

SENATE



SÉNAT

CANADA

# JOURNALS OF THE SENATE

(Unrevised)

1st Session, 43rd Parliament  
69 Elizabeth II

N° 7

Thursday, February 6, 2020

1:30 p.m.

The Honourable GEORGE J. FUREY, Speaker

# JOURNAUX DU SÉNAT

(Non révisé)

1<sup>re</sup> session, 43<sup>e</sup> législature  
69 Elizabeth II

Le jeudi 6 février 2020

13 h 30

L'honorable GEORGE J. FUREY, Président

The Members convened were:

The Honourable Senators

Anderson	Cotter
Ataullahjan	Coyle
Batters	Dagenais
Bernard	Dalphond
Beyak	Dasko
Black ( <i>Alberta</i> )	Dawson
Black ( <i>Ontario</i> )	Deacon ( <i>Ontario</i> )
Boehm	Dean
Boisvenu	Downe
Boniface	Duncan
Bovey	Dupuis
Boyer	Dyck
Brazeau	Forest
Busson	Forest-Niesing
Campbell	Francis
Carignan	Frum
Cordy	Furey
Cormier	Gagné

The Members in attendance to business were:

The Honourable Senators

Anderson	Cotter
Ataullahjan	Coyle
Batters	Dagenais
Bernard	Dalphond
Beyak	Dasko
Black ( <i>Alberta</i> )	Dawson
Black ( <i>Ontario</i> )	Deacon ( <i>Ontario</i> )
Boehm	Dean
Boisvenu	Downe
Boniface	Duncan
Bovey	Dupuis
Boyer	Dyck
Brazeau	Forest
Busson	Forest-Niesing
Campbell	Francis
Carignan	Frum
Cordy	Furey
Cormier	Gagné

The first list records senators present in the Senate Chamber during the course of the sitting.

An asterisk in the second list indicates a senator who, while not present during the sitting, was in attendance to business, as defined in subsections 8(2) and (3) of the [Senators Attendance Policy](#).

Les membres présents sont :

Les honorables sénateurs

Galvez	Marwah	Richards
Gold	Massicotte	Saint-Germain
Greene	McPhedran	Seidman
Griffin	Mercer	Simons
Hartling	Mitchell	Sinclair
Housakos	Miville-Dechéne	Smith
Jaffer	Mockler	Stewart Olsen
Keating	Moncion	Tannas
Klyne	Munson	Tkachuk
Kutcher	Ngo	Verner
LaBoucane-Benson	Oh	Wallin
Lankin	Omidvar	Wells
Loffreda	Pate	White
Lovelace Nicholas	Patterson	Woo
MacDonald	Petitclerc	
Manning	Plett	
Marshall	Poirier	
Martin	Ravalia	

Les membres participant aux travaux sont :

Les honorables sénateurs

Galvez	Marwah	Richards
Gold	Massicotte	Saint-Germain
Greene	McPhedran	Seidman
Griffin	Mercer	Simons
Hartling	Mitchell	Sinclair
Housakos	Miville-Dechéne	Smith
Jaffer	Mockler	Stewart Olsen
Keating	Moncion	Tannas
Klyne	Munson	Tkachuk
Kutcher	Ngo	Verner
LaBoucane-Benson	Oh	Wallin
Lankin	Omidvar	Wells
Loffreda	Pate	White
Lovelace Nicholas	Patterson	Woo
MacDonald	Petitclerc	
Manning	Plett	
Marshall	Poirier	
Martin	Ravalia	

La première liste donne les noms des sénateurs présents à la séance dans la salle du Sénat.

Dans la deuxième liste, l'astérisque apposé à côté du nom d'un sénateur signifie que ce sénateur, même s'il n'était pas présent à la séance, participait aux travaux, au sens des paragraphes 8(2) et (3) de la [Politique relative à la présence des sénateurs](#).

**PRAYERS****SENATORS' STATEMENTS**

Some Honourable Senators made statements.

**ROUTINE PROCEEDINGS****Presenting or Tabling Reports from Committees**

The Honourable Senator Marwah tabled the following (Sessional Paper No. 1/43-309S):

Thursday, February 6, 2020

The Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration has the honour to table its

**SECOND REPORT**

Your committee, which was authorized by the Senate to incur expenses for the purpose of its examination and consideration of such matters as were referred to it, tables, pursuant to rule 12-26(2), the following report on expenses incurred for that purpose during the First Session of the Forty-second Parliament:

1. With respect to its consideration of all financial and administrative matters concerning the Senate's internal administration:

Witness Expenses	\$	4,146
TOTAL	\$	4,146

During the session, your committee held 83 meetings (111 hours 38 minutes), heard 136 witnesses and submitted 42 reports in relation to its work. In addition, the work of the committee is supported by 8 subcommittees.

Among the total expenses of the committee, an amount of \$ 3,370 is related to the Subcommittee on Human Resources. On Thursday, December 7, 2017, the committee adopted a motion authorizing the subcommittee to conduct a review of the *Senate Policy on Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace*. During this study, the subcommittee held six meetings (8 hours 54 minutes) and heard 19 witnesses.

Respectfully submitted,

*Le président,*  
SABI MARWAH  
*Chair*

○ ○ ○

**PRIÈRE****DÉCLARATIONS DE SÉNATEURS**

Des honorables sénateurs font des déclarations.

**AFFAIRES COURANTES****Présentation ou dépôt de rapports de comités**

L'honorable sénateur Marwah dépose ce qui suit (Document parlementaire n° 1/43-309S) :

Le jeudi 6 février 2020

Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de déposer son

**DEUXIÈME RAPPORT**

Votre comité, qui a été autorisé par le Sénat à engager des dépenses aux fins d'examiner toutes questions qui lui ont été renvoyées, dépose, conformément à l'article 12-26 (2) du Règlement, le relevé suivant des dépenses encourues à cette fin par votre comité au cours de la première session de la quarante-deuxième législature :

1. Relatif à son examen des questions financières et administratives se rapportant à la régie interne du Sénat :

Dépenses des témoins	4 146 \$
TOTAL	4 146 \$

Durant la session, votre comité a tenu 83 réunions (111 heures 38 minutes), entendu 136 témoins et soumis 42 rapports relatifs à ses travaux. De plus, les travaux du comité sont soutenus par 8 sous-comités.

Parmi les dépenses totales du comité, un montant de 3 370 \$ est attribuable au sous-comité sur les ressources humaines. Le comité a adopté une motion le jeudi 7 décembre 2017 autorisant le sous-comité à réviser la Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail. Pendant son étude, le sous-comité a tenu six réunions (8 heures 54 minutes) et a entendu 19 témoins.

Respectueusement soumis,

○ ○ ○

The Honourable Senator Saint-Germain, for the Chair of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, presented the third report (interim) of the committee, entitled *Policy on Prevention and Resolution of Harassment in the Senate Workplace*.

*(The report is printed as an appendix at pages 273-320.)*

The Honourable Senator Saint-Germain moved, seconded by the Honourable Senator Woo, that the report be placed on the Orders of the Day for consideration at the next sitting.

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

## **Introduction and First Reading of Senate Public Bills**

The Honourable Senator Dalphond introduced Bill S-213, An Act to change the name of the electoral district of Châteauguay—Lacolle.

The bill was read the first time.

The Honourable Senator Dalphond moved, seconded by the Honourable Senator Boyer, that the bill be placed on the Orders of the Day for a second reading two days hence.

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

## **QUESTION PERIOD**

The Senate proceeded to Question Period.

## **ORDERS OF THE DAY**

## **OTHER BUSINESS**

### **Reports of Committees – Other**

Resuming debate on the motion of the Honourable Senator Sinclair, seconded by the Honourable Senator Patterson, for the adoption of the first report (interim) of the Standing Committee on Ethics and Conflict of Interest for Senators, entitled *Developments and actions in relation to the committee's fifth report regarding Senator Beyak*, deposited with the Clerk of the Senate on January 31, 2020.

Pursuant to rule 12-30(2), further debate on the motion was adjourned until the next sitting.

L'honorable sénatrice Saint-Germain, pour le président du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, présente le troisième rapport (intérimaire) du comité, intitulé *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail au Sénat*.

*(Le rapport se trouve en annexe, pages 273 à 320.)*

L'honorable sénatrice Saint-Germain propose, appuyée par l'honorable sénateur Woo, que le rapport soit inscrit à l'ordre du jour pour étude à la prochaine séance.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

## **Dépôt et première lecture de projets de loi d'intérêt public du Sénat**

L'honorable sénateur Dalphond dépose le projet de loi S-213, Loi visant à changer le nom de la circonscription électorale de Châteauguay—Lacolle.

Le projet de loi est lu pour la première fois.

L'honorable sénateur Dalphond propose, appuyé par l'honorable sénatrice Boyer, que le projet de loi soit inscrit à l'ordre du jour pour la deuxième lecture dans deux jours.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

## **PÉRIODE DES QUESTIONS**

Le Sénat procède à la période des questions.

## **ORDRE DU JOUR**

## **AUTRES AFFAIRES**

### **Rapports de comités – Autres**

Reprise du débat sur la motion de l'honorable sénateur Sinclair, appuyée par l'honorable sénateur Patterson, tendant à l'adoption du premier rapport (intérimaire) du Comité permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs, intitulé *Faits nouveaux et les mesures prises concernant le cinquième rapport du comité au sujet de la sénatrice Beyak*, déposé auprès du greffier du Sénat le 31 janvier 2020.

Conformément à l'article 12-30(2) du Règlement du Sénat, la suite du débat sur la motion est ajournée à la prochaine séance.

## GOVERNMENT BUSINESS

### Motions

Order No. 1 was called and postponed until the next sitting.

o o o

The Honourable Senator Gagné moved, seconded by the Honourable Senator Gold, P.C.:

That, notwithstanding usual practice, the Senate invite any Minister of the Crown who is not a member of the Senate to enter the chamber during any future Question Period and take part in proceedings by responding to questions relating to his or her ministerial responsibilities, subject to the Rules and practices of the Senate.

The Honourable Senator Martin moved, seconded by the Honourable Senator MacDonald, that further debate on the motion be adjourned until the next sitting.

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

o o o

The Honourable Senator Gagné moved, seconded by the Honourable Senator Gold, P.C.:

That, when the Senate next adjourns after the adoption of this motion, it do stand adjourned until Tuesday, February 18, 2020, at 2 p.m.

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

## OTHER BUSINESS

### Senate Public Bills – Second Reading

Orders No. 1, 2, 3, 4, 5 and 6 were called and postponed until the next sitting.

o o o

Second reading of Bill S-207, An Act to amend the Criminal Code (disclosure of information by jurors).

The Honourable Senator Boisvenu moved, seconded by the Honourable Senator Marshall, that the bill be read the second time.

After debate,

The Honourable Senator Duncan moved, seconded by the Honourable Senator Ravalia, that further debate on the motion be adjourned until the next sitting.

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

o o o

## AFFAIRES DU GOUVERNEMENT

### Motions

L'article n<sup>o</sup> 1 est appelé et différé à la prochaine séance.

o o o

L'honorable sénatrice Gagné propose, appuyée par l'honorable sénateur Gold, c.p.,

Que, nonobstant la pratique habituelle, le Sénat invite tout ministre de la Couronne qui n'est pas membre du Sénat à entrer dans la salle du Sénat pendant toute période des questions future et à participer aux travaux en répondant aux questions portant sur ses responsabilités ministérielles, dans le respect du Règlement et des pratiques du Sénat.

L'honorable sénatrice Martin propose, appuyée par l'honorable sénateur MacDonald, que la suite du débat sur la motion soit ajournée à la prochaine séance.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

o o o

L'honorable sénatrice Gagné propose, appuyée par l'honorable sénateur Gold, c.p.,

Que, lorsque le Sénat s'ajournera après l'adoption de cette motion, il demeure ajourné jusqu'au mardi 18 février 2020, à 14 heures.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

## AUTRES AFFAIRES

### Projets de loi d'intérêt public du Sénat – Deuxième lecture

Les articles n<sup>os</sup> 1, 2, 3, 4, 5 et 6 sont appelés et différés à la prochaine séance.

o o o

Deuxième lecture du projet de loi S-207, Loi modifiant le Code criminel (divulgation de renseignements par des jurés).

L'honorable sénateur Boisvenu propose, appuyé par l'honorable sénatrice Marshall, que le projet de loi soit lu pour la deuxième fois.

Après débat,

L'honorable sénatrice Duncan propose, appuyée par l'honorable sénateur Ravalia, que la suite du débat sur la motion soit ajournée à la prochaine séance.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

o o o

Second reading of Bill S-208, An Act to amend the Criminal Code (independence of the judiciary).

The Honourable Senator Pate moved, seconded by the Honourable Senator Petitclerc, that the bill be read the second time.

After debate,

The Honourable Senator Duncan moved, for the Honourable Senator Simons, seconded by the Honourable Senator Marwah, that further debate on the motion be adjourned until the next sitting.

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

○ ○ ○

Order No. 9 was called and postponed until the next sitting.

○ ○ ○

Second reading of Bill S-210, An Act to amend the Parliament of Canada Act (Parliamentary Visual Artist Laureate).

The Honourable Senator Bovey moved, seconded by the Honourable Senator LaBoucane-Benson, that the bill be read the second time.

After debate,

The Honourable Senator Poirier moved, for the Honourable Senator Martin, seconded by the Honourable Senator Seidman, that further debate on the motion be adjourned until the next sitting.

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

## Reports of Committees – Other

Order No. 1 was called and postponed until the next sitting.

## Motions

Orders No. 5, 7, 8, 10 and 15 were called and postponed until the next sitting.

## Inquiries

Orders No. 1 and 8 were called and postponed until the next sitting.

Deuxième lecture du projet de loi S-208, Loi modifiant le Code criminel (indépendance des tribunaux).

L'honorable sénatrice Pate propose, appuyée par l'honorable sénatrice Petitclerc, que le projet de loi soit lu pour la deuxième fois.

Après débat,

L'honorable sénatrice Duncan propose, au nom de l'honorable sénatrice Simons, appuyée par l'honorable sénateur Marwah, que la suite du débat sur la motion soit ajournée à la prochaine séance.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

○ ○ ○

L'article n° 9 est appelé et différé à la prochaine séance.

○ ○ ○

Deuxième lecture du projet de loi S-210, Loi modifiant la Loi sur le Parlement du Canada (artiste visuel officiel du Parlement).

L'honorable sénatrice Bovey propose, appuyée par l'honorable sénatrice LaBoucane-Benson, que le projet de loi soit lu pour la deuxième fois.

Après débat,

L'honorable sénatrice Poirier propose, au nom de l'honorable sénatrice Martin, appuyée par l'honorable sénatrice Seidman, que la suite du débat sur la motion soit ajournée à la prochaine séance.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

## Rapports de comités – Autres

L'article n° 1 est appelé et différé à la prochaine séance.

## Motions

Les articles n<sup>os</sup> 5, 7, 8, 10 et 15 sont appelés et différés à la prochaine séance.

## Interpellations

Les articles n<sup>os</sup> 1 et 8 sont appelés et différés à la prochaine séance.

## MOTIONS

The Honourable Senator Mercer moved, seconded by the Honourable Senator Munson:

That the first report of the Special Senate Committee on the Charitable Sector entitled *Catalyst for Change: A Roadmap to a Stronger Charitable Sector*, deposited with the Clerk of the Senate on June 20, 2019, during the first session of the Forty-second Parliament, be placed on the Orders of the Day under Other Business, Reports of Committees – Other, for consideration two days hence.

After debate,

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

○ ○ ○

The Honourable Senator Boisvenu moved, seconded by the Honourable Senator Seidman:

That the Standing Senate Committee on National Security and Defence be authorized to examine and report on the manner in which the correctional system and the Parole Board of Canada managed the case of an inmate accused of the murder of a young woman while he was on day parole in January of this year, including a review of the training of commissioners, the report of the Auditor General (Report 6 — Community Supervision — Correctional Service Canada) and existing rehabilitation programs at Correctional Service Canada, with a view to recommending measures to be taken to ensure another tragedy such as this never happens again, when and if the committee is formed; and

That the committee submit its final report no later than April 30, 2020.

The Honourable Senator Boisvenu moved, seconded by the Honourable Senator Marshall, that further debate on the motion be adjourned until the next sitting.

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

## INQUIRIES

The Honourable Senator Dyck called the attention of the Senate to the deficiencies or gaps in the policies of the Senate of Canada compared to other parliamentary bodies on behaviours of individual senators that constitute bullying, harassment, or sexual misconduct that occur during parliamentary proceedings.

After debate,

The Honourable Senator Duncan moved, for the Honourable Senator Galvez, seconded by the Honourable Senator Marwah, that further debate on the inquiry be adjourned until the next sitting.

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

## MOTIONS

L'honorable sénateur Mercer propose, appuyé par l'honorable sénateur Munson,

Que le premier rapport du Comité sénatorial spécial sur le secteur de la bienfaisance intitulé *Catalyseur du changement : une feuille de route pour un secteur de la bienfaisance plus robuste*, déposé auprès du greffier du Sénat le 20 juin 2019, durant la première session de la quarante-deuxième législature, soit inscrit à l'ordre du jour sous la rubrique Autres affaires, Rapports de comités – Autres, pour étude dans deux jours.

Après débat,

La motion, mise aux voix, est adoptée.

○ ○ ○

L'honorable sénateur Boisvenu propose, appuyé par l'honorable sénatrice Seidman,

Que le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense soit autorisé à examiner la manière dont le système correctionnel et la Commission des libérations conditionnelles ont géré le détenu accusé de la mort d'une jeune femme alors qu'il était en semi-liberté en janvier de cette année, afin d'en faire rapport, y compris la formation des commissaires, le rapport du vérificateur général (rapport 6 — La surveillance dans la collectivité — Service correctionnel Canada) et les programmes de réhabilitation en place au Service correctionnel du Canada, et ce, en vue de recommander des mesures à prendre pour veiller à ce qu'une tragédie de ce genre à l'égard des femmes ne se reproduise plus jamais, dès que le comité sera formé, le cas échéant;

Que le comité soumette son rapport final au plus tard le 30 avril 2020.

L'honorable sénateur Boisvenu propose, appuyé par l'honorable sénatrice Marshall, que la suite du débat sur la motion soit ajournée à la prochaine séance.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

## INTERPELLATIONS

L'honorable sénatrice Dyck attire l'attention du Sénat sur les déficiences ou les lacunes des politiques du Sénat du Canada par rapport à d'autres organes parlementaires sur les comportements de sénateurs individuels qui constituent de l'intimidation, du harcèlement ou de l'inconduite sexuelle qui se produisent pendant les travaux parlementaires.

Après débat,

L'honorable sénatrice Duncan propose, au nom de l'honorable sénatrice Galvez, appuyée par l'honorable sénateur Marwah, que la suite du débat sur l'interpellation soit ajournée à la prochaine séance.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Ordered : That Order No. 18, under **Motions** on the Notice Paper, be again called.

Resuming debate on the motion of the Honourable Senator Boisvenu, seconded by the Honourable Senator Seidman:

That the Standing Senate Committee on National Security and Defence be authorized to examine and report on the manner in which the correctional system and the Parole Board of Canada managed the case of an inmate accused of the murder of a young woman while he was on day parole in January of this year, including a review of the training of commissioners, the report of the Auditor General (Report 6 — Community Supervision — Correctional Service Canada) and existing rehabilitation programs at Correctional Service Canada, with a view to recommending measures to be taken to ensure another tragedy such as this never happens again, when and if the committee is formed; and

That the committee submit its final report no later than April 30, 2020.

Debate.

A point of order was raised with respect to the application of the *sub judice* convention.

After debate,  
The Speaker reserved his decision.

## INQUIRIES

The Honourable Senator Coyle called the attention of the Senate to the importance of finding the right pathways and actions for Canada and Canadians to meet our net-zero carbon emissions targets in order to slow, arrest and reverse human-caused climate change to ensure a healthy planet, society, economy and democracy.

After debate,  
The Honourable Senator Mitchell moved, seconded by the Honourable Senator Dyck, that further debate on the inquiry be adjourned until the next sitting.

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

○ ○ ○

The Honourable Senator Sinclair called the attention of the Senate to the need for this House of Parliament to reevaluate its rules, practices and procedures as they relate to non-government business.

Ordonné : Que l'article n<sup>o</sup> 18, sous la rubrique **Motions** sur le Feuilleton des préavis, soit appelé de nouveau.

Reprise du débat sur la motion de l'honorable sénateur Boisvenu, appuyée par l'honorable sénatrice Seidman,

Que le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense soit autorisé à examiner la manière dont le système correctionnel et la Commission des libérations conditionnelles ont géré le détenu accusé de la mort d'une jeune femme alors qu'il était en semi-liberté en janvier de cette année, afin d'en faire rapport, y compris la formation des commissaires, le rapport du vérificateur général (rapport 6 — La surveillance dans la collectivité — Service correctionnel Canada) et les programmes de réhabilitation en place au Service correctionnel du Canada, et ce, en vue de recommander des mesures à prendre pour veiller à ce qu'une tragédie de ce genre à l'égard des femmes ne se reproduise plus jamais, dès que le comité sera formé, le cas échéant;

Que le comité soumette son rapport final au plus tard le 30 avril 2020.

Débat.

Un rappel au Règlement est soulevé concernant l'application de la convention relative aux affaires en instance.

Après débat,  
Le Président réserve sa décision.

## INTERPELLATIONS

L'honorable sénatrice Coyle attire l'attention du Sénat sur l'importance de trouver les bons parcours et actions à suivre pour que le Canada et les Canadiens respectent notre cible de zéro émission nette de carbone afin de ralentir, d'arrêter et de renverser les changements climatiques d'origine humaine pour favoriser une planète, une société, une économie et une démocratie saines.

Après débat,  
L'honorable sénateur Mitchell propose, appuyé par l'honorable sénatrice Dyck, que la suite du débat sur l'interpellation soit ajournée à la prochaine séance.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

○ ○ ○

L'honorable sénateur Sinclair attire l'attention du Sénat sur la nécessité pour cette Chambre du Parlement de réévaluer ses règlements, pratiques et procédures en ce qui concerne les affaires autres que celles du gouvernement.



After debate,

The Honourable Senator Poirier moved, for the Honourable Senator Martin, seconded by the Honourable Senator Plett, that further debate on the inquiry be adjourned until the next sitting.

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

o o o

The Honourable Senator Bovey called the attention of the Senate to the need to renew and further its interest in Arctic issues.

After debate,

The Honourable Senator Duncan moved, for the Honourable Senator Anderson, seconded by the Honourable Senator Woo, that further debate on the inquiry be adjourned until the next sitting.

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

## ADJOURNMENT

The Honourable Senator Gagné moved, seconded by the Honourable Senator Hartling:

That the Senate do now adjourn.

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

*(Accordingly, at 5:49 p.m., the Senate was continued until Tuesday, February 18, 2020, at 2 p.m.)*

## DOCUMENTS DEPOSITED WITH THE CLERK OF THE SENATE PURSUANT TO RULE 14-1(7)

Reports of the Security Intelligence Review Committee for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-242.

Reports of the Privy Council Office for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-243.

Reports of the Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-244.

Reports of the Canadian Forces Morale and Welfare Services for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access*

Après débat,

L'honorable sénatrice Poirier propose, au nom de l'honorable sénatrice Martin, appuyée par l'honorable sénateur Plett, que la suite du débat sur l'interpellation soit ajournée à la prochaine séance.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

o o o

L'honorable sénatrice Bovey attire l'attention du Sénat sur la nécessité de renouveler et approfondir son intérêt pour les enjeux concernant l'Arctique.

Après débat,

L'honorable sénatrice Duncan propose, au nom de l'honorable sénatrice Anderson, appuyée par l'honorable sénateur Woo, que la suite du débat sur l'interpellation soit ajournée à la prochaine séance.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

## LEVÉE DE LA SÉANCE

L'honorable sénatrice Gagné propose, appuyée par l'honorable sénatrice Hartling,

Que la séance soit maintenant levée.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

*(En conséquence, à 17 h 49, le Sénat s'ajourne jusqu'au mardi 18 février 2020, à 14 heures.)*

## DOCUMENTS DÉPOSÉS AUPRÈS DU GREFFIER DU SÉNAT CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 14-1(7) DU RÈGLEMENT

Rapports du Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-242.

Rapports du Bureau du Conseil privé pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-243.

Rapports du Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-244.

Rapports des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes pour l'exercice terminé le 31 mars 2019,

to *Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-245.

Reports of the Department of National Defence and the Canadian Armed Forces for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-246.

Reports of the Military Police Complaints Commission for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-247.

Reports of the National Defence and Canadian Forces Ombudsman for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-248.

Reports of the Secretariat of the National Security and Intelligence Committee of Parliamentarians for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-249.

Report of the Public Service Commission for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Public Service Employment Act*, S.C. 2003, c. 22, ss. 12 "23" and 13.—Sessional Paper No. 1/43-250.

Twentieth Annual Report on the implementation of the Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions and the enforcement of the Corruption of Foreign Public Officials Act, pursuant to the *Corruption of Foreign Public Officials Act*, S.C. 1998, c. 34, s. 12.—Sessional Paper No. 1/43-251.

Reports of the Department of Canadian Heritage for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-252.

Report of the Sport Dispute Resolution Centre of Canada, together with the Auditors' Report, for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Physical Activity and Sport Act*, L.C. 2003, c. 2, sbs. 33(5).—Sessional Paper No. 1/43-253.

Reports of the Canadian Air Transport Security Authority for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-254.

conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n<sup>o</sup> 1/43-245.

Rapports du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n<sup>o</sup> 1/43-246.

Rapports de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n<sup>o</sup> 1/43-247.

Rapports de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n<sup>o</sup> 1/43-248.

Rapports du Secrétariat du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n<sup>o</sup> 1/43-249.

Rapport de la Commission de la fonction publique pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 « 23 » et 13.—Document parlementaire n<sup>o</sup> 1/43-250.

Vingtième rapport annuel au sujet de la mise en oeuvre de la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, et de l'application de la *Loi sur la corruption d'agents publics étrangers*, conformément à la *Loi sur la corruption d'agents publics*, L.C. 1998, ch. 34, art. 12.—Document parlementaire n<sup>o</sup> 1/43-251.

Rapports du ministère du Patrimoine canadien pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n<sup>o</sup> 1/43-252.

Rapport du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent, pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'activité physique et le sport*, L.C. 2003, ch. 2, par. 33(5).—Document parlementaire n<sup>o</sup> 1/43-253.

Rapports de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n<sup>o</sup> 1/43-254.

Report of the Canadian Air Transport Security Authority, together with the Auditor General's Report, for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Financial Administration Act*, R.S.C. 1985, c. F-11, sbs. 150(1).—Sessional Paper No. 1/43-255.

Report of the Federal Bridge Corporation Limited, together with the Auditor General's Report, for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Financial Administration Act*, R.S.C. 1985, c. F-11, sbs. 150(1).—Sessional Paper No. 1/43-256.

Reports of Immigration, Refugees and Citizenship Canada for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-257.

Reports of the Immigration and Refugee Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-258.

Reports of the Canadian Transportation Agency for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-259.

Reports of VIA Rail Canada Inc. for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-260.

Report of the Canadian Dairy Commission for the dairy year ending July 31, 2019, pursuant to the *Financial Administration Act*, R.S.C. 1985, c. F-11, sbs. 150(1).—Sessional Paper No. 1/43-261.

Report of The Jacques Cartier and Champlain Bridges Incorporated, together with the Auditor General's Report, for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Financial Administration Act*, R.S.C. 1985, c. F-11, sbs. 150(1).—Sessional Paper No. 1/43-262.

Summaries of the Corporate Plan for the period 2019-20 to 2023-24 and of the Operating and Capital Budgets for 2019-20 to 2023-24 of The Jacques Cartier and Champlain Bridges Incorporated, pursuant to the *Financial Administration Act*, R.S.C. 1985, c. F-11, sbs. 125(4).—Sessional Paper No. 1/43-263.

Reports of the Department for Women and Gender Equality for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-264.

Report of the Office of the Administrator of the Fund for Railway Accidents Involving Designated Goods for the fiscal

Rapport de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien, ainsi que le rapport du vérificateur général y afférent, pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11, par. 150(1).—Document parlementaire n° 1/43-255.

Rapport de la Société des ponts fédéraux Limitée, ainsi que le rapport du vérificateur général y afférent, pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11, par. 150(1).—Document parlementaire n° 1/43-256.

Rapports d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-257.

Rapports de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-258.

Rapports de l'Office des transports du Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-259.

Rapports de VIA Rail Canada Inc. pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-260.

Rapport de la Commission canadienne du lait pour l'année laitière se terminant le 31 juillet 2019, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11, par. 150(1).—Document parlementaire n° 1/43-261.

Rapport de Les Ponts Jacques Cartier et Champlain Incorporée, ainsi que le rapport du vérificateur général y afférent, pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11, par. 150(1).—Document parlementaire n° 1/43-262.

Résumés du Plan d'entreprise de 2019-2020 à 2023-2024 et des budgets de fonctionnement et d'investissement de 2019-2020 à 2023-2024 de la société d'État Les Ponts Jacques Cartier et Champlain Incorporée, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11, par. 125(4).—Document parlementaire n° 1/43-263.

Rapports du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-264.

Rapport du Bureau de l'administrateur de la Caisse d'indemnisation pour les accidents ferroviaires impliquant des

year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-265.

Reports of the Department of Indigenous Services for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-266.

Reports of the First Nations Financial Management Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-267.

Reports of the British Columbia Treaty Commission for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-268.

Reports of the Sahtu Land Use Planning Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-269.

Reports of the Nunavut Water Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-270.

Reports of the Nunavut Planning Commission for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-271.

Reports of the Mackenzie Valley Environmental Impact Review Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-272.

Reports of the First Nations Tax Commission for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-273.

marchandises désignées pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-265.

Rapports du ministère des Services aux autochtones pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-266.

Rapports du Conseil de gestion financière des Premières Nations pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-267.

Rapports de la Commission des traités de la Colombie-Britannique pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-268.

Rapports du Conseil de l'aménagement du territoire du Sahtu pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-269.

Rapports de l'Office des eaux du Nunavut pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-270.

Rapports de la Commission d'aménagement du Nunavut pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-271.

Rapports de l'Office d'examen des répercussions environnementales de la vallée du Mackenzie pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-272.

Rapports de la Commission de la fiscalité des Premières Nations pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-273.

Reports of the Department of Crown-Indigenous Relations and Northern Affairs Canada for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-274.

Reports of the Mackenzie Valley Land and Water Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-275.

Reports of the Gwich'in Land and Water Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-276.

Reports of the Gwich'in Land Use Planning Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-277.

Reports of the Nunavut Surface Rights Tribunal for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-278.

Reports of the Yukon Environmental and Socio-economic Assessment Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-279.

Reports of the Sahtu Land and Water Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-280.

Reports of the Yukon Surface Rights Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-281.

Reports of the Nunavut Impact Review Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-282.

Reports of the Canadian High Arctic Research Station for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to*

Rapports de Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-274.

Rapports de l'Office des terres et des eaux de la vallée du Mackenzie pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-275.

Rapports de l'Office gwich'in des terres et des eaux pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-276.

Rapports de l'Office gwich'in d'aménagement territorial pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-277.

Rapports du Tribunal des droits de surface du Nunavut pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-278.

Rapports de l'Office d'évaluation environnementale et socioéconomique du Yukon pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-279.

Rapports du Conseil des terres et des eaux du Sahtu pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-280.

Rapports de l'Office des droits de surface du Yukon pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-281.

Rapports de la Commission du Nunavut chargée de l'examen des répercussions pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-282.

Rapports de la Station canadienne de recherche dans l'Extrême-Arctique pour l'exercice terminé le 31 mars 2019,

*Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-283.

Reports of Library and Archives Canada for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-284.

Reports of the National Battlefields Commission for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-285.

Reports of the Canadian Race Relations Foundation for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-286.

Reports of the National Arts Centre for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-287.

Reports of the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-288.

Reports of the Canadian Museum of Immigration at Pier 21 for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-289.

Reports of the Canadian Museum of History and War Museum for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-290.

Reports for Ingenium for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-291.

Reports of the Canadian Museum for Human Rights for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-292.

conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-283.

Rapports de Bibliothèque et Archives du Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-284.

Rapports de la Commission des champs de bataille nationaux pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-285.

Rapports de la Fondation canadienne des relations raciales pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-286.

Rapports du Centre national des Arts pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-287.

Rapports du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-288.

Rapports du Musée canadien de l'immigration du Quai 21 pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-289.

Rapports du Musée canadien de l'histoire et du Musée de la guerre pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-290.

Rapports d'Ingenium pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-291.

Rapports du Musée canadien pour les droits de la personne pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-292.

Reports of the National Gallery of Canada for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-293.

Reports of Telefilm Canada for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-294.

Reports of the National Film Board for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-295.

Reports of the Canadian Broadcasting Corporation for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-296.

Reports of the Canada Council for the Arts for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-297.

Reports of the Canadian Museum of Nature for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-298.

Reports of Transport Canada for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-299.

Reports of Ridley Terminals Inc. for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-300.

Reports of the Atlantic Pilotage Authority for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-301.

Report of Marine Atlantic Inc., together with the Auditor General's Report, for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Financial Administration Act*, R.S.C. 1985, c. F-11, sbs. 150(1).—Sessional Paper No. 1/43-302.

Rapports du Musée des beaux-arts du Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-293.

Rapports de Téléfilm Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-294.

Rapports de l'Office national du film pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-295.

Rapports de la Société Radio-Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-296.

Rapports du Conseil des arts du Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-297.

Rapports du Musée canadien de la nature pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-298.

Rapports de Transports Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-299.

Rapports de Ridley Terminals Inc. pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-300.

Rapports de l'Administration de pilotage de l'Atlantique pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-301.

Rapport de Marine Atlantique S.C.C., ainsi que le rapport du vérificateur général y afférent, pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11, par. 150(1).—Document parlementaire n° 1/43-302.

Reports of the Office of the Administrator of the Ship-source Oil Pollution Fund for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2).—Sessional Paper No. 1/43-303.

Report of the Public Service Labour Relations Board and Employment Board on the administration of Part I (Staff Relations) of the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the Act, R.S.C. 1985, c. 33 (2nd Supp.), s. 84—Sessional Paper No. 1/43-304.

Reports of the Public Service Commission for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2). —Sessional Paper No. 1/43-305.

Reports of the Military Grievances External Review Committee for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2). —Sessional Paper No. 1/43-306.

Reports of the Communications Security Establishment for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2). —Sessional Paper No. 1/43-307.

Reports of the Transportation Safety Board of Canada for the fiscal year ended March 31, 2019, pursuant to the *Access to Information Act*, R.S.C. 1985, c. A-1, sbs. 94(2) and to the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21, sbs. 72(2). —Sessional Paper No. 1/43-308.

### **Changes in Membership of Committees Pursuant to Rule 12-5**

#### **Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration**

The Honourable Senator Moncion replaced the Honourable Senator Loffreda (*February 6, 2020*).

The Honourable Senator Loffreda replaced the Honourable Senator Moncion (*February 6, 2020*).

Rapports du Bureau de l'Administrateur de la Caisse d'indemnisation des dommages dus à la pollution par les hydrocarbures causée par les navires pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-303.

Rapport de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique sur l'administration de la partie I (Relations de travail) de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la Loi, L.R.C. 1985, ch. 33 (2e suppl.), art. 84.—Document parlementaire n° 1/43-304.

Rapports de la Commission de la fonction publique pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2). —Document parlementaire n° 1/43-305.

Rapports du Comité externe d'examen des griefs militaires pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-306.

Rapports du Centre de la sécurité des télécommunications pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-307.

Rapports du Bureau de la sécurité des transports du Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2019, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. 1985, ch. A-1, par. 94(2) et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, par. 72(2).—Document parlementaire n° 1/43-308.

### **Modifications de la composition des comités conformément à l'article 12-5 du Règlement**

#### **Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration**

L'honorable sénatrice Moncion a remplacé l'honorable sénateur Loffreda (*le 6 février 2020*).

L'honorable sénateur Loffreda a remplacé l'honorable sénatrice Moncion (*le 6 février 2020*).



APPENDIX  
(see page 260)

Thursday, February 6, 2020

The Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration has the honour to present its

## THIRD REPORT

Your committee, which is authorized by the *Rules of the Senate* to consider financial and administrative matters, recommends the following:

1. That the [revised \*Policy on the Prevention and Resolution of Harassment in the Senate Workplace\*](#), appended to this report, be adopted;
2. That the Standing Committee on Rules, Procedures and the Rights of Parliament be authorized to examine and report on the appropriate consequential amendments to the *Rules of the Senate* and that the committee present its report to the Senate no later than April 30, 2020;
3. That the Standing Committee on Ethics and Conflict of Interest for Senators be authorized to examine and report on the appropriate consequential amendments to the *Ethics and Conflict of Interest Code for Senators* and that the committee present its report to the Senate no later than April 30, 2020;
4. That the revised *Policy on The Prevention and Resolution of Harassment in the Senate Workplace* come into force on the first day after the day on which the Senate has adopted both
  - (a) the report of the Standing Committee on Rules, Procedures and the Rights of Parliament referred to in paragraph 2; and
  - (b) the report of the Standing Committee on Ethics and Conflict of Interest for Senators referred to in paragraph 3.
5. That, for greater certainty, the *Senate's Policy on the Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace* from 2009 and the *Interim Process for the handling of harassment complaints* currently in effect are both rescinded and repealed at the time the revised Policy comes into force; however, any complaints in progress at that time continue as if the revised Policy never came into force.

Respectfully submitted,

*Le président,*  
SABI MARWAH  
*Chair*

ANNEXE  
(voir page 260)

Le jeudi 6 février 2020

Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de présenter son

## TROISIÈME RAPPORT

Votre comité, que le *Règlement du Sénat* autorise à examiner les questions financières et administratives, recommande ce qui suit :

1. Que la [version révisée de la \*Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail au Sénat\*](#), qui se trouve en annexe du présent rapport, soit adoptée;
2. Que le Comité permanent du Règlement, de la procédure et des droits du Parlement soit autorisé à examiner et faire rapport sur les modifications corrélatives pertinentes au *Règlement du Sénat* et d'exiger qu'il présente son rapport au Sénat au plus tard le 30 avril 2020;
3. Que le Comité permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs soit autorisé à examiner et faire rapport sur les modifications corrélatives pertinentes au *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs* et d'exiger qu'il présente son rapport au Sénat au plus tard le 30 avril 2020;
4. Que la version révisée de la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail au Sénat* entre en vigueur le jour suivant l'adoption des deux rapports suivants par le Sénat :
  - a) le rapport du Comité permanent du Règlement, de la procédure et des droits du Parlement visé à l'alinéa 2;
  - b) le rapport du Comité permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs visé à l'alinéa 3.
5. Qu'il est entendu que la *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* de 2009 et le *Processus provisoire de traitement des plaintes de harcèlement*, qui sont actuellement en vigueur, soient annulés et abrogés à l'entrée en vigueur de la politique révisée; cependant, tout traitement de plaintes qui est en cours à ce moment se poursuivra comme si la politique révisée n'était jamais entrée en vigueur.

Respectueusement soumis,



SENATE | SÉNAT  
CANADA

# **POLICY ON THE PREVENTION AND RESOLUTION OF HARASSMENT IN THE SENATE WORKPLACE**



## TABLE OF CONTENTS

<b>1.0</b>	<b>POLICY STATEMENT .....</b>	<b>1</b>
1.1	Purpose .....	1
1.2	Application .....	1
1.3	Context.....	2
1.4	Definitions.....	2
1.5	Guiding Principles .....	3
1.5.1	<i>Confidentiality</i> .....	3
1.5.2	<i>Procedural fairness</i> .....	3
1.5.3	<i>Timeliness</i> .....	4
1.5.4	<i>Protection against reprisal</i> .....	4
1.6	The Impartial Third Party .....	4
1.7	Preventing Harassment, Violence, and Abuse of Authority .....	4
1.7.1	<i>Addressing Inappropriate or Unwelcome Behaviour</i> .....	5
1.7.2	<i>Bystanders and Other Witnesses</i> .....	5
1.7.3	<i>Early Resolution</i> .....	5
1.7.4	<i>Other Recourse</i> .....	6
1.8	Filing a Formal Complaint .....	6
1.8.1	<i>Formal Complaint Process</i> .....	6
1.8.2	<i>Timelines</i> .....	12
1.8.3	<i>New Allegations</i> .....	12
1.8.4	<i>Cooperation</i> .....	13
1.8.5	<i>Access to a support person</i> .....	13
1.8.6	<i>Recusal</i> .....	13
1.9	Authorities .....	13
<b>2.0</b>	<b>CONSEQUENCES FOR SENATE EMPLOYEES .....</b>	<b>14</b>
2.1	Remedial Measures .....	14
2.2	Corrective Measures.....	14
2.3	Disciplinary Measures.....	14
<b>3.0</b>	<b>CONSEQUENCES FOR SENATORS .....</b>	<b>15</b>
<b>4.0</b>	<b>ROLES AND RESPONSIBILITIES .....</b>	<b>15</b>
<b>5.0</b>	<b>ADMINISTRATION.....</b>	<b>18</b>

5.1 Enquiries ..... 18

5.2 Review Schedule ..... 18

5.3 Monitoring and Reporting ..... 18

5.4 Repeal/Replacement ..... 18

**6.0 REFERENCES ..... 18**

**7.0 GLOSSARY..... 19**

## 1.0 POLICY STATEMENT

### 1.1 Purpose

All senators — together with staff in their offices and employees in the Senate Administration — are committed to fostering a culture of respect in the Senate workplace. **Harassment, violence, and abuse of authority are not tolerated from anyone, at any time, in the Senate of Canada workplace.** As an organization, the Senate strives to provide a workplace environment in which all are treated with respect, fairness and dignity. Individuals at all levels and in all roles in the Senate are accountable for their actions and share a responsibility to ensure that conduct not conducive to a culture of respect is addressed promptly, fairly and effectively.

This Policy describes the roles and responsibilities of every person in the Senate workplace to ensure a work environment free from harassment, violence and abuse of authority. As well, it provides processes to resolve disputes.

### 1.2 Application

The Policy applies to:

- senators;
- the Senate Administration's Executive Committee;
- directors, managers and supervisors of the Senate Administration;
- employees of the Senate Administration;
- staff of senators;
- independent contractors who are contracted by a senator or the Senate Administration;
- and
- students, interns and volunteers working in offices of senators or the Senate Administration.

This Policy applies at all times and in all places, including in respect of conduct away from the workplace, such as at a social event or on social media. The Policy ceases to apply in respect of a person who ceases to work in the Senate; however, former employees of the Senate may make a formal complaint under this Policy, provided that the last alleged incident occurred within twelve (12) months of their last day of employment with the Senate and the complaint is made no later than three (3) months after the date of that former employee's departure.

For the purposes of the interpretation and application of this Policy, complaints against independent contractors who are contracted by a senator are to follow the process provided for complaints against a senator's staff. Similarly, for the purposes of the interpretation and application of this Policy, complaints against independent contractors who are contracted by the Senate Administration are to follow the process provided for complaints against a Senate Administration employee.

### 1.3 Context

This Policy builds on the report of the Subcommittee on Human Resources of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets, and Administration (“CIBA”) entitled [Modernizing the Senate’s Anti-Harassment Policy: Together let’s protect our healthy work life](#). CIBA is committed to creating a safe space in the Senate workplace by promoting positive and proactive leadership, with the ultimate goal of eradicating workplace harassment and violence in the Senate.

### 1.4 Definitions

#### **Abuse of Authority**

Improperly using a position of authority to endanger another person’s job, undermine job performance, threaten the person’s livelihood or negatively interfere with their career. It includes humiliation, intimidation, threats and coercion.

Conduct involving the proper exercise of responsibilities or authority related to the provision of advice, the assignment of work, counselling, performance evaluation, appropriate disciplinary and other supervisory or leadership functions does not constitute abuse of authority.

#### **Harassment**

Any improper behaviour or conduct by an individual that is directed at and is offensive to another person or persons in the workplace that the individual knew or ought reasonably to have known would cause offence or be unwelcome.

Harassment includes any objectionable conduct, comment or display — either on a one-time or recurring basis — that demeans, belittles or causes personal humiliation or embarrassment to a person.

It also includes harassment based on the prohibited grounds of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*, which include race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, physical or mental disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered.

Harassment includes:

#### ***Sexual Harassment***

Any conduct, comment, gesture or contact of sexual nature, whether on a one-time or recurring basis, that is likely to cause offence or humiliation or might reasonably be perceived as placing a condition of sexual nature on employment, or opportunities for training or promotion.

Sexual harassment may include sexual assault; demands for sexual favours; inappropriate or unwanted physical contact, such as touching, patting or pinching; insulting comments, gestures or jokes of a sexual nature that cause discomfort or

embarrassment; and inappropriate enquiries or comments about an individual's sexual activities.

***Cyber Harassment or Cyberbullying***

Using technology such as email, instant messaging, social networking sites (such as Facebook or Twitter) or text messages to harass, threaten, embarrass or target another person including through denigrating or humiliating comments, spreading rumours, or circulating inappropriate pictures.

***Bullying and Mobbing***

Using force, threats or coercion to abuse, intimidate or dominate others. Mobbing usually refers to the bullying of an individual by a group. This form of workplace harassment occurs as emotional abuse, including "ganging up" by co-workers, subordinates or superiors to force someone out of the workplace through rumour, insinuation, humiliation, discrediting and isolation.

**Violence in the Workplace**

Any act that results in injury or threat of injury, real or perceived, including acts of aggression, verbal or written threats and vandalism of personal property.

**1.5 Guiding Principles**

The guiding principles in the application of this Policy are the following:

**1.5.1 Confidentiality**

Respect for the privacy of all involved is paramount in any harassment-related matter. All matters under this Policy (e.g., enquiries, complaints, mediation, investigations, etc.) are to be treated confidentially. Information in relation to matters under this Policy may only be disclosed in accordance with this Policy or as required by law. Unauthorized disclosure of information may be subject to disciplinary action. Finally, disclosure of any information that is likely to reveal the identity of a person involved in a complaint (parties or witnesses) outside of the complaint resolution process and without that person's written consent is prohibited, unless required by law. For greater certainty, any person involved in a formal complaint under this Policy (such as a complainant or witness) may inform their manager or supervisor, while respecting the confidentiality of the complaint, of their involvement in the resolution of a complaint for the purpose of the manager or supervisor facilitating that person's involvement in any process under this Policy.

**1.5.2 Procedural fairness**

Every person who participates in any process under this Policy is to be treated with respect and dignity. As well, every complainant and respondent who participates in any process under this Policy has the right to be heard, the right to information about the process and the right to receive a fair, timely and impartial decision.

### **1.5.3 Timeliness**

Matters in relation to this Policy are expected to be addressed promptly. All complaints must be submitted within twelve (12) months from the last alleged incident. Formal complaints made under this Policy should be resolved within six (6) months unless there are extenuating circumstances.

### **1.5.4 Protection against reprisal**

Reprisal against any individual who participates in good faith in any process under this Policy is prohibited and will be sanctioned. All concerns about reprisal are to be directed to the Impartial Third Party, who will address them promptly.

## **1.6 The Impartial Third Party**

Complaints are brought to an Impartial Third Party to ensure the impartiality of the complaint intake process. The Impartial Third Party will be an external firm retained by the Senate to manage all aspects of complaints under this Policy. The services provided by the Impartial Third Party include:

- receiving and acknowledging all complaints and determining their admissibility under the Policy;
- appointing an external resource to assist with alternative dispute resolution methods;
- appointing an experienced, independent external investigator to investigate allegations made in an admissible complaint;
- working with the Head of Human Resources to contact all relevant parties or witnesses required in investigations;
- submitting a final report to the relevant Decision-Making Authority following the conclusion of an investigation in respect of a respondent who is not a senator;
- submitting a final report to the Senate Ethics Officer following the conclusion of an investigation in respect of respondent who is a senator;
- managing an anonymous harassment-prevention hotline for all persons working at the Senate;
- establishing an optional and anonymous mechanism (e.g. survey) for parties to voluntarily provide comments about the effectiveness of the complaint resolution process to be reported to the subcommittee of CIBA designated for the purposes of this Policy; and
- providing statistical reports to the subcommittee of CIBA designated for the purposes of this Policy regarding the number and types of complaints handled, as well as information regarding concerns reported by bystanders.

## **1.7 Preventing Harassment, Violence, and Abuse of Authority**

The Senate encourages all individuals in the workplace to work together to prevent harassment, violence and abuse of authority. Simply put, these behaviours are unacceptable in the workplace.

Inappropriate or unwelcome conduct in the workplace can negatively affect working relationships and may exacerbate power imbalances. Left unmanaged, these situations may



contribute to environments in which people feel or are harassed. Providing individuals with avenues to constructively and expeditiously resolve concerns can reduce or eliminate the potential for harassment and violence in the workplace, thereby contributing to a healthy and positive work environment for everyone. To resolve such situations, there are several options available as outlined below.

#### **1.7.1 Addressing Inappropriate or Unwelcome Behaviour**

When inappropriate or unwelcome conduct occurs in the workplace, individuals who are impacted by it are encouraged to communicate directly (either orally or in writing) with the person who engaged in the behaviour to explain the situation and to ask for the person to stop the behaviour in the future. However, if an individual is uncomfortable dealing with the person who engaged in the inappropriate or unwelcome conduct, there is no obligation to communicate directly with that person.

When faced with inappropriate or unwelcome behaviour in the workplace, impacted individuals may approach their senator, manager, supervisor, union representative or a person of trust to seek support and guidance in addressing any situation. Additionally, support can be sought through the Employee and Family Assistance Program.

#### **1.7.2 Bystanders and Other Witnesses**

Everyone has a role to play in ensuring a workplace that is free from harassment, violence and abuse of authority. Anyone who observes behaviour that may be incompatible with this Policy is encouraged to approach the person engaging in objectionable behaviour to discuss the situation and ask them to refrain from it or reconsider their conduct. As well, a bystander or witness to inappropriate conduct directed at a colleague is encouraged to inform the colleague of the Policy and their right to make a formal complaint. A bystander or other witness to inappropriate conduct may not make a formal complaint under this Policy; however, they are encouraged to communicate any concerns about behaviour that they observed to a person in authority whom they trust, to the Human Resources Directorate or to the Impartial Third Party.

While the Impartial Third Party may not initiate a formal complaint on behalf of a bystander, it will record information received for statistical purposes and for further consideration if a formal complaint is filed in relation to the conduct reported by the bystander.

#### **1.7.3 Early Resolution**

If a matter cannot be resolved directly or if individuals are unable to communicate or are uncomfortable communicating directly with the person who engaged in objectionable behaviour, alternative dispute resolution methods (e.g., conversation coaching, facilitation or mediation) may be available to help address the situation in a fair, constructive and respectful manner. These alternative dispute resolution methods may be accessed confidentially through the Impartial Third Party on a voluntary basis.

**1.7.4 Other Recourse**

An individual who feels they have experienced harassment, violence or abuse of authority may have access to recourse procedures (such as filing a grievance) under applicable terms and conditions of employment, collective agreements or statutes. In some circumstances, it may be possible to file a complaint under the *Canadian Human Rights Act*. A person may not make a complaint under this Policy if they are also seeking to address the conduct through a recourse or grievance process under their terms and conditions of employment, a collective agreement or under a statute.

A senator’s conduct that contravenes this Policy may constitute non-compliance with the *Ethics and Conflict of Interest Code for Senators* (Code). To avoid duplicative investigations, no formal complaint may be made under this Policy if, in respect of the same conduct, the Senate Ethics Officer (SEO) has received a request to conduct an inquiry or the Senate Ethics Officer has commenced a preliminary review or inquiry.

If a matter is before the SEO that relates to harassment, violence or abuse of authority within the meaning of this Policy, the SEO will forward the matter to the Impartial Third Party. The Impartial Third Party will proceed as if a formal complaint had been made, beginning with the assessment of whether the Policy applies and if the complaint is admissible.

If the matter referred to the Impartial Third Party does not contain an admissible complaint to which this Policy applies, the Impartial Third Party will inform the SEO of this determination and the reasons for it. The SEO may then proceed with the matter as otherwise provided under the Code.

**1.8 Filing a Formal Complaint**

A formal complaint may be made under this Policy if an individual feels they have experienced harassment, violence or abuse of authority in the workplace. The formal complaint process is provided below.

**1.8.1 Formal Complaint Process**

STEPS	PROCEDURE
<p><b>STEP 1</b> Filing a Complaint</p>	<p><b>1.1</b> A formal complaint is made orally or in writing by the complainant communicating directly to the Impartial Third Party.</p> <p><b>1.2</b> The details of the formal complaint must include the following requirements:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. the complainant’s name;</li> <li>b. the name of the respondent(s) and the relationship of the respondent(s) to the complainant (e.g., supervisor, colleague or other);</li> </ul>

STEPS	PROCEDURE
	<p>c. date(s), location(s) and description of the alleged incident(s) and the type of behaviour alleged (e.g. harassment, violence, abuse of authority);</p> <p>d. names of witnesses, if any;</p> <p>e. if the formal complaint is made in writing, the signature (may be electronic) of the person making the complaint.</p> <p><b>1.3</b> In respect of an oral formal complaint, the Impartial Third Party will prepare, as soon as possible, a summary of the formal complaint for the review and signature of the complainant. The Impartial Third Party may only proceed in respect of an oral formal complaint after the complainant has signed off on the written summary.</p> <p><b>1.4</b> <b>All formal complaints are confidential.</b> The Impartial Third Party may only disclose information about a formal complaint for the purpose of the administration of this Policy and only to those who have a need to know; however, if the Impartial Third Party fears for a complainant's safety in the workplace, the Impartial Third Party will immediately inform the Senate Human Resources Directorate.</p> <p><b>1.5</b> The complainant must inform the Impartial Third Party if, in relation to the same conduct, they are seeking recourse under applicable terms and conditions of employment, a collective agreement or statute. A complainant must also inform the Impartial Third Party if a request has been made to the Senate Ethics Officer under <i>Ethics and Conflict of Interest Code for Senators</i> in relation to the same conduct.</p>
<p><b>STEP 2</b> Acknowledgement of the Formal Complaint</p>	<p><b>2.1</b> Upon receipt of the formal complaint, the Impartial Third Party will immediately acknowledge it in writing.</p> <p>If appropriate, the Impartial Third Party will also assess if any preventative or precautionary measures are required (e.g., physical or organizational reassignment) to accommodate and protect the complainant until the matter is resolved and will inform the Senate Human Resources Directorate accordingly.</p>
<p><b>STEP 3</b> Confirmation of Policy Application</p>	<p><b>3.1</b> The Impartial Third Party will assess whether the Policy applies in the circumstances immediately after acknowledging its receipt. For example, whether the Policy applies to the complainant and the respondent.</p> <p><b>3.2</b> If at this stage the Impartial Third Party is of the view that the Policy does not apply, the Impartial Third Party informs the complainant, in writing, that the Policy does not apply, outlines the reasons why, and if appropriate suggests other means of resolving the issue.</p>

STEPS	PROCEDURE
<p><b>STEP 4</b> Assess Admissibility of the Formal Complaint</p>	<p><b>4.1</b> The Impartial Third Party will assess the admissibility of a formal complaint immediately after determining that the Policy applies. A formal complaint is only admissible if</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. all formal complaint requirements described in <i>Step 1 – Filing a Formal Complaint</i> are met;</li> <li>b. the latest alleged incident occurred no more than twelve (12) months from the date on which the formal complaint is submitted;</li> <li>c. if the complainant has left the Senate, the complaint was filed no later than three (3) months following the complainant’s departure from the Senate;</li> <li>d. the complainant has not sought any alternative recourse under their terms and conditions of employment, a collective agreement or a statute;</li> <li>e. the conduct is not the subject of a request under the <i>Ethics and Conflict of Interest Code for Senators</i>; and</li> <li>f. the alleged conduct could constitute harassment, violence or abuse of authority as defined in this Policy.</li> </ul> <p><b>4.2</b> The Impartial Third Party will inform the complainant, as soon as possible, of the admissibility of the formal complaint, in accordance with the following:</p> <p><b>The formal complaint is admissible</b> — The Impartial Third Party informs the complainant, in writing, that the formal complaint is admissible and provides the respondent with a copy of the formal complaint. The Impartial Third Party also informs the applicable Notified Authority that a complaint has been received and is admissible.</p> <p><b>The formal complaint is not admissible</b> — The Impartial Third Party informs the complainant in writing that the formal complaint is inadmissible, outlines the reasons why, and if appropriate suggests other means of resolving the issue.</p> <p>An admissibility determination by the Impartial Third Party is final and cannot be appealed.</p>

STEPS	PROCEDURE
<p><b>STEP 5</b> Alternative Dispute Resolution Methods</p>	<p><b>5.1</b> If appropriate, the Impartial Third Party may recommend alternative dispute resolution methods — including facilitation and mediation – prior to appointing an external investigator. If the complainant and the respondent agree, the Impartial Third Party will appoint an external resource to facilitate alternative dispute resolution methods.</p> <p><b>5.2</b> If alternative dispute resolution methods are inappropriate, impossible or prove unsuccessful, the Impartial Third Party will proceed to appoint an external investigator.</p> <p><b>5.3</b> At any point during the investigation, the parties may, by mutual agreement, return to alternative dispute resolution methods, in which case the external investigation is suspended during that period. If alternative dispute resolution methods are unsuccessful, the investigation will resume.</p>
<p><b>STEP 6</b> Investigation</p>	<p><b>6.1</b> Within fifteen (15) working days of determining that a formal complaint is admissible, the Impartial Third Party will appoint an experienced external investigator to investigate the formal complaint. However, if the parties decide to participate in an alternative dispute resolution method, the Impartial Third Party will appoint an external investigator only if notified that alternative dispute resolution methods have been abandoned by the parties. When an external investigator is appointed, the Impartial Third Party will immediately inform the Decision-Making Authority that an investigation has commenced and will inform the complainant and the respondent of the external investigator appointed. The Impartial Third Party will work with the Head of Human Resources to contact any relevant individuals required in the investigation.</p> <p><b>6.2</b> Within five (5) working days of being notified of the investigation by the Impartial Third Party, the complainant and/or the respondent may show cause why a person should not serve as an external investigator. In such cases, the Impartial Third Party will immediately appoint a substitute external investigator.</p> <p><b>6.3</b> The appointed external investigator or a substitute external investigator, as the case may be, will review the formal complaint and investigate in accordance with the guiding principles of this Policy.</p>
<p><b>STEP 7</b> Preliminary Report</p>	<p><b>7.1</b> Within sixty (60) working days of being appointed, the external investigator shall provide a preliminary report to the complainant and the respondent.</p> <p><b>7.2</b> Within ten (10) working days of receiving the preliminary report, the complainant and the respondent may each make a written submission to the external investigator.</p>

STEPS	PROCEDURE
<p><b>STEP 8A</b> Final Report – Respondents other than senators</p>	<p><b>8A.1</b> Within five (5) working days of receiving written submissions on the preliminary report, the external investigator, through the Impartial Third Party, will submit a final written report to the Decision-Making Authority, as well as to the complainant and the respondent. The final written report must include the external investigator’s determination on whether each allegation is founded or unfounded. An allegation is founded if the investigator concludes that the alleged conduct occurred and that the conduct constituted harassment, violence or abuse of authority within the meaning of this Policy.</p> <p><b>8A.2</b> Within fifteen (15) working days of receipt of the external investigator’s final written report, the complainant and the respondent may each make final written submissions to the Decision-Making Authority. The Decision-Making Authority will provide a copy of the respondent’s final written submissions to the complainant and a copy of the complainant’s final written submissions to the respondent.</p>
<p><b>STEP 8B</b> Final Report — senator respondent</p>	<p><b>8B.1</b> Within five (5) working days of receiving written submissions on the preliminary report, the external investigator, through the Impartial Third Party, will submit a final written report to the Senate Ethics Officer, as well as to the complainant and the respondent. The final written report must include the external investigator’s determination as to whether each allegation is founded or unfounded. An allegation is founded if the investigator concludes that the alleged conduct occurred and that the conduct constituted harassment, violence or abuse of authority within the meaning of this Policy.</p> <p><b>8B.2</b> Within fifteen (15) working days of receipt of the external investigator’s final written report, the complainant and the respondent may each make final written submissions to the Senate Ethics Officer, who will provide a copy of the respondent’s final written submissions to the complainant and a copy of the complainant’s final written submissions to the respondent.</p> <p><b>8B.3</b> Within five (5) working days, the Senate Ethics Officer will deliver the external investigator’s final written report — along with any final written submissions from the complainant and respondent — confidentially to the Standing Committee on Ethics and Conflict of Interest for Senators. If any allegation is founded, the Senate Ethics Officer will also provide that Committee with recommendations as to appropriate remedial, corrective or disciplinary measures.</p>

STEPS	PROCEDURE
<p><b>STEP 9A</b> Decision — Respondents other than senators</p>	<p><b>9A.1</b> Within fifteen (15) working days of receiving any final written submissions, or the expiry of this time period if no final submissions are received, the Decision-Making Authority will decide whether to accept or reject the investigator’s determinations, in whole or in part.</p> <p><b>9A.2</b> The Decision-Making Authority determines any remedial, corrective or disciplinary measures to impose on the respondent in respect of any founded allegation that it has accepted, in whole or in part. The Decision-Making Authority may consult the Head of Human Resources for advice on remedial, corrective or disciplinary measures.</p> <p><b>9A.3</b> The Decision-Making Authority will inform the complainant and the respondent, as well as the applicable Notified Authority, of its decisions regarding the investigator’s determinations. The Decision-Making Authority will also inform the respondent and the Notified Authority of the remedial, corrective or disciplinary measures to be imposed. Remedial, corrective or disciplinary measures remain confidential and are not shared with the complainant.</p> <p><b>9A.4</b> For greater certainty, no remedial, corrective or disciplinary measures may be imposed until after the conclusion of any appeal.</p>
<p><b>STEP 9B</b> Decision — senator respondent</p>	<p><b>9B.1</b> As the Decision-Making Authority for complaints against senators, the Standing Committee on Ethics and Conflict of Interest for Senators (CONF) will proceed without delay to the consideration of the final written report of the external investigator to determine whether to accept or reject the investigator’s determinations, in whole or in part.</p> <p><b>9B.2</b> CONF will inform the complainant and the respondent, as well as the applicable Notified Authority, of its decisions regarding the investigator’s determinations.</p> <p><b>9B.3</b> In respect of any founded allegation that it has accepted, in whole or in part, CONF shall consider the recommendations of the SEO and may either recommend disciplinary measures (e.g. suspension, expulsion) to the Senate or refer the matter confidentially to the subcommittee of CIBA designated for the purposes of this Policy for the consideration and imposition of remedial or corrective measures. For greater certainty, CONF or the subcommittee may consider the Senate Ethics Officer’s recommendations or consult with Head of Human Resources for advice on remedial, corrective or disciplinary measures.</p> <p><b>9B.4</b> For greater certainty, no remedial, corrective or disciplinary measures may be imposed until after the conclusion of any appeal.</p>

STEPS	PROCEDURE
<p><b>STEP 10</b> Appeal</p>	<p><b>10.1</b> Within ten (10) working days of being informed of the Decision-Making Authority’s decision to accept or reject the determinations of the report, either the complainant or the respondent may appeal, in writing, to the applicable Appeal Body to express dissatisfaction with the way the complaint was administered, disagreement with the findings of the investigation report or any objections to the decision.</p> <p>No appeal may be made in respect of a remedial, corrective or disciplinary measure.</p> <p><b>10.2</b> All complaint-related materials received by the Decision-Making Authority or Appeal Authority must be returned to the Impartial Third Party within:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ten (10) working days following the Decision-Making Authority’s decision if there is no appeal; or</li> <li>b. five (5) working days after the conclusion of any appeal.</li> </ul>

**1.8.2 Timelines**

In accordance with the guiding principle that formal complaints under this Policy are to be addressed in a timely manner, the deadlines or time limits established in the Formal Complaint Process are to be respected, except in instances in which a delay or different timeline is agreed to by the parties or, in the opinion of the Decision-Making Authority, there are extenuating circumstances. To the extent that parliamentary business and the sitting calendar allow, actions to be undertaken by a committee, subcommittee or the Senate in relation to this Policy are expected to be undertaken within the deadlines indicated herein; however, for greater certainty, these deadlines are not binding in respect of the work of a committee, subcommittee or the Senate.

For greater certainty, a working day means a day on which the Senate Administration is open for business, regardless of whether the Senate has a sitting on that day.

**1.8.3 New Allegations**

If, during an investigation, the external investigator is presented with new allegations of harassment, violence or abuse of authority in the workplace, the external investigator will inform and consult with the Impartial Third Party to determine whether:

- a) the new allegation(s) fall(s) within the existing investigation mandate;
- b) the mandate needs to be modified to address the new allegation(s); or
- c) the new allegation(s) should be addressed separately.



#### 1.8.4 Cooperation

Every person to whom this Policy applies has an obligation to cooperate fully with any investigation. Should a party not cooperate or make themselves available to the external investigator as requested, the latter will inform the Decision-Making Authority for direction to resolve the issue. If at an impasse, the Impartial Third Party will refer the matter to the Decision-Making Authority for direction.

#### 1.8.5 Access to a support person

The complainant, respondent or witness may each be accompanied by a support person of their choice in any process under this Policy, provided that the support person was not a witness to the conduct at issue. It is a condition of the support person's presence that they keep all matters under this Policy confidential. If necessary, a non-disclosure agreement may be required as a condition of participation.

#### 1.8.6 Recusal

Every complainant, respondent or witness who is part of the Decision-Making Authority, Notified Authority, or Appeal Authority considering the complaint, must recuse themselves from any consideration or decision-making in respect of the matter by that authority. If a Decision-Making Authority is an individual who must recuse themselves, their immediate supervisor or supervisory authority (as the case may be) is to act in their place as the Decision-Making Authority.

### 1.9 Authorities

The table that follows identifies the Decision-Making Authority, the Notified Authority and the Appeal Authority based on each type of respondent.

RESPONDENT	DECISION-MAKING AUTHORITY	NOTIFIED AUTHORITY	APPEAL AUTHORITY
<b>Senator</b>	<p>Standing Committee on Ethics and Conflict of Interest for Senators (in relation to disciplinary measures)</p> <p>Subcommittee of CIBA designated for the purposes of this Policy (in relation to remedial or corrective measures)</p>	The leader (or their designate) of the respondent senator's recognized party or recognized parliamentary group. There is no notified authority if the respondent senator is unaffiliated.	The Senate
<b>Senators' Staff Member</b>	Steering Committee of CIBA	The senator to whom the respondent employee reports; however, if the senator is the complainant, the leader (or their designate) of the respondent senator's recognized party or recognized parliamentary	CIBA

RESPONDENT	DECISION-MAKING AUTHORITY	NOTIFIED AUTHORITY	APPEAL AUTHORITY
		group is notified (if one exists).	
<b>Executive Committee Member</b>	Steering Committee of CIBA	Steering Committee of CIBA	CIBA
<b>Senate Administration Employee</b>	The director (or equivalent) responsible for management or supervision of the employee	Head of Human Resources	Executive Committee

## 2.0 CONSEQUENCES FOR SENATE EMPLOYEES

If an employee of the Senate is found to be in breach of this Policy, the Decision-Making Authority will impose remedial, corrective or disciplinary measures on the employee, as appropriate. The appropriate course of action will be case-specific; the Head of Human Resources may be consulted for advice.

### 2.1 Remedial Measures

Remedial measures acknowledge that conduct constitutes harassment, violence or abuse of authority in the workplace and seek to make a complainant whole. Examples include:

- an apology from the respondent; or
- expungement of negative evaluations in the employee file that arose as reprisal for participating in any process related to this Policy.

### 2.2 Corrective Measures

Corrective measures are intended to help improve or correct an individual's conduct in relation to behaviour that was found to constitute harassment, violence or abuse of authority in the workplace. Examples include:

- harassment prevention training;
- leadership coaching;
- conflict resolution or communication coaching;
- attendance at educational sessions on the impact of harassment; or
- attendance at coaching sessions to improve communication or conflict resolution skills.

### 2.3 Disciplinary Measures

Disciplinary measures are intended to impose a penalty to address the respondent's conduct that was found to constitute harassment, violence or abuse of authority in the workplace. Depending on the circumstances, they may seek to denunciate or deter behaviour, or both. Examples include:

- restricted or prohibited access to the workplace and/or services;
- a verbal or written warning or reprimand;
- transfer or reassignment;
- suspension or demotion; or
- termination of employment.

### 3.0 CONSEQUENCES FOR SENATORS

Under the process provided in the Policy, the Senate Ethics Officer will provide the external investigator’s report to the Standing Committee on Ethics and Conflict of Interest for Senators (CONF) in respect of a formal complaint in which a senator is a respondent. The committee will first consider whether it accepts or rejects the investigator’s determination. In respect of any founded allegation that it accepts, the committee may either recommend disciplinary measures for consideration by the Senate (e.g., suspension or expulsion) or refer the matter to the subcommittee of CIBA designated for the purpose of this Policy to impose remedial or corrective measures.

As CONF may only report to the Senate in respect of proposed disciplinary measures, it may wait to see if any imposed remedial or corrective measures are respected by the respondent senator. In respect of non-compliance with remedial or corrective measures, CONF may further recommend disciplinary measures to the Senate. Disciplinary measures such as suspension or expulsion may only be imposed by the Senate.

### 4.0 ROLES AND RESPONSIBILITIES

ROLES	RESPONSIBILITIES
<b>Complainant and Respondent</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• respect the confidentiality of the complaint and the complaint resolution process</li> <li>• cooperate with the Impartial Third Party or external investigator, as the case may be</li> <li>• participate (if applicable) in alternative dispute resolution</li> </ul>
<b>The Senate</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• approves this Policy</li> <li>• approves substantive amendments to this Policy</li> <li>• determines any disciplinary measures to impose on senators</li> <li>• acts as an Appeal Authority in certain contexts</li> </ul>

ROLES	RESPONSIBILITIES
<b>Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (CIBA)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fosters a work environment free of harassment, violence and abuse of authority</li> <li>• promotes the Policy to senators</li> <li>• acts as an Appeal Authority in certain contexts</li> <li>• proposes substantive amendments for the consideration of the Senate</li> <li>• may make minor (non-substantive) amendments to this Policy</li> </ul>
<b>Senate Ethics Officer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• receives a final written investigation report and final submissions for complaints where a senator is the respondent</li> <li>• recommends remedial, corrective, or disciplinary measures in respect of founded allegations against a senator</li> </ul>
<b>Steering Committee of CIBA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• approves the appointment and mandate of the Impartial Third Party</li> <li>• acts as a Decision-Making Authority or Notified Authority in certain contexts</li> </ul>
<b>Standing Committee on Ethics and Conflict of Interest for Senators (CONF)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• acts as a Decision-Making Authority in certain contexts</li> <li>• recommends to the Senate any disciplinary measures to impose on senators</li> <li>• refers the consideration of remedial or corrective measures to impose on senators to a subcommittee of CIBA designated for the purposes of this Policy</li> </ul>
<b>The subcommittee of CIBA designated for the purposes of this Policy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• oversees the Impartial Third Party to ensure it effectively fulfills its mandate</li> <li>• reviews this Policy and makes recommendations to CIBA for the Senate in specific context</li> <li>• acts as a Decision-Making Authority in certain contexts</li> <li>• determines remedial or correctives measures to impose on senators</li> </ul>
<b>Executive Committee</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• acts as an Appeal Authority in certain contexts</li> <li>• promotes the Policy to the Senate Administration</li> <li>• champions a respectful workplace</li> <li>• ensures adequate resources for the effective implementation of this Policy</li> </ul>
<b>Leaders – Senators, Managers and Employees with Supervisory Functions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lead by example and act respectfully in dealings with employees and other persons</li> <li>• support and apply this Policy</li> <li>• act promptly to resolve or to bring to the attention of the appropriate authority any behaviour incompatible with this Policy, including allegations of reprisal, of which they are aware</li> <li>• act as a Notified Authority in certain contexts and implement (as applicable) remedial, corrective or disciplinary measures as determined by Decision-Making Authority</li> <li>• act as a Decision-Making Authority in certain contexts</li> </ul>

ROLES	RESPONSIBILITIES
<p><b>Senators, Senate Employees, Independent Contractors, Students, Interns and Volunteers</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• act at all times in a respectful manner in dealings with others and ensure that their own conduct contributes to a culture of respect</li> <li>• are familiar with this Policy</li> <li>• if possible, inform individuals whose conduct is offensive that their behaviour is objectionable and unwelcome and ask them to stop</li> <li>• make every effort to resolve any situation in which they may feel uncomfortable or offended as soon as it arises and before it escalates</li> <li>• bring to the attention of a trusted person in authority or the Human Resources Directorate or to the Impartial Third Party any behaviour incompatible with this Policy to which they are subjected or of which they become aware</li> <li>• adhere to confidentiality requirements including by avoiding any informal discussion of complaints of which they have knowledge</li> <li>• cooperate in the resolution or investigation of complaints</li> </ul>
<p><b>Head of Human Resources</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• acts as a Notified Authority in certain contexts</li> <li>• provides advice to a Decision-Making Authority regarding appropriate remedial, corrective or disciplinary measures, as needed</li> <li>• Confidentially provides contact information for employees, former employees or Senators upon request by the Impartial Third Party or External Investigator</li> <li>• promotes harassment prevention</li> <li>• implements the mandatory anti-harassment training programs</li> </ul>
<p><b>Leader (or their designate) of a recognized party or recognized parliamentary group</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• act as a Notified Authority in certain contexts</li> </ul>
<p><b>Bystanders and Witnesses</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• if comfortable, address inappropriate conduct with any person who engages in it</li> <li>• offer support to an individual who is being harassed and remind them of their rights under this Policy</li> <li>• may communicate concerns or report the problematic behaviour themselves to a person in authority they trust, the Human Resources Directorate or to the Impartial Third Party</li> </ul>
<p><b>Witnesses Involved in the Resolution of a Complaint</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• respect the confidentiality of the complaint and the complaint resolution process</li> <li>• cooperate with the Impartial Third Party and external investigator</li> </ul>
<p><b>Support Persons</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• accompany and assist a complainant, respondent or witness in matters related to this Policy</li> <li>• respect the confidentiality of the complaint and the complaint resolution process</li> </ul>

## 5.0 ADMINISTRATION

### 5.1 Enquiries

For further information about the Policy, contact the Head of Human Resources.

### 5.2 Review Schedule

The Policy is subject to regular three-year reviews, the first of which must occur within three years following its adoption or earlier at the discretion of the subcommittee of CIBA designated for the purposes of this Policy.

### 5.3 Monitoring and Reporting

To better assess the nature and extent of harassment, violence and abuse of authority in the Senate workplace and to inform Policy review, the Impartial Third Party will assist in monitoring the workplace by collecting and providing regular relevant statistical data regarding the complaints that it handles to the Head of Human Resources for the subcommittee of CIBA designated for the purposes of this Policy. This report will include information about the number of complaints received, the nature of the parties involved (senator and employee, manager and employee, etc.), the type(s) of harassment alleged and the manner in which the incidents were resolved, as well as the time elapsed from reporting to resolution. Based on its observations, the Impartial Third Party may also make recommendations for improvement. No information will be provided if it could disclose confidential or private information regarding a complainant, respondent or any other individual involved.

The Impartial Third Party may also suggest — and managers may ask for — a targeted workplace assessment to be conducted in a specific area on an as-needed basis.

### 5.4 Repeal/Replacement

This Policy repeals and replaces the 2009 *Senate Policy on the Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace*.

## 6.0 REFERENCES

*Canada Labour Code*

*Canadian Human Rights Act*

*Code of Conduct of the Senate Administration*

Collective agreements

*Ethics and Conflict of Interest Code for Senators*

*Parliamentary Employment and Staff Relations Act*

*Statement of Values and Ethics of the Senate Administration*

*Terms and Conditions of Unrepresented Employees within the Senate Administration*

## 7.0 GLOSSARY

**Alternate dispute resolution methods:** Involves the use of problem-solving techniques such as facilitation and mediation to address concerns without the use of formal complaint resolution processes such as investigations.

**Appeal Authority:** An entity that considers appeals under this Policy.

**Bystander:** A person observing conduct that is inappropriate or incompatible with this Policy.

**Complainant:** A person to whom this Policy applies and who makes a formal complaint.

**Decision-Making Authority:** Entity that receives the final written report of the external investigator and final written submissions to decide whether to accept or reject the investigator's determination. If a person other than a senator is the respondent, the Decision-Making Authority will determine and impose any remedial, corrective or disciplinary measures. If a senator is a respondent to a complaint, the Standing Senate Committee on Ethics and Conflict of Interest for Senators – as Decision-Making Authority – will first decide whether to accept or reject the investigator's determinations. It may then recommend disciplinary measures for the Senate to impose or refer the matter to the subcommittee of CIBA designated for the purposes of this Policy for the consideration and imposition of remedial or corrective measures.

**Due process:** A term based on principles of natural justice to ensure that every party to a matter has the right to a fair process. Due process is fulfilled by ensuring that the respondent knows there is a complaint; by providing the respondent with the opportunity to respond to the allegations through an impartial party; and by guaranteeing that all parties have the right to an unbiased investigation as well as fair and appropriate outcomes based on the facts.

**Facilitation:** An alternate dispute resolution method in which a third party is involved in some way to help the parties address their concerns, often by managing their discussions.

**Formal Complaint:** An oral or written statement made to the Impartial Third Party by a complainant detailing allegations against a respondent in respect of conduct that may constitute harassment, violence or abuse of authority.

**Hostile Work Environment:** Occurs when the conduct of an individual or a group of individuals unreasonably interferes with one's work performance or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment – whether or not the behaviour is directed at the person (also referred to as a toxic work environment).

**Impartial Third Party:** Independent entity contracted by the Senate for the purposes of receiving complaints, assessing whether the Policy applies to them and their admissibility, and facilitating the formal complaint process. The Impartial Third Party has specialized expertise and experience in receiving and resolving harassment complaints.

**Mediation:** An alternative dispute resolution method whereby a trained, neutral third party acceptable to both the complainant and the respondent assists them in reaching a mutually agreeable solution. The mediator does not have any decision-making authority. A written agreement is used and signed at the end of a successful mediation outlining the agreement reached between the parties.

**Notified Authority:** Person or entity informed that an investigation is underway and advised of the Decision-Making Authority's decision so that they can assist in its implementation.

**Power Imbalance:** The difference in the level of influence or authority between two individuals. A power imbalance can exist, for example, in an employment relationship in which a manager has more authority and influence than an employee within the broader organization.

**Reprisal:** Any act to the detriment of an individual for having reported, in good faith, a behaviour that is incompatible with this Policy, for having filed a formal complaint or for participating in an investigation or any alternative resolution method under this Policy.

**Respondent:** A person against whom a formal complaint is made under this Policy.

**Support person:** Any friend, colleague, manager or union representative, as chosen by the complainant or the respondent, to accompany that complainant or respondent for support during any process under this Policy pertaining to the resolution of a complaint.

**Witness:** Any individual who has first-hand knowledge of any fact or evidence related to a complaint.

**Workplace:** Any place where a person covered by this Policy is engaged in work for the Senate, including all permanent areas of the Senate and every place under the control of the Senate in which it is temporarily conducting its business, and any location away from the Senate workplace where work-related activities are conducted, including conferences, on social media, and at social gatherings.





SENATE | SÉNAT  
CANADA

---

# **POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION ET LA RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL AU SÉNAT**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1.0</b>	<b>ÉNONCÉ DE POLITIQUE .....</b>	<b>1</b>
1.1	But.....	1
1.2	Application.....	1
1.3	Contexte.....	2
1.4	Définitions.....	2
1.5	Principes directeurs .....	3
1.5.1	<i>Confidentialité</i> .....	3
1.5.2	<i>Équité procédurale</i> .....	4
1.5.3	<i>Délais</i> .....	4
1.5.4	<i>Protection à l'égard des représailles</i> .....	4
1.6	Tierce partie neutre .....	4
1.7	Prévention du harcèlement, de la violence et de l'abus de pouvoir.....	5
1.7.1	<i>Comportement inopportun ou non désiré</i> .....	5
1.7.2	<i>Observateurs et autres témoins</i> .....	5
1.7.3	<i>Intervention rapide</i> .....	6
1.7.4	<i>Autres recours</i> .....	6
1.8	Dépôt d'une plainte formelle .....	6
1.8.1	<i>Processus de plainte formelle</i> .....	6
1.8.2	<i>Échéanciers</i> .....	12
1.8.3	<i>Nouvelles allégations</i> .....	12
1.8.4	<i>Coopération</i> .....	13
1.8.5	<i>Accès à un accompagnateur</i> .....	13
1.8.6	<i>Récusation</i> .....	13
1.9	Autorités .....	13
<b>2.0</b>	<b>CONSÉQUENCES POUR LES EMPLOYÉS DU SÉNAT .....</b>	<b>14</b>
2.1	Mesures réparatrices.....	14
2.2	Mesures correctives.....	14
2.3	Mesures disciplinaires.....	15
<b>3.0</b>	<b>CONSÉQUENCES POUR LES SÉNATEURS.....</b>	<b>15</b>
<b>4.0</b>	<b>RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....</b>	<b>15</b>
<b>5.0</b>	<b>ADMINISTRATION.....</b>	<b>18</b>

---

5.1	Demande de renseignements.....	18
5.2	Calendrier d'examen.....	18
5.3	Surveillance et rapports.....	18
5.4	Abrogation et remplacement .....	19
<b>6.0</b>	<b>RÉFÉRENCES .....</b>	<b>19</b>
<b>7.0</b>	<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>19</b>

## 1.0 ÉNONCÉ DE POLITIQUE

### 1.1 But

Tous les sénateurs, leur personnel ainsi que les employés de l'Administration du Sénat se sont engagés à favoriser une culture de respect au Sénat. Le harcèlement, la violence et l'abus de pouvoir de la part de qui que ce soit et en tout temps ne sont jamais tolérés dans le milieu de travail du Sénat. En tant qu'organisation, le Sénat s'emploie à fournir un milieu de travail dans lequel tous sont traités avec respect, équité et dignité. Tout un chacun, peu importe son niveau et son rôle au Sénat, est responsable de ses actes et a un rôle à jouer afin d'assurer que les comportements qui ne favorisent pas une culture de respect soient corrigés rapidement, équitablement et efficacement.

La présente politique décrit les rôles et les responsabilités de chacun au Sénat afin de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement, de violence et d'abus de pouvoir. Elle prévoit également des processus de règlement des différends.

### 1.2 Application

La Politique s'applique :

- aux sénateurs;
- au Comité exécutif de l'Administration du Sénat;
- aux directeurs, gestionnaires et superviseurs de l'Administration du Sénat;
- aux employés de l'Administration du Sénat;
- au personnel des sénateurs;
- aux entrepreneurs indépendants embauchés par un sénateur ou par l'Administration du Sénat;
- aux étudiants, aux stagiaires et aux bénévoles qui travaillent dans les bureaux des sénateurs ou à l'Administration du Sénat.

La présente politique s'applique en tout temps et en tout lieu, y compris à l'égard des comportements à l'extérieur du milieu de travail, notamment lors d'activités sociales et dans les médias sociaux. La politique cesse de s'appliquer lorsqu'une personne cesse de travailler au Sénat; toutefois, les anciens employés du Sénat peuvent présenter une plainte formelle en vertu de la présente politique pourvu que le dernier incident allégué se soit produit dans les douze (12) mois précédant leur dernier jour de travail au Sénat et que la plainte soit déposée au plus tard dans les trois (3) mois suivant la date de départ de l'ancien employé.

Aux fins de l'interprétation et de l'application de la présente politique, les plaintes contre les entrepreneurs indépendants embauchés par un sénateur sont traitées de la même façon que les plaintes contre le personnel des sénateurs. Dans le même ordre d'idées, les plaintes contre les entrepreneurs indépendants embauchés par l'Administration du Sénat sont traitées de la même façon que les plaintes contre les employés de l'Administration du Sénat.

### 1.3 Contexte

La présente politique est basée sur le rapport du Sous-comité sur les ressources humaines du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (CIBA) intitulé [Modernisation de la politique du Sénat contre le harcèlement : Ensemble pour un milieu de travail sain](#). Le CIBA s'est engagé à créer un espace sécuritaire au Sénat en favorisant un leadership positif et proactif dans le but ultime d'enrayer le harcèlement et la violence en milieu de travail au Sénat.

### 1.4 Définitions

#### **Abus de pouvoir**

Le fait d'exercer de façon indue le pouvoir inhérent à son poste dans le but de compromettre l'emploi d'une autre personne, d'entraver l'exécution de son travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de façon négative dans sa carrière. L'abus de pouvoir inclut l'humiliation, l'intimidation, les menaces et la coercition.

Toute action associée à l'exercice approprié des responsabilités ou de l'autorité sur le plan des conseils, de la distribution du travail, du counseling, de l'évaluation du rendement, de même que des mesures disciplinaires appropriées et de toute autre fonction de supervision ou de direction ne constituent pas de l'abus de pouvoir.

#### **Harcèlement**

Tout comportement ou acte inopportun et offensant envers une ou plusieurs personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement ou acte pouvait offenser ou importuner.

Le harcèlement comprend tout acte, propos ou geste répréhensible — qu'il s'agisse d'un incident unique ou récurrent — qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne.

Il comprend aussi le harcèlement fondé sur des motifs de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, notamment la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience physique ou mentale, l'état de personne graciée ou à l'égard duquel une suspension du casier a été ordonnée.

Le harcèlement peut prendre l'une des formes suivantes :

#### ***Harcèlement sexuel***

Tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel, qu'il s'agisse d'un incident unique ou récurrent, susceptible d'offenser ou humilier ou qui peut raisonnablement être interprété comme un assujettissement d'ordre sexuel par rapport à un emploi, à de la formation ou à une promotion.

Le harcèlement sexuel peut comprendre des demandes de faveurs sexuelles ou une agression sexuelle; un contact physique inopportun ou non désiré tel que des attouchements, des tapotements ou des pincements; des commentaires et des gestes insultants ainsi que des blagues de nature sexuelle qui gênent ou rendent mal à l'aise; des questions ou des commentaires inopportuns au sujet de la vie sexuelle d'une personne.

***Cyberharcèlement ou cyberintimidation***

Utilisation de technologies, comme le courriel, la messagerie instantanée, les sites de réseautage social (comme Facebook ou Twitter) ou les messages textes pour harceler, menacer, embarrasser ou cibler une autre personne, notamment en faisant des commentaires méprisants ou humiliants, en répandant des rumeurs, ou en faisant circuler des photos inappropriées.

***Intimidation et harcèlement de groupe***

Utilisation de la force, de menaces ou de mesures coercitives pour malmenager, intimider ou dominer d'autres personnes. Le harcèlement de groupe fait référence à l'intimidation qu'un groupe fait subir à une personne. Ce genre de harcèlement en milieu de travail est une forme de violence psychologique qui se produit notamment lorsque des collègues, des subordonnés ou des supérieurs se liguent contre une personne pour la forcer à quitter le milieu de travail en faisant circuler des rumeurs et des insinuations, en l'humiliant, en la discréditant et en l'isolant.

**Violence en milieu de travail**

Tout acte d'une personne qui entraîne une blessure ou une menace de blessure, réelle ou perçue, dont les actes d'agression, les menaces verbales ou écrites et le vandalisme de biens personnels.

**1.5 Principes directeurs**

Les principes directeurs dans l'application de la présente politique sont les suivants :

**1.5.1 Confidentialité**

Il est primordial de respecter la vie privée des personnes concernées dans toute affaire de harcèlement. Tous les aspects couverts par la présente politique (p. ex. demandes d'information, plaintes, médiation, enquêtes, etc.) doivent être traités de façon confidentielle. Les renseignements à cet égard ne peuvent être communiqués que conformément à la politique ou à la loi. La divulgation non autorisée de renseignements peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Enfin, il est interdit de divulguer tout renseignement susceptible de révéler l'identité d'une personne concernée par une plainte (parties ou témoins) à l'extérieur du processus de règlement des plaintes sans le consentement écrit de cette personne, sauf si la loi l'exige. Il est entendu que toute personne concernée par une plainte formelle déposée en vertu de la présente politique (p. ex. un plaignant ou un témoin) peut informer son gestionnaire ou son superviseur de sa participation au processus de règlement tout en respectant la confidentialité de la plainte, ceci afin que le gestionnaire ou le superviseur puisse faciliter la participation de cette personne à tout processus prévu par la présente politique.

### 1.5.2 Équité procédurale

Toutes les personnes qui participent à un processus prévu par la présente politique doivent être traitées avec respect et dignité. Les plaignants et les mis en cause qui prennent part à un processus prévu par la présente politique ont le droit d'être entendus, le droit à l'information concernant le processus et le droit d'obtenir une décision juste, rapide et impartiale.

### 1.5.3 Délais

Les affaires concernant la présente politique sont traitées rapidement. Toutes les plaintes sont soumises dans les douze (12) mois suivant le dernier incident allégué. Les plaintes formelles déposées en vertu de la présente politique sont traitées dans un délai de six (6) mois à moins qu'il existe des circonstances atténuantes.

### 1.5.4 Protection à l'égard des représailles

Il est interdit d'exercer des représailles contre toute personne qui participe de bonne foi à un processus prévu par la présente politique et toutes les représailles exercées seront sanctionnées. Les préoccupations à cet égard doivent être adressées à la tierce partie neutre, qui les traitera rapidement.

## 1.6 Tierce partie neutre

Les plaintes sont transmises à une tierce partie neutre afin de garantir l'impartialité du processus de réception des plaintes. La tierce partie neutre est une firme externe embauchée par le Sénat pour gérer tous les aspects des plaintes déposées en vertu de la présente politique. Au nombre des services qu'elle fournit, la tierce partie neutre est tenue de :

- recevoir toutes les plaintes et en accuser réception et déterminer si elles sont recevables en vertu de la présente politique;
- nommer une ressource externe pour appuyer le mode alternatif de règlement des différends;
- nommer un enquêteur externe indépendant et expérimenté qui fera enquête sur les allégations faites dans le cadre d'une plainte recevable;
- collaborer avec le chef des ressources humaines pour contacter les parties concernées ou les témoins requis dans le cadre des enquêtes;
- soumettre un rapport final à l'autorité décisionnelle compétente après la conclusion d'une enquête concernant un mis en cause qui n'est pas sénateur;
- soumettre un rapport final au conseiller sénatorial en éthique (CSE) après la conclusion d'une enquête lorsque le mis en cause est un sénateur;
- gérer une ligne téléphonique anonyme sur la prévention du harcèlement disponible pour toutes les personnes travaillant au Sénat;
- établir un mécanisme optionnel (p. ex., sondage) permettant aux parties de fournir des commentaires de façon volontaire et anonyme sur l'efficacité du processus de règlement des plaintes afin d'en faire rapport au sous-comité de CIBA désigné aux fins de la présente politique;

- fournir des rapports statistiques au sous-comité de CIBA désigné aux fins de la présente politique concernant le nombre et le type de plaintes traitées ainsi que des renseignements concernant les préoccupations signalées par les observateurs.

### **1.7 Prévention du harcèlement, de la violence et de l'abus de pouvoir**

Le Sénat encourage toutes les personnes dans le milieu de travail à travailler ensemble pour prévenir le harcèlement, la violence et l'abus de pouvoir. Bref, ces comportements sont inacceptables dans le milieu de travail.

Les comportements inopportuns ou non désirés dans le milieu de travail peuvent avoir une incidence négative sur les relations de travail et peuvent exacerber les déséquilibres de pouvoir. Si rien n'est fait, ces situations peuvent donner lieu à des environnements dans lesquels les gens se sentent harcelés ou sont harcelés. Afin de favoriser un environnement de travail sain et positif pour tous, il importe de donner aux gens des mécanismes qui permettent de régler leurs préoccupations de façon constructive et rapide, ce qui réduit ou élimine les risques de harcèlement et de violence dans le milieu de travail. Différentes options sont décrites ci-après en vue de régler de telles situations.

#### **1.7.1 Comportement inopportun ou non désiré**

En cas de comportement inopportun ou non désiré au travail, les personnes touchées sont encouragées à communiquer directement (de vive voix ou par écrit) avec la personne qui a manifesté le comportement afin de lui exposer le problème et de lui demander de cesser d'agir ainsi à l'avenir. Toutefois, lorsqu'une personne n'est pas à l'aise de traiter avec l'auteur du comportement inopportun ou non désiré, elle n'est pas tenue de communiquer directement avec lui.

Les personnes qui sont victimes d'un comportement inopportun ou non désiré au travail peuvent s'adresser à leur sénateur, gestionnaire, superviseur, représentant syndical ou personne de confiance pour demander de l'aide et des conseils afin de régler la situation. De plus, il est possible d'obtenir de l'aide auprès du Programme d'aide aux employés et à leurs familles.

#### **1.7.2 Observateurs et autres témoins**

Tous ont un rôle à jouer pour faire en sorte que le milieu de travail soit exempt de harcèlement, de violence et d'abus de pouvoir. Quiconque observe un comportement qui peut être incompatible avec la présente politique est encouragé à s'adresser à la personne qui se livre au comportement répréhensible pour discuter de la situation et demander à la personne de cesser ou de revoir son comportement. De plus, on encourage l'observateur ou le témoin qui a connaissance d'un comportement inopportun à l'endroit d'un collègue de l'informer de la politique et de son droit de déposer une plainte formelle. L'observateur ou le témoin qui a connaissance d'un comportement inopportun ne peut déposer une plainte formelle en vertu de la présente politique; il peut toutefois communiquer ses préoccupations à ce sujet à une personne en position d'autorité en qui il a confiance, à la Direction des ressources humaines ou à la tierce partie neutre.



Même si la tierce partie neutre ne peut déposer une plainte formelle au nom d'un observateur ou d'un témoin, elle consigne l'information reçue à des fins statistiques et pour examen ultérieur au cas où une plainte formelle serait déposée concernant le comportement signalé par l'observateur ou le témoin.

### 1.7.3 Intervention rapide

Si une affaire ne peut être réglée directement ou si les personnes ne sont pas capables ou à l'aise de communiquer directement avec la personne qui s'est livrée au comportement répréhensible, des modes alternatifs de règlement des différends (p. ex., conversation dirigée, facilitation ou médiation) peuvent être mis à leur disposition pour aider à régler la situation de façon juste, constructive et respectueuse. Il est possible de se prévaloir de ces modes alternatifs de règlement des différends en s'adressant à la tierce partie neutre de façon confidentielle et sur une base volontaire.

### 1.7.4 Autres recours

La personne qui estime avoir été victime de harcèlement, de violence ou d'abus de pouvoir peut avoir accès aux procédures de recours (p. ex. déposer un grief) prévues dans les conditions d'emploi applicables, les conventions collectives ou les lois. Dans certains cas, il peut être possible de déposer une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Une personne ne peut pas déposer une plainte en vertu de la présente politique, si elle utilise également un autre processus de recours ou de grief prévu dans les conditions d'emploi applicables, une convention collective ou une loi.

Le sénateur dont le comportement contrevient à la présente politique peut également contrevenir au *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs* (le Code). Pour éviter la tenue de deux enquêtes, aucune plainte formelle ne peut être déposée en vertu de la présente politique, à l'égard du même comportement, si le CSE a reçu une demande d'enquête ou s'il a entrepris une enquête préliminaire ou un examen.

Lorsque le CSE est saisi d'une affaire de harcèlement, de violence ou d'abus de pouvoir au sens de la présente politique, il soumet le dossier à la tierce partie neutre. La tierce partie neutre procède comme si une plainte formelle lui avait été soumise; elle évalue d'abord si la politique s'applique et si la plainte est recevable.

Si l'affaire renvoyée à la tierce partie neutre ne constitue pas une plainte recevable à laquelle la présente politique s'applique, la tierce partie neutre en informe le CSE et lui transmet les motifs à l'appui de sa décision. Le CSE peut alors traiter l'affaire comme le prévoit le Code.

## 1.8 Dépôt d'une plainte formelle

Toute personne qui estime avoir été victime de harcèlement, de violence ou d'abus de pouvoir au travail peut déposer une plainte formelle en vertu de la présente politique. Le processus applicable se trouve ci-dessous.

### 1.8.1 Processus de plainte formelle

ÉTAPES	PROCÉDURE
<p><b>ÉTAPE 1</b> Dépôt d'une plainte</p>	<p><b>1.1</b> Le plaignant dépose, de vive voix ou par écrit, une plainte formelle directement auprès de la tierce partie neutre.</p> <p><b>1.2</b> La plainte formelle contient les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. le nom du plaignant;</li> <li>b. le nom du (des) mis en cause et le rapport qui existe entre le (les) mis en cause et le plaignant (p. ex. superviseur, collègue ou autre);</li> <li>c. date(s), lieu(x) et description de l'incident allégué / des incidents allégués et le type de comportement allégué (p. ex. harcèlement, violence, abus de pouvoir);</li> <li>d. le nom des témoins, le cas échéant;</li> <li>e. si la plainte formelle est déposée par écrit, la signature (peut être électronique) du plaignant.</li> </ul> <p><b>1.3</b> Si la plainte formelle a été déposée de vive voix, la tierce partie neutre en rédige, dès que possible, un résumé qui sera revu et signé par le plaignant. La tierce partie neutre peut aller de l'avant avec toute plainte formelle seulement lorsque le plaignant a signé le résumé écrit.</p> <p><b>1.4</b> <b>Toutes les plaintes formelles sont confidentielles.</b> La tierce partie neutre peut communiquer des renseignements concernant la plainte formelle seulement aux fins de l'application de la présente politique, et ce, uniquement à ceux qui ont besoin de connaître l'information; toutefois, si la tierce partie neutre craint pour la sécurité du plaignant dans le milieu de travail, elle informe immédiatement la Direction des ressources humaines du Sénat.</p> <p><b>1.5</b> Le plaignant informe la tierce partie neutre si, à l'égard du même comportement, il souhaite exercer un recours prévu les conditions d'emploi applicables, une convention collective ou une loi. Le plaignant informe aussi la tierce partie neutre si une demande a été présentée au CSE en vertu du <i>Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs</i> relativement au même comportement.</p>
<p><b>ÉTAPE 2</b> Accusé réception de la plainte formelle</p>	<p><b>2.1</b> À la réception de la plainte formelle, la tierce partie neutre en accuse réception immédiatement par écrit.</p> <p>S'il y a lieu, la tierce partie neutre évalue également si des mesures de prévention ou de précaution sont requises (p. ex., réaffectation physique ou organisationnelle) pour accommoder et protéger le plaignant jusqu'à ce que l'affaire soit réglée et elle informe la Direction des ressources humaines du Sénat en conséquence.</p>

ÉTAPES	PROCÉDURE
<p><b>ÉTAPE 3</b> Confirmation de l'application de la politique</p>	<p><b>3.1</b> La tierce partie neutre évalue si la politique s'applique dans les circonstances immédiatement après avoir accusé réception de la plainte (par exemple, si le plaignant et le mis en cause sont visés par la politique).</p> <p><b>3.2</b> Si à cette étape la tierce partie neutre est d'avis que la politique ne s'applique pas, elle informe le plaignant par écrit que la politique ne s'applique pas, expose les motifs à l'appui et, s'il y a lieu, propose d'autres façons de régler l'affaire.</p>
<p><b>ÉTAPE 4</b> Évaluation de la recevabilité de la plainte formelle</p>	<p><b>4.1</b> La tierce partie neutre évalue la recevabilité de la plainte formelle immédiatement après avoir déterminé si la politique s'applique. La plainte est recevable seulement si</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. tous les éléments énumérés à l'Étape 1 – <i>Dépôt d'une plainte formelle</i> sont présents;</li> <li>b. le dernier incident allégué s'est produit dans les douze (12) mois précédant la date à laquelle la plainte formelle a été déposée;</li> <li>c. si le plaignant a quitté le Sénat, la plainte a été déposée au plus tard trois (3) mois après son départ du Sénat;</li> <li>d. le plaignant n'a pas entamé un autre recours prévu par les conditions d'emploi applicables, une convention collective ou une loi;</li> <li>e. le comportement ne fait pas l'objet d'une demande en vertu du <i>Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs</i>;</li> <li>f. le comportement allégué pourrait constituer du harcèlement, de la violence ou un abus de pouvoir au sens de la présente politique.</li> </ul> <p><b>4.2</b> La tierce partie neutre informe le plaignant, dès que possible, de la recevabilité de la plainte formelle, en fonction de ce qui suit :</p> <p><b>La plainte formelle est recevable</b> — La tierce partie neutre informe le plaignant, par écrit, que la plainte est recevable et en transmet une copie au mis en cause. La tierce partie neutre avise l'autorité informée qu'une plainte a été reçue et qu'elle est recevable.</p> <p><b>La plainte formelle n'est pas recevable</b> — La tierce partie neutre informe le plaignant par écrit que la plainte formelle est irrecevable, expose les motifs à l'appui de sa décision et, s'il y a lieu, propose d'autres façons de régler l'affaire.</p> <p>La décision de la tierce partie neutre selon laquelle la plainte est recevable est définitive et sans appel.</p>

ÉTAPES	PROCÉDURE
<p><b>ÉTAPE 5</b> Mode alternatif de règlement des différends</p>	<p><b>5.1</b> S'il y a lieu, la tierce partie neutre peut recommander des modes alternatifs de règlement des différends — notamment la facilitation et la médiation — avant de nommer un enquêteur externe. Si le plaignant et le mis en cause sont d'accord, la tierce partie neutre nomme une ressource externe pour faciliter le mode alternatif de règlement des différends.</p> <p><b>5.2</b> Si le mode alternatif de règlement des différends s'avère inapproprié, impossible ou un échec, la tierce partie neutre nomme un enquêteur externe.</p> <p><b>5.3</b> À tout moment pendant l'enquête, les parties peuvent, d'un commun accord, retourner au mode alternatif de règlement des différends, auquel cas l'enquête externe est suspendue durant cette période. Si le mode alternatif de règlement des différends échoue, l'enquête reprend.</p>
<p><b>ÉTAPE 6</b> Enquête</p>	<p><b>6.1</b> Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision selon laquelle une plainte formelle est recevable, la tierce partie neutre nomme un enquêteur externe expérimenté pour enquêter sur la plainte formelle. Toutefois, si les parties décident de participer à un mode alternatif de règlement des différends, la tierce partie neutre nomme un enquêteur externe seulement si elle est informée que les parties abandonnent le mode alternatif de règlement des différends. Lorsque l'enquêteur externe est nommé, la tierce partie neutre informe immédiatement l'autorité décisionnelle qu'une enquête a débuté et informe le plaignant et le mis en cause du nom de l'enquêteur externe nommé. La tierce partie neutre collabore avec le chef des ressources humaines pour contacter toute personne requise aux fins de l'enquête.</p> <p><b>6.2</b> Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la notification de l'enquête par la tierce partie neutre, le plaignant et/ou le mis en cause peuvent faire valoir les motifs pour lesquels une personne ne devrait pas remplir la charge d'enquêteur externe. En l'occurrence, la tierce partie neutre nomme immédiatement un remplaçant.</p> <p><b>6.3</b> L'enquêteur externe nommé ou le remplaçant, selon le cas, examine et enquête la plainte formelle conformément aux principes directeurs de la présente politique.</p>
<p><b>ÉTAPE 7</b> Rapport préliminaire</p>	<p><b>7.1</b> Dans les soixante (60) jours ouvrables suivant sa nomination, l'enquêteur externe remet un rapport préliminaire au plaignant et au mis en cause.</p> <p><b>7.2</b> Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du rapport préliminaire, le plaignant et le mis en cause peuvent tous les deux soumettre un mémoire à l'enquêteur externe.</p>

ÉTAPES	PROCÉDURE
<p><b>ÉTAPE 8A</b> Rapport final – le mis en cause n’est pas un sénateur</p>	<p><b>8A.1</b> Dans les (5) jours ouvrables suivant la réception des mémoires sur le rapport préliminaire, l’enquêteur externe, par l’entremise de la tierce partie neutre, soumet le rapport final écrit à l’autorité décisionnelle ainsi qu’au plaignant et au mis en cause. Le rapport final contient la décision de l’enquêteur externe quant au fondement ou non-fondement de chaque allégation. Une allégation est fondée si l’enquêteur conclut que le comportement allégué s’est produit et qu’il constituait du harcèlement, de la violence ou un abus de pouvoir au sens de la présente politique.</p> <p><b>8A.2</b> Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du rapport final écrit de l’enquêteur, le plaignant et le mis en cause peuvent tous les deux soumettre un mémoire final à l’autorité décisionnelle. L’autorité décisionnelle transmet une copie du mémoire final du mis en cause au plaignant et une copie du mémoire du plaignant au mis en cause.</p>
<p><b>ÉTAPE 8B</b> Rapport final — le mis en cause est un sénateur</p>	<p><b>8B.1</b> Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception des mémoires sur le rapport préliminaire, l’enquêteur externe, par l’entremise de la tierce partie neutre, soumet le rapport final écrit au CSE ainsi qu’au plaignant et au mis en cause. Le rapport final écrit contient la décision de l’enquêteur externe quant au fondement ou non-fondement de chaque allégation. Une allégation est fondée si l’enquêteur conclut que le comportement allégué s’est produit et qu’il constituait du harcèlement, de la violence ou un abus de pouvoir au sens de la présente politique.</p> <p><b>8B.2</b> Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du rapport final écrit de l’enquêteur, le plaignant et le mis en cause peuvent tous deux soumettre un mémoire final au CSE. Le CSE transmet une copie du mémoire final du mis en cause au plaignant et une copie du mémoire du plaignant au mis en cause.</p> <p><b>8B.3</b> Dans les cinq (5) jours ouvrables, le CSE transmet le rapport final écrit de l’enquêteur externe — ainsi que les mémoires finaux du plaignant et du mis en cause — de façon confidentielle au comité CONF. Si une allégation, quelle qu’elle soit, est fondée, le CSE soumet à ce comité des recommandations sur les mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires.</p>

ÉTAPES	PROCÉDURE
<p><b>ÉTAPE 9A</b>            Décision — le mis en cause n'est pas sénateur</p>	<p><b>9A.1</b> Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception des mémoires finaux, ou à l'expiration de cette période si aucun mémoire final n'est reçu, l'autorité décisionnelle décide si elle accepte ou rejette, en tout ou en partie, les conclusions de l'enquêteur.</p> <p><b>9A.2</b> L'autorité décisionnelle décide des mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires à imposer au mis en cause à l'égard de toute allégation fondée qu'elle a acceptée, en tout ou en partie. L'autorité décisionnelle peut demander conseil au chef des ressources humaines au sujet des mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires.</p> <p><b>9A.3</b> L'autorité décisionnelle informe le plaignant et le mis en cause ainsi que l'autorité compétente désignée de ses décisions concernant les conclusions de l'enquêteur. L'autorité décisionnelle informe aussi le mis en cause et l'autorité informée des mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires à imposer. Les mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires demeurent confidentielles et ne sont pas communiquées au plaignant.</p> <p><b>9A.4</b> Il est entendu qu'aucune mesure réparatrice, corrective ou disciplinaire ne peut être imposée avant la conclusion de tout appel.</p>
<p><b>ÉTAPE 9B</b>            Décision — le mise en cause est un sénateur</p>	<p><b>9B.1</b> À titre d'autorité décisionnelle pour les plaintes contre les sénateurs, le comité CONF examine sans délai le rapport final écrit de l'enquêteur externe pour décider s'il accepte ou rejette les conclusions de l'enquêteur, en tout ou en partie.</p> <p><b>9B.2</b> Le comité CONF informe le plaignant et le mis en cause ainsi que l'autorité informée de ses décisions concernant les conclusions de l'enquêteur.</p> <p><b>9B.3</b> Pour toute allégation fondée qu'il a acceptée, en tout ou en partie, le comité CONF considère les recommandations du CSE, peut recommander des mesures disciplinaires (p. ex. suspension, expulsion) au Sénat ou renvoyer l'affaire de façon confidentielle au sous-comité de CIBA désigné aux fins de la présente politique quant à l'examen et l'imposition de mesures réparatrices ou correctives. Il est entendu que le comité CONF ou le sous-comité de CIBA désigné aux fins de la présente politique peut examiner les recommandations du CSE ou demander conseil au chef des ressources humaines sur les mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires.</p> <p><b>9A.4</b> Il est entendu qu'aucune mesure réparatrice, corrective ou disciplinaire ne peut être imposée avant la conclusion de tout appel.</p>

ÉTAPES	PROCÉDURE
<b>ÉTAPE 10</b> Appel	<p><b>10.1</b> Dans les dix (10) jours ouvrables après avoir été informé de la décision de l'autorité décisionnelle quant à l'acceptation ou au rejet des conclusions du rapport, le plaignant ou le mis en cause peut interjeter appel, par écrit, à l'organisme d'appel compétent afin de manifester son mécontentement quant à la façon dont la plainte a été gérée, son désaccord relativement aux conclusions du rapport d'enquête ou toute objection en ce qui concerne la décision.</p> <p>Les mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires ne peuvent pas faire l'objet d'un appel.</p> <p><b>10.2</b> Les documents relatifs aux plaintes reçues par l'autorité décisionnelle ou l'autorité d'appel sont renvoyés à la tierce partie neutre dans l'un ou l'autre des délais suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) dix (10) jours ouvrables suivant la décision de l'autorité décisionnelle s'il n'y a pas d'appel;</li> <li>b) cinq (5) jours ouvrables après la conclusion de l'appel.</li> </ul>

### 1.8.2 Échéanciers

Conformément au principe directeur selon lequel les plaintes formelles déposées en vertu de la présente politique sont traitées en temps opportun, les échéances et les délais fixés dans le processus de traitement des plaintes formelles doivent être respectés, sauf dans les cas où les parties conviennent d'un autre délai ou lorsqu'il existe des circonstances atténuantes selon l'autorité décisionnelle. Dans la mesure où les travaux parlementaires et le calendrier des séances le permettent, les mesures devant être prises par un comité, un sous-comité ou le Sénat à l'égard de la présente politique doivent respecter les délais indiqués dans le présent document. Il est toutefois entendu que ces délais ne sont pas contraignants en ce qui concerne les travaux d'un comité, d'un sous-comité ou du Sénat.

Il est entendu qu'un jour ouvrable s'entend d'un jour de travail pour l'Administration du Sénat, que le Sénat siège ou non.

### 1.8.3 Nouvelles allégations

Si, au cours d'une enquête, de nouvelles allégations de harcèlement, de violence ou d'abus de pouvoir en milieu de travail sont présentées à l'enquêteur externe, celui-ci informe et consulte la tierce partie neutre pour décider, selon le cas :

- a) si les nouvelles allégations peuvent faire partie du mandat d'enquête existant;
- b) si le mandat doit être modifié pour traiter les nouvelles allégations;
- c) si les nouvelles allégations doivent être traitées séparément.

#### 1.8.4 Coopération

Toute personne visée par la présente politique est tenue de coopérer pleinement dans les enquêtes. Si une personne ne coopère pas ou ne se rend pas disponible comme le demande l'enquêteur externe, celui-ci en informe l'autorité décisionnelle pour qu'elle règle l'affaire. En cas d'impasse, la tierce partie neutre renvoie l'affaire à l'autorité décisionnelle compétente pour obtenir des directives.

#### 1.8.5 Accès à un accompagnateur

Le plaignant, le mis en cause ou le témoin peuvent tous être accompagnés d'une personne de leur choix dans tout processus prévu par la présente politique pourvu que l'accompagnateur n'ait pas été un observateur ou témoin de la conduite en cause. L'accompagnateur doit maintenir la confidentialité des questions visées par la présente politique; il doit respecter cette condition pour être présent. Au besoin, une entente de non-divulgence peut être requise comme condition de participation.

#### 1.8.6 Récusation

Le plaignant, le mis en cause ou le témoin qui fait partie de l'autorité décisionnelle, de l'autorité informée ou de l'autorité d'appel chargée d'examiner la plainte est tenu de se récuser de tout examen ou de toute prise de décision de l'autorité en question relativement à l'affaire. Si l'autorité décisionnelle doit se récuser, leur superviseur immédiat ou leur autorité de gestion immédiate (selon le cas) doit agir à leur place à titre d'autorité décisionnelle.

### 1.9 Autorités

Le tableau suivant décrit l'autorité décisionnelle, l'autorité informée et l'autorité d'appel selon la fonction du mis en cause.

MIS EN CAUSE	AUTORITÉ DÉCISIONNELLE	AUTORITÉ INFORMÉE	AUTORITÉ D'APPEL
<b>Sénateur</b>	Comité sénatorial permanent de l'éthique et des conflits d'intérêts des sénateurs (en ce qui concerne les mesures disciplinaires)  Sous-comité de CIBA désigné aux fins de la présente politique (en ce qui concerne les mesures réparatrices ou correctives)	Le leader (ou la personne désignée) du parti reconnu ou groupe parlementaire reconnu du sénateur mis en cause. Il n'y a pas d'autorité informée si le sénateur mis en cause est non affilié.	Le Sénat
<b>Personnel des sénateurs</b>	Comité directeur de CIBA	Le sénateur de qui relève l'employé mis en cause; toutefois, si le sénateur est le plaignant, le leader	CIBA



MIS EN CAUSE	AUTORITÉ DÉCISIONNELLE	AUTORITÉ INFORMÉE	AUTORITÉ D'APPEL
		(ou la personne désignée) de son parti reconnu ou de son groupe parlementaire reconnu s'il existe.	
<b>Membre du comité exécutif</b>	Comité directeur de CIBA	Comité directeur de CIBA	CIBA
<b>Employé de l'Administration du Sénat</b>	Le directeur (ou équivalent) responsable de la gestion ou de la supervision de l'employé	Chef des ressources humaines	Comité exécutif

## 2.0 CONSÉQUENCES POUR LES EMPLOYÉS DU SÉNAT

Si on conclut qu'un employé du Sénat a enfreint la présente politique, l'autorité décisionnelle imposera des mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires à l'employé, s'il y a lieu. Les mesures à prendre seront déterminées au cas par cas; le chef des ressources humaines peut être consulté.

### 2.1 Mesures réparatrices

Les mesures réparatrices visent à reconnaître que la conduite constitue du harcèlement, de la violence ou de l'abus de pouvoir en milieu de travail et à rétablir le plaignant dans sa situation antérieure. Voici des exemples de mesures :

- des excuses de la part du mis en cause;
- suppression des évaluations négatives du dossier de l'employé qui y ont été versées en guise de représailles pour sa participation à tout processus se rapportant à la présente politique.

### 2.2 Mesures correctives

Les mesures correctives visent à améliorer ou corriger la conduite d'une personne en lien avec un comportement dont on a estimé qu'il constituait du harcèlement, de la violence ou de l'abus de pouvoir en milieu de travail. Voici des exemples de mesures :

- formation en prévention du harcèlement;
- mentorat en leadership;
- mentorat en règlement des différends ou en communication;
- participation à des séances de formation sur les conséquences du harcèlement;

- participation à des séances de mentorat pour améliorer la communication ou les aptitudes de règlement des différends.

### 2.3 Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires visent à infliger une pénalité en réponse au comportement du mis en cause dont on a estimé qu'il constituait du harcèlement, de la violence ou de l'abus de pouvoir en milieu de travail. Selon les circonstances, elles peuvent chercher à dénoncer ou décourager un comportement, ou les deux. Voici des exemples de mesures :

- limitation ou interdiction de l'accès au milieu de travail et/ou aux services;
- avertissement ou réprimande orale ou écrite;
- mutation ou réaffectation;
- suspension ou rétrogradation;
- cessation d'emploi.

### 3.0 CONSÉQUENCES POUR LES SÉNATEURS

Selon le processus prévu dans la politique, le CSE fournit le rapport de l'enquêteur externe au comité CONF lorsque le mis en cause de la plainte formelle est un sénateur. Le Comité décide d'abord s'il accepte ou rejette les conclusions de l'enquêteur. En ce qui concerne l'allégation fondée qu'il accepte, le comité peut soit recommander une mesure disciplinaire aux fins d'examen par le Sénat (p. ex., suspension ou expulsion) ou renvoyer l'affaire au sous-comité de CIBA désigné aux fins de cette politique pour l'imposition de mesures correctives ou réparatrices.

Comme le comité CONF peut seulement se rapporter au Sénat concernant les mesures disciplinaires proposées, il peut vouloir attendre de voir si les mesures réparatrices ou correctives imposées sont respectées par le sénateur mis en cause. Lors du non-respect des mesures réparatrices ou correctives, le Comité sénatorial permanent de l'éthique et des conflits d'intérêts des sénateurs peut recommander d'autres mesures disciplinaires au Sénat. Les mesures disciplinaires comme la suspension ou l'expulsion peuvent seulement être imposées par le Sénat.

### 4.0 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

RÔLES	RESPONSABILITÉS
Plaignant et mis en cause	<ul style="list-style-type: none"> <li>• respecter la confidentialité de la plainte et du processus de règlement des plaintes</li> <li>• coopérer avec la tierce partie neutre ou un enquêteur externe, le cas échéant</li> <li>• participer (le cas échéant) au mode alternatif de règlement des différends</li> </ul>

RÔLES	RESPONSABILITÉS
<b>Sénat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• approuver la politique</li> <li>• approuver les modifications importantes apportées à la présente politique</li> <li>• décider de toute mesure disciplinaire à imposer aux sénateurs</li> <li>• agir à titre d'autorité d'appel dans certaines circonstances</li> </ul>
<b>Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (CIBA)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• favoriser un environnement exempt de harcèlement, de violence et d'abus de pouvoir</li> <li>• promouvoir la politique auprès des sénateurs</li> <li>• agir à titre d'autorité d'appel dans certaines circonstances</li> <li>• proposer des modifications importantes aux fins d'examen au Sénat</li> <li>• apporter des corrections mineures (secondaires) à la présente politique s'il y a lieu</li> </ul>
<b>Conseiller sénatorial en éthique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• recevoir le rapport d'enquête final écrit et les mémoires finaux se rapportant aux plaintes où un sénateur est le mis en cause</li> <li>• recommander des mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires en ce qui concerne les allégations fondées à l'endroit d'un sénateur</li> </ul>
<b>Comité directeur de CIBA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• approuver la nomination et le mandat de la tierce partie neutre</li> <li>• agir à titre d'autorité décisionnelle ou d'autorité informée dans certaines circonstances</li> </ul>
<b>Comité sénatorial permanent de l'éthique et des conflits d'intérêts des sénateurs (CONF)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• agir à titre d'autorité décisionnelle dans certaines circonstances</li> <li>• recommander au Sénat toute mesure disciplinaire à imposer aux sénateurs</li> <li>• référer au sous-comité de CIBA désigné aux fins de la présente politique la considération de toute mesure réparatrice ou corrective à imposer aux sénateurs</li> </ul>
<b>Sous-comité de CIBA désigné aux fins de la présente politique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• superviser la tierce partie neutre afin de veiller à ce qu'elle remplisse son mandat</li> <li>• examiner la politique et faire des recommandations au comité CIBA pour le Sénat dans des contextes précis</li> <li>• agir à titre d'autorité décisionnelle dans certaines circonstances</li> <li>• décider des mesures réparatrices ou correctives à imposer aux sénateurs</li> </ul>
<b>Comité exécutif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• agir à titre d'autorité d'appel dans certaines circonstances</li> <li>• faire connaître la politique à l'Administration du Sénat</li> <li>• promouvoir un milieu de travail respectueux</li> <li>• veiller à ce que des ressources adéquates soient disponibles pour la mise en œuvre efficace de la présente politique</li> </ul>

RÔLES	RESPONSABILITÉS
<b>Leaders – sénateurs, gestionnaires et employés qui ont des fonctions de supervision</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gérer par l'exemple et avoir une conduite respectueuse dans leurs rapports avec les employés ou d'autres personnes</li> <li>• appuyer et appliquer la présente politique</li> <li>• agir rapidement pour corriger ou porter à l'attention de l'autorité appropriée tout comportement incompatible avec la présente politique, y compris des allégations de représailles, dont ils ont connaissance</li> <li>• agir à titre d'autorité informée dans certaines circonstances et mettre en œuvre (le cas échéant) les mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires déterminées par l'autorité décisionnelle</li> <li>• agir à titre d'autorité décisionnelle dans certaines circonstances</li> </ul>
<b>Sénateurs, employés du Sénat, entrepreneurs indépendants, étudiants, stagiaires et bénévoles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• avoir une conduite respectueuse en tout temps avec les autres et veiller à ce que leur conduite contribue à une culture de respect</li> <li>• bien connaître la présente politique</li> <li>• le cas échéant, informer les personnes qui ont un comportement offensif que leur conduite est répréhensible et non désirée et leur demander de cesser ce comportement</li> <li>• prendre toutes les mesures nécessaires pour résoudre toutes les situations dans lesquelles ils se sentent mal à l'aise ou qui les offusquent le plus rapidement possible et avant qu'elles s'enveniment</li> <li>• porter à l'attention d'une personne de confiance en autorité, de la Direction des ressources humaines ou d'une tierce partie neutre tout comportement incompatible avec la présente politique dont ils sont victimes ou dont ils ont connaissance</li> <li>• respecter les exigences en matière de confidentialité notamment en évitant d'avoir des discussions informelles sur des plaintes dont ils ont connaissance</li> <li>• collaborer au règlement des plaintes ou aux enquêtes relatives aux plaintes</li> </ul>
<b>Chef des ressources humaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• agir à titre d'autorité informée dans certaines circonstances</li> <li>• fournir des conseils à l'autorité décisionnelle concernant les mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires appropriées, au besoin</li> <li>• fournir de façon confidentielle les coordonnées des employés, anciens employés ou sénateurs à la demande de la tierce partie neutre ou de l'enquêteur externe</li> <li>• promouvoir la prévention du harcèlement</li> <li>• mettre en place les programmes de formation obligatoires pour contrer le harcèlement</li> </ul>
<b>Leader (ou personne désignée) du parti reconnu ou du groupe parlementaire reconnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• agir à titre d'autorité informée dans certaines circonstances</li> </ul>

RÔLES	RESPONSABILITÉS
<b>Observateurs et témoins</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• intervenir auprès d'une personne lorsqu'elle a un comportement inapproprié, si possible</li> <li>• offrir du soutien à une personne qui subit du harcèlement et lui rappeler ses droits aux termes de la présente politique</li> <li>• communiquer, s'il y a lieu, leurs préoccupations ou signaler eux-mêmes les comportements problématiques à une personne de confiance en autorité, la Direction des ressources humaines ou la tierce partie neutre</li> </ul>
<b>Témoins impliqués dans le règlement d'une plainte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• respecter la confidentialité de la plainte et du processus de règlement des plaintes</li> <li>• collaborer avec la tierce partie neutre et l'enquêteur externe</li> </ul>
<b>Accompagnateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• accompagner et appuyer le plaignant, le mis en cause ou un témoin dans des enjeux liés à cette politique</li> <li>• respecter la confidentialité de la plainte et du processus de règlement des plaintes</li> </ul>

## 5.0 ADMINISTRATION

### 5.1 Demande de renseignements

Pour obtenir des renseignements sur la présente politique, il faut communiquer avec le chef des ressources humaines.

### 5.2 Calendrier d'examen

La politique est assujettie à des examens réguliers tous les trois ans et le premier examen doit avoir lieu dans les trois ans suivant l'adoption de la politique ou avant à la discrétion du sous-comité de CIBA désigné aux fins de la présente politique.

### 5.3 Surveillance et rapports

Afin de mieux évaluer la nature et l'étendue du harcèlement, de la violence ou de l'abus de pouvoir dans le milieu de travail du Sénat et pour orienter l'examen de la politique, la tierce partie neutre contribuera à la surveillance du milieu de travail en recueillant des données statistiques pertinentes sur les plaintes qu'elle traite et les fournira régulièrement au chef des ressources humaines pour le sous-comité de CIBA désigné aux fins de la présente politique. Le rapport inclura des renseignements sur le nombre de plaintes reçues, les parties concernées (sénateur et employé, gestionnaire et employé, etc.), le (les) type(s) de harcèlement allégué(s) et la façon dont les incidents ont été réglés, ainsi que le délai entre le dépôt de la plainte et le règlement. En se fondant sur ses observations, la tierce partie neutre peut également proposer des améliorations. Aucun renseignement ne sera fourni s'il risque de divulguer des renseignements

confidentiels ou privés concernant un plaignant, un mis en cause ou toute autre personne concernée.

La tierce partie neutre peut également suggérer — et les gestionnaires peuvent demander — qu’une évaluation ciblée du milieu de travail soit menée dans un secteur déterminé selon les besoins.

#### 5.4 Abrogation et remplacement

La présente politique abroge et remplace la *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* de 2009.

## 6.0 RÉFÉRENCES

*Code canadien du travail*

*Code de conduite de l’Administration du Sénat*

*Code régissant l’éthique et les conflits d’intérêts des sénateurs*

*Conventions collectives*

*Énoncé de valeurs et d’éthique de l’Administration du Sénat*

*Guide des conditions d’emploi des employés non représentés de l’Administration du Sénat*

*Loi canadienne sur les droits de la personne*

*Loi sur les relations de travail au Parlement*

## 7.0 GLOSSAIRE

**Accompagnateur** : Ami, collègue, gestionnaire ou représentant syndical choisi par le plaignant ou le mis en cause pour l’accompagner au cours de tout processus au titre de la présente politique en lien avec le règlement d’une plainte.

**Autorité d’appel** : L’entité qui examine les appels aux termes de la présente Politique.

**Autorité décisionnelle** : L’entité qui reçoit le rapport final de l’enquêteur externe et les mémoires finaux en vue d’accepter ou de rejeter la conclusion de l’enquêteur. Si une personne autre qu’un sénateur est le mis en cause, l’autorité décisionnelle décidera et imposera toute mesure réparatrice, correctrice ou disciplinaire. Dans le cas où un sénateur est le mis en cause, le Comité sénatorial permanent sur l’éthique et les conflits d’intérêts des sénateurs – à titre d’autorité décisionnelle – décidera d’abord d’accepter ou de rejeter la conclusion de l’enquêteur. Il peut ensuite recommander la prise de mesures disciplinaires par le Sénat ou renvoyer l’affaire au sous-comité de CIBA désigné aux fins de la présente politique pour examen et détermination des mesures réparatrices ou correctives.

**Autorité informée** : La personne ou l’entité qui est informé de l’enquête en cours et de la décision de l’autorité décisionnelle afin qu’il participe à sa mise en œuvre.

**Déséquilibre de pouvoir :** L'écart entre le niveau d'influence ou de pouvoir entre deux personnes. Un déséquilibre de pouvoir peut avoir lieu notamment dans le cadre d'une relation d'emploi où un gestionnaire a plus de pouvoir et d'influence qu'un employé au sein de l'ensemble de l'organisation.

**Environnement de travail hostile :** Situation qui se produit lorsqu'une personne ou un groupe de personnes entrave de façon excessive le travail de quelqu'un ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant, que le comportement vise ou non cette personne (aussi appelé un environnement de travail toxique).

**Équité procédurale :** Se fonde sur les principes de justice naturelle afin d'assurer que chaque partie a accès à un processus juste. La procédure établie fait notamment référence au droit du mis en cause de savoir qu'une plainte a été déposée contre lui et à la possibilité pour lui de réagir à toutes les allégations devant un tiers neutre. De même, ce concept reconnaît au plaignant et au mis en cause le droit à une enquête impartiale et à des conclusions justes et appropriées fondées sur les faits.

**Facilitation :** Mode alternatif de règlement des différends dans lequel une tierce partie est impliquée d'une façon ou d'une autre afin d'aider les parties à régler leur différend, souvent en dirigeant leurs discussions.

**Médiation :** Mode alternatif de règlement des différends dans le cadre duquel une tierce partie neutre et dûment formée — et approuvée à la fois par le plaignant et le mis en cause — aide ceux-ci à trouver une solution mutuellement acceptable. Le médiateur n'a pas de pouvoir décisionnel. Une entente écrite qui décrit l'entente conclue entre les parties est produite et signée à la fin d'une médiation réussie.

**Milieu de travail :** Tout lieu où une personne visée par la présente politique exécute un travail pour le compte du Sénat, y compris les lieux qu'il occupe en permanence, ainsi que tous les lieux qu'il occupe temporairement pour le déroulement de ses activités, et tout autre lieu à l'extérieur du milieu de travail du Sénat où des activités professionnelles sont exercées notamment les conférences, les réseaux sociaux et les activités sociales.

**Mis en cause :** Personne visée par la présente politique et contre laquelle une plainte formelle est déposée.

**Mode alternatif de règlement des différends :** Technique de règlement des conflits, notamment la facilitation et la médiation pour régler les préoccupations et éviter le recours aux processus de règlement de plaintes formelles comme une enquête.

**Observateur :** Toute personne qui observe une conduite inappropriée ou incompatible avec la présente politique.

**Plaignant :** Personne visée par la présente politique et qui dépose une plainte formelle.

**Plainte formelle** : Déclaration orale ou écrite faite à la tierce partie neutre par un plaignant dans laquelle sont décrites les allégations formulées à l'encontre d'un mis en cause concernant un comportement qui peut constituer du harcèlement, de la violence ou de l'abus de pouvoir.

**Représailles** : Toute mesure prise à l'encontre d'une personne pour le motif qu'elle a signalé, de bonne foi, un comportement qui est incompatible avec la présente politique, qu'elle a déposé une plainte formelle ou qu'elle a participé à une enquête ou tout autre mode alternatif de règlement des différends visé par la présente politique.

**Témoin** : Personne qui a une connaissance directe des faits ou des éléments de preuve se rapportant à une plainte.

**Tierce partie neutre** : L'entité indépendante embauchée par le Sénat pour recevoir les plaintes, évaluer si la politique s'applique aux plaintes et la recevabilité de celles-ci, ainsi que faciliter le processus de traitement des plaintes formelles. La tierce partie neutre a une expertise spécialisée et de l'expérience en ce qui concerne la réception et le règlement de plaintes de harcèlement.



**Progress of  
Legislation**

**Progrès de la  
législation**

**THE SENATE OF CANADA**  
**PROGRESS OF LEGISLATION**

(indicates the status of a bill by showing the date on which each stage has been completed.)

(1st Session, 43rd Parliament)  
Thursday, February 6, 2020

The **Report** column indicates the number of amendments contained in the committee's report. The number of amendments in the **3rd and Messages** column reflects the number of motions in amendment adopted by the Senate during third reading stage. The total number of amendments in these two columns may not reflect the total number of modifications made to a bill by the Senate. Messages sent by the Senate to the House of Commons appear in the House of Commons Journals.

(\*Where royal assent is signified by written declaration, the Act is deemed to be assented to on the day on which the two Houses of Parliament have been notified of the declaration.)

**GOVERNMENT BILLS**  
**(SENATE)**

No.	Title	1st	2nd	Committee	Report	3rd and Messages	R.A.
-----	-------	-----	-----	-----------	--------	------------------	------

**GOVERNMENT BILLS**  
**(HOUSE OF COMMONS)**

No.	Title	1st	2nd	Committee	Report	3rd and Messages	R.A.
C-2	An Act for granting to Her Majesty certain sums of money for the federal public administration for the fiscal year ending March 31, 2020 (Appropriation Act No. 3, 2019-20)	19/12/11	19/12/11	—	—	3rd reading 19/12/11	19/12/12 chap. 30/19

**COMMONS PUBLIC BILLS**

No.	Title	1st	2nd	Committee	Report	3rd and Messages	R.A.
-----	-------	-----	-----	-----------	--------	------------------	------

**SENATE PUBLIC BILLS**

No.	Title	1st	2nd	Committee	Report	3rd and Messages	R.A.
S-201	An Act to amend the Borrowing Authority Act (Sen. Day)	19/12/10					
S-202	An Act to amend the Criminal Code (conversion therapy) (Sen. Joyal, P.C.)	19/12/10					
S-203	An Act to amend the National Capital Act (buildings or works of national significance) (Sen. Joyal, P.C.)	19/12/10					

No.	Title	1st	2nd	Committee	Report	3rd and Messages	R.A.
S-204	An Act to amend the Criminal Code and the Immigration and Refugee Protection Act (trafficking in human organs) (Sen. Ataullahjan)	19/12/10					
S-205	An Act to amend the Constitution Act, 1867 and the Parliament of Canada Act (Speaker of the Senate) (Sen. Mercer)	19/12/11					
S-206	An Act to amend the Department of Public Works and Government Services Act (use of wood) (Sen. Griffin)	19/12/11					
S-207	An Act to amend the Criminal Code (disclosure of information by jurors) (Sen. Boisvenu)	19/12/12					
S-208	An Act to amend the Criminal Code (independence of the judiciary) (Sen. Pate)	20/02/04					
S-209	An Act to Amend the Department for Women and Gender Equality Act (Sen. McCallum)	20/02/04					
S-210	An Act to amend the Parliament of Canada Act (Parliamentary Visual Artist Laureate) (Sen. Bovey)	20/02/04					
S-211	An Act to enact the Modern Slavery Act and to amend the Customs Tariff (Sen. Miville-Dechéne)	20/02/05					
S-212	An Act to establish International Mother Language Day (Sen. Jaffer)	20/02/05					
S-213	An Act to change the name of the electoral district of Châteauguay—Lacolle (Sen. Dalphond)	20/02/06					

## PRIVATE BILLS

No.	Title	1st	2nd	Committee	Report	3rd and Messages	R.A.
S-1001	An Act respecting Girl Guides of Canada	20/02/05					

**LE SÉNAT DU CANADA**  
**PROGRÈS DE LA LÉGISLATION**

(Ce document rend compte de l'état d'un projet de loi en indiquant la date à laquelle chaque étape a été complétée.)

(1<sup>re</sup> Session, 43<sup>e</sup> Législature)

Le jeudi 6 février 2020

La colonne **Rapport** indique le nombre d'amendements inclus dans le rapport du comité. Le nombre d'amendements dans la colonne **3<sup>e</sup> et Messages** reflète le nombre de motions d'amendements adoptées par le Sénat pendant l'étape de la troisième lecture. Le nombre total d'amendements dans les deux colonnes ne reflète pas nécessairement le nombre total de modifications faites par le Sénat à un projet de loi. Les messages envoyés par le Sénat à la Chambre des communes apparaissent dans les Journaux de la Chambre des communes.

(\* La déclaration écrite porte sanction royale le jour où les deux chambres du Parlement en ont été avisées.)

**PROJETS DE LOI ÉMANANT DU GOUVERNEMENT**  
(SÉNAT)

N <sup>o</sup>	Titre	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	Comité	Rapport	3 <sup>e</sup> et Messages	S.R.
----------------	-------	-----------------	----------------	--------	---------	----------------------------	------

**PROJETS DE LOI ÉMANANT DU GOUVERNEMENT**  
(CHAMBRE DES COMMUNES)

N <sup>o</sup>	Titre	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	Comité	Rapport	3 <sup>e</sup> et Messages	S.R.
C-2	Loi portant octroi à Sa Majesté de crédits pour l'administration publique fédérale pendant l'exercice se terminant le 31 mars 2020 ( <i>Loi de crédits n<sup>o</sup> 3 pour 2019-2020</i> )	19/12/11	19/12/11	—	—	3 <sup>e</sup> lecture 19/12/11	19/12/12 chap. 30/19

**PROJETS DE LOI D'INTÉRÊT PUBLIC DES COMMUNES**

N <sup>o</sup>	Titre	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	Comité	Rapport	3 <sup>e</sup> et Messages	S.R.
----------------	-------	-----------------	----------------	--------	---------	----------------------------	------

**PROJETS DE LOI D'INTÉRÊT PUBLIC DU SÉNAT**

N <sup>o</sup>	Titre	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	Comité	Rapport	3 <sup>e</sup> et Messages	S.R.
S-201	Loi modifiant la Loi autorisant certains emprunts (Sén. Day)	19/12/10					
S-202	Loi modifiant le Code criminel (thérapie de conversion) (Sén. Joyal, c.p.)	19/12/10					
S-203	Loi modifiant la Loi sur la capitale nationale (bâtiments et autres ouvrages d'importance nationale) (Sén. Joyal, c.p.)	19/12/10					
S-204	Loi modifiant le Code criminel et la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (trafic d'organes humains) (Sén. Ataullahjan)	19/12/10					

N <sup>o</sup>	Titre	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	Comité	Rapport	3 <sup>e</sup> et Messages	S.R.
S-205	Loi modifiant la Loi constitutionnelle de 1867 et la Loi sur le Parlement du Canada (présidence du Sénat) (Sén. Mercer)	19/12/11					
S-206	Loi modifiant la Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux (utilisation du bois) (Sén. Griffin)	19/12/11					
S-207	Loi modifiant le Code criminel (divulgaration de renseignements par des jurés) (Sén. Boisvenu)	19/12/12					
S-208	Loi modifiant le Code criminel (indépendance des tribunaux) (Sén. Pate)	20/02/04					
S-209	Loi modifiant la Loi sur le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (Sén. McCallum)	20/02/04					
S-210	Loi modifiant la Loi sur le Parlement du Canada (artiste visuel officiel du Parlement) (Sén. Bovey)	20/02/04					
S-211	Loi édictant la Loi sur l'esclavage moderne et modifiant le Tarif des douanes (Sén. Miville-Dechéne)	20/02/05					
S-212	Loi instituant la Journée internationale de la langue maternelle (Sén. Jaffer)	20/02/05					
S-213	Loi visant à changer le nom de la circonscription électorale de Châteauguay—Lacolle (Sén. Dalphond)	20/02/06					

**PROJETS DE LOI D'INTÉRÊT PRIVÉ**

N <sup>o</sup>	Titre	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	Comité	Rapport	3 <sup>e</sup> et Messages	S.R.
S-1001	Loi concernant les Guides du Canada	20/02/05					