extrêmement grave et se situe à l'autre bout du spectre, on sait certainement qu'il s'agit d'un comportement inapproprié, mais lorsque le comportement se situe au début du spectre, les gens l'acceptent et se disent que c'est simplement ce que font les garçons pour s'amuser. Je ne dis pas que les femmes ne peuvent pas être coupables de harcèlement, car elles peuvent l'être. Toutefois, nous n'avons toujours pas surmonté l'obstacle de l'acceptation sociale.

Mme Landry : À la Commission canadienne des droits de la personne, nous croyons certainement que la formation à cet égard est essentielle. En effet, elle a permis aux gens de connaître leurs droits, et elle nous permettra peut-être de régler les problèmes liés à la crainte des représailles qu'éprouvent souvent ces personnes et à créer un espace sécuritaire pour que ces personnes puissent parler de leur expérience et comprendre que ce qui a été accepté pendant de nombreuses années ne l'est plus. À titre de présidente de cette importante institution, je crois certainement que la formation à cet égard est essentielle et qu'elle est certainement importante pour les droits de la personne et pour sensibiliser les gens à leur importance.

Senator Cordy: I'm looking at the amendment that Senator Hartling was speaking about. Could that also be dealt with in an education package on Parliament Hill? This bill deals specifically with Parliament Hill. Could it be dealt with in an education package rather than being in the bill itself? That is the one dealing with nothing in the bill preventing an individual from seeking redress under any act of Parliament.

Ms. Keith: What is interesting, as an initial response to your question, is that the current provisions of the Canada Labour Code provide that that information must be shared with employees through the employer's policy. So under the current provisions, that's actually a requirement of employer's policy, and those provisions the existing provisions, are being repealed. So there will now be a gap in the legislation, in Bill C-65, about advising employers.

We would say is it's helpful that it be put into employers' policies. It may also be helpful to have it clear on the face of legislation itself.

If I could go back to your original question about people coming forward in an environment like Parliament Hill, our experience through our complaint stream shows that it's also about having a safe place for people to go, a neutral third party where they can feel more protected against retaliation. That can be difficult to do if you're working in a small office with only two or three people.

Senator Cordy: Thank you very much for all that you do.

Senator Boyer: Thank you all of you for coming here today.

Picking up on what Senator Cordy has mentioned, I know that you have done a lot of work in providing those three recommendations, and you mentioned education and the implementation of policy. Do you see a way that there could be a more streamlined or complementary approach between Bill C-65 and the Canadian Human Rights Act that would actually strengthen the bill? That's the first question.

The second question I would like to direct to Ms. Daye. I would like to ask her if she thinks that Bill C-65 protects the most vulnerable of the vulnerable, considering the work that she has done for the last many years.

Ms. Daye: I can start by answering a bit of your question. The question of a streamlined approach, I think, is on its way. I would say on behalf of the commission that we have been closely involved in the discussions and the consultations that have been taking place on the regulations as well. I do think that

La sénatrice Cordy : J'examine la modification dont parlait la sénatrice Hartling. Pourrait-on faire cela dans le cadre d'une trousse de sensibilisation sur la Colline du Parlement? Ce projet de loi vise précisément la Colline du Parlement. Pourrait-on aborder ces notions dans une trousse de sensibilisation plutôt que dans le projet de loi? C'est lié au fait qu'il n'y a rien dans le projet de loi qui empêche une personne d'obtenir réparation en vertu d'une loi du Parlement.

Mme Keith : Pour offrir une première réponse à votre question, ce qui est intéressant, c'est que les dispositions actuelles du Code canadien du travail prévoient que ces renseignements doivent être communiqués aux employés par l'entremise de la politique de l'employeur. Donc, en vertu des dispositions actuelles, c'est une exigence liée à la politique de l'employeur, mais ces dispositions existantes seront abrogées. Il y aura donc maintenant une lacune liée à l'exigence d'informer l'employeur dans la loi, c'est-à-dire dans le projet de loi C-65.

Nous pensons qu'il est utile d'ajouter cela aux politiques des employeurs. Il pourrait également être utile de le préciser dans la loi elle-même.

J'aimerais revenir à votre question initiale sur les personnes qui expriment leurs préoccupations dans un milieu comme la Colline du Parlement, car notre expérience en matière de plaintes démontre qu'il faut également offrir un environnement sécuritaire dans lequel les gens peuvent s'adresser à une tierce partie neutre et obtenir une meilleure protection contre les représailles. Cela peut être difficile à accomplir lorsqu'on travaille dans un petit bureau avec seulement deux ou trois autres personnes.

La sénatrice Cordy : Je vous remercie chaleureusement de tout ce que vous faites.

La sénatrice Boyer : J'aimerais remercier les témoins d'être ici aujourd'hui.

Pour faire suite aux propos de la sénatrice Cordy, je sais que vous avez accompli beaucoup de travail pour formuler ces trois recommandations. Vous avez aussi mentionné la sensibilisation et la mise en œuvre des politiques. À votre avis, existe-t-il une approche plus harmonisée ou complémentaire entre le projet de loi C-65 et la Loi canadienne sur les droits de la personne, afin de renforcer le projet de loi? C'est ma première question.

Ma deuxième question s'adresse à Mme Daye. Étant donné le travail qu'elle accomplit depuis de nombreuses années, j'aimerais lui demander si, à son avis, le projet de loi C-65 protège les personnes les plus vulnérables.

Mme Daye : Je peux commencer par répondre en partie à votre question. L'adoption d'une approche harmonisée, je crois, est en cours. Je dirais, au nom de la commission, que nous avons grandement participé aux discussions et aux consultations sur les règlements. Je crois que ce n'est pas une situation unique à ce

it is not unique to this bill, but it is welcome that they are producing the bill, consulting on the regulations and involving the Canadian Human Rights Commission at every stage of those.

We are very appreciative of that involvement, and we think that involvement alone, as well as the involvement of many other stakeholders — including unions, equality seeking groups and groups that focus on women's violence — being consulted in the regulations is input that is consistent with a human rights approach as we build legislation and regulation. But it can also help to streamline, make it more likely that the intentions of the bill will be reflected in the regulations and that those will find life in the daily activities and the policies of the employer. I will say that the structure and the consultations that are set up are encouraging to us right now, as far as streamlining.

There will always be some variety in the pathways that people can take to get to the protections of our act. We wouldn't want to streamline so significantly that people will only have one option. In fact, we find it can go further to deter people from reporting if they only have one option. We are a fan of the many pathways and many doors, and what is really critical is that those doors be safe and that they have somewhere safe to go.

On the second part of your question about the most vulnerable, certainly your focus is staff on Parliament Hill. These are often young staff who come to the Hill. Sometimes the best of the nation are represented here amongst the interns and the young staff who, in their own right, can aspire to be senators and lawmakers of this great nation. The circumstances in which they work are often to report directly to "their own CEO," their own senior official in their own offices.

The degree of power imbalance that exists here on the Hill is quite rare, and that really needs to be taken into account to give people a safe option. I know that the regulatory consultations are exploring ways to enable that, such as having a safe place, an office that can be contacted outside of the Hill, in an ombudsman office or a sectoral body that is available to anybody who is a staff of Parliament. Those kinds of safe places are important to explore. I talk about these options not to say we think one is better than the other; I think they are exploring those, but it's really critical. The commission is one of the places that people may reach out to, and we want to make sure that people feel comfortable reaching out to the commission to gather additional advice about their rights.

projet de loi, mais c'est une bonne chose qu'ils produisent le projet de loi, qu'ils mènent des consultations sur les règlements et qu'ils obtiennent la participation de la Commission canadienne des droits de la personne à toutes les étapes.

Nous sommes très heureux de pouvoir participer et nous croyons que cette participation et la participation de nombreuses parties intéressées — notamment des syndicats, des groupes qui revendiquent l'égalité et des groupes contre la violence faite aux femmes — qui sont consultées dans le cadre des règlements représentent une contribution qui correspond à une approche axée sur les droits de la personne dans l'élaboration des lois et des règlements. Toutefois, il peut aussi être utile d'harmoniser les choses et de rendre les intentions du projet de loi plus susceptibles d'être reflétées dans les règlements et dans les activités quotidiennes et les politiques de l'employeur. Je dirais que, en ce qui concerne l'harmonisation, la structure et les consultations qui sont établies nous encouragent beaucoup en ce moment.

Il y aura toujours une certaine diversité dans les démarches que les gens peuvent utiliser pour se prévaloir des protections prévues dans notre loi. Nous voulons éviter l'harmonisation à outrance qui ne laisserait qu'un choix aux gens. En fait, nous avons constaté que lorsque les gens ont une seule option, cela peut les décourager encore plus de signaler ce type de situation. Nous croyons qu'il est utile d'avoir de nombreuses options et de nombreux recours, et qu'il est essentiel que ces recours soient sécuritaires et que les gens aient accès à un endroit sécuritaire.

En ce qui concerne la deuxième partie de votre question sur les personnes les plus vulnérables, vous parlez sûrement du personnel de la Colline du Parlement. En effet, ce sont souvent de jeunes employés qui arrivent sur la Colline. Parfois, les meilleurs éléments de la nation sont représentés parmi les stagiaires et les jeunes employés de la Colline qui peuvent espérer — de plein droit — devenir un jour sénateurs et législateurs de cette grande nation. Les circonstances dans lesquelles ils travaillent font souvent en sorte qu'ils doivent relever directement de « leur propre PDG », c'est-à-dire le cadre responsable dans leur propre bureau.

L'ampleur du déséquilibre de pouvoir qui existe sur la Colline est assez rare et il faut vraiment en tenir compte, afin d'offrir aux gens une option sécuritaire. Je sais que les consultations sur la réglementation explorent les façons d'y arriver, par exemple en offrant un endroit sécuritaire, un bureau à l'extérieur de la Colline avec lequel on peut communiquer, c'est-à-dire un bureau d'ombudsman ou un organisme sectoriel qui serait accessible à tous les employés du Parlement. Il est important d'explorer ces types d'endroits sécuritaires. Je parle de ces options, mais je ne dis pas que nous pensons que l'une est meilleure que l'autre; je crois qu'on est en train d'explorer les options, et c'est essentiel. La commission est l'un de ces endroits avec lesquels les gens peuvent communiquer, et nous voulons veiller à ce qu'ils soient

Ideally, the safe place also allows people to find a solution quickly, easily and completely within their own environment. That was the intent of legal decisions like *Robichaud* and *Janzen v. Platy*. We know that the employer is in the best position to fix the problem and make sure it doesn't happen again without having to go outside, so we encourage that. There are particular vulnerabilities that exist that Bill C-65 and the policy itself at the Senate need to take care of. The commission itself will be appearing at the subcommittee that's looking at the Senate policy as well.

Senator Boyer: Thank you very much.

Senator Pate: Thank you for all of your work, as well as for appearing here and in the other place.

Commissioner Landry, when you appeared before the house committee, you talked about the importance of amending, as you have today, to ensure that the bill specifically stipulates that the Canadian Human Rights Act and the Canadian Human Rights Commission can be accessed by employees. Do you have any concerns, in addition to what you have already said, about the impact of the result of the *Vaid* decision in this regard and whether there are additional reasons you think that we should be including this kind of amendment in the bill going forward?

[*Translation*]

Ms. Landry: First, in my view and in the view of the Canadian Human Rights Commission — as my colleague Ms. Keith mentioned — human rights legislation must be broad and easy to interpret. People must be able to see themselves in the legislation. It is extremely important that those definitions be included and that the application of the Canadian Human Rights Act be clear.

This act is designed to protect people who are in a vulnerable situation. As soon as we talk to people in vulnerable situations, we must ensure that they see themselves in the legislation, that they see themselves in a system that is available to them and that they feel comfortable enough to use the process that is available to them.

[*English*]

Ms. Keith: We learned from the *Vaid* decision one specific and unique thing, and that's in relation to employees that are covered by Part I of PESRA. Of course, this is the operation of section 2 of PESRA, which is separate and apart from Bill C-65

à l'aise de le faire pour obtenir des conseils supplémentaires sur leurs droits.

Idéalement, l'endroit sécuritaire permet également aux gens de trouver une solution rapidement, facilement et dans les limites de leur environnement. C'était l'intention qui sous-tendait des décisions judiciaires telles *Robichaud* et *Janzen c. Platy*. Nous savons que l'employeur est le mieux placé pour régler le problème et veiller à ce qu'il ne se reproduise plus sans devoir communiquer avec l'extérieur, et nous encourageons cela. Il existe des vulnérabilités particulières dont le projet de loi C-65, la politique et le Sénat doivent s'occuper. Les membres de la commission comparaîtront également devant le sous-comité chargé d'examiner la politique du Sénat.

La sénatrice Boyer : Merci beaucoup.

La sénatrice Pate : Je vous remercie de tout votre travail, et je vous remercie également de comparaître ici et dans l'autre endroit.

Madame Landry, lorsque vous avez comparu devant le comité de la Chambre des communes, vous avez parlé de l'importance de modifier le projet de loi, comme vous l'avez fait aujourd'hui, afin de veiller à ce que le projet de loi indique explicitement que les employés doivent pouvoir avoir accès à la Loi canadienne sur les droits de la personne et à la Commission canadienne des droits de la personne. Avez-vous des préoccupations, en plus de ce que vous avez déjà dit, sur les répercussions de la décision *Vaid* à cet égard et y a-t-il d'autres raisons pour lesquelles, selon vous, nous devrions inclure ce type d'amendement dans le projet de loi?

[*Français*]

Mme Landry : Premièrement, selon moi et selon la Commission canadienne des droits de la personne — comme ma collègue, Mme Keith, l'a mentionné —, les lois relatives aux droits de la personne doivent être larges et faciles à interpréter. Les gens doivent être en mesure de se reconnaître dans les lois. Il est extrêmement important d'inclure ces définitions et de veiller à ce que l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne soit claire.

Cette loi vise la protection de personnes qui sont en situation de vulnérabilité. À partir du moment où on s'adresse à des personnes en situation de vulnérabilité, on doit s'assurer qu'elles se reconnaissent dans la loi, qu'elles se reconnaissent dans un dispositif qui leur est offert et qu'elles se sentent suffisamment à l'aise pour faire appel au processus qui est mis à leur disposition.

[*Traduction*]

Mme Keith : Nous avons appris une chose précise et unique de la décision *Vaid*, et cela concerne les employés visés par la partie I de la LRTP. Manifestement, c'est le fonctionnement de l'article 2 de la LRTP, qui est distincte du projet de loi C-65.

and, in my understanding, it will not be changed by Bill C-65. The impact of section 2 is such that PESRA employees — I'll nickname them that for ease of reference — who have a labour grievance are still going to be required to use that labour grievance in the vast majority of situations.

We will just conclude on that with our observation that Bill C-65 does not change any of the pathways for employees, whether that be a pathway directly to the dispute resolution machinery under the Canadian Human Rights Act, whether it be a labour grievance in either the public or the private sector or whether it be what I'm going to call a PESRA grievance for Part II PESRA employees.

Senator Pate: I also notice that the National Association of Women and the Law recommended some guidelines around who the external independent investigators might be and who might qualify as or be seen to be eligible as a competent person. I'm curious whether there's anything you would like to add in that respect that might be of benefit to this committee in considering the bill.

Ms. Daye: Thank you for the question.

As we mentioned before, we have been involved in the consultations around the regulations. There has been a lot of discussion about the qualifications necessary for the competent person. We're pleased to see that, as it stands now, knowledge about human rights law, including the Canadian Human Rights Act, is included in the list of the qualifications for that competent person. We think that goes a long way, and it aligns well with the recommendations we made when we appeared at the House of Commons on this bill. So we're already seeing some of those recommendations being built into the plans for the regulations themselves.

We anticipate there will be more discussion about those regulations and that they will be fine-tuned over the summer months, but we're very encouraged by what we're seeing so far.

The Chair: Let me say this now: I don't have anyone on the list now for round 2, so if senators have follow-up questions, they may ask those now.

Senator Pate: Do you have any other recommendations that might be useful to put on the record here today about what kind of training you think ought to be implemented, both for those who will be administering these policies as a result of the legislation as well as for those of us who have people within the offices in order to ensure that staff are aware of these issues?

Selon ce que je comprends, cela ne sera pas modifié par le projet de loi C-65. Les répercussions de l'article 2font en sorte que les employés visés par la LRTP — je leur donnerai ce surnom pour faciliter les choses — qui ont un grief relatif aux relations de travail devront toujours utiliser ce grief dans la grande majorité des situations.

Nous terminerons avec notre observation selon laquelle le projet de loi C-65 ne modifie aucune des options pour les employés, que cette option mène directement au mécanisme de résolution de différends en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qu'il s'agisse d'un grief relatif aux relations de travail dans le secteur public ou dans le secteur privé ou qu'il s'agisse de ce que j'appellerai un grief lié à la LRTP pour les employés visés par la partie II de la LRTP.

La sénatrice Pate : Je remarque également que l'Association nationale de la femme et du droit a recommandé quelques lignes directrices relatives au choix des enquêteurs externes indépendants et des personnes qui pourraient se qualifier ou qui pourraient être admissibles pour devenir la personne compétente. Avez-vous quelque chose à ajouter qui pourrait servir au comité dans son étude du projet de loi?

Mme Daye : Je vous remercie d'avoir posé la question.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, nous avons participé aux consultations liées aux règlements. On a beaucoup parlé des qualifications que devait nécessairement posséder la personne compétente. Nous sommes heureux de voir qu'actuellement, les connaissances liées à la législation en matière de droits de la personne, y compris la Loi canadienne sur les droits de la personne, sont incluses dans la liste des qualifications que doit posséder la personne compétente. Nous pensons que cela sera très utile et que cela correspond bien aux recommandations que nous avons formulées lorsque nous avons comparu devant la Chambre des communes au sujet de ce projet de loi. Nous observons donc que quelques recommandations sont déjà intégrées aux plans liés à la réglementation.

Nous pensons qu'il y aura d'autres discussions sur ces règlements et que ces règlements seront précisés pendant l'été, mais ce que nous pouvons observer jusqu'ici nous encourage beaucoup.

La présidente : Permettez-moi maintenant de préciser que je n'ai personne sur la liste des intervenants pour la deuxième série de questions. Si les sénatrices ont des questions de suivi, elles peuvent les poser maintenant.

La sénatrice Pate : Avez-vous d'autres recommandations que nous pourrions ajouter au compte rendu sur le type de formation qui, à votre avis, devrait être offert aux personnes qui mettront en œuvre ces politiques après l'adoption de la loi et à ceux d'entre nous qui ont des employés dans nos bureaux, afin de veiller à ce que ces employés soient au courant de ces enjeux?

Ms. Daye: I'll answer first. We often talk about taking a human rights approach to legislation, policies and regulations. We've come to you with some recommendations about what that might look like in Bill C-65.

For education purposes, flowing from the regulations, at the very least, we will probably continue to recommend that such education should include education on human rights laws and the protections and the rights that employees have, not by virtue of attaining a certain degree of seniority or a managerial job but by virtue of being human. These are equality rights that people come to the workplace with and that should not be and cannot be stripped away.

Second, we would encourage education to place issues like workplace harassment and workplace violence in an equality framework. By that we mean that, as the Chief Commissioner mentioned in her opening remarks, these are not only concerns about psychological harm, although that is certainly a serious concern, or occupational hazards; they are fundamental issues of equality. Historically, we've seen that if women are harassed more often, they leave the workplace, they do not come back and they do not seek promotions. This is a fundamental issue of women's involvement and equal opportunity, both in the workplace and in the Canadian economy as a whole.

The benefits we accrue to our society, equality, human rights and our economy when we ensure that workplace harassment and violence does not occur, permeate our society. They do not exist only through the benefits we'll see from Bill C-65 being done well. It's placing these issues in an equality framework that can help people see that laws and regulations that prohibit harassment and violence in the workplace can have similar effect to laws that prohibit pay inequality in the workplace. They are similar to laws and regulations that prohibit employment inequality in the workplace. All of these different types of laws can ensure that our workplaces and labour forces are thriving and that they fully include those who may be otherwise left behind because of barriers to equality.

The last thing I'll say is that a human rights approach always considers issues of intersectionality. We would urge those to be put in place in any education package that is developed. Intersectionality, which most of you are familiar with, is the idea articulated in the Canadian Human Rights Act that people can experience barriers and discriminatory impacts based not just on one ground of our act but on the combined effect of a number of grounds. An Indigenous woman with a disability may suffer very

Mme Daye : Je répondrai en premier. Nous parlons souvent de l'adoption d'une approche axée sur les droits de la personne pour les lois, les politiques et les règlements. Nous aimerions vous offrir quelques recommandations sur la façon dont cela pourrait se faire dans le projet de loi C-65.

À la suite de ces règlements, nous continuerons probablement, à tout le moins, de recommander que la formation comprenne des informations sur les lois sur les droits de la personne et sur les protections et les droits des employés, et ce n'est pas parce qu'une personne atteint un certain niveau d'ancienneté dans un emploi ou un poste de gestionnaire, mais parce que cette personne est un être humain. Ce sont des droits à l'égalité avec lesquels les gens arrivent dans un milieu de travail et ils ne devraient pas et ne peuvent pas leur être enlevés.

Deuxièmement, nous encourageons cette formation à présenter des enjeux comme le harcèlement et la violence en milieu de travail dans un cadre en matière d'égalité. Cela signifie, comme la présidente de la commission l'a mentionné dans son exposé, qu'il ne s'agit pas seulement d'enjeux liés aux dommages psychologiques — même s'ils sont certainement très graves — ou à des risques professionnels, mais qu'il s'agit d'enjeux fondamentaux liés à l'égalité. Traditionnellement, nous avons constaté que si les femmes étaient harcelées plus souvent, elles quittaient le milieu de travail, elles ne revenaient pas et ne tentaient pas d'obtenir de promotion. Il s'agit donc d'un enjeu fondamental lié à la participation des femmes et à l'égalité des chances, que ce soit en milieu de travail ou dans l'ensemble de l'économie canadienne.

Les avantages dont profitent la société, l'égalité, les droits de la personne et l'économie lorsque nous veillons à ce que le harcèlement et la violence en milieu de travail ne se produisent pas sont visibles partout. Ils n'existent pas seulement par l'entremise des avantages qui découlent de la mise en œuvre réussie du projet de loi C-65. En effet, on place ces enjeux dans un cadre lié à l'égalité qui peut aider les gens à se rendre compte que les lois et les règlements qui interdisent le harcèlement et la violence en milieu de travail peuvent avoir des effets comparables aux lois qui interdisent l'inégalité salariale au travail. Ces lois et règlements sont semblables aux lois et aux règlements qui interdisent l'inégalité en matière d'emploi. Tous ces différents types de lois peuvent veiller à l'épanouissement de nos milieux de travail et de nos mains-d'œuvre et inclure pleinement des personnes qui pourraient autrement être laissées derrière en raison des obstacles à l'égalité.

La dernière chose que j'aimerais ajouter, c'est qu'une approche axée sur les droits de la personne tient toujours compte des enjeux liés à l'intersectionnalité. Nous encourageons vivement la mise en œuvre de ces enjeux dans tous les programmes de formation qui sont élaborés. L'intersectionnalité — la plupart d'entre vous connaissent bien le sujet —, c'est l'idée exprimée dans la Loi canadienne sur les droits de la personne selon laquelle les gens peuvent faire face à des

profound impacts that are different from an individual who doesn't share the disability categories, the gender categories or other categories. It's about the importance of being able to understand the combined impact of inequality, not only as it is demonstrated in the workplace but about how people come to workplaces and how their lives before they come to the workplace may impact their ability to enjoy the equality rights they deserve in the workplace. As we all move toward better implementation of the calls that flowed from the Truth and Reconciliation Commission, building in those kinds of issues and those kinds of intersectionalities will be critical to the education packages.

The Chair: I have a supplemental, and then I'm sure the critic of the bill, who has just been able to join us, will have some questions.

I'm pleased to hear you talk about intersectionality, Ms. Daye, and the significance of that. Going back to the previous panel in the discussion, one of the comments that was made by Senator Andreychuk, who had to leave, is this whole question about intent and people's interpretation. With issues of mediation, that often will be the response: "That's not what I intended." The more diversity we bring into the workplaces, the more likely those types of situations will come up. Are there any particular things you would suggest we try to do in this bill that might address those specific kinds of issues? I'm thinking about the daily micro-aggressions that may happen consistently. If a person gets to the point of trying to lodge a complaint, as we all know, the proving of one's complaint becomes very daunting. Many people suffer in silence because they are afraid to go forward.

Ms. Daye: Thank you for raising that. Questions such as these are certainly part of the discussion at the regulatory level. Although I don't think we would have specific recommendations for changes at the legislative level, some of the suggestions that have been made at the regulatory level are to acknowledge that a formal or even an informal complaint of harassment or violence in the workplace is one indicator that something has gone awry in the workplace. However, the experiences you have described, senator, are other indicators that some things are going awry. We're encouraged that there is attention being placed on not only providing a robust response to formal and informal complaints of harassment, but that the workplace recognize that there are other indicators of inequality and other indicators that are precursors to harassment and violence that need to be taken into account.

obstacles et à des répercussions discriminatoires qui ne se fondent pas seulement sur un motif énuméré dans notre loi, mais sur l'effet combiné de plusieurs de ces motifs. Par exemple, une femme autochtone qui souffre d'un handicap peut subir des répercussions très graves qui sont différentes de celles subies par une personne qui ne fait peut-être pas partie de la catégorie des personnes ayant un handicap, de la catégorie de la discrimination fondée sur le sexe ou d'autres catégories. Il s'agit de l'importance d'être en mesure de comprendre l'effet combiné de l'inégalité, non seulement tel qu'il se manifeste dans le milieu du travail, mais également dans la façon dont les antécédents des gens qui arrivent dans un milieu de travail peuvent avoir des répercussions sur leur capacité de profiter des droits liés à l'égalité dont ils méritent de profiter dans ce milieu de travail. Pendant que nous nous efforçons tous d'améliorer la mise en œuvre des recommandations qui découlent de la Commission de vérité et réconciliation, il sera essentiel d'intégrer ces types d'enjeux et d'intersectionnalité dans les programmes de formation.

La présidente : J'aimerais ajouter un commentaire et ensuite, je suis certaine que la porte-parole du projet de loi, qui vient de se joindre à nous, aura quelques questions.

Je suis heureuse de vous entendre parler de l'intersectionnalité, madame Daye, et de son importance. Dans la discussion qui a eu lieu avec le groupe précédent, l'un des commentaires formulés par la sénatrice Andreychuk, qui a dû partir plus tôt, c'est l'idée de l'intention et de l'interprétation des gens. Dans les cas de médiation, la personne accusée répondra souvent que ce n'était pas son intention. Plus les milieux de travail sont diversifiés, plus ces types de situations sont susceptibles de se produire. Avez-vous des suggestions qui pourraient cibler ces types d'enjeux dans le projet de loi? Je pense aux micro-agressions quotidiennes qui peuvent se produire constamment. Si une personne arrive au point où elle tente de déposer une plainte, comme nous le savons tous, il peut être très difficile de prouver le bien-fondé de cette plainte. De nombreuses personnes souffrent en silence, car elles craignent de parler.

Mme Daye : Je vous remercie de soulever ce point. Des questions comme celles-ci font certainement partie de la discussion liée à la réglementation. Même si je ne pense pas que nous ayons des recommandations précises liées à des changements au niveau législatif, certaines des suggestions qui ont été formulées dans le cadre de la réglementation visent à reconnaître qu'une plainte officielle ou même non officielle de harcèlement ou de violence en milieu de travail est un indicateur que quelque chose ne va pas du tout dans ce milieu de travail. Toutefois, les expériences que vous avez décrites, sénatrice, sont d'autres indicateurs que quelque chose ne va pas dans un milieu de travail. Nous sommes heureux de constater qu'on tente non seulement d'offrir une réponse solide aux plaintes officielles ou non officielles de harcèlement, mais que le milieu de travail reconnaît aussi qu'il existe d'autres indicateurs d'inégalité et

Another practical step that may be on the table is to ensure that the data gathered about workplace violence and harassment complaints are not simply used in the framework of the Canada Labour Code but that the data are provided to the workplace as they consider employment equality issues more broadly. That includes taking those complaints into account as they are making their employment equity plans, as they're considering pay equity steps and as they are looking at diversity and inclusion more broadly in their workplace. In this way, the knowledge that is gained of unfortunate events that may either be a precursor or the result of harassment and discrimination can be fed into more proactive steps that a workplace can take, and that's really important as well.

Senator Ataullahjan: I apologize for not being here. I had some medical thing that had to be looked after. I've been advised that most of my questions have been answered, so I look forward to reading through the transcripts. Thank you for being here.

The Chair: Are there any other questions?

Senator Hartling: If there are no other questions, again, thank you very much for your good work. I love listening to you because what you're saying is so affirming.

Say the bill passes and we go forward and include amendments and things like that. What else needs to happen to bring the cultural shift? What do you see as some things that would need to happen in Canada to make it a reality that we have equality in our workplace and in society?

Ms. Landry: For me, it's education, education, education. We have to work with people, inform them and raise awareness. This is, again, what I mentioned earlier, the question of education. There is no other option. We need to speak out. We need to go to the universities and to the colleges. We need to talk with the future generation. That's the only way that we will change the culture. We need to work with people who are actually experiencing that, but we also need to work with the future generation to change that mindset and make sure that that's now part of how we live and what we experience — respect in every space of work.

To keep your point on Nelson Mandela, I will say that it always seems impossible until it is done.

Senator Hartling: Thank you very much. I appreciate that.

d'autres indicateurs qui sont des précurseurs au harcèlement et à la violence et qu'il faut en tenir compte.

Une autre mesure pratique à envisager consiste à faire en sorte que les données recueillies sur les plaintes de violence et de harcèlement en milieu de travail ne servent pas que dans le Code canadien du travail, mais qu'elles soient aussi remises au milieu de travail lorsqu'il se penche sur les questions d'égalité en matière d'emploi de façon plus large. Cela comprend la prise en compte des plaintes dans la conception des plans d'équité en matière d'emploi, dans l'élaboration de mesures d'équité salariale, et dans la diversité et l'inclusion de façon plus générale en milieu de travail. Ainsi, les connaissances tirées d'événements malheureux qui sont un signe avant-coureur ou le résultat de harcèlement et de discrimination peuvent servir à élaborer des mesures proactives qu'un employeur peut prendre, ce qui est fort important aussi.

La sénatrice Ataullahjan : Je m'excuse de mon absence. J'avais un ennui médical à régler. On m'a dit qu'on a répondu à la plupart de mes questions, de sorte que j'ai hâte de lire la transcription. Merci d'être avec nous.

La présidente : Y a-t-il d'autres questions?

La sénatrice Hartling : S'il n'y a pas d'autres questions, je vous remercie encore une fois de votre excellent travail. J'adore vous écouter, parce que ce que vous dites est fort éloquent.

Disons que le projet de loi est adopté, puis que nous allons de l'avant avec l'inclusion d'amendements et des choses semblables. Que faut-il faire d'autre pour opérer un changement de culture? Selon vous, quelles sont les choses qui doivent changer au Canada pour que l'égalité règne dans notre milieu de travail et notre société?

Mme Landry : À mes yeux, tout passe par l'éducation. Nous devons travailler avec les gens, les informer et les sensibiliser. C'est encore une fois une question d'éducation, comme je l'ai mentionné plus tôt. Il n'y a pas d'autre option. Nous devons dénoncer la situation. Nous devons visiter les universités et les collèges. Nous devons parler avec la génération future. C'est la seule façon de changer la culture. Nous devons travailler avec des personnes qui le vivent, mais aussi avec la génération de demain pour changer cette mentalité, de sorte que cela fasse désormais partie de notre mode de vie et de notre expérience — le respect dans tous les milieux de travail.

Pour revenir à votre point sur Nelson Mandela, je dirai que les choses semblent toujours impossibles jusqu'à ce qu'elles soient faites.

La sénatrice Hartling : Merci beaucoup. Je vous en suis très reconnaissante.

Ms. Daye: I'll add that, as the Chief Commissioner said very early in her opening remarks, we see Bill C-65 as one of the many puzzle pieces that are coming together currently in Canada and that we are very encouraged by. If we think about changing culture, I'm a policy wonk, so my interests certainly go to legislation and policy. I think that we are encouraged that many puzzle pieces are moving forward now. You will soon see before you, we anticipate, some form of accessibility legislation and pay equity legislation, both of which have been publicly committed to by this government. These are all parts of a whole. They are all part of a system that can encourage and promote substantive equality. They work better when they are together. When all of these pieces come together, they will provide an uplifting force for substantive equality in Canada, and we are encouraged that they will, together, promote better equality and a change in culture more effectively than any one of them will alone.

Mme Daye : J'ajouterais une chose. Comme la présidente de la commission l'a dit au début de ses observations liminaires, nous considérons que le projet de loi C-65 est l'un des nombreux morceaux du casse-tête qui est actuellement assemblé au Canada, et nous le trouvons très encourageant. Pour ce qui est d'un changement de culture, je suis une conseillère en politiques, de sorte que je m'intéresse assurément à la législation et à la politique. Nous sommes heureux de constater que de nombreuses pièces du casse-tête vont de l'avant en ce moment. Nous nous attendons à ce que vous soyez bientôt saisis d'une forme de loi sur l'accessibilité et l'équité salariale, qui ont toutes les deux été annoncées publiquement par le gouvernement. Tout cela fait partie d'un ensemble. Tout cela fait partie d'un système qui peut encourager et promouvoir l'égalité réelle. Ces législations fonctionnent mieux ensemble. Lorsque tous ces éléments seront réunis, ils constitueront une force inspirante pour l'égalité réelle au Canada. Nous avons bon espoir qu'ensemble, ils favoriseront une meilleure égalité et un changement de culture plus efficace que si l'un des deux était seul.

Senator Ataullahjan: I apologize if you've already mentioned it, but I'm just looking over the notes. You speak about the act also giving the CHRC the authority to conduct research, raise awareness and to speak out on any matter related to human rights in Canada. I'm specifically talking about some of the immigrant communities. Do they know that they have this venue and that they can come to you? How do you raise awareness?

La sénatrice Ataullahjan : Je m'excuse si vous l'avez déjà mentionné, mais je ne fais que parcourir les notes. Vous dites que la loi donne également à la Commission canadienne des droits de la personne, ou CCDP, le pouvoir de mener des recherches, de sensibiliser le public et de s'exprimer sur toute question liée aux droits de la personne au Canada. Je parle expressément de certaines communautés d'immigrants. Savent-ils qu'ils ont cette tribune et qu'ils peuvent s'adresser à vous? Comment les sensibilisez-vous?

Ms. Landry: We are going to the universities. We have met with a lot of stakeholders. We are also meeting with employers. We are meeting with unions. This is how we raise that awareness that the Canadian Human Rights Act is a tool that provides them with tools that they can use to complain at some point if they feel there is a need for complaint. For me, this is the only way. It's being out there and speaking out about that. This is what we have been doing, mostly, for three years. We also have simplified a lot our complaint process. We have tools in the online complaints process that would help people feel more support when they want to complain. There are many tools, actually, that we have developed and that we still develop and work on together.

Mme Landry : Nous allons dans les universités. Nous avons rencontré beaucoup de parties intéressées. Nous interpellons également des employeurs et des syndicats. C'est ainsi que nous faisons savoir que la Loi canadienne sur les droits de la personne est un outil qui permet éventuellement aux gens de se plaindre à un moment donné, s'ils estiment que c'est nécessaire. À mes yeux, c'est la seule façon de procéder. Il faut aller sur le terrain et en parler. C'est principalement ce que nous avons fait pendant trois ans. Nous avons également beaucoup simplifié notre processus de plainte. Grâce au formulaire de plainte en ligne, nous avons des outils qui aident les gens à se sentir appuyés lorsqu'ils décident d'aller de l'avant. En fait, nous avons conçu de nombreux outils que nous continuons de perfectionner et de peaufiner ensemble.

Ms. Daye: I'll just add that some of the ways that we speak out are not necessarily in the public eye, but they are coming before committees like yourselves and/or making written submissions. Our Chief Commissioner did make a written submission when Bill M-103 was being debated, in which we called again for a national action plan on racism, which would address, hopefully, in a more coordinated way, some of the issues that new Canadians are facing, as well as calls for changes to the criminal justice system and, certainly, the disproportionate representation in prisons. We've spoken out on a number of issues before parliamentary committees, but also in front of the

Mme Daye : J'ajouterai simplement que certaines des façons dont nous nous exprimons ne sont pas nécessairement sur la scène publique. Il s'agit de comparaître devant des comités comme le vôtre ou de soumettre des mémoires. De fait, notre présidente a déposé un mémoire lors du débat sur le projet de loi M-103, dans lequel nous avons encore réclamé un plan d'action national sur le racisme qui, nous l'espérons, permettrait de régler de façon plus coordonnée certaines difficultés que les nouveaux Canadiens rencontrent. Nous demandons aussi des changements dans le système de justice pénale et la représentation disproportionnée dans les prisons, bien sûr. Nous

United Nations. The Chief Commissioner was just recently before the United Nations Human Rights Council during Canada's third cycle of the UPR, and we had raised a number of issues relating to vulnerable Canadians. We will continue to do that and to bring to bear all of the leverage that we can to encourage decision-makers and policy-makers and legislation-makers like you to ensure that the protections are growing and robust and that awareness of them is growing.

The Chair: Thank you all very much for being here. We appreciate hearing from the Canadian Human Rights Commission and your in-depth analysis of the need for a rights-based framework in this bill. I absolutely agree with you that the systemic barriers to equality and employment are often rooted in harassment and violence in the workplace. Thank you for bringing your analysis to us.

Senator Jane Cordy (*Deputy Chair*) in the chair.

The Deputy Chair: Welcome, minister. Before we proceed, we're going to have all the members of the committee introduce themselves. I'm Jane Cordy, the deputy chair, and I'm from Nova Scotia.

Senator Hartling: Nancy Hartling from New Brunswick.

Senator Bernard: Wanda Thomas Bernard from Nova Scotia. I'm chair, but I'll be leaving momentarily to go to the Senate.

Senator Boyer: Yvonne Boyer, Ontario.

Senator Pate: Kim Pate, Ontario.

[*Translation*]

Senator Dalphond: Pierre J. Dalphond from Quebec.

[*English*]

Senator Ataullahjan: Senator Salma Ataullahjan. I guess I'm the oldest member of this committee. I'm the other deputy chair.

The Deputy Chair: For our third and final panel today, we are pleased to welcome the Honourable Patricia Hajdu, Minister of Employment, Workforce Development and Labour. Accompanying the minister this afternoon, we have, from Public Services and Procurement Canada, Charles Bernard, Director General, Portfolio and Government Affairs. From Employment and Social Development Canada, we have Lori Sterling, Deputy Minister of the Labour Program; Brenda Baxter, Director General of the Workplace Directorate, Labour Program; and

avons dénoncé plusieurs enjeux devant des comités parlementaires, mais aussi devant les Nations Unies. D'ailleurs, la présidente était récemment devant le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, pendant la troisième étape de l'examen périodique universel, ou EPU, du Canada, pour soulever un certain nombre de questions concernant les Canadiens vulnérables. Nous continuerons de le faire et de tout mettre en œuvre pour encourager les décideurs, les responsables des politiques et les législateurs comme vous à faire en sorte que les protections soient meilleures et renforcées, et que la sensibilisation à leur égard augmente.

La présidente : Je vous remercie tous infiniment d'être ici. Nous sommes ravies d'avoir entendu les représentantes de la Commission canadienne des droits de la personne et leur analyse poussée du besoin d'un cadre fondé sur les droits dans ce projet de loi. Je suis absolument d'accord avec vous pour dire que les obstacles systémiques à l'égalité et à l'emploi prennent souvent leur origine dans le harcèlement et la violence au travail. Merci de nous avoir fait part de votre analyse.

La sénatrice Jane Cordy (*vice-présidente*) occupe le fauteuil.

La vice-présidente : Bienvenue, madame la ministre. Avant de commencer, j'invite tous les membres du comité à se présenter. Je m'appelle Jane Cordy, vice-présidente, et je viens de la Nouvelle-Écosse.

La sénatrice Hartling : Nancy Hartling, du Nouveau-Brunswick.

La sénatrice Bernard : Wanda Thomas Bernard, de la Nouvelle-Écosse. Je suis présidente du comité, mais je vais m'absenter un instant pour aller au Sénat.

La sénatrice Boyer : Yvonne Boyer, de l'Ontario.

La sénatrice Pate : Kim Pate, de l'Ontario.

[*Français*]

Le sénateur Dalphond : Pierre J. Dalphond, du Québec.

[*Traduction*]

La sénatrice Ataullahjan : Sénatrice Salma Ataullahjan. Je suppose que je suis la membre la plus ancienne du comité. Je suis l'autre vice-présidente.

La vice-présidente : Pour notre troisième et dernier groupe de témoins d'aujourd'hui, nous sommes heureux d'accueillir l'honorable Patricia Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail. Cet après-midi, la ministre est accompagnée de Charles Bernard, directeur général du Secteur du Portefeuille et affaires gouvernementales, de Services publics et Approvisionnement Canada. Nous accueillons également les représentantes d'Emploi et Développement social Canada : Lori Sterling, sous-ministre du

Barbara Moran, Director General, Strategic Policy, Analysis and Workplace Information.

Minister, please begin your opening remarks.

Hon. Patricia Hajdu, P.C., M.P., Minister of Employment, Workforce Development and Labour: Thank you so much, Madam Chair. I'm pleased to address this committee on a legislative initiative that is really a human right: the right to live and work in an environment that is free from harassment and violence of any kind.

Our government's position is simple: Harassment and violence, including sexual harassment and sexual violence, are unacceptable and cannot be tolerated. Workplace harassment and violence is pervasive, it can take many forms and it has profound effects. We must do everything in our power to stop these unacceptable behaviours.

[*Translation*]

We've all heard stories that demonstrate the detrimental effects of these behaviours.

[*English*]

Employees being bullied to the point of feeling physically ill at the prospect of coming to work. Young staffers on Parliament Hill abandoning promising careers because they feel they have no other choice.

When such inappropriate actions are allowed to persist, they create poisonous work environments where those in power feel entitled to abuse their authority and those in more vulnerable positions feel powerless to speak out because they fear repercussions. The result is a self-perpetuating cycle of inequality. The consequences of that inequality and the resulting abuses of power can be disastrous.

[*Translation*]

But it's not only the affected employees who are subjected to hardships.

[*English*]

An environment that allows these behaviours to persist or, even worse, to flourish hurts everyone. It's bad for those who witness the behaviour but don't feel they are in a position to

Programme du travail; Brenda Baxter, directrice générale de la Direction du milieu de travail, Programme du travail; et, enfin, Barbara Moran, directrice générale de la Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.

Madame la ministre, veuillez commencer vos remarques d'ouverture.

L'honorable Patricia Hajdu, C.P., députée, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail : Merci infiniment, madame la présidente. Je suis heureuse d'avoir été invitée à prendre la parole devant ce comité afin de parler d'une initiative législative qui représente un véritable droit de la personne, soit le droit de vivre et de travailler dans un environnement exempt de toute forme de harcèlement ou de violence.

La prise de position de notre gouvernement est simple : le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, sont inacceptables et ne peuvent pas être tolérés. Le harcèlement et la violence en milieu de travail sont envahissants, prennent plusieurs formes et ont de profonds effets négatifs. Nous devons faire tout ce que nous pouvons pour mettre fin à ces comportements inacceptables.

[*Français*]

Nous avons tous entendu parler de situations qui illustrent les effets néfastes de ces comportements.

[*Traduction*]

Des employés subissent de l'intimidation au point de se sentir malades à l'idée de se présenter au travail. De jeunes collaborateurs sur la Colline du Parlement abandonnent une carrière prometteuse, car ils sentent qu'ils n'ont pas d'autre choix.

Lorsque de tels comportements persistent sans qu'il y ait intervention, ils peuvent empoisonner les milieux de travail; les supérieurs se sentent alors libres d'abuser de leur pouvoir, et les employés plus vulnérables ont peur de dénoncer ces comportements, car ils craignent les représailles. Il en résulte un cycle d'inégalités qui s'autoperpétue; les conséquences de cette inégalité et l'abus de pouvoir qui en découle peuvent être désastreux.

[*Français*]

Mais ce ne sont pas seulement les personnes touchées qui font face à des difficultés.

[*Traduction*]

Quand on permet à ces comportements de continuer, voire de proliférer dans un milieu, cela a des conséquences pour tous. La situation peut être insupportable pour les personnes qui sont

intervene. It's bad for employers, because the net result for them is often a loss in productivity, higher staff turnover, and, in some cases, legal costs and unwanted publicity.

To gain a deeper understanding of the problem, we held consultations in 2016 and early 2017. This might not surprise any of you, but we found that harassment and violence is a problem in many workplaces, and that what we have in place right now is not enough to properly deal with the problem. That's why we introduced Bill C-65.

Using the most effective legislative and policy levers available, Bill C-65 will help put an end to workplace harassment, violence and their consequences in federally regulated and parliamentary workplaces. Currently, workplace violence is dealt with under Part II of the Canada Labour Code and sexual harassment is dealt with under Part III. Part II applies to the federally regulated public and private sectors, but Part III only applies to the latter. Neither applies to parliamentary workplaces.

The intent of Bill C-65 is to replace this disjointed approach with something that is much more comprehensive. Bill C-65 will accomplish this in part by expanding current violence prevention requirements under Part II of the Canada Labour Code to require that employers prevent and protect against all forms of workplace harassment and violence. This will ensure the full spectrum of harassment and violence, including sexual harassment and sexual violence, is captured.

The amended Canada Labour Code will also require employers to respond effectively if and when incidents do occur and support affected employees after the fact. By expanding coverage of Part II to parliamentary workplaces, including staff in the Senate and the House of Commons, Bill C-65 will ensure that more Canadians benefit from these improved protections.

Nothing in Bill C-65 will prevent an employee from filing a complaint with the Canadian Human Rights Commission or a labour grievance under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, or PESRA.

It's my understanding that the committee heard from the CHRC earlier, and my officials have been in contact with them to ensure that Bill C-65 will not prevent an employee from seeking redress through the CHRC or other bodies. We understand the CHRC is seeking clarity to reinforce this fact in the legislation. My primary goal now is ensure the legislation

témoins du comportement, mais qui sont réticentes à intervenir. Une telle situation nuit également aux employeurs, puisque le résultat net pour eux est souvent une perte de productivité, un roulement plus élevé du personnel et, dans certains cas, des frais d'avocats et de la publicité négative.

Afin de mieux comprendre le problème, nous avons mené des consultations en 2016 et au début de 2017. Nous avons découvert que le harcèlement et la violence sont présents dans de nombreux milieux de travail, et que les mesures qui sont actuellement en place pour régler les problèmes ne sont tout simplement pas suffisantes. Voilà pourquoi nous avons présenté le projet de loi C-65.

En utilisant les leviers législatifs et stratégiques les plus efficaces, le projet de loi C-65 contribuera à enrayer le harcèlement et la violence, ainsi que leurs conséquences, dans les milieux de travail sous réglementation fédérale et au Parlement. À l'heure actuelle, la violence en milieu de travail relève de la partie II du Code canadien du travail, et le harcèlement sexuel est traité à la partie III du code. La partie II s'applique au secteur public et privé sous réglementation fédérale, mais la partie III s'applique uniquement au secteur privé sous réglementation fédérale. Ni l'une ni l'autre ne s'applique aux milieux de travail parlementaires.

Le projet de loi C-65 vise à remplacer cette approche incohérente par un processus beaucoup plus complet. En effet, le projet de loi C-65 élargira les exigences actuelles en matière de prévention de la violence, établies à la partie II du Code canadien du travail, de façon que tous les employeurs soient tenus de prévenir toutes les formes de harcèlement et de violence en milieu de travail et de protéger leurs employés contre celles-ci. Cela nous permettra de nous attaquer au spectre complet du harcèlement et de la violence, y compris le harcèlement et la violence de nature sexuelle.

Le Code canadien du travail modifié exigera également que les employeurs interviennent efficacement en cas d'incident et qu'ils soutiennent les employés touchés par la suite. En élargissant la protection prévue à la partie II de façon à englober les milieux de travail parlementaires, y compris les employés au Sénat et à la Chambre des communes, le projet de loi C-65 fera en sorte qu'un plus grand nombre de Canadiens pourront compter sur une protection améliorée.

Et rien dans le projet de loi C-65 n'empêchera un employé de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, ou de déposer un grief en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement.

Je crois comprendre que le comité a entendu la Commission canadienne des droits de la personne plus tôt, et mes représentants sont en contact avec ceux de la commission pour s'assurer que le projet de loi C-65 n'empêchera pas un employé de demander réparation auprès de la commission ou d'autres organismes. Nous comprenons que la CCDP demande des

passes as quickly as possible to protect as many people as possible.

Following the passage of Bill C-65, regulations developed through tripartite consultations will be introduced. Among other things, these regulations will outline the essential elements of a workplace harassment and violence prevention policy, as well as the procedures that should be in place to respond to incidents of harassment and violence when they do occur. These procedures would include time frames, confidentiality, the qualifications of a competent person to investigate a situation and provide recommendations, the role of the workplace committee, employer obligations to implement corrective measures responding to the investigation report of a competent person and the support to be provided to employees who have experienced harassment and violence.

Workplace committees in particular will play an integral role in co-developing the workplace's prevention policy and its mandatory elements, identifying a roster of competent persons, assisting in implementing the competent persons recommendations and in reporting incidents. They will provide support, as requested, to employees who have experienced harassment and violence and will receive redacted copies of the competent person's report to ensure recommendations are implemented. Bill C-65 will also ensure that more workplaces have workplace committees by making them mandatory unless there is a committee already in place performing the same function.

But we need to ensure that people feel comfortable to come forward and to report incidents of harassment without fear of reprisal, humiliation or the rumour mill. For these reasons, and like other jurisdictions such as Ontario that have brought forward this type of legislation, Bill C-65 removes workplace committees from participating in the specific investigations of an occurrence of harassment and violence.

[*Translation*]

Our priority has always been and will always be protecting affected employees.

[*English*]

We are well aware that legislation alone will not solve this problem and that Bill C-65 will only apply to federally regulated and parliamentary workplaces, but my hope and my belief is that Bill C-65 will set a standard and will be a catalyst for cultural change in workplaces across Canada. That's why I'm asking everyone here today to continue the non-partisan support that was demonstrated in the other chamber.

précisions pour renforcer ce volet dans la loi. Mon principal objectif est maintenant de faire en sorte que la loi soit adoptée aussi rapidement que possible afin de protéger le plus de gens possible.

Une fois le projet de loi C-65 adopté, les dispositions réglementaires élaborées dans le cadre de consultations tripartites seront présentées. Entre autres choses, ces dispositions réglementaires donneront un aperçu des éléments essentiels d'une politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, ainsi que de la procédure d'intervention en cas d'incident qui devrait être en place. Cette procédure doit définir : les délais, les exigences en matière de confidentialité, les compétences d'une personne qui peut enquêter sur un cas et formuler des recommandations, le rôle du comité local, l'obligation qu'a l'employeur de mettre en œuvre des mesures correctives à la lumière du rapport d'enquête établi par une personne compétente, le soutien qui doit être fourni aux employés ayant subi du harcèlement ou de la violence.

Les comités locaux joueront un rôle essentiel dans les activités suivantes : élaborer conjointement la politique de prévention en milieu de travail et ses éléments obligatoires, dresser une liste de personnes compétentes, aider à mettre en œuvre les recommandations de la personne compétente, signaler les incidents. Ils fourniront, comme demandé, du soutien aux employés qui ont subi du harcèlement ou de la violence et recevront des copies caviardées du rapport de la personne compétente, afin de faire en sorte que les recommandations soient mises en œuvre. Le projet de loi C-65 veillera également à ce qu'un plus grand nombre de milieux de travail aient des comités locaux en les rendant obligatoires à moins qu'il y ait déjà en place un comité qui remplit les mêmes fonctions.

Nous devons faire en sorte que les gens se sentent à l'aise de dénoncer et de signaler les cas de harcèlement et de violence et qu'ils n'aient pas peur de subir des représailles, d'être humiliés ou de faire l'objet de rumeurs. Pour ces raisons, et comme d'autres administrations telles que l'Ontario qui ont déjà adopté une loi similaire, le projet de loi C-65 retire aux comités locaux le droit de participer aux enquêtes spécifiques portant sur les cas de harcèlement ou de violence.

[*Français*]

Notre priorité a toujours été, et sera toujours, de protéger les employés touchés.

[*Traduction*]

Nous savons fort bien que la solution au problème ne se trouve pas uniquement dans la législation, et que le projet de loi C-65 ne s'appliquera qu'aux milieux de travail parlementaires et relevant de la compétence fédérale. Toutefois, j'espère et je crois sincèrement que le projet de loi C-65 établira la norme et jouera un rôle de catalyseur de changement de culture dans les milieux de travail partout au Canada. Voilà pourquoi je demande à tout le

[*Translation*]

With your help, we hope to pass this important legislation as quickly as possible.

[*English*]

Every day without this legislation is another day without protection for federally regulated and parliamentary employees. I do want to thank the Standing Senate Committee on Human Rights for your insight, for your support and for your guidance in this very important legislation.

The Deputy Chair: Thank you very much, minister. We will begin questioning with the sponsor the bill in the Senate, Senator Hartling.

Senator Hartling: Minister, I want to thank you for your work on this bill and also for your great team. The team has been phenomenal. I have worked with them in the past few months and I want to thank them all for the work you have done.

My question is around a couple of issues. Minister, were you surprised when you found out the number or how much this is going on in federally regulated places of employment and the Senate and Parliament? Were you surprised about that? Was it more than you thought or less than you thought? How did you feel about that or what did you take from this?

Ms. Hajdu: Thank you, senator. I have been asked that question a lot, and I have to be perfectly honest. As a woman who has been in precarious work in my life and who has worked in many places where there are odd power dynamics, I was not particularly surprised. I was especially not surprised about experiences that people have in this place, in Parliament, as it is such a male-dominated hierarchical place. It has all the hallmarks of a place where you would expect harassment, up to and including sexual violence.

It was disheartening to see it in black and white, in those numbers, and some of the stories were heartbreaking. But as women, in particular, knew that I was working on this legislation, not only did I hear through the formal mechanisms of consultations and reports and online surveys, but I also heard my own version of stories through many, often times young, employees in this place who had experienced what in any other place we would call ongoing persistent harassment.

monde ici aujourd'hui de démontrer le même soutien non partisan que celui reçu à l'autre endroit.

[*Français*]

Nous espérons que, avec votre aide, cet important projet de loi pourra être adopté le plus rapidement possible.

[*Traduction*]

Chaque jour qui passe sans que ce projet de loi ne soit en vigueur est un jour sans protection pour les employés des secteurs de compétence fédérale et du Parlement. Je tiens à remercier tous les membres du comité du Sénat sur les droits de la personne pour vos idées, votre soutien et vos conseils au sujet de cette législation fort importante.

La vice-présidente : Merci beaucoup, madame la ministre. Nous allons commencer les questions par la marraine du projet de loi au Sénat, la sénatrice Hartling.

La sénatrice Hartling : Madame la ministre, je tiens à vous remercier pour votre travail sur ce projet de loi, et aussi pour votre excellente équipe. Tout le monde a été phénoménal. J'ai travaillé avec eux ces derniers mois, et je tiens à les remercier pour le travail accompli.

Ma question porte sur quelques enjeux. Madame la ministre, avez-vous été surprise de constater le nombre ou la mesure dans laquelle la situation est fréquente dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, au Sénat et au Parlement? Étiez-vous surprise? Était-ce plus ou moins que ce à quoi vous vous attendiez? Qu'en avez-vous pensé, ou qu'avez-vous appris?

Mme Hajdu : Merci, sénatrice. On m'a souvent posé cette question, et je dois être parfaitement honnête. En tant que femme qui a déjà occupé un emploi précaire, et qui a travaillé dans de nombreux endroits où règne une étrange dynamique de pouvoir, je n'ai pas été particulièrement surprise. Je n'étais certainement pas étonnée de l'expérience des gens de notre milieu, le Parlement, car c'est une organisation hiérarchique à forte prédominance masculine. Elle présente toutes les caractéristiques d'un milieu où l'on s'attend à trouver du harcèlement, y compris de la violence sexuelle.

Il était désolant de le voir écrit noir sur blanc, dans une telle proportion, et certaines des histoires étaient déchirantes. Toutefois, comme les femmes en particulier savaient que je travaillais sur ce projet de loi, j'ai non seulement entendu des témoignages au moyen des mécanismes officiels de consultations, de signalements et d'enquêtes en ligne, mais j'ai aussi entendu ma propre version des histoires de la part de nombreuses employées, souvent jeunes, du Parlement qui ont vécu ce que nous appellerions partout ailleurs du harcèlement continu et persistant.

Sadly, I'm not surprised. I think that anyone who has ever come up through the ranks, so to speak, from places of relative powerlessness would probably not be all that shocked.

Senator Hartling: The second part of the question is around the framework to deal with people with disabilities, vulnerable people, LGBTQ, people of different races, Indigenous people. How will the framework in the bill help them in issues around bullying and things like that? What will the framework do for them?

Ms. Hajdu: Having a framework that is clear about what harassment and violence and provides that employers have an obligation to have a framework to let their employees know what that framework is, knowledge is power. This is particularly an issue that does affect the most vulnerable. I mentioned it earlier in my comments. People who are powerless — often those are people from groups under-represented in many different ways — are often the most vulnerable to abuse. Having strong legislation that is fully comprehensive of what an employer's responsibilities are and what the employee's rights, and that provides a framework and a place that at any time, should the process not be followed, they have another route to go is definitely improvement over what we have in place now.

Senator Hartling: Thank you.

Senator Ataullahjan: I am the critic of the bill. Minister, I have to thank you for this bill. I think there was a great need for this.

In your appearance before HUMA in February of this year, you advised that Part 20 of the Canada Occupational Health and Safety Regulations would be amended in order to support the implementation of Bill C-65, and to that end, consultations with employers and employee groups would be carried out. You briefly mentioned consultations. Can you tell us more about the consultations, and will you be reporting back with the groups that you consulted? How did the consultations inform the regulatory amendments as they relate to prevention, response and support?

Ms. Hajdu: Thank you. Those are some excellent observations.

In terms of the consultations, we held broad consultations on the issues of workplace harassment and violence with various stakeholders and with the general public. The consultations were held between June 2016 and March 2017 through targeted teleconferences, in-person meetings, an online public consultation survey and ministerial round tables with stakeholders and experts. We wanted to get that 360 perspective of people who had been affected by this, but also people who had studied and thought about this for a long time in terms of what steps needed to be taken.

Malheureusement, je ne suis pas surprise. Je pense que quiconque a déjà gravi les échelons, pour ainsi dire, à partir de postes sans pouvoir ne sera probablement pas si choqué.

La sénatrice Hartling : Mon autre question porte sur le cadre relatif aux personnes handicapées, vulnérables, faisant partie de la communauté LGBTQ, étant de race différente ou autochtones. Comment le cadre que prévoit le projet de loi aidera-t-il ces personnes au chapitre de l'intimidation et des comportements semblables? Qu'est-ce que ce cadre fera pour eux?

Mme Hajdu : Ce cadre indique clairement en quoi consistent le harcèlement et la violence, et stipule que l'employeur a l'obligation d'élaborer un cadre afin d'informer ses employés à ce sujet. Or, le savoir confère du pouvoir. Le problème touche particulièrement les gens les plus vulnérables, comme je l'ai indiqué dans mon exposé. Les personnes démunies, qui sont souvent membres de groupes sous-représentés de bien des manières, sont souvent plus vulnérables aux mauvais traitements. Cette mesure législative solide, qui précise l'ensemble des responsabilités de l'employeur et des droits de l'employé et qui fournit un cadre permettant aux gens d'avoir d'autres recours si le processus n'est pas suivi, constitue certainement une amélioration par rapport au régime en place.

La sénatrice Hartling : Merci.

La sénatrice Ataullahjan : Madame la ministre, à titre de porte-parole du projet de loi, je dois vous remercier d'avoir présenté cette mesure législative. Je pense qu'elle répond à un besoin criant.

Lorsque vous avez comparu devant le comité HUMA en février dernier, vous avez indiqué que la partie 20 du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail serait modifiée afin d'appuyer la mise en œuvre du projet de loi C-65 et qu'à cette fin, des consultations seraient menées auprès de groupes d'employeurs et d'employés. Vous avez brièvement fait mention des consultations. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet? Nous indiquerez-vous quels groupes vous avez consultés? Comment les consultations ont-elles inspiré les modifications relatives à la prévention, à la réaction et au soutien?

Mme Hajdu : Merci. Ce sont là d'excellentes observations.

À ce chapitre, nous avons tenu des consultations d'envergure sur les problèmes de harcèlement et de violence auprès des diverses parties prenantes et du grand public. Nous les avons effectuées de juin 2016 à mars 2017 dans le cadre de téléconférences ciblées, de rencontres en personne, d'un sondage d'opinion publique en ligne et de tables rondes ministérielles avec des intervenants et des experts. Nous voulions recueillir l'opinion de toutes les personnes concernées, mais aussi de ceux qui étudient la question depuis longtemps afin de savoir quelles mesures devaient être prises.

We began consultation on the harassment and violence regulations in March 2018 and throughout the spring of 2018 and ongoing. The labour program is the process of convening nine round tables and four WebEx meetings on the proposed regulations. We will also be making available an online discussion paper that will detail the proposed regulations and a survey for respondents to provide their comments and feedback. We believe this is an important reiterative process and that, as we develop the regulations, people who will be affected by the regulations will have an opportunity to provide input.

En mars 2018, nous avons entamé des consultations sur le règlement relatif au harcèlement et la violence, consultations qui se sont poursuivies au cours du printemps 2018 et qui sont encore en cours. C'est dans le cadre du Programme du travail que se sont tenues neuf tables rondes et quatre conférences WebEx sur le règlement proposé. Nous publierons également un document de discussion en ligne comprenant les détails du règlement proposé et lancerons un sondage grâce auquel les répondants pourront fournir des commentaires. Nous pensons qu'il s'agit d'un important processus récurrent et que les gens concernés par le règlement auront l'occasion de se faire entendre.

Have I missed parts of your questions?

Ai-je oublié une partie de vos questions?

Senator Ataullahjan: No. Did you give us a list of the stakeholders, or can you provide it?

La sénatrice Ataullahjan : Non. Nous avez-vous remis une liste des intervenants? Pourriez-vous nous la communiquer?

Ms. Hajdu: We can provide a list of stakeholders that have been consulted. I don't have it handy right now, but we can get you information about who specifically was consulted.

Mme Hajdu : Nous pouvons vous fournir une liste des intervenants qui ont été consultés. Je ne l'ai pas avec moi, mais nous pouvons vous transmettre de l'information sur les personnes consultées.

Senator Ataullahjan: Thank you. Will the regulatory amendments come into force concurrently with Bill C-65? The reason I ask is because legislation such as this is only as good as its application and implementation.

La sénatrice Ataullahjan : Merci. Les modifications au règlement entreront-elles en vigueur en même temps que le projet de loi C-65? Si je vous pose la question, c'est que l'efficacité d'une loi dépend de son application et de sa mise en œuvre.

Ms. Hajdu: Absolutely. First, of course, the legislation has to be passed, and there will be the consultation that we've talked about in terms of the proposed regulations that will go with the bill. Developing educational materials can begin immediately upon completion of the legislation. We will be training specialized labour program inspectors, adjusting information systems for tracking new employer reporting obligations and initiating an awareness campaign to inform workplace parties about their new rights and responsibilities.

Mme Hajdu : Certainement. Le projet de loi doit d'abord être adopté, bien entendu. Nous procéderons ensuite à la consultation dont nous avons parlé concernant le règlement proposé qui accompagnera le projet de loi. L'élaboration des documents d'éducation pourra commencer dès que le projet de loi aura été adopté. Nous formerons des inspecteurs spécialisés dans le cadre du Programme du travail, adapterons les systèmes d'information afin de surveiller le respect des nouvelles obligations de reddition de comptes des employeurs et lancerons une campagne de sensibilisation afin d'informer les parties prenantes en milieu de travail à propos de leurs nouveaux droits et responsabilités.

Some of this work is already ongoing, and we are getting ready for when the bill comes into force. Getting all of these things in place, though, may take a year or more after the legislation is passed. We are hoping it will be in force with the full regulations by fall of 2019.

Une partie de ces démarches est déjà en cours, et nous nous préparons en vue de l'entrée en vigueur du projet de loi. Il nous faudra toutefois peut-être un an ou plus après l'entrée en vigueur du projet de loi pour mettre toutes ces mesures en place. Nous espérons que la loi sera en vigueur avec le règlement à l'automne 2019.

Senator Ataullahjan: Was gender-based analysis used when you were drafting this bill, and what were the outcomes?

La sénatrice Ataullahjan : Avez-vous utilisé une analyse comparative entre les sexes au cours de l'élaboration du projet de loi? Quels en ont été les résultats?

Ms. Hajdu: Absolutely. One of the things I'm proud of is that my department has a very strong gender-based analysis team and process, so there was gender-based analysis used throughout the drafting of the legislation. In fact, as a former minister of Status of Women, one the first directions I gave to both of the

Mme Hajdu : Nous l'avons assurément fait. Je suis fière du fait que mon ministère dispose d'une équipe et d'un processus très solides d'analyse comparative entre les sexes; une telle analyse a donc été utilisée lors de l'élaboration du projet de loi. En fait, à titre d'ancienne ministre de la Condition féminine, une

ministries was that it would be very embarrassing for the Minister of Status of Women to go forward with proposed legislation that didn't have gender-based analysis.

Senator Ataullahjan: I had to ask.

Ms. Hajdu: They are paying close attention to that.

Senator Pate: Thank you very much to all of you for attending.

Minister, I'm sure you're aware that the Canadian Human Rights Commission has made some particular recommendations that, in areas currently slated to be covered by the regulations, the legislation be amended to ensure that the protections are up front. Would you object to those amendments being made, should the recommendation come from the Senate?

Ms. Hajdu: Just to be clear, there is nothing in Bill C-65 right now that prevents an employee from filing a complaint with the Canadian Human Rights Commission. It's very important that people understand that. Nothing in this legislation changes that right for people who choose to pursue that pathway.

We've said that we're open to amendments. The challenge with amendments is whether or not the amendment is worth it in terms of the delay that it poses in getting the legislation through. If, in fact, it doesn't change the nature of the bill, if it's there for clarification purposes but actually doesn't strengthen the bill in any way since the bill in no way prevents people from pursuing that route, I would say we'd have to think very carefully about how long that might pose in terms of delays.

Senator Pate: What about the provisions that would repeal some of the current mechanisms? Certainly, there is some question as to whether right of access would be automatic or would be as available should those provisions not be repealed, and I'll have a look for some if you need them. For instance, the existing obligation under the code with respect to preventing sexual harassment, section 247.3 of Part III of the code, would be repealed by Bill C-65, as I understand it.

Ms. Hajdu: My understanding is that what we're trying to do with repealing that is actually cohesively put all of this together in a package so that we have a more comprehensive approach to harassment and sexual violence across the continuum. I'll let Deputy Sterling speak to this.

Lori Sterling, Deputy Minister, Labour Program, Employment and Social Development Canada: Thank you very much. It's true that we repealed the entire section in Part 3 that deals with sexual harassment, not just the provision dealing

des premières choses que j'ai fait savoir aux deux ministères, c'est qu'il serait fort embarrassant pour la ministre de la Condition féminine de proposer un projet de loi sans qu'une analyse comparative entre les sexes ait été réalisée.

La sénatrice Ataullahjan : Je me devais de vous poser la question.

Mme Hajdu : On porte beaucoup attention à la question.

La sénatrice Pate : Merci beaucoup à tous de témoigner.

Madame la ministre, je suis certaine que vous savez que la Commission canadienne des droits de la personne a formulé des recommandations particulières pour que dans les domaines devant actuellement être assujettis au règlement, le projet de loi soit amendé pour faire en sorte que les mesures de protection soient au premier plan. Vous opposeriez-vous à ces amendements si la recommandation émanait du Sénat?

Mme Hajdu : Je tiens à ce qu'il soit clair que rien, dans le projet de loi C-65, n'empêche actuellement un employé de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Il est crucial que les gens le comprennent. Rien dans le présent projet de loi ne modifie le droit qu'ont les gens d'emprunter cette avenue.

Nous avons fait savoir que nous étions disposés à envisager des amendements. Le problème, c'est qu'il faut déterminer qu'ils valent la peine d'être apportés au regard des retards qu'ils entraînent sur le plan de l'adoption du projet de loi. En fait, si ces amendements ne modifient pas la nature du projet de loi, mais le rendent plus clair sans toutefois le renforcer, je dirais, sachant qu'il n'empêche pas les gens de faire appel à la commission, qu'il faudrait réfléchir soigneusement aux retards que cela entraînerait.

La sénatrice Pate : Qu'en est-il des dispositions qui élimineraient certains mécanismes actuels? Il y a certainement lieu de se demander si le droit d'accès serait automatique ou si les recours seraient aussi accessibles si les dispositions ne sont pas abrogées. J'ai quelques exemples si vous en avez besoin. Par exemple, d'après ce que je comprends, le projet de loi C-65 abrogerait l'obligation de prévention du harcèlement sexuel que prévoit actuellement l'article 247.3 de la partie III du code.

Mme Hajdu : Je crois comprendre qu'en tentant d'abroger ces dispositions, nous nous efforçons de regrouper toutes les mesures en un tout cohésif afin d'adopter une approche plus exhaustive à l'égard du harcèlement et de la violence sexuelle à tous les égards. Je laisserai la sous-ministre traiter de la question.

Lori Sterling, sous-ministre, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada : Merci beaucoup. Il est vrai que nous avons abrogé tout le passage de la partie 3 portant sur le harcèlement sexuel et pas seulement la disposition

with the Canadian Human Rights Code. The reason it was in the prior section was because there was no other remedy for individuals. We didn't have all of the provisions that we now have in Bill C-65. What we effectively did under the old scheme is said that employers have to have a policy, and, if you need relief, go to the Human Rights Commission. In the new system, we got rid of the messaging about your only relief being the Human Rights Commission. Instead, what we've got is a complete code, with an internal review mechanism.

The Canadian Human Rights statute is a quasi-constitutional statute. No ordinary piece of legislation can override it, so people would, of course, always have the ability to go there. They might choose that, for example, if they want damages. Similarly, there are other kinds of labour relations statutes that could provide relief, such as grievance statutes. People might prefer that route. People might prefer going criminally, if it's violence. The Criminal Code has relief.

I think it was appropriate to remove the whole previous section and put in a new process, but also, through education, training, maybe even in the policies, we could mention that the new process is one of many different avenues to seek relief, of which the Canadian Human Rights Commission process is one.

Senator Pate: The specific recommendation of the Canadian Human Rights Commission is that the specific duty of the employer in section 125(1)(z.16) should be amended to read — and then you know what they're proposing — "to make every reasonable effort to maintain a workplace free from harassment and violence," and it continues on. They included this rather than just relying on those kinds of provisions being put into the regulations. Would there be an objection to that if that's a recommendation coming from this committee and, ultimately, the Senate as a whole?

Ms. Sterling: I answered one part of your question, I think, which was the removal of the prior reference. I didn't answer the first part of your question, which is this one, the proposal to make every reasonable effort.

I think that, as the minister says, we are open, but what I would note is that we have, in various sections of the statute already, the purposes of the statute. For example, in section 122.1, we say that the purpose of the statute is prevention. So all of a sudden, we've now got two different purposes. In another section of the statute, section 124, we say that the general duty of the employer is to ensure the health and safety at work of every person employed by the employer. Then we have another section, which says, in 125(1)(z.16) that we

sur la Loi canadienne sur les droits de la personne. Si ces mesures se trouvaient dans l'ancien passage, c'est parce qu'aucun autre recours ne s'offrait aux gens. Toutes les dispositions figurant maintenant dans le projet de loi C-65 n'existaient pas. Dans l'ancien régime, les gens devaient s'adresser à la Commission des droits de la personne s'ils cherchaient à obtenir des mesures réparatoires. Dans le nouveau régime, nous avons enlevé le message indiquant que la Commission des droits de la personne constitue le seul recours. Nous instaurons à la place un code complet, qui comprend un mécanisme d'examen interne.

La loi relative aux droits de la personne est une loi quasi constitutionnelle qu'aucune mesure législative ordinaire ne peut supplanter. Les gens auront toujours la possibilité de s'adresser à la commission s'ils souhaitent obtenir une indemnisation, par exemple. De même, d'autres lois en matière de relations de travail pourraient prévoir des recours, comme celles qui concernent les griefs. Certains pourraient préférer cette avenue, alors que d'autres opteront pour des procédures criminelles dans des affaires de violence. Le Code criminel prévoit des recours à cet égard.

Je pense qu'il convenait d'éliminer tout l'ancien passage pour instaurer un nouveau processus. Cependant, dans les campagnes d'éducation, au cours de la formation, voire dans les politiques, nous pourrions indiquer que le nouveau processus n'est qu'une avenue parmi l'éventail de moyens que l'on peut utiliser, dont le processus de la Commission canadienne des droits de la personne fait partie.

La sénatrice Pate : La Commission canadienne des droits de la personne, dont vous connaissez la proposition, recommande expressément que l'obligation de l'employeur figurant à l'alinéa 125(1)z.16) soit modifiée pour indiquer « déploie tous les efforts raisonnables pour maintenir un milieu de travail sans harcèlement et sans violence » et ainsi de suite. La commission a inclus cette précision au lieu de simplement se fier au fait qu'on intégrerait ce genre de dispositions au règlement. Vous opposeriez-vous à cet amendement si la recommandation émanait du comité et, au bout du compte, du Sénat?

Mme Sterling : Je pense avoir répondu en partie à votre question en ce qui concerne l'élimination de l'ancienne référence. Je ne vous ai pas répondu en ce qui a trait aux efforts raisonnables.

Je pense, comme la ministre l'a indiqué, que nous sommes disposés à envisager des amendements, mais je ferais remarquer que l'objectif du projet de loi figure déjà dans diverses dispositions du projet de loi. Par exemple, l'article 122.1 précise que l'objectif du projet de loi est la prévention. Tout à coup, donc, nous nous retrouvons avec deux objectifs différents. À l'article 124, il est indiqué que l'employeur a l'obligation générale de veiller à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail. En outre, dans une autre

will, in the regulations, which you referred to, put in more detail about how one goes about preventing and protecting against harassment. So while we're open, I would say that the existing bill amply covers off the various purposes of the statute. To make yet one more statement about the employer making reasonable efforts would appear to be the fourth time in the statute that it's mentioned.

Senator Pate: Which is, of course, the purpose of legislation, but I'm not hearing you saying you would object to those?

Ms. Sterling: Oh, no. I think it's up to the minister.

Ms. Hajdu: Ultimately, we have to decide whether or not the addition of another paragraph, as my deputy points out, which we feel is very clear throughout the legislation, and the delay that that represents, potentially, is worth the addition. I think those are decisions that we'd have to consider.

I urge the committee to make as few amendments as possible that are unnecessary. If there is obviously an oversight or there is something in there that is opposite to the goal of the bill, I certainly really want to address that, but if it's something that's essentially repeating what, in fact, the legislation already says in various different ways and it's there more to make a statement than it is to actually correct an omission or make a correction to something that perhaps is preventing the objective of the bill, then I'm not sure it's worth the value in potentially delaying the process of the bill.

Senator Pate: Would that be your same position with respect to allowing, for instance, the amendment to permit a victim to choose a person, not to require it to be someone designated by an employer, the provision in 127.1(1)? The current requirement is to report to a supervisor and some discussion around the under reporting, which we know is a significant challenge already. One of the suggestions is that we actually have someone of the victim's choosing.

Ms. Hajdu: This is about the competent person.

Senator Pate: Yes, a person designated as a competent person.

Ms. Hajdu: The competent person does need to be a mutually agreed upon individual, and this can be a person internal or external to the organization. That already exists, that this isn't a unilateral decision and that it is something that's agreed upon between the parties.

disposition, soit l'alinéa 125(1)z.16), nous ajouterons des détails sur la manière dont l'employeur peut prévenir le harcèlement et en protéger ses employés. Ainsi, même si nous sommes disposés à accueillir des amendements, je dirais que le projet de loi actuel couvre amplement les divers objectifs du projet de loi. Si on ajoutait encore une fois que l'employeur doit déployer des efforts raisonnables, cela figurerait pour la quatrième fois dans la loi.

La sénatrice Pate : Il s'agit là de l'objectif du projet de loi, bien entendu. Je ne vous ai toutefois pas entendu exprimer d'opposition.

Mme Sterling : Oh non. Je pense qu'il revient à la ministre de le faire.

Mme Hajdu : Au bout du compte, nous devons décider si l'ajout d'une autre disposition en vaudrait la peine ou non, compte tenu du fait que le projet de loi est très clair, comme la sous-ministre l'a souligné, et des retards que cela pourrait entraîner. Je pense que nous devons réfléchir à ces décisions.

J'exhorte le comité à apporter le moins d'amendements superflus possible. S'il y a une omission évidente ou un passage qui va dans le sens contraire de l'objectif du projet de loi, alors je veux certainement que nous corrigions le problème, mais s'il s'agit essentiellement d'une répétition de quelque chose que le projet de loi indique déjà de manière différente et qu'il s'agit plus de faire un énoncé que de corriger une omission ou d'apporter une correction à quelque chose qui est peut-être contraire à l'objectif du projet de loi, alors je ne suis pas certaine qu'il vaille la peine de retarder potentiellement le processus du projet de loi.

La sénatrice Pate : Adopteriez-vous la même position quand il s'agit, par exemple, d'autoriser l'amendement visant à permettre à une victime de choisir une personne au lieu d'exiger qu'elle s'adresse à une personne désignée par l'employeur, comme le prévoit le paragraphe 127.1(1)? La loi exige actuellement que l'employé s'adresse à un supérieur hiérarchique; or, nous savons que cela pose déjà un problème important au chapitre de la sous-déclaration. On nous a proposé de permettre à la victime de s'adresser à la personne de son choix.

Mme Hajdu : Il faut que ce soit une personne compétente.

La sénatrice Pate : Oui, une personne désignée comme étant compétente.

Mme Hajdu : Les parties doivent s'entendre mutuellement quant à la personne compétente, laquelle peut venir de l'intérieur ou de l'extérieur de l'organisation. Cette possibilité existe déjà, car la décision n'est pas unilatérale. C'est un point au sujet duquel les parties s'entendent.

Senator Pate: But certainly it's not as explicitly indicated and an employer could demand it be someone in the power imbalances?

Ms. Hajdu: It is explicitly mutually agreed upon.

Senator Pate: So there's no need to strengthen that part either?

Ms. Hajdu: From our perspective, no, because the legislation is clear that this can't be a unilateral process.

Senator Boyer: Thank you, all, for appearing here.

I just wanted to touch a little bit more on what Senator Pate talked about with the mutually agreed-upon competent persons and the workplace committees. My question, in particular, is this: Will these be defined within the regulations?

Ms. Hajdu: Yes.

Senator Boyer: How do you ensure that privacy and confidentiality are protected, as well as looking at a culturally relevant approach? I'm thinking about a mutually agreed-upon competent person, and say we have an Indigenous woman and there is nobody who is in the list of competent people who would be acceptable. I'm just not quite sure. Can you give me more details about how that would actually work?

Ms. Hajdu: The process is such that there would be a list of competent people who would be available, but if the parties can't agree, then the labour department can help mediate a competent person for the parties in that case.

Senator Boyer: So how is a competent person defined? How would they be defined?

Ms. Hajdu: There will be definitions for what kinds of training, expertise and experience a competent person has to hold.

Senator Boyer: And that would include a culturally relevant approach, correct?

Ms. Hajdu: Yes, it would.

The Deputy Chair: I will ask you a question before we go to the second round. In your comments this afternoon and also in your comments when you spoke in the House of Commons, you spoke about distinct power imbalances that you find on Parliament Hill that aren't necessarily found in most workplaces. You also spoke about the problem being too large to be dealt with by legislation alone.

La sénatrice Pate : Ce n'est certainement pas indiqué explicitement. Un employeur pourrait-il exiger que ce soit une personne jouissant d'un rapport d'autorité?

Mme Hajdu : Les parties doivent s'entendre mutuellement quand au choix de la personne.

La sénatrice Pate : Nous n'avons donc pas besoin de renforcer cette partie non plus?

Mme Hajdu : À notre avis, non, car le projet de loi indique clairement que le processus ne peut être unilatéral.

La sénatrice Boyer : Merci à tous de témoigner.

Je voulais approfondir davantage le sujet abordé par la sénatrice Pate à propos des personnes compétentes mutuellement retenues et des comités en milieu de travail. Je voudrais particulièrement savoir si le règlement définira ces éléments.

Mme Hajdu : Oui.

La sénatrice Boyer : Comment assurerez-vous la protection de la vie privée et de la confidentialité? Adopterez-vous une approche adaptée à la culture? Je pense à la personne mutuellement retenue; que fait-on si une Autochtone a un problème et que la liste des personnes compétentes ne contient aucune personne acceptable? Je n'en suis pas tellement sûre. Pouvez-vous me donner plus détails sur la manière dont le processus fonctionnerait?

Mme Hajdu : Dans le cadre du processus, il y aurait une liste de personnes compétentes disponibles, mais si les parties ne peuvent s'entendre à ce sujet, le ministère du Travail pourrait, en pareil cas, agir à titre de médiateur pour trouver une personne compétente pour les parties.

La sénatrice Boyer : Quelle est la définition de personne compétente? Comment ce terme serait-il défini?

Mme Hajdu : Le règlement définira la formation, l'expertise et l'expérience que cette personne doit posséder.

La sénatrice Boyer : Et le processus inclurait une approche adaptée à la culture, n'est-ce pas?

Mme Hajdu : Oui.

La vice-présidente : Je vous poserai une question avant que nous n'entamions le deuxième tour. Lorsque vous avez parlé cet après-midi et pris la parole à la Chambre des communes, vous avez indiqué que les nets déséquilibres de pouvoir observés sur la Colline du Parlement ne se retrouvent pas nécessairement dans la plupart des milieux de travail. Vous avez ajouté que la loi ne pouvait à elle seule résoudre un problème d'une telle ampleur.

Many people — I'm not going to say "most" — keep silent and don't speak to somebody about the harassment occurring in their workplace. There are many reasons, but the bottom line is that they don't feel safe doing so. If the bill passes — and I know it passed the House of Commons unanimously — what types of education will your department do to ensure that workers on Parliament Hill, particularly, are aware of the changes that have been made and that they feel a level of comfort in coming forward if they are being harassed?

Ms. Hajdu: Thank you. It's an excellent question. All too often people stay silent for a variety of reasons. In the experiences I've had in the workplace, quite frankly, it's usually monetary. If your employer pays your paycheque and, in my case, you're a single mother, you may stay in a place that's uncomfortable for a very long time while you seek other employment, perhaps. Quitting is often not an option for people. Money is one of the challenges, but there are many other challenges that force people to keep silent.

Sometimes it's of a gradual nature, where people are questioning whether what they're experiencing is harassment. That's very common as well. Is it flirtation? Is it harassment? When does it cross the line? All of a sudden, a person is uncomfortable, but the breaking point is so slow that sometimes they feel they don't have recourse because our culture essentially says that you've brought it upon yourself when those things happen.

You talked about a cultural change. Part of the cultural change is having strong legislation and education. The primary goal of this is really prevention. There are response and support components — we respond to incidents and support people who have experienced harassment and violence in the workplace — but the prevention piece is where my heart lies as a former public health professional.

We can actually do a better job of training employers about what their obligations are, training people about what the expectations are, what they can expect as an employee and what their recourse is when something's happening, helping employers come up with processes that range from mediated services all the way to far more interventionist types of approaches.

I think about when I was an employer and I had a situation where I had an older male social worker, if you can believe it, proposition his much younger colleagues. This was in a context of everybody having some social work training. It was to the point where it made her feel uncomfortable. She came forward and complained to us. We were able to mediate that, and he was able to change his behaviour. There are many opportunities where, if you catch the behaviour early enough or in a place

Bien des gens — je ne dirai pas « la plupart » — gardent le silence et ne parlent à personne du harcèlement qui a cours dans leur milieu de travail. Ils se taisent pour de nombreuses raisons, mais fondamentalement, ils considèrent qu'il est risqué de parler. Si le projet de loi est adopté — et je sais que la Chambre des communes l'a adopté à l'unanimité —, quels genres de démarches d'éducation votre ministère entreprendra-t-il pour veiller à ce que les employés de la Colline du Parlement en particulier soient informés des modifications apportées et se sentent suffisamment à l'aise pour se manifester s'ils sont victimes de harcèlement?

Mme Hajdu : Merci. C'est une excellente question. Trop souvent, les gens gardent le silence pour diverses raisons. Bien franchement, d'après mon expérience en milieu de travail, c'est habituellement pour des questions d'argent. Si l'employeur vous libelle votre chèque de paie et que, dans mon cas, vous êtes mère monoparentale, vous pourriez conserver longtemps un emploi où vous êtes très mal à l'aise pendant que vous cherchez peut-être un autre poste. Les gens ne peuvent souvent pas démissionner. L'argent pose donc un problème, mais bien d'autres facteurs poussent les gens à se taire.

Parfois, le problème s'installe graduellement, et les gens se demandent s'ils sont victimes de harcèlement. C'est une situation très courante également. Est-ce un flirt ou du harcèlement? Où se trouve la limite entre les deux? Les gens deviennent subitement mal à l'aise, mais la situation évolue parfois si lentement qu'ils n'ont aucun recours parce que, dans notre culture, ils sont responsables de la situation quand ils sont victimes de harcèlement.

Vous avez parlé du changement de culture. Or, pour changer la culture, il faut disposer d'une loi solide et faire beaucoup d'éducation. L'objectif premier est en fait la prévention. Il faut réagir aux incidents et soutenir les personnes victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail, mais, à titre d'ancienne professionnelle de la santé publique, ma priorité est la prévention.

Nous pouvons mieux former les employeurs au sujet de leurs obligations, former les employés sur leurs attentes et les recours auxquels ils ont droit, et aider les employeurs à mettre en place des processus qui vont des services de médiation jusqu'aux approches plus interventionnistes.

Je pense à une situation que j'ai vécue à titre d'employeuse avec un travailleur social plus âgé, qui faisait des avances à ses collègues beaucoup plus jeunes. Dans ce contexte, tous les employés avaient suivi la même formation en travail social. Une des employés n'était vraiment pas à l'aise avec cela. Elle a déposé une plainte. Nous avons fait de la médiation et l'employé en question a modifié son comportement. Parfois, si l'on s'attaque à un comportement assez tôt ou si la situation n'est pas

where it's not so severe, you can actually change the trajectory for both the perpetrator and the person who is experiencing that violence or harassment. It was a very empowering experience for the young person who came forward, and it was an eye-opening experience for the older person who, from his perspective, wasn't doing anything wrong.

When we talk about the education piece, it has to be comprehensive. That's why there's a piece around ensuring there is strong policy, that employers have that strong policy and that they do the appropriate training so people know what the policy is and what their rights are. Through that, there is also a conversation about the nature of this and how it's all of our responsibility, even as bystanders, to address this when it's happening in the workplace.

Senator Ataullahjan: In line with what Senator Cordy said, my concern is talking about visible minority women, especially a lot of new immigrants who wouldn't know what rights they have, what they can do and where they can go to complain. If you've just gotten a job, you will be worried about losing that job, as well as the stigma attached to sexual harassment or even harassment. Is this bill going to make it a bit easier for them? Is there any special way these women or men are going to be told about their rights?

Ms. Hajdu: It's my hope that every step we take is going to make it better for the most vulnerable people in our country, whether it's people who are visible minorities, newcomers, people who are living with disabilities or Indigenous people. This is the whole intent behind the goal. This is about power, and often it is those most vulnerable groups.

Will it solve everything overnight? No, I don't think it will, because I don't think legislation can solve what is a systemic problem in a very patriarchal culture. I can say that it will, and it already has, elevated conversations in this place and in other workplaces, and internationally. I just got back from the ILO, and Canada is leading the development of convention on workplace harassment and violence. The conversations were all around the effect this has on people who are more vulnerable because of their set of circumstances. I'm not naive enough to think this is a silver bullet and all will be good from this point forward, but I believe that in the absence of this legislation, we are essentially averting our eyes and saying it's somebody else's problem and not ours.

Vulnerable people are at the heart of what I'm doing as a minister and our government is doing. Everything I do is with the lens of ensuring those who have the hardest time to get ahead have a chance to do that, whether it is through incentives to hire people from under-represented groups or strengthening the Aboriginal Skills Training Program through increased funding

encore trop grave, on peut changer la trajectoire de l'auteur et de la victime de violence ou de harcèlement. Cette expérience a su donner de la force à la victime qui a dénoncé et a ouvert les yeux à l'autre employé, qui croyait d'abord ne rien faire de mal.

Il faut un programme d'éducation exhaustif. C'est pourquoi on veut veiller à ce que les employeurs aient en place de solides politiques et à ce que tous suivent une formation appropriée afin de bien connaître la politique et leurs droits. Ainsi, on discutera aussi de la nature du problème et de notre responsabilité, même à titre de spectateurs, pour aborder les enjeux au travail.

La sénatrice Ataullahjan : Pour revenir aux propos de la sénatrice Cordy, ce qui me préoccupe, ce sont les femmes des minorités visibles, surtout les nouvelles immigrantes qui ne savent pas quels sont leurs droits, quels sont leurs recours et à qui adresser une plainte. Si elles viennent d'obtenir un emploi, elles auront peur de le perdre; il y a aussi la stigmatisation associée au harcèlement sexuel ou au harcèlement en général, même. Est-ce que le projet de loi va leur rendre la tâche un peu plus facile? Est-ce qu'on va expliquer à ces femmes ou à ces hommes quels sont leurs droits?

Mme Hajdu : J'espère que toutes les mesures que nous allons prendre vont améliorer la situation des personnes les plus vulnérables de notre pays, qu'il s'agisse des minorités visibles, des nouveaux arrivants, des gens qui ont une incapacité ou des Autochtones. C'est l'objectif du projet de loi. C'est une question de pouvoir, et souvent, ce sont les groupes les plus vulnérables qui sont les plus touchés.

Est-ce que nous allons régler tous les problèmes du jour au lendemain? Non, je ne le crois pas, parce que je ne crois pas qu'une loi puisse régler un problème systémique dans une culture très patriarcale. Ce que je peux dire, c'est que la loi rehaussera les discussions ici et dans les autres milieux de travail, et à l'échelle internationale également. Je reviens tout juste de l'OIT, et le Canada mène l'élaboration d'une convention sur le harcèlement et la violence au travail. Les conversations portaient sur les effets du harcèlement sur les gens qui sont plus vulnérables en raison d'un ensemble de circonstances. Je ne suis pas naïve au point de croire qu'il s'agit d'une solution magique et que tout ira bien à partir de là, mais je crois que si nous ne mettons rien en place, alors nous nous fermons les yeux en nous disant que c'est le problème de quelqu'un d'autre, et pas le nôtre.

Les personnes vulnérables sont au cœur des mesures que je prends à titre de ministre et de celles prises par le gouvernement. Toutes nos décisions visent à aider les personnes qui sont confrontées aux plus grandes difficultés. Nous voulons leur donner une chance, que ce soit par l'entremise de mesures incitatives pour l'embauche de personnes appartenant à des

and autonomy, and longer commitments for funding. These are the kinds of actions our government is taking. We know that when people have that fair shot at success, they actually take it. They contribute.

There's nothing different about this legislation in that it has completely been constructed with the understanding that those most at risk are those vulnerable groups. This is a huge step forward, but it isn't going to solve the problem immediately or overnight. It will take time, and it will be part of a culture shift. It will contribute to the ongoing conversation that has already been started in this country and others by brave people coming forward and talking about it.

Senator Ataullahjan: Were there any best practices internationally that you looked at to strengthen this bill?

Ms. Hajdu: Absolutely. I'll let my deputy talk a little bit about the best practices, but the approach of this government has been to use evidence-based decision-making in everything we do, and this would be no different.

Ms. Sterling: We searched the globe to find some best practices out there. We've tried to incorporate a lot of them into the approach.

For example, the notion that harassment is on a spectrum and that the definition should recognize that it can be harassment from incivility all the way through to violence in a single approach is a world best practice.

The notion of a mutually agreed competent person who is independent from the parties when the parties can't resolve is itself a best practice, and we've incorporated that piece into the legislation as well.

The requirement that the employer has to follow the recommendations where it's reasonably practicable is another kind of best practice.

At the minister's experience and instruction, we've tried to incorporate best practices. It is exactly what she's been talking about. It's not just about how to respond when an incident occurs but to build it on an objective of prevention, response and support, which builds on the minister's own work when she was working in the space of violence against women as Minister of Status of Women.

We have prevention measures. We have support measures. For example, we already have a hub that's up and running that takes calls and provides awareness, and eventually we will have training on the new legislation.

groupes sous-représentés ou pour le renforcement du programme de formation pour les compétences destinée aux Autochtones, par l'entremise d'un financement accru et d'une plus grande autonomie, et d'engagements prolongés en matière de financement. Ce sont les mesures que prend le gouvernement. Nous savons que lorsque ces gens ont une chance de réussir, ils la prennent. Ils participent.

C'est ce que nous avons fait pour le projet de loi : nous l'avons élaboré avec en tête les gens les plus à risque et les groupes vulnérables. C'est un énorme pas en avant, mais on ne réglera pas le problème immédiatement ou du jour au lendemain. Il faudra du temps, et cela fait partie d'un changement de culture. Le projet de loi contribuera à la conversation déjà lancée au Canada et ailleurs par de braves personnes qui ont osé aborder le sujet.

La sénatrice Ataullahjan : Est-ce qu'il y a des pratiques exemplaires à l'échelle internationale qui pourraient renforcer le projet de loi?

Mme Hajdu : Tout à fait. Je vais laisser la sous-ministre vous parler des pratiques exemplaires, mais le gouvernement fonde toutes ses décisions sur des données probantes, et c'est le cas ici également.

Mme Sterling : Nous avons examiné les pratiques exemplaires de partout dans le monde. Nous avons tenté de les intégrer à notre approche.

Par exemple, la notion voulant que le harcèlement couvre un large spectre et que la définition du terme vise autant l'incivilité que la violence représente une pratique exemplaire à l'échelle internationale.

La notion relative à une personne compétente et indépendante, convenue mutuellement, lorsque les parties ne peuvent régler un différend par elles-mêmes est une pratique exemplaire en soi, et nous avons intégré cela à la loi également.

L'exigence voulant que l'employeur doive suivre les recommandations lorsqu'elles sont raisonnablement possibles représente un autre type de pratique exemplaire.

Selon l'expérience et les directives de la ministre, nous avons tenté d'intégrer les pratiques exemplaires. C'est exactement de cela qu'elle parle. Il n'est pas seulement question d'intervenir en cas d'incident, mais de viser la prévention, l'intervention et le soutien, en misant sur les mesures prises par la ministre lorsqu'elle travaillait dans le domaine de la violence contre les femmes à titre de ministre de la Condition féminine.

Nous avons adopté des mesures de prévention et de soutien. Par exemple, nous avons déjà mis sur pied un carrefour qui répond aux appels et offre des services de sensibilisation. Nous offrirons aussi bientôt une formation sur la nouvelle loi.

Those are some examples of ways in which we've tried to be cutting-edge.

Senator McPhedran: I was watching as I was multitasking upstairs. I think I'm fairly up to speed.

First of all, I want to express very deep and sincere appreciation to you, minister, and to the whole range of people who have been working with you in making this very significant breakthrough that I think will have a tremendous ripple effect to better our society.

My question is geared to your point about the tripartite process in developing the regulations. It comes out of my own experience in this field, which is that very often the regulations are the place where you really see the kind of change that is envisioned in the law. It doesn't come about unless the regulations are very much geared to the practical realities that have to be addressed. I trust that is happening.

My question, though, is quite specific, and that is that a typical tripartite process would not specifically involve survivors of the processes that are going to be dealt with in the regulations. May I know whether this is being given consideration and whether, with proper regard for confidentiality, there will be feedback on draft regulations? What so often happens is that regulations are enacted, and they're enacted without those who have some of the deepest experience; and then all of the emphasis shifts to them to somehow turn that huge ship around again. I'm hoping to hear something a little different from you about the process around the regulations.

Ms. Hajdu: Absolutely. First of all, I would say that some of the staunchest fighters around harassment and sexual violence are women's groups in the labour movement. We will definitely be consulting with the women's groups of the labour movement who have an enormous amount of advocacy experience around this issue. I personally, as former Minister of Status of Women and now Minister of Labour, often do a double-check with the women's groups of labour movements because sometimes they have differing perspectives than their brothers.

We will also be ensuring that women's groups with experience in general on this issue will be consulted through the regulation process. There's an opportunity for the public to comment as well. The regulations will be published, and there is a period of time where the public has an opportunity to comment on those regulations.

Don't count the employer groups out because oftentimes it's women in employer groups who have had some of the harshest experiences in terms of harassment. These are women, for example, in capital markets. One of the most profound experiences I had when I was Minister of Status of Women was consulting with a group called Women in Capital Markets. These were women who were typically vice-presidents or perhaps presidents of smaller companies, but certainly not presidents of

Ce sont des exemples des mesures prises pour innover.

La sénatrice McPhedran : Je vous regardais pendant que je faisais d'autres tâches en haut. Je crois que je suis à jour.

Tout d'abord, je tiens à souligner ma reconnaissance envers vous, madame la ministre, et envers toutes les personnes qui travaillent avec vous à cette importante mesure novatrice qui, j'en suis certaine, aura un effet d'entraînement et améliorera notre société.

Ma question a trait à votre point au sujet du processus tripartite en vue de l'élaboration de la réglementation. Selon mon expérience dans le domaine, très souvent, c'est par la réglementation qu'on met en œuvre les changements envisagés dans la loi. Ces changements n'auront pas lieu si la réglementation n'est pas axée sur les réalités pratiques qui doivent être abordées. J'ai confiance à cet égard.

Ma question est toutefois assez précise. En règle générale, le processus tripartite ne compte pas la participation des survivants aux processus qui seront abordés dans la réglementation. Pouvez-vous me dire si l'on tient compte de cela et si vous solliciterez des rétroactions sur l'ébauche du règlement, en tenant compte de la confidentialité? Ce qui arrive très souvent, c'est qu'on adopte les règlements, sans avoir consulté les gens qui ont la plus grande expérience. Ensuite, on leur demande de renverser la vapeur une fois de plus. J'espère que ce sera différent pour le processus associé à ce règlement.

Mme Hajdu : Tout à fait. Tout d'abord, je dirais que les groupes de femmes du mouvement ouvrier sont ceux qui luttent le plus contre le harcèlement et la violence sexuelle. Nous allons certainement consulter ces groupes de femmes, qui ont une grande expérience en la matière. À titre d'ancienne ministre de la Condition féminine et de ministre du Travail, je consulte souvent les groupes de femmes des mouvements ouvriers, parce qu'elles ont parfois un point de vue différent de celui de leurs confrères.

Nous allons aussi veiller à consulter les groupes de femmes qui ont une expérience générale par l'entremise du processus de réglementation. La population aura aussi l'occasion de s'exprimer. La mesure législative sera publiée et le public disposera d'une certaine période pour nous faire part de ses commentaires.

Il ne faut pas oublier les groupes d'employeurs, parce que souvent, les femmes qui font partie de ces groupes ont vécu les pires expériences en matière de harcèlement. Ce sont les femmes qui travaillent dans les marchés de capitaux, par exemple. L'une des expériences les plus profondes que j'ai vécue à titre de ministre de la Condition féminine, c'est lorsque j'ai consulté un groupe qui s'appelait Women in Capital Markets. Ces femmes étaient vice-présidentes ou présidentes de petites entreprises...

banks because we don't have very many of those. These women talked about some of the harassment and experiences they had in the workplace as high-powered women in a sector that you wouldn't imagine, necessarily. It wouldn't be top of mind when you were thinking of women who were experiencing harassment.

I'm confident we will have a variety of women's voices, in particular, and people who have experienced harassment and violence and who will be able to speak with credibility and experience about a personal experience they will draw from to ensure that the regulations get it right.

Senator McPhedran: I think we would have a fair degree of consensus around the room that those of us who are working in Parliament are working in a bubble that has operated for a long time, as you pointed out in your remarks, without much accountability and reference to laws that have applied to others for some time. In the regulations process, will there be that opportunity for staffers and others who have lived through experiences in this particular environment to also have some input?

Ms. Hajdu: My officials are quite excited that, yes, there are. There will be a special consultation for Parliament Hill on the regulations. That's good news. Thank you for flagging that. You're absolutely right. Certainly you know my background, that there is "Nothing about us without us." That's certainly my philosophy.

I have obviously given those instructions many times, that whenever we're reshaping or transforming a program, this one or another, or an approach, that we need to make sure that the voices of people who are most affected have an opportunity to talk about those things that will continue to affect them.

The Deputy Chair: Minister, thank you very much for being with us today. The conversations that we're having around this bill are very helpful to everyone. As one of the witnesses from the Human Rights Commission said, this bill is one of the many puzzle pieces that will make things better.

Minister, I share your hope that this bill will cause a cultural change because prevention is the goal that we're all looking for. We can all pick up the pieces later, but prevention is the key. You certainly spoke about that in your remarks today.

Thank you to your officials, who have been very helpful to us in giving a lot of information. Senator Hartling spoke earlier about the help they have been to her in sponsoring this bill.

(The committee adjourned.)

Certainement pas des présidentes de banques, parce qu'elles sont beaucoup plus rares. Ces femmes ont parlé du harcèlement qu'elles ont subi dans le cadre de leur travail à titre de femmes haut placées dans un domaine auquel on n'aurait pas pensé. Ce n'est pas cela qui nous viendrait en tête lorsque nous pensons aux femmes qui se font harceler au travail.

Je suis certaine que nous allons entendre la voix de nombreuses femmes, surtout, et d'autres personnes qui ont été victimes de harcèlement et de violence, qui nous parleront de leur expérience personnelle, afin de veiller à ce que la réglementation nous permette de bien faire les choses.

La sénatrice McPhedran : Je crois que la plupart des gens dans la salle sont d'accord pour dire qu'au Parlement nous travaillons dans une bulle qui roule depuis longtemps sans qu'il y ait beaucoup de responsabilisation ou de renvoi aux lois qui s'appliquent déjà aux autres depuis un bon moment. Dans le cadre du processus de réglementation, est-ce que les membres du personnel et d'autres personnes qui ont vécu des expériences dans ce milieu particulier auront leur mot à dire?

Mme Hajdu : Oui, et mes représentants en sont très heureux. Nous allons tenir des consultations spéciales sur la Colline du Parlement au sujet du règlement. Ce sont de bonnes nouvelles. Je vous remercie de le souligner. Vous avez tout à fait raison. Vous connaissez mon parcours. Pour moi, rien ne se fera pour nous sans nous; c'est ma philosophie.

J'ai donné ces directives à de nombreuses reprises : lorsque nous reformons ou que nous transformons un programme, que ce soit celui-ci ou un autre, ou une approche, nous devons veiller à ce que les gens les plus touchés aient l'occasion de se faire entendre au sujet de ce qui a une incidence sur leur vie.

La vice-présidente : Madame la ministre, nous vous remercions de votre présence ici aujourd'hui. Ces conversations au sujet du projet de loi nous sont très utiles. Comme l'a fait valoir l'un des témoins de la Commission des droits de la personne, le projet de loi est l'une des pièces du casse-tête qui nous aidera à améliorer la situation.

Madame la ministre, je partage votre espoir de voir un changement culturel émaner du projet de loi, parce que la prévention est notre objectif à tous. Nous pouvons ramasser les pots cassés, mais la prévention est essentielle. Vous en avez parlé dans votre déclaration.

Je remercie également vos représentants, qui nous ont transmis de nombreux renseignements. La sénatrice Hartling a parlé tout à l'heure de l'aide qu'elle a reçue afin de parrainer le projet de loi.

(La séance est levée.)

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, June 13, 2018

The Standing Senate Committee on Human Rights, to which was referred Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1, met this day at 11:30 a.m., in public and in camera, to give consideration to the bill.

Senator Wanda Elaine Thomas Bernard (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Good morning, senators.

Before we begin, I would like all senators to introduce themselves. We'll start with the deputy chair.

Senator Ataullahjan: Salma Ataullahjan, Ontario.

Senator Andreychuk: Raynell Andreychuk, Saskatchewan.

Senator Cordy: Jane Cordy, Nova Scotia.

Senator Hartling: Nancy Hartling, New Brunswick.

The Chair: I am Wanda Thomas Bernard, the chair and a senator from Nova Scotia. Welcome. Today we continue our study of Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1.

I would like to encourage senators to consult the law clerk's office should they plan to move any amendments on this bill this afternoon.

For our first panel today, we are pleased to welcome, from Pink Larkin, Gail Gatchalian, Lawyer and Workplace Investigator. She's joining us by video conference. From the Native Women's Association of Canada, we have Francyne Joe, President; from the National Association of Women and the Law, Anne Levesque, Co-Chair of the National Steering Committee; and Suki Beavers, Project Director; and as an individual, Phanikiran Radhakrishnan, Associate Professor, University of Toronto.

Ms. Gatchalian, we'll start with you.

Gail Gatchalian, Lawyer and Workplace Investigator, Pink Larkin: Honourable senators, good afternoon from Halifax. Thank you so much for inviting me to appear today to share my thoughts on some of the proposed amendments in

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 13 juin 2018

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne, auquel a été renvoyé le 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 nº 1 d'exécution du budget 2017, se réunit aujourd'hui, à 11 h 30, en séance publique et à huis clos, pour étudier le projet de loi.

La sénatrice Wanda Elaine Thomas Bernard (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Bonjour.

Avant de commencer, je demanderais aux sénatrices de bien vouloir se présenter, en commençant par la vice-présidente.

La sénatrice Ataullahjan : Salma Ataullahjan, de l'Ontario.

La sénatrice Andreychuk : Raynell Andreychuk, de la Saskatchewan.

La sénatrice Cordy : Jane Cordy, de la Nouvelle-Écosse.

La sénatrice Hartling : Nancy Hartling, du Nouveau-Brunswick.

La présidente : Mon nom est Wanda Thomas Bernard, présidente du comité et sénatrice de la Nouvelle-Écosse. Je vous souhaite la bienvenue. Nous poursuivons aujourd'hui notre 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 nº 1 d'exécution du budget 2017.

J'encourage les sénatrices à consulter la greffière si elles prévoient de proposer des amendements au projet de loi cet après-midi

Pour notre premier groupe de témoins, nous sommes heureux d'accueillir par vidéoconférence Gail Gatchalian, avocate et enquêtrice sur le lieu de travail, Pink Larkin; Francyne Joe, présidente, Association des femmes autochtones du Canada; Anne Levesque, coprésidente du Comité directeur national, et Suki Beavers, directrice de projet, Association nationale de la femme et du droit; et, enfin, Phanikiran Radhakrishnan, professeure agrégée, Université de Toronto, à titre personnel.

Maître Gatchalian, vous avez la parole.

Gail Gatchalian, avocate et enquêtrice sur le lieu de travail, Pink Larkin : Honorables sénatrices, bonjour d'Halifax. Merci beaucoup de m'avoir invitée à témoigner aujourd'hui pour vous faire part de mes réflexions sur certains

Bill C-65. I will focus my comments on the subject of workplace sexual harassment.

First, allow me to tell you a bit about myself. I am a labour, employment and human rights lawyer practising at Pink Larkin in Halifax. I conduct independent workplace investigations focusing on complaints of workplace sexual harassment. I provide training to human resources professionals on how to conduct proper workplace investigations.

Based on my view of investigation best practices, I offer my thoughts on three aspects of Bill C-65 as they relate to workplace sexual harassment: one, the definition of harassment; two, the making of a complaint to an employee's supervisor or designate; and three, the lack of detail concerning the investigation of complaints.

With respect to the definition of harassment in proposed subsection 0.1 of the bill, I have two comments. First, the definition contains a potential ambiguity that could give rise to unnecessary confusion and litigation; second, the definition should, in my view, be replaced with definitions that include a separate definition of sexual harassment.

Workplace investigators, employment and labour lawyers and human resources professionals work with a fairly standard definition of sexual harassment. There is a large body of case law that provides a great deal of certainty about how sexual harassment is to be defined and interpreted. In my view, the bill should reflect the standard definition in order to enhance certainty and reduce any potential confusion about the definition of sexual harassment under the code.

With respect to the potential ambiguity, the current definition reads as follows:

> harassment and violence means any action, conduct or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an employee, including any prescribed action, conduct or comment;

The phrase "or other physical or psychological injuries or illness" suggests the words preceding the phrase, which are "offence" and "humiliation," must amount to some kind of physical or psychological injury or illness. I do not believe the intention was to narrowly define what kind of conduct could constitute harassment and violence. Such a narrow definition would not be consistent with best practices.

amendements proposés dans le projet de loi C-65. Mon exposé portera principalement sur le harcèlement en milieu de travail.

J'aimerais d'abord vous parler un peu de moi. Je suis avocate spécialisée en droit du travail et dans les droits de la personne au cabinet Pink Larkin, à Halifax. Je mène des enquêtes indépendantes sur le milieu de travail lorsque des plaintes de harcèlement sexuel en milieu de travail sont déposées. J'offre de la formation à des professionnels en ressources humaines sur la façon de mener de bonnes enquêtes sur le milieu de travail.

En m'appuyant sur ce que je considère des pratiques exemplaires en matière d'enquêtes, je vous fournirai mon opinion sur trois aspects du projet de loi C-65 en ce qui a trait au harcèlement sexuel en milieu de travail : premièrement, la définition de harcèlement; deuxièmement, le dépôt d'une plainte auprès d'un superviseur ou de son remplaçant désigné; et, troisièmement, le manque de détails concernant les enquêtes sur des plaintes.

J'aurais deux commentaires à formuler au sujet de la définition de harcèlement proposée à l'article 0.1. Premièrement, la définition introduit une ambiguïté potentielle pouvant mener à une confusion et à des litiges inutiles; deuxièmement, à mon avis, la définition devrait être remplacée par des définitions, dont une définition distincte de harcèlement sexuel.

Les enquêteurs sur le milieu de travail, avocats spécialisés en droit du travail et professionnels en ressources humaines utilisent une définition plutôt normalisée de harcèlement sexuel. Il existe une jurisprudence abondante qui fournit beaucoup de certitude sur la façon dont le harcèlement sexuel doit être défini et interprété. À mon avis, le projet de loi devrait refléter la définition normalisée afin d'accroître la certitude et réduire toute confusion possible quant à la définition de harcèlement sexuel dans le code.

Concernant l'ambiguïté potentielle, la définition proposée dit ceci :

> harcèlement et violence : Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaires.

La phrase « […] toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique […] » laisse entendre que les mots « offenser » et « humilier », qui la précèdent, doivent entraîner une blessure ou maladie, physique ou psychologique. Je ne crois pas que l'intention était de définir de façon aussi étroite le genre de comportement qui pourrait constituer du harcèlement ou de la violence. Une définition aussi étroite ne serait pas conforme aux pratiques exemplaires.

My recommendation is, at the very least, to remove the word "other" from the definition. In fact, I believe the definition should be replaced with separate definitions for "harassment," "sexual harassment" and "workplace violence" that accord with best practices and enhance certainty about what behaviour the code governs. A complete replacement of the current definition would also resolve the problematic ambiguity.

I believe the Ontario Occupational Health and Safety Act, which contains separate definitions for harassment, sexual harassment and workplace violence, does accord with best practices and can be applied with ease and certainty by employers and investigators. I recommendation the definition in subsection 0.1 of the bill be replaced with those definitions.

My second comment is with respect to making a complaint to the employee's supervisor or designate.

As we have seen with recent high-profile public disclosures of sexual misconduct, some women have waited years, sometimes decades, to come forward with allegations of sexual misconduct by their employer or superior because they feared retaliation and did not trust the internal complaint mechanism. In my view, the proposed amendments do not adequately address this significant barrier and power imbalance facing victims of workplace sexual harassment.

Subclause 5(1) of the bill would replace sections 127.1(1) and (2) of the code with language that would provide for an employee making a complaint about harassment or violence to his or her supervisor or to the person designated in the employer's policy. The Ontario Occupational Health and Safety Act deals with complaints of misconduct by employers or supervisors by requiring employers to include measures and procedures in their policies for workers to report harassment to a person other than the employer or supervisor if it is the employer or supervisor who is the alleged harasser. I therefore recommend adding a further subsection to 127.1(1) to require an employer to have such measures and procedures where the employer or supervisor is the alleged perpetrator.

My third and final comment concerns the lack of detail in the investigation of complaints.

In my view, one of the most important tools to address workplace sexual misconduct and to address the power imbalances and fear that often prevent women from coming forward is to provide them with access to competent, fair, prompt and unbiased investigations.

Ma recommandation serait à tout le moins de retirer le mot « autre » de la définition. D'ailleurs, à mon avis, la définition devrait être remplacée par des définitions distinctes de harcèlement, de harcèlement sexuel et de violence en milieu de travail conformes avec les pratiques exemplaires et qui permettraient d'accentuer la certitude concernant les comportements régis par le code. Un remplacement total de la définition proposée permettrait également de résoudre le problème d'ambiguïté.

À mon avis, la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario, qui propose des définitions distinctes de harcèlement, de harcèlement sexuel et de violence en milieu de travail, est conforme aux pratiques exemplaires et les employeurs et enquêteurs peuvent l'appliquer facilement et avec certitude. Je recommande que la définition proposée à l'article 0.1 du projet de loi soit remplacée par ces définitions.

Mon deuxième commentaire concerne le dépôt d'une plainte auprès d'un superviseur ou de son remplaçant désigné.

Comme nous avons pu le constater récemment avec la divulgation publique de cas d'inconduite sexuelle très médiatisés, certaines femmes ont attendu des années, parfois des décennies, avant de soulever des allégations d'inconduite sexuelle contre leur employeur ou superviseur par crainte de représailles et parce qu'elles n'avaient pas confiance au mécanisme interne de plaintes. À mon avis, les amendements proposés ne permettent pas d'éliminer cet obstacle important et de réduire ce déséquilibre du pouvoir auquel les victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail sont confrontées.

Le paragraphe 5(1) du projet de loi propose de remplacer les paragraphes 127.1(1) et (2) du code par un libellé qui permettrait à un employé de déposer une plainte de harcèlement ou de violence auprès de son superviseur ou de son remplaçant désigné, selon la politique de l'employeur. La Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario règle la question des plaintes d'inconduite contre les employeurs et superviseurs en exigeant que les employeurs incluent dans leurs politiques des mesures et procédures pour permettre aux travailleurs de signaler des cas de harcèlement à une personne autre que l'employeur ou le superviseur, si l'employeur ou le superviseur est visé par la plainte. Je recommande donc d'ajouter du texte au paragraphe 127.1(1) pour obliger un employeur à adopter de telles mesures et procédures lorsque l'employeur ou le superviseur est ciblé par une plainte.

Mon troisième et dernier commentaire concerne le manque de détails concernant les enquêtes sur des plaintes.

À mon avis, un des outils les plus importants pour s'attaquer à l'inconduite sexuelle en milieu de travail, régler les déséquilibres du pouvoir et dissuader les craintes que peuvent avoir les femmes de signaler ces cas, c'est de permettre à ces femmes de profiter d'enquêtes compétentes, justes, rapides et neutres.

Again, the Ontario Occupational Health and Safety Act requires employers to conduct investigations into complaints of harassment that are "appropriate in the circumstances." The Ontario legislation also provides an inspector with the power to order an employer to cause an investigation to be conducted, at the employer's expense, "by an impartial person possessing such knowledge, experience or qualifications as are specified by the inspector."

The Canada Occupational Health and Safety Regulations currently require an employer to appoint a competent person to investigate workplace violence when the matter cannot be resolved with the employee. They define "competent person" as a person who is impartial and is seen by the parties to be impartial, has knowledge, training and experience in issues relating to workplace violence and has knowledge of relevant legislation.

I recommend a further subsection be added to section 127.1(2) of the code to require the employer, if the complaint cannot be resolved, to have an investigation conducted by a competent person. I also recommend the bill grant the minister the power to order an employer to appoint a competent person to conduct an investigation in a new subsection of section 127.1(9) of the code.

Finally, I recommend the phrase "competent person" be defined either in the body of the code or in the regulations to be a person who is impartial and is seen by the parties to be impartial, has knowledge, training and experience in issues relating to workplace harassment, sexual harassment or violence, as the case may be, and has knowledge of relevant legislation.

This would accord with best practices.

Thank you again for the opportunity to appear today. I hope my comments will be of some assistance.

The Chair: Thank you. We'll have questions at the end.

Francyne Joe, President, Native Women's Association of Canada: *Weytk* and good morning, Chairperson Thomas Bernard, community members, distinguished witnesses and guests. My name is Francyne Joe. I am President of the Native Women's Association of Canada.

I would like to acknowledge the Algonquin nation, on whose unceded traditional territory we are meeting on today. I would further like to thank this committee for the opportunity to present today on Bill C-65.

Encore une fois, la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario exige que les employeurs mènent des enquêtes « appropriées selon les circonstances » lorsque des plaintes de harcèlement sont déposées. Elle précise également qu'un inspecteur peut ordonner que l'employeur fasse faire, à ses frais, une enquête « par une personne impartiale possédant les connaissances, l'expérience et les qualités requises que précise l'inspecteur ».

Dans sa forme actuelle, le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail précise que si la situation n'est pas réglée, l'employeur doit nommer une personne compétente pour enquêter sur les cas de violence en milieu de travail. Le règlement définit une personne compétente comme étant toute personne impartiale et considérée comme telle par les parties, ayant des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence en milieu de travail et connaissant les textes législatifs applicables.

Je recommande que du texte soit ajouté au paragraphe 127.1(2) du code pour exiger que l'employeur, si la situation n'est pas réglée, fasse faire une enquête par une personne compétente. Je recommande également que le projet de loi, dans un nouveau paragraphe 127.1(9), donne le pouvoir au ministre d'ordonner à un employeur de nommer une personne compétente pour mener une enquête.

Enfin, je recommande que l'expression « personne compétente » soit définie soit dans le texte du code ou dans les règlements comme étant une personne impartiale et considérée comme telle par les pairs, ayant des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine du harcèlement en milieu de travail, du harcèlement sexuel ou de la violence, selon le cas, et connaissant les textes législatifs applicables.

Cela serait conforme aux pratiques exemplaires.

Encore une fois, merci de m'avoir donné l'occasion de témoigner aujourd'hui. J'espère que mes commentaires vous seront utiles.

La présidente : Merci. Nous aurons des questions à vous poser à la fin des exposés.

Francyne Joe, présidente, Association des femmes autochtones du Canada : *Weytk* et bonjour, présidente Thomas Bernard, membres du comité, témoins et invités distingués. Mon nom est Francyne Joe. Je suis présidente de l'Association des femmes autochtones du Canada.

Je tiens à reconnaître la nation algonquine, puisque nous nous trouvons aujourd'hui sur les terres traditionnelles non cédées de cette nation. J'aimerais également remercier le comité de nous donner cette occasion de témoigner sur le projet de loi C-65.

NWAC has been advocating for the rights and well-being of First Nations, Inuit and Metis women in Canada since 1974. Through grassroots engagement and policy and legislative analysis, we work to preserve Indigenous women's cultures, families and communities by elevating their voices to the national and international level.

NWAC is encouraged by the Government of Canada's acknowledgment that incidents of harassment and sexual violence in the workplace are both under-reported and under-investigated and that steps are now being taken to address these injustices.

Indigenous women live at the intersection of multiple forms of marginalization. We experience workplace harassment, bullying and discrimination as women and as Indigenous people in a colonial society. This is in addition to barriers and discrimination we may face as a result of geographic location, education, ability, gender identity and/or sexual orientation. All of these factors compound to make many Indigenous women vulnerable to harassment and violence, particularly in workplace settings where power dynamics further complicate interpersonal relationships and foster vulnerability.

For these reasons, any legislation attempting to address sexual harassment must respond to these intersections and not seek to separate women's issues from Indigenous issues and vice versa. It must be noted that due to these interlocking oppressions, power dynamics, fear of reprisal and apprehension about navigating colonial processes, Indigenous women are much less likely to report harassment complaints. This must be specifically addressed and reflected in legislation and policy development impacting Indigenous women's professional lives.

Similarly, the legislation must foreground the need for adequate and ongoing cultural competency training, rigorous reporting systems and culturally safe supports for victims and survivors before, during and after reporting.

There is a culture of harassment, violence and bullying in workplaces. This legislation must work to change, long term, these long embedded harmful practices.

Additionally, this legislation must discern how and whether hate crimes differ from various forms of workplace harassment. For Indigenous women, gender-based violence and discrimination does not occur separately from racial violence and discrimination. How and where these lines will be drawn is imperative to developing training for both employers and

L'AFAC défend les droits et le bien-être des femmes des Premières Nations, inuites et métisses depuis 1974. Grâce à la mobilisation communautaire et à l'analyse législative et des politiques, nous travaillons à la préservation des cultures, familles et communautés des femmes autochtones en faisant entendre la voix de ces femmes à l'échelle nationale et internationale.

L'AFAC a été encouragée d'apprendre que le gouvernement du Canada reconnaît que les cas de harcèlement et de violence sexuelle en milieu de travail sont à la fois sous-déclarés et sous-enquêtés et que des mesures seront prises pour réparer ces injustices.

Les femmes autochtones vivent à l'intersection de plusieurs formes de marginalisation. Nous sommes victimes de harcèlement en milieu de travail, d'intimidation et de discrimination en tant que femmes et femmes autochtones au sein d'une société coloniale. Cela s'ajoute aux obstacles et à la discrimination avec laquelle nous devons composer en raison de notre lieu géographique, de notre éducation, de nos capacités, de notre identité ou de notre orientation sexuelle. Tous ces facteurs font en sorte que de nombreuses femmes autochtones sont vulnérables au harcèlement et à la violence, surtout en milieu de travail où les dynamiques du pouvoir compliquent davantage les relations interpersonnelles et favorisent la vulnérabilité.

Pour ces raisons, toute mesure législative visant à s'attaquer au harcèlement sexuel doit tenir compte de ces intersections et ne pas chercher à faire la distinction entre les enjeux des femmes et ceux des femmes autochtones ou l'inverse. Il est important de souligner qu'en raison de cet entrecroisement d'oppressions, de dynamiques du pouvoir, de crainte de représailles et d'appréhensions associées à la navigation des processus coloniaux, les femmes autochtones sont moins susceptibles de signaler des cas de harcèlement. Cela doit être abordé et reflété dans la loi et l'élaboration de politiques ayant un impact sur la vie professionnelle des femmes autochtones.

De façon similaire, la mesure législative doit mettre en premier plan la nécessité d'offrir une formation adéquate et continue en matière de compétences culturelles, de mettre en place des systèmes de signalement rigoureux et d'offrir aux victimes et survivants, avant, pendant et après le signalement, des mesures de soutien sécuritaires sur le plan culturel.

Il existe une culture de harcèlement, de violence et d'intimidation en milieu de travail. Cette mesure législative doit chercher à changer, à long terme, ces pratiques néfastes ancrées depuis si longtemps.

De plus, cette mesure législative doit distinguer si et comment les crimes haineux sont différents des diverses formes de harcèlement en milieu de travail. Pour les femmes autochtones, la violence et la discrimination basées sur le sexe ne s'opèrent pas séparément de la violence et de la discrimination raciales. Il est impératif de savoir comment et où ces limites seront établies

employees. This must be embedded in the legislation in order to be effective.

Most Indigenous women employed within the federal government are contract workers or temporary workers and are usually in administrative positions. Precarious employment relationships are part of a much broader socio-economic disparity that is rooted in Canada's colonial history and the ongoing marginalization of Indigenous women.

As a result, Indigenous women may not feel comfortable bringing forward a complaint out of fear of repercussions, lack of anonymity or may simply be unaware of available supports. In order for legislation to respond to their specific needs, these truths must be addressed.

Additionally, adequate funding must be provided to organizations and departments to fulfil the training and support system requirements outlined in this bill. There must be quality training for employers and employees that is culturally appropriate, continuous and applies a gendered lens.

Moreover, there has been inadequate consultation with Indigenous people. Our understanding is this will apply to federally regulated First Nations governments and if this is correct, then the Government of Canada must carry out meaningful consultation with Indigenous people.

In particular, Indigenous women have not been adequately consulted. In the harassment and sexual violence public consultation report that informed this legislation, only 28 Indigenous women were surveyed and only one engagement session with the Ontario Native Women's Association was held. Findings from these consultations do not appear to be reflected in the legislation in its current form.

Indigenous women employed by the federal government or First Nations governments will have to follow the complaint system laid out in the legislation. This is not culturally competent, safe nor reflective of best practices or Indigenous ways of knowing and healing. As previously mentioned, Indigenous women face more barriers when filing a complaint, especially if they are filing one within their own community or nation, as a lack of anonymity and retaliation are concerns.

In conclusion, taking all this into account, it is imperative a culturally relevant gender-based analysis is conducted on this broader issue and on this legislation so the experiences and needs

afin d'élaborer la formation à l'intention des employeurs et employés. Ceci doit être enchâssé dans la loi pour être efficace.

La plupart des femmes autochtones qui travaillent pour le gouvernement fédéral occupent des postes contractuels ou temporaires, souvent des postes administratifs. Les relations d'emploi précaires font partie d'une disparité socioéconomique beaucoup plus large qui trouve ses racines dans l'histoire coloniale du pays et la marginalisation continue des femmes autochtones.

Par conséquent, les femmes autochtones peuvent ne pas se sentir à l'aise de déposer une plainte par crainte de représailles, en raison du manque d'anonymat ou simplement parce qu'elles ignorent les mesures de soutien auxquelles elles ont accès. Pour que la loi puisse satisfaire à leurs besoins, ces vérités doivent être abordées.

De plus, les organisations et ministères doivent disposer d'un financement adéquat pour satisfaire aux exigences stipulées dans le projet de loi en matière de formation et de système de soutien. Les employeurs et employés doivent avoir accès à une formation de qualité appropriée sur le plan culturel, continue et qui tient compte de la spécificité des sexes.

En outre, les peuples autochtones n'ont pas été consultés de façon adéquate. Selon ce que nous avons pu comprendre, cette mesure législative s'applique aux gouvernements des Premières Nations sous réglementation fédérale. Si c'est exact, le gouvernement du Canada doit alors mener une consultation véritable auprès des peuples autochtones.

Les femmes autochtones, en particulier, n'ont pas été consultées de façon adéquate. Dans le rapport qui a suivi la consultation publique sur le harcèlement et la violence sexuelle, rapport sur lequel cette mesure législative s'appuie, on remarque que seulement 28 femmes autochtones ont été consultées et qu'une seule séance de dialogue a été organisée avec l'Ontario Native Women's Association. La mesure législative, dans sa forme actuelle, ne semble pas tenir compte des résultats de ces consultations.

Les femmes autochtones à l'emploi du gouvernement fédéral ou des gouvernements des Premières Nations devront respecter le système de plaintes prévu dans la mesure législative. Ce système n'est ni satisfaisant sur le plan culturel ni sécuritaire, et il ne reflète pas les pratiques exemplaires ou les modes de connaissances et de guérison autochtones. Comme je l'ai déjà souligné, les femmes autochtones doivent surmonter plus d'obstacles lorsqu'elles souhaitent déposer une plainte, surtout si cette plainte est déposée au sein de leurs propres communautés ou nations, en raison du manque d'anonymat et des craintes de représailles.

En terminant, si l'on tient compte de tout cela, il est impératif d'effectuer une analyse plus large de ce problème et de cette mesure législative, une analyse comparative entre les sexes

of Indigenous women are reflected in the legislation. This would also require more expansive and meaningful consultation with Indigenous women and their communities to ensure this process of addressing harassment and violence is not widely imposed.

Thank you for your time and your consideration. *Meegwetch.*

The Chair: Thank you.

Suki Beavers, Project Director, National Association of Women and the Law: Thank you very much, we'd like to begin by thanking the committee for providing the National Association of Women and the Law for the opportunity to appear this morning on Bill C-65.

As many of you know, NAWL is a not-for-profit feminist organization that promotes the equality rights of women in Canada through legal education, research and law reform advocacy. We also want to thank the minister, all the MPs, senators and staff, as well as members of feminist and equality seeking groups and the survivors that have come forward to help frame Bill C-65 so that it provides a more comprehensive legal framework to prevent and respond to violence, harassment and sexual harassment in federally regulated workplaces, including Parliament Hill.

We've noted with appreciation that some of the recommendations for amendments that NAWL and others have made are included in the revised version of the bill before the committee.

At this stage, therefore, we would like to focus on just a few additional amendments that are particularly important to ensure Bill C-65 is consistent with the human rights approach and that it recognizes the unique and intersectional vulnerabilities of certain workers and women in particular.

In order to adopt this human rights-based approach, we make the following recommendations. First, we reiterate the recommendation we previously made to the HUMA Committee that a clause should be added to make it explicit Bill C-65 does not in any way restrict the recourse and remedies available to federally regulated workers under the Canadian Human Rights Act.

pertinente sur le plan culturel, de façon à ce que les expériences et besoins des femmes autochtones soient reflétés dans la mesure législative. Pour cela, il faudrait également mener une véritable consultation plus large auprès des femmes autochtones et de leurs communautés pour s'assurer que ce processus visant à traiter le harcèlement et la violence n'est pas imposé à grande échelle.

Je vous remercie de votre temps et de votre attention. *Meegwetch.*

La présidente : Merci.

Suki Beavers, directrice de projet, Association nationale de la femme et du droit : Merci beaucoup. Nous souhaitons d'abord remercier le comité d'offrir à l'Association nationale de la femme et du droit cette occasion de témoigner au sujet du projet de loi C-65.

Comme plusieurs d'entre vous le savent, l'ANFD est une organisation féministe à but non lucratif qui fait la promotion des droits à l'égalité des femmes au Canada par l'entremise de l'éducation juridique, de la recherche et de la promotion de la réforme du droit. Nous souhaitons également remercier la ministre, tous les députés, sénateurs et membres de leur personnel, ainsi que les membres des groupes féministes et de promotion de l'égalité, sans oublier les survivants qui ont participé à l'élaboration du projet de loi C-65 de façon à ce que cette mesure législative offre un cadre juridique plus complet afin de prévenir les cas de violence, de harcèlement et de harcèlement sexuel dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, y compris la Colline du Parlement, et réagir à ce genre de cas.

Nous sommes heureux de voir que certaines recommandations d'amendements formulées par l'ANFD et d'autres organisations ont été incluses dans la version révisée du projet de loi à l'étude.

Par conséquent, à cette étape-ci, nous aimerions nous concentrer sur quelques amendements supplémentaires particulièrement importants pour assurer la conformité du projet de loi C-65 à l'approche fondée sur les droits de la personne et faire en sorte que la mesure législative reconnaisse les vulnérabilités uniques et intersectorielles de certains travailleurs, surtout les femmes.

Pour favoriser l'adoption de cette approche axée sur les droits de la personne, nous souhaitons formuler les recommandations suivantes. Premièrement, nous voulons réitérer la recommandation formulée précédemment au comité HUMA selon laquelle un article devrait être ajouté pour expliquer clairement que le projet de loi C-65 ne limite en aucun cas les recours et remèdes auxquels ont droit les employés sous réglementation fédérale en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Second, in addition, the purposes or preambular section should include a clear acknowledgment workers have a right to a workplace free from violence, harassment and sexual harassment. Moreover, given that women in Canada continue to experience many forms of gender-based discrimination and violence; and that some federally regulated workplaces, including Parliament Hill, continue to be male dominated and environments in which many women experience harmful gendered power dynamics; and that the evidence is very clear that women continue to overwhelmingly be the targets of sexual harassment at work, specific language must be inserted to reflect Bill C-65 is intended to advance gender equality and ensure the rights of women workers, including those who face intersectional forms of discrimination, are respected, protected and fulfilled.

Deuxièmement, la section sur les objectifs ou le préambule devrait clairement reconnaître que les travailleurs ont droit à un milieu de travail libre de violence, de harcèlement et de harcèlement sexuel. En outre, puisque les femmes au Canada continuent d'être victimes de nombreuses formes de discrimination et de violence axées sur le sexe, que certains milieux de travail sous réglementation fédérale, y compris la Colline du Parlement, continuent d'être dominés par les hommes et demeurent des milieux où de nombreuses femmes doivent composer avec des dynamiques du pouvoir nuisibles fondées sur le sexe et que les éléments d'information montrent très clairement que les femmes continuent d'être très largement les cibles de harcèlement sexuel au travail, du langage spécifique devrait être ajouté de façon à démontrer que le projet de loi C-65 vise à faire progresser l'égalité des sexes et à assurer que les droits des travailleuses, y compris celles qui font face à des formes intersectorielles de discrimination, sont respectés, protégés et réalisés.

Third, we agree with the use of the language of prevention throughout Bill C-65 and the obligation to protect and prevent at subsection 125(1) of the Canada Labour Code. Consistent with the human rights-based approach, NAWL proposes the language of prevention, protection and response is added to violence, and that harassment and sexual harassment in the workplace is added throughout the bill. This language is important because it emphasizes the positive duty of the employer to not only respond to violence, harassment and sexual harassment but also to create an environment that protects women and prevents violence, harassment and sexual harassment from happening.

Troisièmement, nous souscrivons à l'utilisation d'un libellé sur la prévention dans l'ensemble du projet de loi C-65 et à l'obligation de protéger et de prévenir que l'on retrouve au paragraphe 125(1) du Code canadien du travail. Conformément à l'approche fondée sur les droits de la personne, l'ANFD propose que le langage de prévention, de protection et de réaction soit ajouté aux éléments du projet de loi sur la violence, et que le harcèlement et le harcèlement sexuel en milieu de travail soient ajoutés à l'ensemble du projet de loi. Ce libellé est important, car il met l'accent sur l'obligation positive qu'a l'employeur non seulement de réagir aux cas de violence, de harcèlement et de harcèlement sexuel, mais aussi de créer un milieu qui protège les femmes contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel et prévient ce genre de cas.

Another crucial area that requires amendment relates to the appointment of competent designated persons. Access to justice requires a fair, impartial investigator who must also have specific expertise in gender-based violence, harassment and sexual harassment in the workplace as well as training on human rights and specific training on women's rights.

Un autre secteur crucial qui doit être modifié porte sur la nomination de personnes désignées compétentes. Pour avoir accès à la justice, il faut un enquêteur juste et impartial qui possède des compétences particulièrement en matière de violence axée sur le sexe, le harcèlement et le harcèlement sexuel en milieu de travail, de même qu'une formation sur les droits de la personne et sur les droits des femmes.

Complainants must be viewed as rights bearers, and as such they are entitled to fairness and due process. This means, for example, complainants should receive a full copy of any report generated with regard to her complaint.

Les plaignants doivent être perçus comme étant des détenteurs de droits et doivent ainsi avoir droit à l'équité judiciaire et à l'application régulière de la loi. Par exemple, les plaignants devraient recevoir une copie complète des rapports préparés en lien à leur plainte.

Finally, in order to avoid the stigma that victims and survivors of harassment and violence often face when coming forward, we propose a change to the wording in proposed subsection 127.1(8) relating to the circumstances in which the minister is not required to investigate a complaint. The language should be changed from "frivolous and vexatious" to "an abuse of process."

Enfin, pour éviter les préjugés auxquels sont souvent confrontés les victimes et les survivants de harcèlement et de violence lorsqu'ils dénoncent ces actes, nous proposons de modifier le libellé du paragraphe 127.1(8) proposé lié aux circonstances où le ministre n'est pas tenu d'enquêter sur une plainte. Les termes « frivole ou vexatoire » devraient être remplacés par « abus du processus ».

Anne Levesque, Co-Chair of the National Steering Committee, National Association of Women and the Law: As mentioned by Ms. Beavers, NAWL's second priority is the legislation recognizes that while harassment, sexual harassment and other forms of violence, including gender-based violence, constitute serious workplace health and safety issues, both the acts and the harms they cause to women are different than other workplace hazards.

This leads us to our second series of recommendations, specifically with regards to the definition. Like the Canadian Human Rights Commission, we support an open-ended definition of harassment and violence. We would propose the language of "includes" rather than "means" be adopted in the definition.

Second, we advocate for a definition that includes "domestic violence that may expose a worker to injury in the workplace." The obligation of an employer to respond to domestic violence as contained in the Ontario Occupational Health and Safety Act provides a good example that could be replicated in this bill. Just as with the Ontario legislation, Bill C-65 could specifically create a responsibility on the employer to respond to domestic violence that may expose a worker to harm or injury in the workplace.

We have two final suggestions. The reporting obligations: that data be disaggregated according to the grounds of the Canadian Human Rights Act, so we understand who is impacted by the violence and intersecting forms of discrimination. Finally, with regards to the competent person who's designated to investigate allegations of harassment and violence, create a list of members that includes members of historically disadvantaged groups, including at least 50 per cent women.

We propose these suggestions to the bill would make it consistent with Canada's international human rights law obligations, domestic human rights law obligations and also make Canada a leader internationally in recognizing the rights of workers to be free from violence and harassment in the workplace.

Phanikiran Radhakrishnan, Associate Professor, University of Toronto, as an individual: Thank you, senators, for inviting me today to talk about Bill C-65. It's a tremendous honour for me to study and comment on Bill C-65.

I have been doing scientific research on workplace harassment since 1992 when I was a doctoral student at the University of Illinois. I continue to study this phenomenon while I teach

Anne Levesque, coprésidente du Comité directeur national, Association nationale de la femme et du droit : Comme Mme Beavers l'a mentionné, la deuxième priorité de l'ANFD est que la loi reconnaisse que, bien que le harcèlement, le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence, y compris la violence fondée sur le sexe, constituent de graves problèmes de santé et de sécurité en milieu de travail, les torts qu'ils causent aux femmes sont différents des torts que causent d'autres dangers présents dans le milieu de travail.

Cela nous amène à notre deuxième série de recommandations, et plus particulièrement en ce qui concerne la définition. À l'instar de la Commission canadienne des droits de la personne, nous sommes en faveur d'une définition ouverte du harcèlement et de la violence. Nous proposons que le terme « inclut » plutôt que « signifie » soit adopté dans la définition.

Deuxièmement, nous préconisons une définition qui renferme l'énoncé suivant : « la violence familiale qui peut exposer un travailleur à une blessure dans le milieu de travail ». L'obligation d'un employeur d'intervenir en cas de violence familiale prévue dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario fournit un bon exemple qui pourrait être repris dans ce projet de loi. Tout comme avec la loi en Ontario, le projet de loi C-65 pourrait expressément créer une responsabilité pour l'employeur d'intervenir en cas de violence familiale qui peut exposer un travailleur à des préjudices ou à des blessures dans le milieu de travail.

Nous avons deux dernières suggestions. Il y a les obligations en matière de reddition de comptes, à savoir que les données doivent être ventilées selon les motifs de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour comprendre qui sont les personnes touchées par la violence et les formes de discrimination connexes. Enfin, en ce qui concerne la personne compétente qui est désignée pour enquêter sur les allégations de harcèlement et de violence, créez une liste de membres de groupes historiquement désavantagés, qui comprend au moins 50 p. 100 de femmes.

À notre avis, ces amendements proposés au projet de loi seraient conformes aux obligations du Canada relatives au droit international et national en matière de droits de la personne et feraient du Canada un chef de file international pour ce qui est de reconnaître les droits des travailleurs d'être à l'abri d'actes de violence et de harcèlement dans le milieu de travail.

Phanikiran Radhakrishnan, professeure agrégée, Université de Toronto, à titre personnel : Merci, mesdames et messieurs les sénateurs, de m'avoir invitée aujourd'hui pour discuter du projet de loi C-65. C'est un très grand honneur pour moi d'étudier et de commenter le projet de loi C-65.

J'effectue des recherches scientifiques sur le harcèlement en milieu de travail depuis 1992, lorsque j'étais étudiante au doctorat à l'Université de l'Illinois. Je continue d'étudier ce phénomène tout en enseignant les ressources humaines dans le

human resources in my current position in the Management Department at University of Toronto.

It is very heartening for me to see this bill considers workplace harassment as an issue of occupational safety. Indeed, harassment in the workplace is like a meltdown. It is not just the direct target of the harassment who suffers; its radioactive effects are also felt by those in the organization who witness it, hear about it or those who help the victim cope. I refer to these witnesses as bystanders. When harassment happens to someone, bystanders start to fear, "Am I next?" Then they worry: "If my company did not act when someone else filed a complaint, will it act when I am harassed and report it?"

We do not wait for a nuclear accident to happen or for the contamination to spread. We aim to prevent it from starting. We must not wait for victims to complain about harassment; we must aim to prevent harassment from occurring and its contaminating effects from spreading to others in the workplace. We need to put safeguards in place, just as we do to prevent nuclear accidents.

I will comment on three parts of the bill, then I will identify what could be done to improve it based on scientific research. Then I will make specific suggestions. I will focus on the definition, because improving the definition will also help in your efforts on prevention and reporting. I will finally comment on how you can ensure mandatory training can create a harassment-free workplace.

The proposed definition is a good first step. I would encourage you to make it more inclusive and specific; that is, you should include protected groups in your definition. You should also specify how to interpret which behaviours are harassing based on its effect in the workplace.

Here, in addition to the other definitions in the Human Rights Commission and the Canada Labour Code, I recommend you also consider the definition used by the United States Equal Employment Opportunity Commission. This definition is more inclusive and specifies of its effects on the workplace. This definition includes multiple protected groups.

Harassment cannot only be of a sexual nature but can also be due to race, colour, national or ethnic origin, sexual orientation, gender identity or expression, religion, age and disability. Just as a person can belong to multiple protected groups, that person can also face multiple types of harassment; it may not be just more of the same.

poste actuel que j'occupe au Département de gestion à l'Université de Toronto.

Il est très réconfortant pour moi de voir que ce projet de loi considère le harcèlement comme étant un problème de sécurité au travail. Le harcèlement en milieu de travail est comme une implosion. Il n'y a pas que la cible directe du harcèlement qui en souffre; ses effets radioactifs sont également ressentis par ceux dans l'organisme qui en sont témoins, qui en entendent parler ou qui aident la victime à surmonter le problème. J'appelle ces témoins des spectateurs. Lorsqu'une personne est victime de harcèlement, les spectateurs commencent à craindre qu'ils seront peut-être les prochaines victimes. Ils se demandent : « Si mon entreprise n'est pas intervenue lorsque quelqu'un dépose une plainte, interviendra-t-elle si je suis victime de harcèlement et que je le signale? ».

Nous n'attendons pas qu'un accident nucléaire se produise ou que la contamination se propage. Nous visons à empêcher que ces incidents se produisent. Nous ne devons pas attendre que des victimes portent plainte pour harcèlement; nous devons empêcher le harcèlement et veiller à ce que ses effets néfastes touchent d'autres personnes dans le milieu de travail. Nous devons mettre des mesures de protection en place, tout comme nous le faisons pour prévenir les accidents nucléaires.

Je vais me prononcer sur trois parties du projet de loi, puis je vais relever des mesures qui peuvent être prises en m'appuyant sur des recherches scientifiques. Je formulerai ensuite des suggestions précises. Je vais m'attarder sur la définition, car améliorer la définition contribuera également à vos efforts en matière de prévention et de reddition de comptes. Je vais terminer en expliquant comment on peut exiger que des formations obligatoires soient offertes pour créer un milieu de travail exempt de harcèlement.

La définition proposée est une bonne première étape. Je vous encourage à la rendre plus inclusive et précise, à savoir que vous devriez inclure des groupes protégés dans votre définition. Vous devriez également préciser comment interpréter les comportements de harcèlement en fonction de leurs effets dans le milieu de travail.

En plus des autres définitions à la Commission des droits de la personne et dans le Code canadien du travail, je vous recommande aussi d'examiner la définition utilisée par l'Equal Employment Opportunity Commission des États-Unis. Cette définition est plus inclusive, et elle précise ses effets sur le milieu de travail. Elle inclut de multiples groupes protégés.

Le harcèlement n'est pas seulement de nature sexuelle; il peut aussi être fondé sur la race, la couleur de la peau, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la religion, l'âge et l'invalidité. Tout comme une personne peut appartenir à de multiples groupes protégés, elle peut aussi être la cible de multiples formes de harcèlement; les cas varient.

Our research shows harassment can take different forms for different protected groups. I will illustrate how this can be for sexual and ethnic harassment. In our research, we ask people to describe what they perceive as harassing. We find that ethnic harassment not only takes the form of jokes and derogatory remarks, similar to sexual harassment, but we also find ethnic harassment can take the form of excluding someone in the workplace by telling them to "go back to where you came from" or by withholding information that can help them do their jobs well.

Using a definition that includes multiple protected groups recognizes a person can face multiple types of harassment. Your stakeholders make a similar recommendation.

The EEOC definition also specifies which behaviours are harassing based on their effects. It states behaviours that are harassing create a hostile work environment, interfere with a person's job performance or adversely affect their employment opportunities. In our research, we ask people to tell us how often they witness or experience harassing behaviours like jokes or derogatory comments; or behaviours that exclude someone in the workplace or behaviours that withhold job-related information from someone. Such behaviours can create a hostile work environment, interfere with a person's job performance and affect their potential for advancement.

I will now comment on the clause requiring annual reports. I am glad to note these are mandated. However, to get a true and valid assessment of workplace harassment, these mandated reports need to go beyond collecting formal complaints made by victims.

As many other witnesses have commented, studies also find consistently that victims themselves are not likely to formally complain about their harassment. They are even less likely to do so when it is not anonymous.

Here again, the analogy of hazardous materials in the workplace helps. We cannot afford to wait for signs that a radioactive material has been mishandled or stored unsafely. Similarly, we cannot afford to wait for victims to file formal complaints in a timely fashion. By the time one victim has filed a complaint, the radioactive nature of workplace harassment has already caused great havoc in the workplace. Many harassing events may have already occurred, and many others in the workplace may have been affected. Our research shows that bystanders who witness or hear about workplace harassment report poor health and are dissatisfied with their supervisors,

Nos recherches révèlent que le harcèlement peut prendre différentes formes pour différents groupes protégés. Je vais illustrer comment c'est possible pour le harcèlement sexuel et ethnique. Dans le cadre de nos recherches, nous demandons aux gens de décrire ce qu'ils perçoivent comme étant du harcèlement. Nous constatons que le harcèlement ethnique ne prend pas seulement la forme de plaisanteries et de remarques désobligeantes, mais elle se manifeste aussi en excluant une personne dans le milieu de travail en lui disant : « Retourne d'où tu viens », et en retenant de l'information qui peut l'aider à bien faire son travail.

L'utilisation d'une définition qui inclut de multiples groupes protégés reconnaît qu'une personne peut être la cible de multiples formes de harcèlement. Vos intervenants font une recommandation semblable.

La définition de l'EEOC précise également les comportements qui sont considérés comme étant du harcèlement en fonction de leurs effets. Elle fait état que les comportements de harcèlement créent un environnement de travail hostile, interfèrent avec le rendement d'une personne au travail ou nuisent à ses possibilités d'emploi. Dans le cadre de nos recherches, nous demandons aux gens de nous dire à quelle fréquence ils sont témoins ou victimes de harcèlement comme des plaisanteries ou des remarques désobligeantes, des comportements où une personne est exclue du milieu de travail ou des situations où l'on ne divulgue par des renseignements liés à l'emploi d'une personne. Des comportements de la sorte créent un environnement de travail hostile, interfèrent avec le rendement au travail d'une personne et nuisent à ses possibilités d'avancement.

Je vais maintenant parler de la disposition qui exige la production de rapports annuels. Je suis heureuse de constater qu'ils sont obligatoires. Cependant, pour obtenir une évaluation authentique et valide du harcèlement en milieu de travail, ces rapports obligatoires doivent aller au-delà que simplement consigner les plaintes officielles déposées par les victimes.

Comme de nombreux autres témoins l'ont mentionné, les études relèvent sans cesse qu'il est peu probable que les victimes déposent une plainte officielle de harcèlement. Il est encore moins probable qu'ils le fassent lorsqu'ils ne peuvent pas déposer la plainte de façon anonyme.

Là encore, l'analogie des matières dangereuses présentes sur le lieu de travail est utile. Nous ne pouvons pas nous permettre d'attendre les signes qu'une matière radioactive a été mal manipulée ou entreposée de façon non sécuritaire. De plus, nous ne pouvons pas attendre que les victimes déposent des plaintes officielles en temps opportun. Au moment où une victime dépose une plainte, la nature radioactive du harcèlement au travail a déjà causé des ravages importants dans le milieu de travail. De nombreux incidents de harcèlement se sont peut-être déjà produits, et de nombreuses autres personnes dans le milieu de travail ont peut-être déjà été touchées. Nos recherches révèlent

their coworkers and with their jobs from having been exposed to the contaminating effects of workplace harassment.

You cannot afford to rely on victims' formal complaints to determine if workplace harassment is occurring in an organization. We must use other ways of detecting it. I recommend you mandate organizations to collect regular, anonymous surveys of all employees in the organization. This will help you assess the frequency of harassing behaviours that employees themselves experience or witness others being subjected to. This will be a more accurate assessment of workplace harassment. The anonymity of the surveys would also address the privacy concerns your stakeholders have identified.

Regarding the clause on training, I commend you for making it mandatory and required of both employers and employees. However, I will comment on how you can use scientific research to make this effective.

A survey of 34,000 military personnel examined the relative effects of three factors: Did the personnel have training; did the units have policies about harassment; and do employees perceive leaders at different levels of the organization make reasonable efforts to prevent harassment from occurring?

You would not be surprised to hear employees' perceptions of their leaders' efforts in preventing harassment predicted reports of ethnic harassment.

Even if employers are mandated to have training and know what to do when harassment occurs, it is only if they take credible actions that we can hope to reduce harassment. Simply put, if you are mandating that employers learn how to respond when people harass each other, that learning will not be effective if it is not applied when harassment occurs in the organization.

This is similar to what we find when we examine the research on training for safety. Whether the leaders of the organization encourage the use of safe behaviours is key to ensuring workers apply what they learned about safety on the job.

Having mandatory training of employers in and of itself will not reduce workplace harassment. Employers should be held accountable to show the effectiveness of that training by reducing harassment. Here again, regular anonymous surveys of workplace harassment can be used to assess the effectiveness of

que les spectateurs qui sont témoins ou entendent parler de harcèlement au travail se déclarent en mauvaise santé et sont insatisfaits de leurs superviseurs, de leurs collègues de travail et de leur emploi, et ce, parce qu'ils ont été exposés aux effets du harcèlement en milieu de travail.

On ne peut pas se fier aux plaintes officielles des victimes pour déterminer s'il y a des cas de harcèlement dans un organisme. Nous devons utiliser d'autres moyens pour détecter le harcèlement. Je vous recommande d'obliger les organismes à mener des sondages réguliers anonymes auprès de tous les employés. Vous pourrez ainsi mieux évaluer la fréquence des comportements de harcèlement dont les employés sont la cible ou sont témoins. Ce sera une évaluation plus exacte du harcèlement dans le milieu de travail. Le caractère anonyme des sondages permettrait également de répondre aux préoccupations en matière de protection liée aux renseignements personnels que vos intervenants ont relevées.

En ce qui concerne la disposition relative à la formation, je vous félicite d'avoir rendu la formation obligatoire pour les employeurs et les employés. Cependant, je vais discuter de la façon dont vous pouvez utiliser les recherches scientifiques pour que cette formation soit efficace.

Un sondage mené auprès de 34 000 militaires s'est penché sur les effets relatifs de trois facteurs : le personnel a-t-il reçu de la formation, les unités ont-elles des politiques sur le harcèlement, et les employés estiment-ils que les dirigeants à différents niveaux de l'organisme déploient des efforts raisonnables pour prévenir le harcèlement?

Vous ne seriez pas surpris d'entendre ce que les employés pensent des efforts des dirigeants pour prévenir les cas de harcèlement ethnique.

Même si les employeurs sont obligés de suivre de la formation et savent ce qu'ils doivent faire lorsqu'il y a des cas de harcèlement, il sera possible de réduire le harcèlement seulement s'ils prennent des mesures crédibles. En termes simples, si vous apprenez aux employés comment intervenir lorsque des personnes ont des comportements de harcèlement envers d'autres personnes, ces aptitudes ne seront pas efficaces si elles ne sont pas appliquées lorsqu'il y a du harcèlement dans l'organisme.

C'est semblable à ce que nous constatons lorsque nous examinons les recherches sur la formation en matière de sécurité. Il est crucial que les dirigeants de l'organisme encouragent les employés à adopter des comportements sécuritaires pour veiller à ce qu'ils appliquent ce qu'ils ont appris à propos de la sécurité au travail.

La formation obligatoire des employeurs, à elle seule, ne réduira pas le harcèlement en milieu de travail. Les employeurs devraient être obligés de démontrer l'efficacité de cette formation en réduisant le harcèlement. Là encore, des sondages réguliers anonymes sur le harcèlement au travail peuvent être

training. These surveys can provide baseline estimates and can then be used to benchmark progress in employers' efforts in reducing harassment.

This is the same requirement we have of laboratories with radioactive materials. Even though the principal investigator may not personally handle radioactive isotopes, she has to undergo training on how to handle these materials. But she is also responsible for ensuring these materials are safely stored and properly handled. Ultimately, however, if any accidents were to happen, the principal investigator would be held responsible for those accidents. We cannot afford to absolve the principal investigator of accidents if she had mandatory training. We would still hold her accountable.

In addition to having mandatory training for employers, you need to hold them accountable for preventing the accidents of workplace harassment.

In summary, I recommend you make the definition more inclusive and specific, you go beyond formal complaints of harassment, and you require employers be held accountable for preventing workplace harassment. Thank you, senators, for giving me this valuable opportunity in commenting on how scientific research can help in making Bill C-65 prevent workplace harassment.

The Chair: Thank you all for your testimony this morning.

We will start with questions, beginning with the sponsor of the bill, followed by the critic of the bill.

Senator Hartling: Thank you very much for the wonderful presentations, knowledge, passion and the good contributions and ideas on how we can make this bill better.

I see this as a turning point where something will change. I appreciate the great suggestions we can look at, in particular, the Canadian human rights suggestions. We have heard those. They are very firm and sound like things we can look at.

The consultations will continue. I am sorry you did not feel consulted enough. That needs to continue. They will continue in the regulations. I hope your voice will be there.

I know we can get the bill, do all the things we need, have the definitions and the competent people and all those processes. What do we need to do to change the culture around this very

utilisés pour évaluer l'efficacité de la formation. Ces sondages peuvent fournir des estimations de base et peuvent être utilisés pour évaluer les progrès réalisés par les employeurs dans les efforts qu'ils déploient pour réduire le harcèlement.

C'est la même exigence que nous avons en place pour les laboratoires où l'on retrouve des matières radioactives. Même si la chercheure principale ne manipule peut-être pas des isotopes radioactifs, elle doit suivre une formation sur la façon de manipuler ces matières. Toutefois, elle est également responsable de s'assurer que ces matières sont entreposées de façon sécuritaire et manipulées correctement. Au final, cependant, si des accidents surviennent, la chercheure principale serait tenue responsable de ces accidents. Nous ne pouvons pas nous permettre d'absoudre la chercheure principale de ces accidents si elle a suivi la formation obligatoire. On la tiendrait responsable.

En plus de la formation obligatoire pour les employeurs, on doit les obliger à prévenir le harcèlement en milieu de travail.

En résumé, je vous recommande de rendre la définition plus inclusive et précise, pour aller au-delà des plaintes officielles de harcèlement et obliger les employeurs à prévenir le harcèlement en milieu de travail. Merci, honorables sénateurs, de m'avoir donné l'occasion de discuter de la façon dont les recherches scientifiques peuvent contribuer à ce que le projet de loi C-65 prévienne le harcèlement en milieu de travail.

La présidente : Merci à vous toutes de vos témoignages ce matin.

Nous allons entreprendre la période des questions, en commençant avec la marraine du projet de loi, suivi du critique du projet de loi.

La sénatrice Hartling : Merci beaucoup de vos formidables exposés, de votre savoir, de votre passion et de vos excellentes contributions et idées sur la façon dont nous pouvons améliorer ce projet de loi.

Je considère ce projet de loi comme un tournant décisif générateur de changements. Je vous suis reconnaissante des excellentes suggestions que nous pouvons étudier, et plus particulièrement celles relatives aux droits de la personne au Canada. Nous avons entendu ces suggestions. Ce sont des suggestions très catégoriques que nous pouvons examiner.

Les consultations se poursuivront. Je suis désolée d'apprendre que vous jugez que votre organisation n'a pas été suffisamment consultée. Les consultations doivent continuer. Elles se poursuivront avec la réglementation. J'espère que votre voix sera entendue.

Je sais que nous pouvons obtenir le projet de loi, prendre toutes les mesures nécessaires, et y incorporer les définitions, les personnes compétentes et tous ces processus. Que devons-nous

serious issue in Canada? Anyone who wants to jump in can do so.

Ms. Joe: I worked in human resource management for an Indigenous organization in British Columbia. We have well over 200 First Nation bands in B.C. We have perhaps six certified human resource practitioners and we have fewer people who work in OHS. To find someone who can understand the Indigenous community, especially from a gender perspective, is almost impossible. We need to ensure training is made available. There need to be schools that understand issues for an Indigenous community are different from those from a union community versus a non-union community.

For the women working in a number of government agencies, First Nation agencies, it is sad. We have our own little electronic smoke signal that warns us when we are meeting with certain people; that you should not be in a room alone with those individuals. That is how we are currently working right now.

Senator Hartling: Thank you very much. Anyone else?

Ms. Levesque: Creating legislative norms is a great first step. It sets expectations about acceptable standards of conduct. It shows what is expected of an employee and, especially with a rights-based approach, it empowers victims and survivors to come forward. If you use a rights-based approach with procedural fairness, victims and survivors will feel more empowered to come forward and emboldened to trust the process, and trust they won't be, for example, victims of retaliation, which is what we see in other processes.

Having transparent, rights-based processes is important because it sets expected standards of conduct and creates trust for victims of harassment to come forward.

Senator Hartling: Thank you.

Ms. Beavers: I will add a comment about social norm change because that is what we are talking about. This requires long-term commitment. It requires financing and staying the course. Leadership is the starting point and must continue, but the financing must also be there. This must be understood to be a long-term, multi-faceted process.

I would reiterate my colleague Anne's recommendation that the law is one critical aspect. It is certainly not the only aspect, but having that legislative framework and those human rights

faire pour changer la culture entourant ce problème très grave au Canada? Tous ceux qui veulent intervenir peuvent le faire.

Mme Joe : J'ai travaillé en gestion des ressources humaines pour une organisation autochtone en Colombie-Britannique. Nous avons bien au-delà de 200 bandes des Premières Nations en Colombie-Britannique. Nous avons peut-être six spécialistes des ressources humaines certifiés et nous avons quelques personnes qui travaillent dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Il est pratiquement impossible de trouver une personne qui peut comprendre la communauté autochtone, surtout dans une perspective sexospécifique. Nous devons nous assurer d'offrir de la formation. Il doit y avoir des écoles qui comprennent que les problèmes auxquels est confrontée une communauté autochtone sont différents de ceux d'une communauté syndicale ou non syndicale.

Pour les femmes qui travaillent dans différents organismes gouvernementaux, des organismes des Premières Nations, c'est triste. Notre instinct nous met en garde lorsque nous rencontrons certaines personnes et nous savons que nous ne devrions pas être seuls dans une salle avec ces personnes. C'est ainsi que les choses fonctionnent à l'heure actuelle.

La sénatrice Hartling : Merci beaucoup. Quelqu'un d'autre veut intervenir?

Mme Levesque : L'élaboration de normes législatives est une excellente première étape. Elles établissent des attentes à l'égard des normes de conduite acceptables. Elles montrent ce à quoi l'on s'attend d'un employé, plus particulièrement à l'aide d'une approche fondée sur les droits, et elles encouragent les victimes et les survivants à se manifester. Si vous utilisez une approche fondée sur les droits assortie de règles d'équité procédurale, les victimes et les survivants se sentent mieux outillés à signaler les incidents et à faire confiance au processus, et ils savent, par exemple, qu'ils ne seront pas victimes de représailles, ce que nous constatons dans d'autres processus.

Il est important d'avoir des programmes fondés sur les droits transparents car ils établissent les normes de conduite attendues et donnent confiance aux victimes de harcèlement pour signaler les incidents.

La sénatrice Hartling : Merci.

Mme Beavers : Je vais ajouter une observation à propos des changements des normes sociales car c'est ce dont nous sommes en train de discuter. Un engagement à long terme est nécessaire. Il faut avoir du financement et garder le cap. Le leadership est le point de départ et doit être maintenu, mais il faut aussi du financement. Ce doit être compris si l'on veut avoir un processus à long terme à plusieurs volets.

Je vais réitérer la recommandation de ma collègue, Anne, qui a dit que ce doit est un élément critique. Ce n'est certainement pas le seul aspect, mais la mise en œuvre de ce cadre législatif et ces

norms and standards come to life is one important and necessary portion of how we go about social norm change.

Senator Hartling: Thank you.

Senator Ataullahjan: I thank all of you for your testimony this morning.

To follow up on Senator Hartling's questions, I asked the minister about the consultation process and which organizations were consulted. She said she would provide me with a list. Were any of your organizations consulted? No? I am asking all of you. Were any of you consulted in the process of drafting this bill? The minister said extensive consultations were done and, as Senator Hartling said, they will continue. Were any of your organizations consulted?

Ms. Beavers: In the initial drafting of the bill, NAWL was not consulted. We did appear before the HUMA Committee at a later stage.

Ms. Joe: That would be the same with the Native Women's Association of Canada.

Senator Ataullahjan: How do you make the workplace safe in offices where you have two or three people working? I am specifically talking about offices on the Hill where you are working in people's offices, with people who have power. There are two or three of you and there is inappropriate behaviour. How do we make that office safe? It is generally a young person who is working. Where do they go? How do we encourage victims to come forward? Often, if they do come forward, effectively it means maybe the end of their career in the place where they are working.

What can we do to make it easier for them?

Ms. Radhakrishnan: As I have been in the university situation where we have a lot of offices of sexual violence. When the person comes forward to complain, it is unlikely; that they will complain officially is also unlikely. If the person receiving the complaint does not have supervisory power over the person who is perpetrating the harassment then there is no recourse for them.

Right now, the way it is set up, the person receiving the complaints may have the training and they may know the law, but they may not have any supervisory power. It is important to take into account who they are complaining to.

Can you repeat the second part of your question?

normes en matière des droits de la personne est un élément important et nécessaire si l'on veut apporter des changements aux normes sociales.

La sénatrice Hartling : Merci.

La sénatrice Ataullahjan : Je vous remercie toutes de vos témoignages ce matin.

Pour revenir aux questions de la sénatrice Hartling, j'ai interrogé la ministre à propos du processus de consultation et je lui ai demandé quels organismes ont été consultés. Elle a dit qu'elle me fournirait une liste. Vos organismes ont-ils été consultés? Non? Je pose la question à vous toutes. Est-ce que l'un ou l'autre de vos organismes ont été consultés durant l'élaboration de ce projet de loi? La ministre a signalé que de vastes consultations ont été menées, comme la sénatrice Hartling l'a dit, et elles se poursuivront. Vos organismes ont-ils été consultés?

Mme Beavers : Dans l'élaboration initiale du projet de loi, l'ANFD n'a pas été consulté. Nous avons comparu devant le Comité HUMA à une date ultérieure.

Mme Joe : Il en va de même pour l'Association des femmes autochtones du Canada.

La sénatrice Ataullahjan : Comment pouvez-vous rendre le milieu de travail sécuritaire dans des bureaux où il y a deux ou trois employés? Je parle plus précisément des bureaux sur la Colline où des gens travaillent dans des bureaux de personnes qui ont du pouvoir. Il y a deux ou trois employés et l'un d'eux a une conduite inconvenante. Comment pouvons-nous rendre ce bureau sécuritaire? Ce sont généralement des jeunes personnes qui travaillent dans ces bureaux. À qui ces personnes peuvent-elles s'adresser? Comment encourageons-nous les victimes à signaler ces incidents? Souvent, si elles ne se manifestent pas, cette situation peut se solder par la fin de leur carrière à ce lieu de travail.

Que pouvons-nous faire pour leur faciliter la vie?

Mme Radhakrishnan : J'ai déjà vécu la situation à l'université, où il y a beaucoup de bureaux où l'on peut dénoncer la violence sexuelle. Il est pourtant peu probable qu'une personne y porte plainte; il est aussi peu probable qu'elle porte plainte officiellement. Si la personne qui reçoit la plainte n'a aucun pouvoir sur la personne qui a commis le harcèlement, elle n'a aucun recours.

En ce moment, le système est tel que la personne qui reçoit les plaintes peut avoir une formation pertinente et connaître la loi, mais elle n'a pas de pouvoir de contrôle. Il est important de tenir compte de la personne à qui l'on porte plainte.

Pouvez-vous répéter la deuxième partie de votre question?

Senator Ataullahjan: How do we protect the victims and encourage them? It is the end of their career, generally. They will no longer work in that office.

Ms. Radhakrishnan: Yes; indeed. You have to make it anonymous in some way, but with two or three people it is impossible. We are stuck there.

Ms. Beavers: If I could add a couple of points. The process must be victim-centred in order for a victim to have confidence in it. If it is not, victims will not come forward. That is clear in the evidence.

Second, why come forward if there is not a remedy that will be useful to the victim? The question of remedies is essential. Again, we reiterate it is important to be explicit that the range of remedies available under the Canadian Human Rights Act must remain available. There also has to be clarity about what happens to the harasser. This is an important point in the context of political and parliamentary staff.

This is why, in the initial stages of consideration of this bill, we talked about the need to have a very specific investigation of what will work on the Hill because of the inherently political nature of the Hill and because of the overwhelmingly gendered nature of the power dynamics that take place on the Hill.

One of the things we recommend is within a fairly short period of time there be an investigation of good practices for what is being done in other countries specifically to deal with violence, harassment and sexual harassment in legislatures. This is new. The issue of how workplace harassment is being dealt with in a range of workplaces is not so new. There are many good practice examples, but not so many on how to deal with this behaviour for exactly these reasons in legislatures.

Additional studies on good practices and why they are working would be beneficial so that a review of the practices that are put in place can be done and amendments made as required.

Senator Ataullahjan: I have a question specific to Ms. Radhakrishnan. I asked the minister this, too. When we are talking about harassment, I think of minorities and new immigrants to the country who have their first job and are happy to have it but don't know what harassment is, where can they go and who are very afraid of speaking out.

How do those women come out and complain? Do they even know there is an avenue for them to complain?

La sénatrice Ataullahjan : Comment protégeons-nous les victimes et comment les encourageons-nous? Cela signe généralement la fin de leur carrière. Elles ne travailleront plus dans ces bureaux.

Mme Radhakrishnan : Effectivement. Il faut maintenir l'anonymat, d'une certaine façon, mais quand il n'y a que deux ou trois personnes dans un bureau, c'est impossible. Nous sommes coincés.

Mme Beavers : Si je peux ajouter quelque chose, le processus doit être centré sur la victime pour qu'elle se sente en confiance, faute de quoi, les victimes n'oseront pas dénoncer l'agresseur. C'est ce qui se dégage clairement des études.

Ensuite, pourquoi une personne dénoncerait-elle son agresseur s'il n'existe aucun recours utile pour la victime? La question des recours est fondamentale. Encore une fois, nous répétons l'importance de rappeler explicitement que tous les recours prévus à la Loi canadienne sur les droits de la personne demeurent. Il faut aussi préciser ce qui arrivera à l'agresseur. C'est un élément important pour le personnel politique et parlementaire.

C'est la raison pour laquelle aux premières étapes de l'étude de ce projet de loi, nous avons souligné la nécessité d'analyser précisément ce qui peut fonctionner sur la Colline, en raison de la nature fondamentalement politique de l'endroit et des particularités sexuelles très présentes dans la dynamique des pouvoirs sur la Colline.

Nous recommandons donc la tenue assez rapide d'une enquête sur les pratiques exemplaires d'autres pays dont nous pourrions nous inspirer pour lutter contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel dans les assemblées législatives. C'est tout nouveau. La gestion du harcèlement en milieu de travail dans divers contextes professionnels est moins nouvelle. Il y a beaucoup d'exemples de bonnes pratiques, mais il n'y en a pas tellement sur la façon de gérer ces comportements pour ces raisons mêmes dans les assemblées législatives.

Il serait donc utile d'étudier davantage les bonnes pratiques et les raisons pour lesquelles elles fonctionnent, pour que nous puissions examiner nos propres façons de faire et y apporter les modifications requises.

La sénatrice Ataullahjan : J'aurais une question à poser à Mme Radhakrishnan en particulier. J'ai posé la même à la ministre. Quand nous parlons de harcèlement, je pense aux minorités et aux nouvelles immigrantes qui occupent un premier emploi au Canada et qui en sont très contentes, mais qui ne savent pas ce que constitue le harcèlement, vers qui elles peuvent se tourner et qui ont très peur de parler.

Comment ces femmes peuvent-elles porter plainte? Savent-elles seulement qu'elles peuvent le faire?

Ms. Radhakrishnan: Yes, this is a problem because we are waiting for victims to complain. We don't need to wait. Others are observing and know and if we are able to tap into that and remedy the situation without them coming forward, that will be helpful for them.

When we look at bystanders' accounts, they are observant and are supporting the victim in different ways. Sometimes the bystanders could be more powerful and help. The total reliance on the victim is, again, a cultural aspect of how we are dealing with this. We have to trust the work unit itself or people they confided in can also be reliable witnesses and we can trust their voices.

Senator Cordy: Thank you very much to each of you. Your presentations have been excellent, detailed and helpful. I am really excited these discussions are taking place on Parliament Hill because it is the last bastion for these kinds of discussions. It is good.

The minister appeared before us yesterday and she said legislation will not solve the whole problem. We have to make changes.

I am going back to the comments Senator Ataullahjan made. Ms. Joe, when you were speaking you talked about the sending of smoke signals so you knew not to be alone in the room. I think women are pretty good at doing that and talking to one another about whom not to be alone with, where not to go and what not to do. That isn't the way we should be living, but it happens.

We know victims are not likely to complain. On Parliament Hill we definitely have the imbalance of power. We have politicians, whether they are senators, MPs or ministers. We have a number of positions and younger people coming in to work on Parliament Hill. There is definitely a power imbalance.

Harassment doesn't just happen to women. Ms. Radhakrishnan, you talked about cultural, racial and all kinds of things but we also have a tendency to say something is not really that serious; I can put up with it.

Ms. Beavers, you spoke about the social norm change. We talked yesterday at our meetings about the cultural change.

How do we go about making these changes? Legislation is not enough. People have to come forward so that it is okay to come forward. You are not being trivial and this is a serious matter. How do we create that environment or those environments in our workplaces?

Mme Radhakrishnan : Oui, c'est un problème, parce que nous attendons que les victimes portent plainte. Ce n'est pas utile d'attendre. D'autres personnes observent la situation, savent des choses, et si elles pouvaient intervenir pour remédier à la situation sans que la victime ait à faire de signalement, cela les aiderait.

Quand on lit les récits des témoins, ils observent ce qui se passe et appuient la victime de toutes sortes de façons. Parfois, les témoins pourraient avoir plus de pouvoir et aider la victime. Encore une fois, le fait que nous dépendions exclusivement du témoignage de la victime est une particularité culturelle de notre approche. Il faut faire confiance à l'unité de travail elle-même ou aux personnes à qui les victimes se confient. Elles peuvent aussi être des témoins fiables en qui nous pourrions avoir confiance.

La sénatrice Cordy : Je vous remercie toutes infiniment. Vous nous avez présenté d'excellents exposés, détaillés, utiles. Je suis très heureuse que ces discussions aient lieu sur la Colline du Parlement, parce que c'est le dernier bastion pour ce genre de discussion. C'est bien.

La ministre a comparu devant nous hier et a dit que la loi ne suffirait pas pour résoudre le problème, que nous devions changer des choses.

Je reviens aux observations de la sénatrice Ataullahjan. Madame Joe, vous avez parlé d'envoyer des signaux de fumée pour qu'une personne sache qu'elle a intérêt à ne pas se trouver seule dans une pièce avec quelqu'un. Je pense que les femmes sont assez bonnes pour se dire avec qui elles ne doivent pas se retrouver seules, où elles ne doivent pas aller et ce qu'elles ne doivent pas faire. Ce n'est pas comme cela que nous devrions vivre, mais c'est ce qui se passe.

Nous savons qu'il est peu probable que les victimes portent plainte. Sur la Colline du Parlement, le déséquilibre des pouvoirs est omniprésent. Il y a les politiciens, soit les sénateurs, les députés et les ministres. Il y a divers postes, et bien des jeunes viennent travailler sur la Colline du Parlement. Il y a, de toute évidence, un déséquilibre des pouvoirs.

Le harcèlement ne touche pas que les femmes. Madame Radhakrishnan, vous avez parlé aussi d'attaques culturelles, raciales, de toutes sortes de choses, mais on a aussi tendance à se dire que ce n'est pas si grave, qu'on peut passer par-dessus.

Madame Beavers, vous avez parlé de changement de norme sociale. Nous avons parlé hier, pendant nos séances, d'un changement de culture.

Comment pouvons-nous susciter ces changements? La législation ne suffit pas. Il faut dire que c'est correct d'en parler. Ce n'est pas banal, c'est grave. Comment pouvons-nous créer ce genre d'environnement dans nos milieux de travail?

Ms. Gatchalian, you are the lawyer. You get it when it has reached the point where parties can't agree. You are beyond the first stage of what I am talking about. Perhaps you could comment on what happens when it comes before the law. What do we do?

Ms. Gatchalian: If I may, senator, I think you are asking what recourse, other than through complaint and investigation mechanisms, we can look to to create the societal and workplace culture change that is needed.

I think there is a lot of promise in bystander intervention training. I was involved in a Canadian Bar Association women's forum podcast called "Not Just a Bystander" that was launched in March 2017. The idea there, drawing on the last speaker's comments, is the burden of disclosing workplace misconduct should not fall on the direct targets or victims of that misconduct, because they are the most vulnerable and unlikely to complain.

We need to make it clear through public education, policies and in workplace training that even in the absence of a formal complaint — and this, of course, accords with best practices in workplaces — if the employer becomes aware there is a problem with harassment, whether it is sexual harassment or other harassment in the workplace, they are obligated to inquire into and investigate that complaint.

Also, it should be made clear in training, in public education and in policies that witnesses to harassment and violence — that is, bystanders — are entitled to complain and they are victims of poisoned work environments as well when they witness violence and harassment perpetrated against their coworkers.

I think we have a lot more work to do on the subject of bystander intervention training.

Senator Cordy: Anyone else?

The Chair: I think we have to move on after this response.

Ms. Joe: What I see in the Indigenous community is there are questions and no one to answer those questions for the Indigenous employees. We need to have proper education. That education has to be shared from the very grassroots to the chief and council. It needs to be a community-based education system. As non-community members come into the community, they need to be held to those same standards that the community has set out.

The Chair: Thank you. We have about 10 minutes left and three senators on the list.

Maître Gatchalian, vous êtes avocate. Quand une affaire vous parvient, c'est que les parties ne s'entendent pas. Vous intervenez bien au-delà de la première étape dont je parle. Vous pouvez peut-être nous parler de ce qui se passe quand on s'en remet à la loi. Que faisons-nous?

Mme Gatchalian : Si je puis me permettre, sénatrice, je pense que vous me demandez quels sont les recours, au-delà de la plainte et des mécanismes d'enquête, pour créer le changement sociétal et le changement de culture en milieu de travail nécessaires.

Je pense que la formation sur l'intervention des témoins est très prometteuse. J'ai participé à un balado de l'Association canadienne du Barreau intitulé « Tolérance zéro » lancé en mars 2017. L'idée, pour reprendre les observations de l'intervenante précédente, c'est que le fardeau de la dénonciation d'un mauvais comportement en milieu de travail ne devrait pas incomber directement aux cibles ou aux victimes, parce que ce sont les plus vulnérables et les moins susceptibles de porter plainte.

Il faut expliquer clairement, par des campagnes d'éducation publique, des politiques et de la formation en milieu de travail que même en l'absence d'une plainte officielle — et bien sûr, cela concorde avec les meilleures pratiques qui s'observent —, si un problème de harcèlement vient aux oreilles de l'employeur, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement en milieu de travail, il est obligé de mener enquête.

Il faudrait aussi indiquer clairement dans la formation, les campagnes d'éducation publique et les politiques que les témoins de harcèlement et de violence, les observateurs, sont tenus de porter plainte et qu'ils sont eux aussi victimes d'un milieu de travail toxique quand ils sont témoins de violence ou de harcèlement à l'encontre de leurs collègues.

Je pense que nous avons encore beaucoup à faire pour améliorer la formation sur l'intervention des témoins.

La sénatrice Cordy : Quelqu'un d'autre?

La présidente : Je pense que nous devrons continuer après cette réponse.

Mme Joe : Je constate, dans les communautés autochtones, qu'il y a souvent des questions, mais personne pour répondre aux employés autochtones. Nous devons aussi offrir une meilleure éducation. Cette éducation doit venir du chef et du conseil. Elle doit faire partie du système d'éducation de la communauté. Quand des personnes de l'extérieur de la communauté s'y joignent, elles doivent aussi être assujetties aux normes établies par la communauté.

La présidente : Merci. Il nous reste environ 10 minutes, et il y a trois sénatrices inscrites sur la liste.

Senator Pate: Thank you so all of you for being here. My apologies for being late. I had another meeting. If I have missed something, tell me to move along and I will read the transcript.

I am curious in particular, Ms. Beavers, Ms. Levesque and all of you, given the evidence you put forth in the other place and also here and in your submissions, there has been lots of talk about the need to have some particular amendments. Particularly at this time of year, there is huge pressure to not make those amendments and just get this legislation through because it is better than nothing. Sometimes that can hamper what we do.

From your perspective, if strong observations were made by this committee, how would that hamper the ability to move forward or would that be sufficient? Would you have faith we would see the types of regulations and changes we need to see?

Second, in terms of the bystander, particularly on the Hill, one of the observations that a number of us have made is the need for education for people to even know what harassment is.

I have observed many young women in particular being what I would describe as preyed upon. They perceive it as complimentary behaviour by senior men in positions of power and then they end up in a situation that doesn't feel so great later on.

What kind of education modules do you see that could be available? Are there some already in existence we could be making part of the recommendations or is that something that should be in the regulations? Do you have any recommendations? Thank you very much.

Ms. Beavers: Thank you, Senator Pate.

I would start with a reflection on the timelines. We are very supportive of this initiative. It has been a long time coming. The importance of having a strong legal framework in place cannot be understated. However, that doesn't mean the time should not be taken to make any amendments that are truly' critical to ensuring the content of the bill is as strong as it could be and the implementation is going to be effective and appropriate.

There are a range of the particulars we discussed today that could appropriately be dealt with in the regulations. We know those consultations are ongoing. We feel there are some key amendments that should also be made to the act itself. Those are the ones we put forward this morning.

The second point is on education modules. Education comes in a range of different forms. There needs to be some good thought given to what the process is. It needs to be ongoing, financed, mandatory, culturally sensitive and to always have a gender lens.

La sénatrice Pate : Je vous remercie toutes d'être ici aujourd'hui. Je m'excuse de mon retard. J'avais une autre réunion. Si j'ai manqué quelque chose, n'hésitez pas à me dire que vous en avez déjà parlé, et je lirai la transcription.

Je suis particulièrement curieuse, madame Beavers, madame Levesque et vous toutes, compte tenu des témoignages que vous avez présentés à l'autre endroit, ici et dans vos mémoires. Vous parlez beaucoup de la nécessité de certaines modifications. À ce temps-ci de l'année, on nous met énormément de pression pour que nous n'apportions pas de modifications et que nous adoptions le projet de loi, parce que c'est mieux que rien. Parfois, ce genre d'attitude nuit à notre travail.

De votre point de vue, si notre comité faisait des observations fortes, cela nous empêcherait-il d'avancer ou serait-ce suffisant? Auriez-vous confiance que les règlements et modifications nécessaires verraient le jour?

Ensuite, au sujet des témoins d'agressions, particulièrement sur la Colline, certains d'entre nous ont souligné qu'il fallait éduquer les gens ne serait-ce qu'à ce qui constitue du harcèlement.

J'ai vu bien des jeunes femmes, en particulier, être pratiquement traitées comme des proies. Ce qu'elles peuvent considérer comme flatteur de la part d'hommes en position de pouvoir peut leur laisser un goût bien amer dans la bouche plus tard.

Quel genre de modèles d'éducation pourrions-nous utiliser, à votre avis? Existe-t-il déjà des outils que nous pourrions recommander ou qui devraient être intégrés au règlement? Avez-vous des recommandations à nous faire? Merci beaucoup.

Mme Beavers : Merci, sénatrice Pate.

Je commencerai par une petite réflexion sur le temps. Nous appuyons vivement cette initiative, qui était attendue depuis longtemps. On ne peut souligner assez l'importance de mettre en place un cadre juridique fort. Cela ne signifie pas pour autant qu'il ne faut pas prendre le temps d'y apporter toutes les modifications essentielles pour que le projet de loi soit aussi fort qu'il peut l'être et que sa mise en place soit efficace et adéquate.

Il y a des détails dont nous avons discuté aujourd'hui qui pourraient tout à fait être réglés par règlement. Nous savons qu'il y a des consultations en cours. Or, nous pensons aussi qu'il y a des amendements importants à apporter à la loi elle-même. Nous vous les avons présentés ce matin.

Vous nous parlez ensuite de programmes d'éducation. L'éducation peut prendre diverses formes. Il faut bien réfléchir à la forme à privilégier. L'éducation doit être permanente, bien financée, obligatoire, culturellement sensible et sexospécifique.

All those things need to be part of the process put in place for education to go alongside this act.

I also want to talk about the educative value of the act itself. Having a robust definition section of the act is critical. Ensuring the interface with the other remedies and resources available, for instance under the Canadian Human Rights Act, remain important.

Ms. Radhakrishnan: I agree with Ms. Beavers. I think having a strong definition, talking about the effects of the harassing behaviours and how it will impact the workplace will avoid ambiguity that this is hostile, impeding the worker and unsafe. That will help a lot in what is this harassment and violence we are talking about.

Senator Pate: Thank you.

Senator Martin: My apologies for being late as well.

I am hearing three key recommendations in terms of the role of bystanders and bystander intervention training. I think that is an important place. It was interesting to hear you talk about bystanders who could also be facing trauma and yet they can be part of the problem. I think that is a very important area.

With the education models, I was listening to Ms. Joe thinking about how things have to be so culturally specific. We can have this framework but there has to be a whole range of modules.

When you talk about this needing to be definitions or clauses that are inclusive and yet really specific to avoid ambiguity. I am having some difficulty. I am trying to understand this. This bill, as it is with its shortcomings and gaps — because there are so many specific exceptions and considerations to be made — it is not perfect. Would you agree this is an important step and these concerns you raise can be addressed through the regulatory process?

I know we will be going to clause-by-clause consideration. I am wrestling with wanting to make it more specific and improved with all the recommendations considered. We are under a tight timeline and I can see the days running down to its end. I want to get those assurances from you that this is an important bill for us to take that step and consider all the issues you raised as we prepare to implement the bill.

Ms. Joe: I was happy to hear a lot of the suggestions my colleagues working in the legal and training area came up with. Coming from a very nepotism-filled work environment that Indigenous people all seem to follow, I think we need to see how

Tous ces éléments doivent faire partie des mesures d'éducation qui doivent accompagner la loi.

Je veux aussi souligner la valeur éducative de la loi elle-même. Il est essentiel d'y inclure une définition robuste. Il demeure aussi important de faire le lien avec les autres recours et ressources qui existent, notamment en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Mme Radhakrishnan : Je suis d'accord avec Mme Beavers. Je pense qu'il nous faut une définition forte, qu'il faut parler des effets des comportements agressants, entre autres sur le milieu de travail, pour éviter toute ambiguïté. Il faut qu'il soit très clair que ce sont des comportements hostiles qui nuisent aux travailleurs et à leur sécurité. Cela nous aidera beaucoup à définir le harcèlement et la violence dont nous parlons.

La sénatrice Pate : Merci.

La sénatrice Martin : Je m'excuse moi aussi d'être arrivée en retard.

J'entends trois recommandations principales concernant le rôle des témoins et la formation sur l'intervention des témoins. Je pense que c'est un élément important. Il est intéressant de vous entendre affirmer que les témoins peuvent aussi être traumatisés tout en faisant partie du problème. Je pense que c'est très important de le dire.

Au sujet des modèles d'éducation, j'écoutais les réflexions de Mme Joe sur l'importance de tenir compte des particularités culturelles. Nous pouvons avoir un cadre, mais il doit y avoir un vaste éventail de modules adaptés.

Vous dites qu'il nous faut des définitions ou des articles inclusifs, mais qu'ils doivent aussi être très précis pour éviter toute ambiguïté. J'ai du mal à comprendre. Ce projet de loi, avec toutes ses lacunes — parce qu'il contient tellement d'exceptions particulières et qu'il y a tellement de choses à prendre en considération —, n'est pas parfait. Seriez-vous d'accord pour dire que c'est tout de même une mesure importante et que les réponses à ces préoccupations pourraient être fournies par règlement?

Je sais que nous en ferons bientôt l'étude article par article. Je suis déchirée en raison de mon désir de le rendre plus précis et de l'améliorer à la lumière de toutes les recommandations fournies. Le temps est compté, et il ne nous en restera bientôt plus. J'aimerais que vous me garantissiez que c'est un projet de loi important, que nous devons franchir cette étape et tenir compte de tous les enjeux que vous soulevez en vue de sa mise en œuvre.

Mme Joe : J'étais heureuse d'entendre les suggestions de mes collègues du milieu juridique et de celui de la formation. Je viens d'un milieu de travail très empreint de népotisme, comme il semble y en avoir chez tous les peuples autochtones, et je pense

this bill will be applying to our First Nations and to the band work environment and what resources will be available.

Concerning the bystander issue, I have been a bystander and have lost my job because of being a bystander and making a report. There were no supports for me. The issue was sexual harassment for another friend: it took her almost two years of going through the harassment process. The mental fatigue she faced was enormous. At the end of the day she was fired.

This is a good first step. We need to have those educational resources and supports for our Indigenous women and all of our women who are facing these issues on a day-to-day basis. Otherwise, they walk away rather than fighting for their jobs and that is just not right. Thank you.

The Chair: We have just a few minutes left.

Senator Andreychuk: I very much appreciate the last intervention. It reminds me of working in some of the same areas. My experiences are about the same. I appreciate that, on the record.

If I understand correctly, the two amendments that might be the most facilitating would be the definition section, where we would change the word "means" to the word "includes" in 0.1, and we would remove the word "other." That might be a first step in a workable definition. I have forgotten who proposed it.

Senator Hartling: I think it was Ms. Gatchalian.

Ms. Gatchalian: In my opinion, the removal of the word "other" is the most crucial amendment required at this point if you were to move forward with the bill.

Senator Andreychuk: I haven't looked at it from this perspective and unfortunately missed one session due to the chamber sitting. The other would be adding a clause to make it clear that nothing in this bill takes away from the rights in the Human Rights Commission and the process.

Those would be the two issues that you would put top priority on to start. The others seem more process that might involve regulation and might need more testing, but those two popped out from a legal perspective. Do you care to comment?

Ms. Beavers: If I could suggest one additional amendment, that is the inclusion of specific language about the purpose of the act being to ensure human rights and women's rights, particularly women who face intersectional discrimination in the workplace. The two pieces are to acknowledge the right to a workplace free of violence, harassment and sexual harassment

que nous avons besoin de voir comment ce projet de loi s'appliquera à nos Premières Nations, à l'environnement de travail de la bande et quelles ressources seront mises à notre disposition.

En ce qui concerne les témoins d'agressions, j'ai déjà été témoin d'une agression, et j'ai perdu mon emploi parce que je l'avais dénoncée. Il n'y avait rien pour m'aider. J'ai été témoin du harcèlement sexuel d'une amie; il lui a fallu presque deux ans pour franchir toutes les étapes du processus. La fatigue mentale qu'elle ressentait était énorme. En fin de compte, elle a été congédiée.

C'est un bon premier pas. Il nous faut des ressources éducatives et des outils pour nos femmes autochtones et toutes les femmes confrontées à ces problèmes au quotidien, faute de quoi elles préféreront fuir que de se battre pour leur emploi. Ce n'est pas correct. Merci.

La présidente : Il ne nous reste que quelques minutes.

La sénatrice Andreychuk : J'ai beaucoup aimé la dernière intervention. Cela me rappelle mes propres expériences de travail à certains endroits. J'ai vécu à peu près la même chose. Je vous en remercie publiquement.

Si j'ai bien compris, les deux amendements qui seraient probablement les plus utiles seraient d'abord celui apporté à l'article sur les définitions, qui consisterait à remplacer le mot « signifie » par le mot « comprend », à l'article 0.1, et à en supprimer le mot « autre ». Ce serait un premier pas vers une définition utile. J'ai oublié qui l'a proposé.

La sénatrice Hartling : Je pense que c'est Mme Gatchalian.

Mme Gatchalian : À mon avis, la suppression du mot « autre » est l'amendement le plus essentiel à ce stade-ci si vous voulez adopter le projet de loi.

La sénatrice Andreychuk : Je n'ai pas examiné la chose sous cet angle, et malheureusement, j'ai manqué une séance en raison des débats à la Chambre, mais l'autre serait d'ajouter une disposition pour préciser que rien dans ce projet de loi n'annule les droits protégés par la Commission des droits de la personne et son processus.

Ce serait les deux enjeux que vous jugeriez prioritaires pour commencer. Les autres semblent concerner davantage le processus réglementaire et pourraient exiger une réflexion approfondie, mais ce sont les deux qui ressortent d'un point de vue juridique. Voulez-vous ajouter quelque chose à ce sujet?

Mme Beavers : Si je peux vous proposer un autre amendement, je vous recommanderais d'inclure quelques mots pour dire que l'objectif de la loi est de protéger les droits de la personne et des femmes, particulièrement des femmes confrontées à de la discrimination sexospécifique en milieu de travail. Ces deux éléments visent à reconnaître le droit à un

and to include, in the purposes of the act, advancing gender equality and women's empowerment. That is for women in all their diversities and recognizing intersectional discrimination.

Senator Andreychuk: I need clarification. When you talked about domestic violence and how it translates into the workplace, I didn't quite understand. I think you have to be sensitive to what people live at home when they bring it to the office and vice versa. I wasn't quite sure where you were heading.

Ms. Levesque: Under the Ontario Occupational Health and Safety Act, there is a positive obligation on employers to respond when they become aware or ought to reasonably become aware that domestic violence is occurring — that it is likely to expose a worker to physical injury in the workplace. There is a duty for the employer to respond.

Senator Andreychuk: Okay.

Ms. Levesque: As a feminist organization, we think it is a positive development in the law in recognizing the public/private dichotomy that often shields domestic violence from scrutiny.

It recognizes the form of violence to which women are most commonly exposed.

Regarding how domestic violence can impact a worker in the workplace, the employer cannot just turn a blind eye to that and has a positive obligation to respond. That would be a very positive addition to the legislation and make it more inclusive of women's experiences.

Senator Andreychuk: Thank you.

The Chair: Thank you all very much. I wish we had more time for this panel, but we don't. I want to thank you all for your time this morning. We have heard what you've shared.

(The committee continued in camera.)

milieu de travail exempt de violence, de harcèlement et de harcèlement sexuel et d'inclure, dans l'objet de la loi, l'idée de favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Cela concerne les femmes de toutes les diversités et vise à reconnaître la discrimination sexospécifique.

La sénatrice Andreychuk : J'aurais besoin d'une précision. Quand vous avez parlé de la violence conjugale et de la façon dont elle se reflète dans le milieu de travail, je n'ai pas bien compris. Je pense qu'il faut être sensible à ce que les gens vivent à la maison et à ce qu'ils apportent au bureau, et vice versa. Je ne suis pas certaine de comprendre ce que vous vouliez dire.

Mme Levesque : En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario, les employeurs sont tenus d'intervenir quand ils sont informés ou quand ils devraient raisonnablement être informés du fait qu'une personne vit de la violence conjugale qui expose une travailleuse à une blessure physique en milieu de travail. L'employeur a alors le devoir d'intervenir.

La sénatrice Andreychuk : D'accord.

Mme Levesque : À titre d'organisation féministe, nous croyons que c'est une avancée positive dans la loi que de reconnaître la dichotomie publique/privée qui soustrait souvent la violence conjugale de tout examen.

On reconnaît ainsi la forme de violence à laquelle les femmes sont le plus communément exposées.

En ce qui concerne la façon dont la violence conjugale peut se répercuter sur une travailleuse en milieu de travail, l'employeur ne peut pas tout simplement fermer les yeux, il a l'obligation d'agir. Ce serait un ajout très positif à la loi, qui la rendrait plus inclusive à l'expérience des femmes.

La sénatrice Andreychuk : Merci.

La présidente : Je vous remercie toutes infiniment. J'aurais bien aimé pouvoir accorder plus de temps à votre groupe, mais c'est impossible. Je souhaite vous remercier toutes du temps que vous nous avez consacré ce matin. Nous avons bien entendu ce que vous avez dit.

(La séance se poursuit à huis clos.)

EVIDENCE

OTTAWA, Thursday, June 14, 2018

The Standing Senate Committee on Human Rights, to which was referred Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1, met this day at 4:15 p.m. to give clause-by-clause consideration to the bill.

Senator Jane Cordy (*Deputy Chair*) in the chair.

[*English*]

The Deputy Chair: We'll begin. I apologize. I was trying to get our reports passed in the Senate. I've been trying for three days, so I thought I can't leave when we're this close.

This afternoon we are proceeding with clause-by-clause consideration of Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1.

Before we begin, I'd like to remind senators of a number of points. If at any time a senator is not clear on where we are in the process, please ask for clarification. We must do our utmost to ensure that at all times we have the same understanding of where we are.

Before we take up an amendment in a clause, I will be verifying whether any senator had intended to move an amendment earlier in that clause. If senators do intend to move an earlier amendment, they will be given the chance to do so.

One small point: If a senator is opposed to an entire clause, I would remind you that, in committee, the proper process is not to move a motion to delete the entire clause, but rather to vote against the clause standing as part of this particular bill.

I wish to remind senators that if there is ever any uncertainty as to the results of a voice vote or show of hands, the cleanest and easiest route is to request a roll call vote, which provides clear results. Senators are aware that any tied vote negates the motion in question. We're familiar with that after this past week.

Finally, I'd like to highlight the presence of government officials in the room. If senators have any questions for them, we can easily call them to the table.

Are there any questions on what I've stated?

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le jeudi 14 juin 2018

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne, auquel a été renvoyé le 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^{o} 1 d'exécution du budget de 2017, se réunit aujourd'hui, à 16 h 15, pour procéder à l'étude article par article du projet de loi.

La sénatrice Jane Cordy (*vice-présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La vice-présidente : Nous allons commencer. Je m'excuse. J'essayais de faire adopter nos rapports au Sénat. J'essaie depuis trois jours, alors j'ai pensé que je ne pouvais pas partir alors que nous étions si près du but.

Cet après-midi, nous procédons à l'étude article par article 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^{o} 1 d'exécution du budget de 2017.

Avant de commencer, je tiens à rappeler un certain nombre de points aux sénateurs. Si, à un moment donné, un sénateur ne sait pas où nous en sommes dans le processus, il est prié de demander des précisions. Nous devons faire tout notre possible pour nous assurer de toujours tous savoir où nous en sommes.

Avant d'aborder un amendement à un article, je vérifierai si un sénateur avait eu l'intention de proposer un amendement antérieur à cet article. Si telle est l'intention des sénateurs, ils auront l'occasion de le faire.

Veuillez prendre note que si un sénateur s'oppose à un article en entier, la bonne façon de procéder en comité n'est pas de proposer une motion pour supprimer l'article en entier, mais plutôt de voter contre l'article dans le contexte de ce projet de loi en particulier.

Je souhaite rappeler aux sénateurs que si les résultats d'un vote par un oui ou par un non ou d'un vote à main levée ne sont pas clairs, la façon la plus simple de procéder est de demander un vote par appel nominal, qui fournit des résultats clairs. Les sénateurs savent que toute égalité des voix annule la motion en question. Nous le savons bien après la semaine que nous venons de passer.

Enfin, j'aimerais souligner la présence de fonctionnaires dans la pièce. Si les sénateurs ont des questions à leur poser, nous pouvons facilement les convoquer à la table.

Y a-t-il des questions sur ce que je viens de dire?

Senator Hartling: With regard to wording, there was a question last week. You'll say something and then we agree or disagree? Is that how it works?

The Deputy Chair: Agreed or defeated, yes. You have a copy of the script as well, so if I make an error, please stop me immediately.

Senator Hartling: We had those words last week. Thank you.

The Deputy Chair: Is it agreed that the committee proceed to clause-by-clause consideration of Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall the title stand postponed? Agreed or not agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 0.1 carry? Agreed or not agreed?

Senator Pate: I move:

That Bill C-65 be amended in clause 0.1, on page 1, by replacing line 7 with the following:

"**harassment and violence** includes any action, conduct or".

The Deputy Chair: Do you wish to make any comments?

Senator Pate: These were recommendations made by the Canadian Human Rights Commission. It was a primary recommendation, as well as by witnesses who appeared before us yesterday.

The Deputy Chair: Anybody else?

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 0.1, as amended, carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 1 carry?

Senator Pate: I move:

La sénatrice Hartling : En ce qui concerne la formulation, on a posé une question la semaine dernière. Vous allez dire quelque chose, et nous répondrons ensuite si nous l'adoptons ou non? Est-ce ainsi que cela fonctionne?

La vice-présidente : Adopté ou rejeté, oui. Vous avez aussi une copie de mes notes, alors si je commets une erreur, je vous prierais de m'interrompre immédiatement.

La sénatrice Hartling : Nous avons employé ces termes la semaine dernière. Merci.

La vice-présidente : Est-il convenu de procéder à l'étude article par article 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 nº 1 d'exécution du budget de 2017?

Des voix : D'accord.

La vice-présidente : Êtes-vous d'accord pour suspendre l'adoption du titre? D'accord?

Des voix : D'accord.

La vice-présidente : L'article 0.1 est-il adopté? Adopté ou rejeté?

La sénatrice Pate : Je propose :

Que le projet de loi C-65 soit modifié à l'article 0.1, à la page 1, par substitution, à la ligne 7, de ce qui suit :

« **harcèlement et violence** s'entend notamment de tout acte, comportement ou ».

La vice-présidente : Souhaitez-vous formuler des commentaires?

La sénatrice Pate : Ce sont des recommandations formulées par la Commission canadienne des droits de la personne. C'était aussi une recommandation principale des personnes qui ont témoigné devant nous hier.

La vice-présidente : Quelqu'un d'autre?

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Convenu.

La vice-présidente : L'article 0.1, tel qu'amendé, est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 1 est-il adopté?

La sénatrice Pate : Je propose :

That Bill C-65 be amended in clause 1, on page 1, by replacing lines 15 to 19 with the following:

"**122.1** The purpose of this Part is to

(a) prevent accidents, occurrences of harassment and violence and physical or psychological injuries and illnesses arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this part applies;

(b) recognize that every employee has the right to employment that is free from harassment and violence; and

(c) advance gender equality, address issues of racism and ensure that the rights of women workers, including those who face intersectional forms of discrimination, are respected, protected and fulfilled.".

The Deputy Chair: Any comments?

Senator Pate: This was also a recommendation from the Canadian Human Rights Commission and the National Association of Women and the Law. One of the concerns was that the Canada Labour Code currently recognizes a fundamental human right to employment free from sexual harassment in section 247.2. Bill C-65 would remove this provision as part of its repeal of Part III of the Canada Labour Code, so the purpose is to ensure that the right is preserved in Bill C-65's new provisions on harassment and violence.

The Deputy Chair: Any further comments?

Senator Hartling: Could we do any of this in observations?

Senator Pate: If they're not passed, certainly I'd be willing to talk about observations.

The Deputy Chair: Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Carried.

Shall clause 1, as amended, carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 2 carry?

Senator Pate: I move:

Que le projet de loi C-65 soit modifié, à l'article 1, à la page 1, par substitution, aux lignes 15 à 18, de ce qui suit :

« **122.1** La présente partie a pour objet :

a) de prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques et psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par les dispositions de la présente partie;

b) de reconnaître le droit de tout employé à un milieu de travail exempt de harcèlement et violence;

c) de faire progresser l'égalité des sexes, d'aborder les questions liées au racisme et de veiller à ce que les droits des travailleuses, notamment celles qui sont victimes de formes intersectionnelles de discrimination, soient respectés, protégés et légitimes. ».

La vice-présidente : Avez-vous des commentaires à formuler?

La sénatrice Pate : C'était aussi une recommandation de la Commission canadienne des droits de la personne et de l'Association nationale de la femme et du droit. On se préoccupait notamment du fait que l'article 247.2 du Code canadien du travail reconnaît actuellement le droit fondamental de la personne à un milieu de travail sans harcèlement. Le projet de loi C-65 éliminerait cette disposition dans le cadre de son abrogation de la partie III du Code canadien du travail, alors le but est de veiller à ce que ce droit soit préservé dans les nouvelles dispositions du projet de loi C-65 sur le harcèlement et la violence.

La vice-présidente : Avez-vous d'autres commentaires?

La sénatrice Hartling : Pourrions-nous couvrir le moindre de ces sujets dans des observations?

La sénatrice Pate : Si les modifications ne sont pas adoptées, je serais prête à parler d'observations.

La vice-présidente : Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Adopté.

L'article 1, tel qu'amendé, est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 2 est-il adopté?

La sénatrice Pate : Je propose :

That Bill C-65 be amended on page 2 by adding the following after line 6:

"**2.1 The Act is amended by adding the following after section 123:**

123.1 For greater certainty, nothing in this Part shall be construed so as to abrogate or derogate from the rights provided for under the Canadian Human Rights Act.".

This was another amendment suggested by the Canadian Human Rights Commission and the National Association of Women and the Law.

The Deputy Chair: Before we do that, can we carry clause 2?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Thank you. 2.1?

Senator Pate: Do you want me to repeat it?

The Deputy Chair: Any further comments or questions about the amendment that's before us?

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt this motion in amendment?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Carried.

Shall new clause 2.1, as amended, carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Carried.

Shall clause 3 carry?

Senator Pate: I move:

That Bill C-65 be amended in clause 3, on page 3, by adding the following after line 8:

"**(z.163)** ensure that the workplace is free from harassment and violence;".

This amendment is connected to the second amendment, so it is basically bringing it into line with the amendment that's already been made, as will the next one.

The Deputy Chair: Any further comments?

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt this motion in amendment?

Hon. Senators: Agreed.

Que le projet de loi C-65 soit modifié, à la page 2, par adjonction, après la ligne 5, de ce qui suit :

« **2.1 La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 123, de ce qui suit :**

123.1 Il est entendu que la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne. ».

C'était un autre amendement suggéré par la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association nationale de la femme et du droit.

La vice-présidente : Avant de le faire, pouvons-nous adopter l'article 2?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Merci. 2.1?

La sénatrice Pate : Voulez-vous que je le répète?

La vice-présidente : Avez-vous d'autres commentaires ou questions concernant l'amendement à l'étude?

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Adopté.

Le nouvel article 2.1, tel qu'amendé, est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Adopté.

L'article 3 est-il adopté?

La sénatrice Pate : Je propose :

Que le projet de loi C-65 soit modifié, à l'article 3, à la page 3, par adjonction, après la ligne 9, de ce qui suit :

« **z.163)** de veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de harcèlement et violence; ».

Cet amendement est lié au deuxième amendement, si bien qu'il s'harmonise avec l'amendement qui a déjà été adopté, tout comme le suivant.

La vice-présidente : Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Adopté.

The Deputy Chair: So that motion carried.

Go ahead with the next one. We're still on clause 3.

Senator Pate: I move:

That Bill C-65 be amended in clause 3, on page 3, by adding the following after line 8:

"**(z.163)** ensure that the person designated by the employer to receive complaints relating to occurrences of harassment and violence has knowledge, training and experience in issues relating to harassment and violence and has knowledge of relevant legislation;".

Again, this was a recommendation by the National Association of Women and the Law and related to some of the discussion we had about the lack of information people have.

Senator Ataullahjan: This is something we heard consistently throughout two days of testimony.

The Deputy Chair: Is it your pleasure, honourable senators, to adopt this motion in amendment?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 3, as amended, carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 4 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Agreed.

Shall clause 5 carry?

Senator Pate: I move:

That Bill C-65 be amended in clause 5, on page 4, by adding the following after line 25:

"**(2.1) Subsection 127.1(4) of the Act is replaced by the following:**

(4) The persons who investigate the complaint shall inform the employee and the employer in writing, in the form and manner prescribed if any is prescribed, of the results of the investigation and provide them with a copy of the investigation report.".

Again, this was a recommendation from the National Association of Women and the Law talking about ensuring due process and that individuals have copies of the reports that are written in relation to the complaints.

La vice-présidente : Cette motion est adoptée.

Continuez. Nous en sommes toujours à l'article 3.

La sénatrice Pate : Je propose :

Que le projet de loi C-65 soit modifié, à l'article 3, à la page 3, par adjonction, après la ligne 9, de ce qui suit :

« **z.163)** de veiller à ce que la personne désignée par l'employeur pour recevoir les plaintes avant trait aux incidents de harcèlement et de violence a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine du harcèlement et de la violence et connaît les textes législatifs applicables; ».

Il s'agit encore une fois d'une recommandation de l'Association nationale de la femme et du droit qui se rapportait à une partie de la discussion que nous avons tenue concernant le manque de renseignements auxquels les gens ont accès.

La sénatrice Ataullahjan : C'est un point qui est constamment revenu pendant les deux journées de témoignages.

La vice-présidente : Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 3, tel qu'amendé, est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 4 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Adopté.

L'article 5 est-il adopté?

La sénatrice Pate : Je propose :

Que le projet de loi C-65 soit modifié, à l'article 5, à la page 4, par adjonction, après la ligne 29, de ce qui suit :

« **(2.1) Le paragraphe 127.1(4) de la même loi est remplacé par ce qui suit :**

(4) Les personnes chargées de l'enquête informent, par écrit et selon les modalités éventuellement prévues par règlement, l'employeur et l'employé des résultats de l'enquête et leur fournissent une copie du rapport d'enquête. ».

Encore une fois, il s'agit d'une recommandation de l'Association nationale de la femme et du droit pour faire en sorte qu'il y a ait diligence raisonnable et que les personnes aient des copies des rapports qui sont écrits concernant les plaintes.

The Deputy Chair: Any further comments?

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Continuing on clause 5.

Senator Pate: This is an amendment proposed by Senator McPhedran:

> That Bill C-65 be amended in clause 5, on page 5, by replacing line 11 with the following:
>
> "**(b)** The matter is otherwise an abuse of process.".

This was again a recommendation from the National Association of Women and the Law to try to deal with the fact that sometimes "trivial, frivolous and vexatious" is used to invoke stereotypes such as victim blaming, so rather than use that language, to actually talk about abuses of process.

The Deputy Chair: Any comments?

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 5, as amended, carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 6 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Carried.

Shall clause 7 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Carried.

Shall clause 8 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 9 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 10 carry?

Hon. Senators: Agreed.

La vice-présidente : Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Passons à l'article 5.

La sénatrice Pate : Il s'agit d'un amendement proposé par la sénatrice McPhedran :

> Que le projet de loi C-65 soit modifié, à l'article 5, à la page 5, par substitution, à la ligne 10, de ce qui suit :
>
> « **b)** soit que l'affaire constitue par ailleurs un abus de procédure. ».

Il s'agit, encore une fois, d'une recommandation de l'Association nationale de la femme et du droit pour essayer de composer avec le fait qu'on utilise parfois « futiles, vexatoires et entachées de mauvaise foi » pour invoquer des stéréotypes comme la condamnation des victimes; donc, au lieu d'employer ces termes, qu'on parle réellement des injures au processus.

La vice-présidente : Avez-vous des commentaires à formuler?

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 5, tel qu'amendé, est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 6 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Adopté.

L'article 7 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Adopté.

L'article 8 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 9 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 10 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

The Deputy Chair: Shall clause 11 carry?

Senator Pate: I move — it's 11.1.

The Deputy Chair: Go ahead.

Senator Pate: I move that —

The Deputy Chair: Sorry, clause 11.

Senator Pate: I agree with clause 11.

The Deputy Chair: Shall clause 11 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 11.1 carry?

Senator Pate: I move:

That Bill C-65 be amended in clause 11.1,

(a) on page 7, by replacing line 37 with the following:

"**139.1(1)** The minister shall prepare and publish an annual"; and

(b) on page 8, by adding the following after line 5:

"**(2)** The statistical data contained in the report shall include information that is categorized according to prohibited grounds of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*.".

This is again a recommendation from the National Association of Women and the Law regarding the importance of documenting these incidents.

The Deputy Chair: Any comments?

Senator Seidman: Proposed section 139.1 states that "The Minister shall prepare and publish an annual report . . . ." I thought that's what we're replacing it with. Oh, but it's subsection (1).

The Deputy Chair: I wonder if you can explain because I'm also looking at the exact same wording: "The minister shall prepare and publish an annual report . . . ." I'm glad to know I'm not the only one who was confused about it.

Senator Pate: It's changing the numbering.

The Deputy Chair: We're only changing the numbering. That makes sense. Thank you.

Senator Pate: And then adding proposed subsection(2).

La vice-présidente : L'article 11 est-il adopté?

La sénatrice Pate : Je propose… Il s'agit de l'article 11.1.

La vice-présidente : Allez-y.

La sénatrice Pate : Je propose que…

La vice-présidente : Désolée, article 11.

La sénatrice Pate : Je suis d'accord avec l'article 11.

La vice-présidente : L'article 11 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 11.1 est-il adopté?

La sénatrice Pate : Je propose :

Que le projet de loi C-65 soit modifié, à l'article 11.1,

a) à la page 7, par substitution, à la ligne 36, de ce qui suit :

« 139.1(1) Le ministre prépare et publie un rapport annuel »;

b) à la page 8, par adjonction, après la ligne 5, de ce qui suit :

« **(2)** Les données statistiques figurant au rapport comportent des renseignements classés en fonction de chaque motif de distinction illicite établi par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. ».

Il s'agit, encore une fois, d'une recommandation de l'Association nationale de la femme et du droit concernant l'importance de documenter ces incidents.

La vice-présidente : Avez-vous des commentaires à formuler?

La sénatrice Seidman : L'article 139.1 proposé énonce que « Le ministre prépare et publie un rapport annuel... » Je pensais que c'était la substitution. Oh, mais il s'agit du paragraphe (1).

La vice-présidente : Je me demande si vous pouvez l'expliquer, car je regarde aussi la même formulation : « Le ministre prépare et publie un rapport annuel... » Je suis ravie de savoir que je ne suis pas la seule à trouver que ce passage porte à confusion.

La sénatrice Pate : On modifie la numérotation.

La vice-présidente : Nous ne faisons que modifier la numérotation. C'est tout à fait sensé. Merci.

La sénatrice Pate : Ensuite, on y ajoute le paragraphe (2).

The Deputy Chair: Should we do subsection (2) first?

Senator Pate: It's changing the whole section.

The Deputy Chair: We'll do the section where we're adding (1).

Senator Pate: And then adding (2).

The Deputy Chair: It's all part of the same one. You already explained the second part.

Any questions?

The Deputy Chair: Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall section 11.1, as amended, carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 12 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 13 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 14 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 15 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 16 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 17 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 18 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 19 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 20 carry?

Hon. Senators: Agreed.

La vice-présidente : Devrions-nous commencer par le paragraphe (2)?

La sénatrice Pate : Cela modifie l'article au complet.

La vice-présidente : Nous allons faire l'article dans lequel nous ajoutons le paragraphe (1).

La sénatrice Pate : Et nous y ajouterons ensuite le paragraphe (2).

La vice-présidente : Ils font tous partie du même article. Vous avez déjà expliqué la seconde partie.

Avez-vous des questions?

La vice-présidente : Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 11.1, tel qu'amendé, est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 12 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 13 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 14 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 15 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 16 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 17 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 18 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 19 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 20 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

The Deputy Chair: Shall clause 21 carry?

Senator Pate: Madam Chair, I move:

That Bill 65 be amended, in clause 21, on page 13, by adding the following after line 35:

"**(3)** For greater certainty, subject to section 2, nothing in this Part shall be construed so as to abrogate or derogate from the rights provided for under the *Canadian Human Rights Act*.".

This amendment was proposed by the Canadian Human Rights Commission and the National Association of Women and the Law talking about ensuring that the Human Rights Act still applies. The current amendment also applies to the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, and to ensure that an identical provision applies for parliamentary employees as well.

The Deputy Chair: Any further comments?

Is it your pleasure, honourable senators to adopt the motion in amendment?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Carried.

Still with clause 21, are there any further amendments?

Senator Pate: Yes. I also move, Madam Chair:

That Bill C-65 be amended, in clause 21, on page 16.

(a) by replacing line 1 with the following:

"**88.7(1)** The board shall, as soon as possible after the end of"; and

(b) by adding the following after line 10:

"**(2)** The report must contain statistical data relating to harassment and violence in work places in which Part applies, including information that is categorized according to prohibited grounds of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*. The report shall not contain any information that is likely to reveal the identity of a person who was involved in the occurrence of harassment and violence.".

The Deputy Chair: Any comments?

La vice-présidente : L'article 21 est-il adopté?

La sénatrice Pate : Madame la présidente, je propose :

Que le projet de loi C-65 soit modifié, à l'article 21, à la page 13, par adjonction, après la ligne 31, de ce qui suit :

« **(3)** Il est entendu que, sous réserve de l'article 2, la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. ».

Cet amendement a été proposé par la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association nationale de la femme et du droit qui voulaient s'assurer que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit toujours applicable. L'amendement actuel s'applique aussi à la Loi sur les relations de travail au Parlement, et il faut veiller à ce qu'une disposition identique s'applique aussi aux employés parlementaires.

La vice-présidente : Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Adopté.

Nous en sommes toujours à l'article 21. Y a-t-il d'autres amendements?

La sénatrice Pate : Oui. Je propose aussi, madame la présidente :

Que le projet de loi C-65 soit modifié, à l'article 21, à la page 16 :

a) par substitution, a la ligne 1, de ce qui suit :

« **88.7(1)** Au tout début de chaque année, la Commission »;

b) par adjonction, après la ligne 11, de qui suit :

« **(2)** Le rapport contient des données statistiques relatives au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail auxquels la présente partie s'applique, notamment des renseignements classés en fonction de chaque motif de distinction illicite établi par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le rapport ne contient aucun renseignement susceptible de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence. ».

La vice-présidente : Avez-vous des commentaires à formuler?

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 21, as amended, carry?

Hon. Senators: Carried.

The Deputy Chair: Shall clause 22 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 23 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall clause 24 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall the title carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Shall the bill, as amended, carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Does the committee wish to consider appending observations to the report?

Rule 12-16(1)(d) allows us to go in camera to discuss a draft report. That would include observations. Does the committee wish to discuss observations in public or in camera?

Senator Hartling, what would you like?

Senator Hartling: Let's do it in public.

The Deputy Chair: This brings me back to Internal Economy days when we did as much as possible in public.

Senator Hartling: I thank everybody for being here. This is a very important bill, and I want to do a little preamble to the observations.

The bill is not perfect. It is not the ending; it's only the beginning.

I thank you, Kim, for your hard work on all those amendments.

I believe that right now we're in a real cultural change and a tipping point for the future of our workplace, to create and encourage respectful workplaces for all of us.

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 21, tel qu'amendé, est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 22 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 23 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : L'article 24 est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Le titre est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Le projet de loi, tel qu'amendé, est-il adopté?

Des voix : Adopté.

La vice-présidente : Est-ce que le comité veut annexer des observations au rapport?

L'article 12-16(1)d) du Règlement nous permet de poursuivre la séance à huis clos pour discuter du texte des observations. Est-ce que le comité souhaite discuter du texte des observations à huis clos ou en séance publique?

Sénatrice Hartling, que préférez-vous?

La sénatrice Hartling : Continuons en séance publique.

La vice-présidente : Cela me ramène à l'époque du Comité de la régie interne, où nous faisions le plus de choses possible en séance publique.

La sénatrice Hartling : Je remercie tout le monde d'être venu. C'est un projet de loi très important, et je veux faire un petit préambule des observations.

Le projet de loi n'est pas parfait. Ce n'est pas la fin, juste le commencement.

Je vous remercie, Kim, pour votre bon travail en ce qui concerne les amendements.

Je crois que nous vivons en ce moment un réel changement de culture et un point tournant pour l'avenir de notre milieu de travail afin de pouvoir créer et favoriser des milieux de travail respectueux pour tous.

This week I had a few restless nights thinking about observations and amendments and what to do. I decided I would do the observations, not because the bill is perfect but because I felt that's what I wanted to do. After my 34 years working with survivors of abuse, I know this is a very serious issue, and I wanted to get it moving along, but I respect the process we're in. I've listened to people here on the Hill and the situations they've experienced. It's really time for a change.

I think the bill signifies the change and a beginning with this legislation, but with the legislation, as we all realize, it doesn't change the culture. That's what we've got to be mindful of. We have to move forward on that, and we have to make sure that there is accountability on all of this so that we will eventually have respectful workplaces for all of us.

I know we will have to keep on with this issue. This isn't the end of it today; we're going to continue on with this.

The observations that I bring forward are coming from the testimonies we heard at the Human Rights Committee. I met with them individually and met with various people through the last months to really inform myself of the issue and our workplace here.

As far as the observations are concerned, do I read them or do we read them ourselves?

The Deputy Chair: Go ahead. You can read them and explain, if you wish to.

Senator Hartling: They're pretty self-explanatory.

During its study of Bill C-65 . . .:

1. The committee observes that harassment and violence in the workplace are barriers to equality in employment. As such, the committee recognizes this problem as a human rights issue and emphasizes that every employee has the right to an employment free from harassment and violence. During the implementation phase of Bill C-65, the Government of Canada should underscore the responsibilities of employers under human rights law in its communication and education efforts.

2. The bill requires the ministers responsible for the *Canada Labour Code* and *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* to review the legislative provisions relating to harassment and violence five years after the bill comes into force.

Cette semaine, j'ai passé quelques nuits agitées à penser aux observations et aux amendements et à me demander quoi faire. J'ai décidé de faire les observations, non pas parce que le projet de loi est parfait, mais parce que c'est ce que j'estimais vouloir faire. Après 34 années passées à travailler avec des personnes qui ont survécu à des mauvais traitements, je sais que c'est une question très sérieuse, et je voulais la faire avancer, mais je respecte le processus que nous suivons. J'ai écouté des personnes sur la Colline et les situations qu'elles ont vécues. Il est vraiment temps que les choses changent.

Je pense que ce projet de loi marque un changement et un commencement, mais nous savons tous que la loi ne change pas la culture. C'est ce dont nous devons tenir compte. Nous devons donner suite à cette mesure et nous assurer qu'on rende des comptes à tous les égards pour qu'on puisse enfin avoir des milieux de travail respectueux pour tout le monde.

Je sais que nous devrons continuer d'étudier cette question. Nous n'avons pas terminé; nous allons poursuivre sur notre lancée.

Les observations que je présente découlent des témoignages que nous avons entendus au Comité des droits de la personne. J'ai rencontré individuellement les témoins ainsi que diverses personnes au cours des derniers mois pour vraiment m'informer sur la question et sur notre milieu de travail.

Est-ce que je lis les observations ou est-ce que nous les lirons nous-mêmes?

La vice-présidente : Allez-y. Vous pouvez les lire et les expliquer, si vous le souhaitez.

La sénatrice Hartling : Elles parlent vraiment d'elles-mêmes.

Dans le cadre de son étude du projet de loi C-65 [...] :

1. Le Comité constate que le harcèlement et la violence au travail constituent un obstacle à l'égalité en matière d'emploi. Ainsi, le Comité reconnaît que ce problème touche aux droits de la personne et il souligne que chaque employé a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de violence. Au cours de l'étape de la mise en œuvre du projet de loi C-65, le gouvernement du Canada devrait insister sur les responsabilités de l'employeur aux termes du droit en matière de droits de la personne dans ses initiatives de communication et de sensibilisation.

2. Le projet de loi exige que les ministres responsables du *Code canadien du travai*l et de la *Loi sur les relations de travail au Parlemen*t procèdent à l'examen de l'application des dispositions sur le harcèlement et la violence cinq ans après l'entrée en vigueur du projet de loi.

It doesn't mean that we won't be looking at this along the way but that we have a point that we take a look and see if there need to be changes.

> The committee urges the ministers to use this opportunity to ensure the definition of "harassment and violence" in the bill adequately captures evolving forms of workplace harassment and violence.

We now know that there are new kinds of harassment coming up all the time, such as cyberbullying and Twitter. We have to be mindful that society is changing and that we need to keep reviewing these issues.

> 3. The Government of Canada should explore options to ensure that employers' policies and training in relation to harassment and violence in federal and parliamentary workplaces include the provision of information to employees about their rights under the *Canadian Human Rights Act*, including their rights to seek redress under that Act.

That's really important. We want to make sure that human rights are always front and centre in the bill and in our work because that is something that Canadians need to be proud of, that human rights are a part of our society here in Canada.

> 4. The committee urges the Government of Canada to develop a communication and education strategy for the implementation of Bill C-65 that makes absolutely clear that individuals are not prevented from seeking redress under any Act of Parliament in respect of protections or remedies that may be available pursuant to the *Canadian Human Rights Act.*

That's very important.

> Furthermore, based on the testimony heard from our witnesses, including testimonies from those who have been impacted by workplace harassment, we also make the following observation:
>
> 5. The committee strongly urges the Government of Canada to ensure that part of the training offered to employers and employees include bystander intervention training.

By that I mean that if you see something going on in your workplace or around you, that you actually do something; you don't just brush it off. We all have a responsibility, when we observe something that's not right, that's not respectful in the

Cela ne signifie pas que nous n'examinerons pas la question en cours de route, mais qu'il y a un stade où nous devons nous y arrêter et voir s'il est nécessaire d'y apporter des modifications.

> Le Comité exhorte les ministres à profiter de cette occasion pour s'assurer que la définition de « harcèlement et violence » figurant dans le projet de loi reflète adéquatement les changements dans les formes de harcèlement et de violence observées dans les milieux de travail.

Nous savons qu'il surgit constamment de nouvelles formes de harcèlement, comme la cyberintimitation et les messages sur Twitter. Nous devons tenir compte du fait que la société change et que nous avons besoin de continuer à examiner ces questions.

> 3. Le gouvernement du Canada devrait explorer les options en vue de veiller à ce que les politiques et les programmes de formation des employeurs sur le harcèlement et la violence dans les lieux de travail fédéraux et parlementaires prévalent la communication d'information aux employés au sujet des droits que leur garantit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, notamment leur droit de demander réparation en vertu de cette loi.

C'est vraiment important. Nous voulons nous assurer que les droits de la personne arrivent toujours au premier plan dans le projet de loi et nos travaux parce que les Canadiens doivent s'enorgueillir du fait que les droits de la personne font partie de notre société ici au Canada.

> 4. Le Comité incite le gouvernement du Canada à établir une stratégie de communication et de sensibilisation pour la mise en œuvre du projet de loi C-65 qui mentionne clairement que rien n'empêche une personne de demander réparation en vertu de toute loi fédérale au chapitre des garanties ou des recours dont une personne peut se prévaloir aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

C'est très important.

> De plus, selon les attestations entendues d'autres témoins, y compris les témoignages de ceux qui ont été touchés par le harcèlement au travail, nous présentons également l'observation suivante :
>
> 5. Le comité exhorte le gouvernement du Canada à veiller à ce qu'une partie de la formation offerte aux employeurs et aux employés comprenne une formation en intervention des témoins.

Par cela, je veux dire que si vous observez des comportements dans votre milieu de travail ou autour de vous, vous agirez; vous ne ferez pas que les balayer du revers de la main. Lorsque nous observons une irrégularité, une forme d'irrespect en milieu de

workplace, to stand up. I think training would be helpful because sometimes you are re-victimized if you see it, so we need to help people understand what it means, how we can deal with it and where we go from there.

Those are the observations that I came up with. I respectfully submit them to you. Thank you.

Senator Ataullahjan: I have a comment, Senator Hartling. In respect of the testimony that we heard, I feel these observations are a bit weak. However, I will support you. The testimony we heard was very strong and clear, and I don't think these observations do justice to them; however, I will support you in that.

Senator Hartling: Thank you.

Senator Seidman: I wasn't part of your study. Observation number 3 says, "The Government of Canada should explore options to ensure that the employers' policies and training . . . ." Why wouldn't you say, "The Government of Canada should ensure that the employers' policies and training in relation to harassment include the provision of information," instead of exploring options to ensure?

Senator Hartling: That's a better word. You're absolutely right. I have no problem with that because I agree, you've got to make it strong. I think we're absolutely overdue for training, and the stronger the wording the better. I have no problem with that.

The Deputy Chair: We can make that change.

Senator Hartling: Does everybody agree to that?

Hon. Senators: Agreed.

Senator Pate: I have an additional observation based on some of the testimony we heard that I'd like to propose. It's this:

> The committee urges the Government of Canada to commit to ensuring that at least 50 per cent of the persons deemed qualified to be appointed as competent persons be women and that any body or mechanism governing the qualification and appointment of competent persons contain members of marginalized groups.

That was one of the recommendations that came out.

travail, nous sommes tous responsables de la dénoncer. Je pense qu'il serait utile d'offrir de la formation, car il arrive qu'on soit brimé à nouveau si on voit ce qui se passe, si bien qu'il faut aider les gens à comprendre ce que cela signifie, comment nous pouvons gérer la situation et les mesures que nous pouvons prendre à partir de là.

Voilà les observations que j'ai formulées. Je vous les soumets respectueusement. Merci.

La sénatrice Ataullahjan : J'ai un commentaire, sénatrice Hartling. En ce qui concerne le témoignage que nous avons entendu, je trouve que ces observations sont un peu faibles. Cependant, je vais vous appuyer. Le témoignage que nous avons entendu était très fort et clair, et je ne pense pas que ces observations lui rendent justice; cependant, je vous appuierai dans votre démarche.

La sénatrice Hartling : Merci.

La sénatrice Seidman : Je n'ai pas participé à votre étude. Selon la troisième observation : « Le gouvernement du Canada devrait explorer les options en vue de veiller à ce que les politiques et les programmes de formation des employeurs . . . » Pourquoi ne diriez-vous pas : « Le gouvernement du Canada devrait s'assurer que les politiques des employeurs et la formation qu'ils offrent en matière de harcèlement prévoient la communication d'information » au lieu d'explorer les options en vue de veiller à ce qu'ils le fassent?

La sénatrice Hartling : C'est un meilleur terme. Vous avez tout à fait raison. Cela ne me gêne pas parce que je suis d'accord avec vous, il faut le renforcer. Je pense qu'il est plus que temps qu'on offre de la formation, et plus les termes seront marqués, mieux ce sera. Cela ne me pose aucun problème.

La vice-présidente : Nous pouvons apporter cette modification.

La sénatrice Hartling : Est-ce que tout le monde est d'accord?

Des voix : D'accord.

La sénatrice Pate : J'ai une observation supplémentaire fondée sur certains témoignages que nous avons entendus et que j'aimerais proposer, soit :

> Le comité exhorte le gouvernement du Canada à s'engager à faire en sorte qu'au moins 50% des personnes jugées être qualifiées pour une nomination comme personnes compétentes soient des femmes et que tout organe ou mécanisme gouvernant la qualification et la nomination des personnes compétentes compte des membres de groupes marginalisés.

C'est une des recommandations qui est ressortie.

Senator Ataullahjan: I strongly support that. Again, consistently we heard that, and we heard issues from some witnesses who said that some minority and marginalized women have a harder time with the groups. I strongly support that. I like that observation. Thank you.

The Deputy Chair: Any other comments?

Senator Hartling: I want to affirm that. We heard that too, particularly with Indigenous people. We heard a number of times about whether we would be able to access an elder or someone who understands their culture. It's important that we make sure the people involved do have the understanding of the culture.

[*Translation*]

Senator Cormier: I'd simply like to say that I fully agree with the comments. I'm replacing Senator Brazeau as a member, and I attended the testimony yesterday. I must say to my honourable colleagues that we have an enormous amount of work to do here in the Senate of Canada and on Parliament Hill to address these many issues. I simply wanted to share this testimony since the act won't solve everything, as Senator Hartling said. I believe that we will have to work vigilantly and diligently to ensure that harassment is not accepted in this place. Thank you.

[*English*]

The Deputy Chair: And the minister, in fact, made that comment when she spoke before our committee, that the legislation is not enough; it is a cultural change. Thank you for reiterating that, both you and Senator Hartling.

Any further comments?

Senator Ataullahjan: Thank you for saying that. I know this is just a start, but why not have a strong start. We have some words that are strong. We know legislation has to be implemented for it to be effective, but let's have a strong start. Let's do justice to our witnesses who took the time to come and share. I don't know if you were there yesterday to hear from witnesses in camera, but it was heart-wrenching.

In good conscience, I have to support the amendments, Senator Pate, because otherwise it is just a waste of time if we don't put amendments through because of the testimony that we heard. I feel very strongly about that.

The Deputy Chair: Any further comments?

La sénatrice Ataullahjan : Je l'appuie fortement. Encore une fois, c'est un point que nous avons entendu à maintes reprises, et des témoins ont confié que des femmes marginalisées et issues de minorités avaient plus de difficultés avec les groupes. J'y suis très favorable. J'aime cette observation. Merci.

La vice-présidente : Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

La sénatrice Hartling : Je veux l'affirmer. Nous l'avons aussi entendu, particulièrement de la part des Autochtones. On a soulevé à quelques reprises la question de savoir si nous pouvions avoir accès à un ancien ou à quelqu'un qui comprenne leur culture. C'est important de nous assurer que les personnes concernées comprennent la culture.

[*Français*]

Le sénateur Cormier : J'aimerais tout simplement dire que je suis tout à fait en accord avec les observations. Je remplace le sénateur Brazeau comme membre et j'ai assisté aux témoignages hier. Je dois dire à mes honorables collègues que nous avons énormément de travail à faire, ici, au Sénat du Canada et sur la Colline du Parlement, pour régler ces nombreux problèmes. Je voulais tout simplement partager ce témoignage puisque la loi ne va pas tout régler, comme l'a dit la sénatrice Hartling. Je crois que nous devrons travailler avec vigilance et assidûment pour faire en sorte que le harcèlement ne soit pas accepté dans cette enceinte. Merci.

[*Traduction*]

La vice-présidente : Et la ministre, en fait, a formulé ce commentaire lorsqu'elle s'est adressée à notre comité. Elle a dit que la mesure législative ne suffit pas; il faut un changement de culture. Merci à vous et à la sénatrice Hartling de l'avoir répété.

Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

La sénatrice Ataullahjan : Merci de l'avoir dit. Je sais que ce n'est qu'un début, mais pourquoi ne pas avoir un bon début. Nous avons des mots qui sont percutants. Nous savons qu'il faut que la mesure législative soit mise en œuvre pour être efficace, mais ayons un bon début. Montrons-nous à la hauteur des témoins qui ont pris le temps de venir et de nous faire part de leurs commentaires. J'ignore si vous étiez là hier pour entendre les témoignages à huis clos, mais ils étaient déchirants.

En toute conscience, je dois appuyer les amendements, sénatrice Pate, car sinon, on perd notre temps si on ne les applique pas en raison des témoignages que nous avons entendus. J'en suis convaincue.

La vice-présidente : Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Senator Pate: I want to thank Senator Hartling tremendously for the way in which you've organized this and shepherded this through. It is your life's work. I want to thank you very much, not just for the work you did on this but all of the work you do all the time and for being so accommodating as well. Thank you.

Senator Hartling: I appreciate that. I thank everyone who has worked on this, the staff, the minister and all of us. This isn't a partisan issue at all. This is an issue that we all need to take responsibility for. I think we can show Canada that we're serious.

Senator Ataullahjan: Senator Hartling, I want to thank you because as the critic of the bill, you made this so easy for me. We discussed things and I think our hearts were in the right place. We said we had to do right by everything we heard. I want to thank you for making my job so much easier, and thank you for taking on this huge responsibility. Thank you for the work you've done.

The Deputy Chair: Is it agreed that the Subcommittee on Agenda and Procedure be empowered to approve the final version of the observations being appended to the report, taking into consideration today's discussion, with any necessary editorial, grammatical or translation changes as required?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Is it agreed that any necessary consequential changes be made to the numbering of provisions and cross-references as a result of the amendments to this bill?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: Is it agreed that either I or the chair report this bill, as amended and with observations, to the Senate?

Hon. Senators: Agreed.

The Deputy Chair: I think we are finished. Thank you all very much for your help.

(The committee adjourned.)

La sénatrice Pate : Je tiens à remercier infiniment la sénatrice Hartling pour la façon dont elle a organisé ce projet et l'a fait avancer. C'est le travail de votre vie. Je vous remercie beaucoup, pas seulement pour le travail que vous avez accompli dans ce dossier, mais pour tout le travail que vous faites en tout temps et pour être aussi conciliante. Merci.

La sénatrice Hartling : Je vous en sais gré. Je remercie toutes les personnes qui ont travaillé à ce dossier, le personnel, la ministre et nous tous. Il ne s'agit pas du tout d'une question partisane, mais bien d'une question dont nous devons tous être responsables. Je pense que nous pouvons montrer au Canada que nous sommes sérieux.

La sénatrice Ataullahjan : Sénatrice Hartling, je tiens à vous remercier, car vous m'avez facilité les choses en tant que porte-parole du projet de loi. Nous avons discuté de certains points, et je pense que nous partions d'une bonne intention. Nous avons dit que nous devions défendre les intérêts de toutes les personnes que nous avons entendues. Je tiens à vous remercier de m'avoir beaucoup facilité la tâche et d'avoir assumé cette responsabilité de taille. Merci pour le travail que vous avez accompli.

La vice-présidente : Est-il convenu que le Sous-comité du programme et de la procédure soit autorisé à approuver la version définitive des observations annexées au rapport, en tenant compte des discussions d'aujourd'hui, et en y apportant tout changement jugé nécessaire, que ce soit au niveau de la forme, de la grammaire ou de la traduction?

Des voix : D'accord.

La vice-présidente : Est-il convenu que soient apportés tous les changements nécessaires à la désignation numérique des dispositions et aux renvois qui découlent des amendements au projet de loi?

Des voix : D'accord.

La vice-présidente : Est-il convenu que je fasse ou que la présidence fasse rapport de ce projet de loi tel qu'amendé, avec observations, au Sénat?

Des voix : D'accord.

La vice-présidente : Je pense que nous avons terminé. Merci beaucoup à tous pour votre aide.

(La séance est levée.)

Witness C;
Witness D;
Witness E.

Témoin C;
Témoin D;
Témoin E.

APPEARING

Monday, June 11, 2018

The Honourable Patricia Hajdu, P.C., M.P., Minister of Employment, Workforce Development and Labour.

WITNESSES

Monday, June 11, 2018

Senate of Canada:

Diane Blais, Interim Lead, Human Resources Partnerships;

Vanessa Bastos, Lead, People, Culture and Inclusion;

Diane McCullagh, Chief Human Resources Officer.

Canadian Human Rights Commission:

Marie-Claude Landry, Chief Commissioner;

Marcella Daye, Senior Policy Advisor, Policy, Research and International Division;

Fiona Keith, Senior Legal Counsel, Human Rights Protection Branch.

Public Services and Procurement Canada:

Charles Bernard, Director General, Portfolio and Government Affairs.

Employment and Social Development Canada:

Lori Sterling, Deputy Minister, Labour Program;

Brenda Baxter, Director General, Workplace Directorate, Labour Program;

Barbara Moran, Director General, Strategic Policy, Analysis and Workplace Information.

Wednesday, June 13, 2018

Pink Larkin:

Gail Gatchalian, Lawyer and Workplace Investigator (by video conference).

Native Women's Association of Canada:

Francyne Joe, President.

National Association of Women and the Law:

Anne Levesque, Co-Chair of the National Steering Committee;

Suki Beavers, Project Director.

As individuals:

Phanikiran Radhakrishnan, Associate Professor, University of Toronto;

Witness A;

Witness B;

(*Continued on previous page.*)

COMPARAÎT

Le lundi 11 juin 2018

L'honorable Patricia Hajdu, C.P., députée, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail.

TÉMOINS

Le lundi 11 juin 2018

Sénat du Canada :

Diane Blais, chef intérimaire, Partenariats des ressources humaines;

Vanessa Bastos, chef, Personnes, culture et inclusion;

Diane McCullagh, dirigeante principale des ressources humaines.

Commission canadienne des droits de la personne :

Marie-Claude Landry, présidente;

Marcella Daye, conseillère principale en politiques, Division des politiques, de la recherche et des affaires internationales;

Fiona Keith, avocate-conseil principale, Direction générale de la protection des droits de la personne.

Services publics et Approvisionnement Canada :

Charles Bernard, directeur général, Secteur du Portefeuille et affaires gouvernementales.

Emploi et Développement social Canada :

Lori Sterling, sous-ministre, Programme du travail;

Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du Travail;

Barbara Moran, directrice générale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.

Le mercredi 13 juin 2018

Pink Larkin :

Gail Gatchalian, avocate et enquêtrice sur le lieu de travail (par vidéoconférence).

Association des femmes autochtones du Canada :

Francyne Joe, présidente.

Association nationale de la femme et du droit :

Anne Levesque, coprésidente du Comité directeur national;

Suki Beavers, directrice de projet.

À titre personnel :

Phanikiran Radhakrishnan, professeure agrégée, Université de Toronto;

Témoin A;

Témoin B;

(*Suite à la page précédente.*)