



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 044



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 16 octobre 2012



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 16 octobre 2012

• (0845)

[Français]

La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)): Bonjour. Bienvenue à la séance n° 44 du Comité permanent de la condition féminine. Nous sommes le 16 octobre.

Nous commençons aujourd'hui notre étude...

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Je...

La présidente: Madame Ashton, je vais d'abord présenter les témoins, si vous me le permettez.

Mme Niki Ashton: D'accord. Pardonnez-moi.

La présidente: Nous commençons aujourd'hui une étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

Nous avons aujourd'hui avec nous des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor. Nous les remercions d'ailleurs d'avoir accepté notre invitation. Nous avons M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint au Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, et Mme Martine Glandon, gestionnaire, Valeurs et éthique.

Je vous souhaite la bienvenue.

Mme Ashton m'a demandé la parole, et je reviendrai à vous par la suite.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

Nous attendons tous le début de l'étude, mais en fait, j'aimerais aussi commencer la réunion en proposant une motion pour pouvoir mieux clarifier le point central de cette étude qui touche le harcèlement sexuel, mais aussi le rôle que doit jouer Condition féminine Canada dans cette étude.

Bien sûr, nous avons fait de la recherche pour nous assurer que la motion était recevable.

[Traduction]

Par conséquent, j'aimerais présenter une motion.

Attendu que le Comité permanent de la condition féminine s'est engagé à entreprendre une étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux,

Attendu que le comité a le mandat de guider Condition féminine Canada,

Attendu que le mandat légal de Condition féminine Canada est « de coordonner les politiques relatives à la situation de la femme et de gérer les programmes qui s'y rapportent »,

Il est résolu que, compte tenu de la gravité des allégations de harcèlement sexuel au sein de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), le Comité permanent de la condition féminine demande à Condition féminine Canada de s'occuper de la coordination des politiques en matière de harcèlement sexuel dans tous les ministères fédéraux, y compris la GRC.

Si nous présentons cette motion — et, comme je l'ai mentionné, nous avons fait nos recherches pour veiller à ce que cette motion soit recevable —, c'est que nous voulions nous assurer que le travail que nous faisons ici tous les jours est utile, que nous ne nous contentons

pas d'étudier quelque chose juste pour faire une étude, mais que nous en profitons aussi pour fournir quelques pistes à Condition féminine Canada dans le dossier sérieux du harcèlement sexuel, pas seulement au sein de la GRC, mais à l'échelle de toute la fonction publique fédérale.

Nous savons qu'aujourd'hui nous allons avoir le Conseil du Trésor devant nous. Il ne s'agit pas de s'approprier le travail du Conseil du Trésor, mais plutôt de reconnaître le fait que Condition féminine Canada a un rôle à jouer.

Il est également très important de préciser et de reconnaître que Condition féminine Canada, de par son propre mandat, peut coordonner les politiques relatives à la situation de la femme et gérer les programmes qui s'y rapportent. Le ministère peut collaborer avec d'autres ministères et cela a d'ailleurs déjà soulevé certaines questions par le passé. J'estime qu'il est primordial que nous examinions ce mandat et que nous l'appliquions au ministère ainsi qu'au rôle que nous pouvons jouer.

En tant que membre de l'opposition, nous aimerions voir tous les membres du comité donner des pistes et faire en sorte que les témoignages des témoins, tels que ceux que nous allons entendre ici aujourd'hui, mais aussi ceux des personnes qui se joindront à nous au cours des prochaines semaines, puissent être utilisés pour façonner les politiques. C'est sans aucun doute ce que les femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel souhaitent voir. Elles ne veulent pas voir d'autres études; elles veulent voir des actions concrètes découlant de ces études. En tant que membres de ce comité, nous sommes dans le devoir de veiller à ce que le travail que nous faisons ici, au moyen des ressources parlementaires, aboutisse à quelque chose de concret; il faut prendre au sérieux la rétroaction des témoins que nous invitons à comparaître ici et pousser les choses plus loin, orienter Condition féminine Canada, de manière à suivre son mandat, lequel consiste à travailler avec d'autres ministères.

Je me fais une joie à l'idée d'examiner la nouvelle politique proposée par le Conseil du Trésor, mais je sais également qu'une des politiques proposées par le gouvernement plus récemment est le projet de loi C-42, lequel porte sur la GRC. J'ai eu la chance de siéger au Comité de la sécurité publique depuis les deux dernières semaines et il apparaît clairement qu'il reste du travail à faire pour définir une politique sur le harcèlement sexuel. Quel ministère est mieux placé que Condition féminine Canada? Quel ministère est mieux placé que Condition féminine Canada pour assumer un rôle prépondérant pour les femmes dans la fonction publique et dans les milieux de travail fédéraux?

Je le répète: nous ne nous concentrons pas uniquement sur la GRC, même si nous reconnaissons que certaines des plus graves accusations proviennent de la GRC. Nous remarquons également qu'un leadership est requis ici, mais aussi dans toute la fonction publique fédérale, au sens large. Nous espérons certainement que les députés, autour de cette table, voteront en faveur de cette motion, reconnaîtront la nécessité pour notre comité de donner des pistes et d'appuyer le mandat de Condition féminine Canada qui consiste à travailler avec d'autres ministères pour fournir un leadership et prendre les devants en jouant un rôle dont nous pouvons toutes et tous être fiers pour influencer les politiques relatives à quelque chose d'aussi grave que le harcèlement sexuel dans tous les ministères fédéraux, y compris la GRC.

Madame la présidente, le but ici est de fournir un cadre, un objectif noble et louable à atteindre pour ce comité, à savoir utiliser les témoignages et les études que nous recevons à bon escient et vraiment montrer la voie pour les femmes et tous les employés de la fonction publique fédérale et des ministères fédéraux, y compris la GRC.

Là-dessus, j'aimerais déposer ma motion. Je serais très heureuse de poursuivre la discussion et d'entendre des commentaires sur l'importance de définir exactement ce que nous faisons ici.

•(0850)

[Français]

La présidente: Madame Truppe, vous avez la parole.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Madame la présidente, je propose que nous passions à huis clos maintenant.

[Français]

La présidente: Mme Truppe propose que la séance se poursuive à huis clos.

(La motion est adoptée.)

[La séance se poursuit à huis clos.]

•(0850)

(Pause)

•(0905)

La présidente: Comme tout le monde semble prêt, nous allons reprendre la séance publique.

Veuillez nous excuser. Ce sont des choses qui arrivent parfois.

J'aimerais souhaiter la bienvenue aux représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor, soit M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint du Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, et Mme Martine Glandon, gestionnaire, Valeurs et éthique.

Mme la greffière me mentionnait plus tôt qu'au cas où nous n'aurions pas assez de temps à consacrer au Conseil du Trésor, il reste des dates disponibles dans le cadre de notre étude. Avec l'accord du comité, nous pourrions donc faire un suivi, s'il y a lieu.

Sans plus tarder, je vous laisse la parole. Vous disposez de 10 minutes. Il va ensuite y avoir une période de questions, qui sera un peu plus courte que prévu. Nous allons tout de même l'utiliser au maximum.

[Traduction]

M. Ross MacLeod (sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor): Merci beaucoup, madame la présidente. Nous sommes très heureux d'être ici aujourd'hui pour aider le comité dans le cadre de cette importante étude.

Le harcèlement en milieu de travail est inacceptable et il ne sera pas toléré, indépendamment de sa source. Nous savons qu'il est important que la fonction publique fédérale maintienne un milieu de travail productif, sain et respectueux, où des relations de travail et des pratiques positives sont encouragées. En effet, le fondement des valeurs du secteur public consiste expressément à se traiter mutuellement avec respect et équité.

Malheureusement, nous savons que des situations de harcèlement se produisent et c'est pourquoi, afin de prévenir et de répondre à ces situations, nous avons élaboré une politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, une directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement et divers guides pour les ministères, et nous offrons en plus des séances d'information et des programmes de formation. Nous offrons également des mécanismes formels et informels pour soulever les enjeux en matière de harcèlement.

Le succès dans la mise en pratique de ces valeurs favorisera un milieu de travail sûr et sain et qui est exempt de harcèlement. Si aucune mesure n'est prise pour y mettre fin, le harcèlement a des effets néfastes sur la santé mentale et la mobilisation des employés, ainsi que sur la qualité de leur travail.

Dans un environnement de travail complexe et exigeant qui réunit une diversité de personnes et où la collaboration est essentielle à la réussite, les malentendus et les conflits interpersonnels sont inévitables. La culture organisationnelle influence la façon dont les collègues interagissent les uns avec les autres; c'est pourquoi elle doit favoriser la sensibilisation aux bonnes pratiques de communication et aux relations interpersonnelles efficaces et en promouvoir la mise en oeuvre. Il en va de la responsabilité personnelle de chacun de s'efforcer systématiquement de faire preuve de respect.

[Français]

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit que tout individu dans le milieu de travail a le droit d'être protégé contre le harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée. Il s'agit de ce qu'il est convenu d'appeler les motifs de distinction illicites. La loi précise également que le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

Le gouvernement du Canada a été un chef de file en matière de politiques sur le harcèlement dans le milieu de travail, car il a été le premier employeur à adopter une politique officielle en 1982. Depuis, cette politique a été révisée trois fois. Le 1^{er} octobre 2012, une politique renouvelée et une nouvelle directive ont vu le jour. Les nouveaux instruments de politique donnent aux administrateurs généraux la marge de manoeuvre nécessaire pour adapter des mécanismes et pratiques de prévention et de résolution du harcèlement à leurs besoins opérationnels. Les nouveaux instruments de politique mettent l'accent sur la nécessité que l'employeur rétablisse le milieu de travail après une allégation de harcèlement. Ils encouragent une plus grande utilisation des processus informels de résolution et mettent davantage l'accent sur la nécessité que l'employeur mette en oeuvre des activités de prévention et atteigne des résultats d'une manière qui est respectueuse des employés, tout en favorisant une approche davantage axée sur la collaboration entre les administrateurs généraux, les employés et les agents négociateurs en matière de prévention et de résolution du harcèlement.

La nouvelle politique et la nouvelle directive continuent de refléter la responsabilité des administrateurs généraux, c'est-à-dire établir et maintenir un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement, régler rapidement les plaintes de harcèlement et surveiller la conformité au sein des organismes.

La prévention du harcèlement est reliée à l'une des valeurs du secteur public, soit le respect envers les personnes. Le nouveau Code de valeurs et d'éthique du secteur public, qui est une condition d'emploi et qui est entré en vigueur en avril 2012, donne aux gestionnaires l'occasion de renforcer la valeur des relations respectueuses, ce qui revêt une importance particulière en période de rationalisation. Au moyen des outils de communication qu'il élabore et des dialogues qu'il tient avec des organismes, le Secrétariat du Conseil du Trésor encourage une approche systémique axée sur l'éducation et l'incitation à des comportements respectueux chez les employés, en plus d'offrir des séances de sensibilisation au harcèlement.

Le nouveau Code de valeurs et d'éthique du secteur public est une occasion de promouvoir le respect et l'acquisition de compétences connexes, notamment en ce qui concerne l'écoute empathique, les conversations difficiles, l'intelligence émotionnelle, pour tous les employés, et en particulier pour les gestionnaires.

● (0910)

[Traduction]

La politique du Conseil du Trésor s'applique à l'administration publique centrale. La politique sur la prévention et la résolution du harcèlement inclut le harcèlement sexuel dans la définition du harcèlement.

Les fonctionnaires fédéraux qui souhaitent porter une allégation de harcèlement sexuel disposent de plusieurs mécanismes. Parmi les mécanismes formels, ils peuvent déposer une plainte de harcèlement, conformément à la politique sur la prévention et la résolution du harcèlement; présenter un grief; ou déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Pour les mécanismes informels, ils peuvent discuter avec un praticien du processus informel de résolution de conflit ou avec un conseiller du Programme d'aide aux employés.

Sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor, plusieurs guides et outils en matière de harcèlement sont disponibles pour les fonctionnaires fédéraux, à savoir les gestionnaires, les employés et les personnes responsables du processus de plainte de harcèlement. Il y a aussi plusieurs cours offerts par le biais du Programme d'apprentissage mixte et par l'École de la fonction publique du Canada.

En plus de la politique sur la prévention et la résolution du harcèlement du Secrétariat du Conseil du Trésor, certains ministères ont élaboré leurs propres politiques, outils et offrent des séances de sensibilisation ainsi que de la formation en matière de harcèlement ils vont donc au-delà de ce qu'exige la politique.

Je vais parler brièvement de statistiques sur le harcèlement. Les données sur le harcèlement tirées du sondage de 2011 auprès des fonctionnaires fédéraux montrent que les fonctionnaires continuent de signaler un nombre élevé de cas de harcèlement perçu; 29 p. 100 des 201 430 répondants croient avoir expérimenté du harcèlement (de tous genres) dans un milieu de travail fédéral dans les deux dernières années. Le nombre réel de plaintes formelles est relativement faible par rapport au nombre total de fonctionnaires fédéraux. Les résultats du sondage ne font pas de distinction entre le harcèlement sexuel et le harcèlement de nature générale.

En 2009-2010, le Secrétariat du Conseil du Trésor a recueilli des statistiques limitées sur le harcèlement de tous genres dans le contexte du Cadre de responsabilisation de gestion. Les 40 plus grands ministères et organismes participants ont signalé en tout 314 plaintes de harcèlement et/ou griefs pour harcèlement entre novembre 2009 et octobre 2010. De ces 314 cas, 77 ont été jugés fondés par les gestionnaires délégués des organisations. Les chiffres recueillis par l'entremise du CRG comprenaient les griefs pour harcèlement et les plaintes de harcèlement, qui suivent deux processus différents. Encore une fois, les résultats ne font pas de distinction entre le harcèlement sexuel et le harcèlement de nature générale.

Merci pour votre attention. Nous nous ferons un plaisir de répondre à vos questions.

● (0915)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à la période de questions, en commençant par le côté ministériel.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Merci d'être ici et je suis désolée de l'interruption, plus tôt. Nous voulions vraiment disposer d'une heure entière avec vous et il faudra peut-être que nous vous rappelions ici si nous avons plus de questions.

Nous pensons qu'il est très important que tous les fonctionnaires soient libres de relever les défis de leur journée de travail sans être confrontés au harcèlement ou sans avoir peur d'être maltraités par des collègues, des gestionnaires ou des supérieurs.

J'ai une question qui porte sur la formation des gestionnaires. Qui décide de la formation que reçoit un gestionnaire pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel? Je suis sûr qu'il y a des lignes directrices bien précises, mais comment sont-ils formés?

M. Ross MacLeod: Le devoir de prévenir le harcèlement relève des sous-ministres ou des administrateurs généraux des ministères et donc, à l'échelle ministérielle, c'est à eux de choisir qui reçoit une formation et comment.

Mme Susan Truppe: Dans un ministère donné où arrivent de nouveaux employés. Y a-t-il une personne précise chargée de veiller à ce qu'ils soient informés ou de la manière dont ils sont informés sur la politique?

M. Ross MacLeod: Habituellement, il y a un haut fonctionnaire au ministère qui est responsable des plaintes de harcèlement. Fréquemment, mais ce n'est pas toujours le cas, il ou elle joue en quelque sorte le rôle de champion et doit informer les gens dans son ministère. D'autres personnes, comme les directeurs des RH, peuvent aussi en avoir la responsabilité. Habituellement, ils procèdent par le biais de communications ministérielles, tout comme ils le feraient pour les autres questions touchant les ressources humaines.

Mme Susan Truppe: Existe-t-il des lignes directrices précises concernant les délais à respecter pour répondre aux allégations? Par exemple, si quelqu'un signale une allégation de harcèlement sexuel, quelle est la procédure? Combien de temps cela prend-il pour faire enquête?

M. Ross MacLeod: Je vais demander à ma collègue, Mme Glandon, de vous répondre. Il y a un processus à cinq étapes qui est décrit dans la directive. Dans la politique précédente, la résolution des plaintes prenait très longtemps. Une des choses que nous visons avec cette nouvelle politique est de fournir un processus plus rapide. Lorsque ces plaintes ne sont pas résolues, elles se transforment en grave problème de travail pour tout le monde, surtout pour la personne qui a été harcelée.

[Français]

Martine, veux-tu ajouter quelque chose?

[Traduction]

Mme Martine Glandon (gestionnaire, Valeurs et éthique, Secrétariat du Conseil du Trésor): La nouvelle directive dit que normalement, cela se fait en 12 mois pour toutes les étapes. Il y a cinq étapes qui sont proposées. Généralement, on parle de 12 mois, mais nous savons que parfois cela prend plus de temps ou parfois cela ne prend pas aussi longtemps.

Mme Susan Truppe: Quel est le processus qui permet d'assurer la reddition de comptes? Quelqu'un signale un cas de harcèlement sexuel et cela peut ou pas faire l'objet d'une enquête. Y a-t-il un genre d'organe de surveillance pour les gestionnaires qui en sont responsables? Comment faites-vous pour vous assurer que tout est examiné et fait l'objet d'une enquête? Existe-t-il une procédure? Y a-t-il quelque chose d'inscrit quelque part?

M. Ross MacLeod: C'est au sous-ministre qu'incombe la responsabilité de s'assurer que tous ces systèmes sont en place. Avec une politique comme celle-ci, une politique qui englobe tout le gouvernement fédéral, le problème est la diversité des organisations qu'on y retrouve. Les nouvelles politiques ont permis une certaine souplesse dans la conception des systèmes de manière à ce que ça corresponde aux besoins opérationnels des différentes organisations.

Comme Martine l'a mentionné, nous avons un échéancier préconisé qui devrait être suivi. En même temps, il existe le processus des cinq étapes dans la nouvelle directive. Il incombe aux sous-ministres de s'assurer qu'ils s'y conforment et de s'assurer qu'ils gèrent la circulation de l'information qui en découle.

À un niveau plus élevé, le Secrétariat du Conseil du Trésor est chargé de surveiller le rendement ministériel dans plusieurs domaines et il s'agit là d'une de nos responsabilités, comme l'indique la politique.

Mme Susan Truppe: D'accord.

Les employés sont-ils impliqués dans l'élaboration de la politique? Quelle est la principale différence entre la nouvelle politique d'octobre 2012 et la précédente politique? Les employés sont-ils impliqués dans le processus?

• (0920)

M. Ross MacLeod: Je vais d'abord répondre à la question sur le processus, si cela convient au comité.

Nous avons traversé un très long processus, étalé sur plusieurs mois, avec des agents de négociation qui étaient les représentants juridiques des employés. Nous avons passé plusieurs mois à travailler avec eux et à les consulter sur la politique. Il s'agissait d'un exercice de consultation, et non pas de négociation, mais nous avons tenu entièrement compte des commentaires que nous ont fournis les agents de négociation.

Pouvez-vous me rappeler l'autre moitié de votre question?

Mme Susan Truppe: J'essaie de m'en rappeler. Il s'agissait de voir s'ils étaient impliqués dans la politique, ce à quoi vous avez répondu.

M. Ross MacLeod: Oui, vous avez raison.

Mme Susan Truppe: Quand un nouvel employé commence — et vous avez indiqué le processus qui leur permet de se renseigner sur la politique en place —, comment sait-il ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas? Y a-t-il une feuille de papier qu'on lui remet? Lui explique-t-on quelque chose verbalement de manière à ce qu'il sache ce qui peut ou ne peut pas faire l'objet d'une plainte, en cas de problème?

M. Ross MacLeod: Tout cela est couvert dans la politique. Différents ministères procéderont différemment, selon leur environnement opérationnel. L'information ne manque pas pour les employés, que ce soit sous la forme de guides et de politique, ou autre chose.

Par exemple, lorsque le Conseil du Trésor a approuvé cette nouvelle politique, des courriels et des notes ont été envoyés aux administrateurs généraux et aux directeurs des ressources humaines. Ces messages ont été envoyés dans tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral. Je crois que personne n'est en mesure de prétendre qu'il n'est pas au courant. Ces documents sont extrêmement disponibles.

Permettez-moi d'ajouter que l'École de la fonction publique offre plusieurs cours sur la prévention du harcèlement et donc, les gens disposent de toutes sortes d'outils s'ils veulent s'en servir.

Mme Susan Truppe: Est-ce que j'ai encore du temps?

La présidente: Il vous reste 30 secondes.

Mme Susan Truppe: Vous avez dit qu'ils offraient des cours. S'agit-il de cours en ligne ou de cours de type atelier pour les informer de ce qui se passe?

M. Ross MacLeod: L'école offre différents cours.

Martine, pouvez-vous fournir de plus amples renseignements?

Mme Martine Glandon: Les cours offerts par l'École de la fonction publique du Canada sont pour la plupart en salle de classe, mais les ministères peuvent également offrir des cours en ligne. Cela varie d'un ministère à l'autre.

Mme Susan Truppe: C'est donc entre les mains du ministère. D'accord, très bien, merci.

[Français]

La présidente: Merci.

On passe maintenant du côté de l'opposition officielle.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup et merci beaucoup pour votre patience ce matin. Je suis certaine que vous comprenez qu'il est important pour nous de savoir où nous nous en allons lorsque nous sommes ici et c'est un effort constant de notre part.

Monsieur MacLeod, vous avez souligné un point intéressant sur les 29 p. 100 de personnes ayant indiqué du harcèlement perçu au milieu de travail. Savez-vous quelle est la proportion de harcèlement sexuel?

M. Ross MacLeod: La question n'était pas basée sur le type de harcèlement. Comme vous le savez, il y a plusieurs types de harcèlement. Les choses n'étaient pas ventilées ainsi. Nous ne pouvions poser qu'un nombre limité de questions dans le sondage et nous nous sommes arrêtés à une seule question sur le harcèlement.

Toutefois, avant de répondre à la question, les employés se sont vus remettre la définition du harcèlement dans la politique et donc ils l'ont lue et comprenaient clairement ce à quoi ils devaient répondre.

Mme Niki Ashton: Pensez-vous qu'il serait utile d'avoir une question sur le harcèlement sexuel?

M. Ross MacLeod: Nous avons été assez déçus des résultats du sondage cette année en ce qui a trait à cet aspect. Ce résultat a également été constant dans d'autres sondages précédents de la fonction publique. Nous sommes en train de travailler sur le sondage de 2014 à l'heure actuelle et c'est certainement une question que nous envisageons.

De manière générale, les résultats du sondage étaient très bons. Toutefois, il y avait quelques domaines — celui-ci en particulier — qui étaient perturbants et nous voulons les examiner plus en détail, car cela va à l'encontre de ce que nous savons sur les cas signalés. Lorsque plus d'un quart des fonctionnaires répondent qu'ils pensent avoir été harcelés, cela indique un décalage et nous devons examiner cela plus en profondeur.

Mme Niki Ashton: Je suis certainement heureuse de vous entendre dire que vous avez l'intention d'inclure cela en 2014, surtout parce qu'il s'agit de quelque chose de grave et d'un type de harcèlement qu'il est souvent très difficile de signaler et déclarer.

Dans ce sondage ou peut-être dans le cadre du travail que vous faites, avez-vous pu savoir pourquoi les gens ne veulent pas...? Trois cent quatorze plaintes, cela ne représente certainement pas, cela est loin de représenter 29 p. 100. Savez-vous pourquoi les gens ne veulent pas faire de telles allégations?

M. Ross MacLeod: Nous n'en sommes pas vraiment sûrs. Toutefois, nous avons une autre question dans le sondage pour savoir si les employés se sentaient libres d'entamer un processus de plainte et des processus formels et 40 p. 100 de nos employés ont dit qu'ils étaient réticents face à cela. Nous pensons qu'il y a un lien entre les deux.

Encore une fois, c'est quelque chose qu'il nous faut regarder de plus près dans le prochain sondage, car j'ai peur que si les processus sont là pour aider les gens mais qu'ils ne s'en servent pas, à ce moment-là c'est difficile de résoudre le problème.

Bien entendu, ce que nous voulons faire — et c'est là l'objectif de la politique —, c'est de la prévention. C'est mieux quand cela ne se produit tout simplement pas. Toutefois, quand cela arrive, les gens devraient se sentir libres d'utiliser les processus qui existent.

● (0925)

Mme Niki Ashton: Nous sommes au courant, bien entendu, de la politique introduite récemment — il y a quelques jours de cela, j'imagine. Nous avons travaillé pour comprendre les différences entre la politique de 2001 et la politique de 2012. Une des choses qui est différente, c'est que la politique de 2001 exige la conformité et je crois que la citation précise est que « les ministères et organismes doivent se conformer aux exigences de la présente politique ».

La politique de 2012 ne contient rien de semblable. Elle dit que le Conseil du Trésor surveillera les résultats, mais ce qui est inquiétant, c'est qu'il n'y a pas d'accent mis sur le mot « doivent » ni sur la conformité.

En quoi cette politique est-elle meilleure, surtout lorsque ce genre de directive en est absente?

M. Ross MacLeod: La nouvelle politique présente un certain nombre d'avantages. Premièrement, l'ancienne politique était un peu rigide par rapport à la façon dont elle pouvait être appliquée dans différents contextes organisationnels. Vous pouvez imaginer qu'un petit ministère dispose d'un environnement opérationnel différent de celui d'un grand ministère, par exemple. Nous avons prévu plus de souplesse ici, de manière à ce que les gens puissent cibler le problème de manière un peu plus efficace.

Pour ce qui est de la conformité, ce qui faisait partie de la question à laquelle j'ai oublié de répondre plus tôt, le cadre de conformité du Conseil du Trésor s'applique à tous les ministères par rapport aux politiques du Conseil du Trésor et il y a un certain nombre de mesures que nous pouvons prendre contre les ministères s'ils ne sont pas en conformité.

Le changement de libellé auquel vous faites allusion fait partie, en fait, d'une démarche plus large de la part du Secrétariat du Conseil du Trésor pour renouveler ces politiques de manière générale. Les administrateurs généraux sont très conscients de leurs responsabilités qui découlent des différentes politiques et du cadre de conformité qui s'applique à toutes ces politiques. Nous disposons d'un certain nombre de sanctions que nous pouvons utiliser contre les ministères s'ils ne se conforment pas aux politiques du conseil en général, y compris à celle-ci.

Mme Niki Ashton: Pourriez-vous nous donner un exemple?

Vous avez dit qu'il fallait être plus souple en termes de besoins opérationnels et, en fait, comment cela fonctionne-t-il? Pourriez-vous nous donner un exemple, que ce soit celui d'un milieu de travail ici à Ottawa ou d'un milieu de travail plus petit associé à un ministère fédéral à l'extérieur de la capitale nationale? Que voulez-vous dire par « être souple » en termes de besoins opérationnels?

M. Ross MacLeod: Si vous prenez un environnement de cols blancs, comme un ministère chargé de l'établissement de politiques, vous vous attendez à ce que ces questions soient un petit peu mieux comprises par les employés et les gestionnaires et vous vous attendez à un genre de comportement différent. Dans un organisme où vous faites face à de fréquents conflits — un poste de frontière, dans un établissement carcéral —, vous pouvez imaginer différentes situations dans lesquelles les gens pourraient être harcelés.

Je voudrais également préciser que le harcèlement ne provient pas toujours d'un superviseur. Il peut provenir d'un client. Il peut provenir d'un collègue. Il peut provenir de quelqu'un qui travaille pour vous également. Vous pouvez imaginer qu'avec les différents types d'environnements de travail que renferme le gouvernement fédéral, il y a différentes circonstances et cela arrive.

Je crois que ce qui est important ici, c'est que désormais les administrateurs peuvent s'impliquer dans les situations précises qu'ils sont chargés de gérer et faire réellement quelque chose pour les résoudre. Malheureusement, la politique précédente ne le leur permettait pas vraiment. Elle n'était pas suffisamment souple pour qu'ils puissent le faire.

Mme Niki Ashton: Combien de temps me reste-t-il?

[Français]

La présidente: Il vous reste 45 secondes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Vous soulevez un point intéressant par rapport à la diversité des milieux de travail. En ce qui concerne la GRC, par exemple, le commissaire lui-même a parlé d'une culture qui devait changer. Étant donné qu'il s'agit d'un milieu de travail où la pression est très forte et qui est différent des autres milieux de travail, êtes-vous d'accord pour dire que, dans certains de ces milieux de travail, il faut aborder la culture dans son ensemble plutôt qu'un incident spécifique de harcèlement sexuel et pour dire que peut-être le Conseil du Trésor pourrait jouer un rôle là-dedans?

M. Ross MacLeod: À notre avis, la culture est un facteur clé. Nous pensons que la culture influence le respect que les gens ont pour autrui. Le manque de respect donne lieu au harcèlement. Si vous changez la culture et que vous créez un environnement de travail respectueux, à ce moment-là vous verrez les choses changer. C'est tout à fait l'objectif que nous visons en travaillant avec les ministères dans ce dossier.

Mme Niki Ashton: Excellent. Merci.

[Français]

La présidente: Merci.

On retourne maintenant du côté des conservateurs.

Madame O'Neill Gordon, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Merci, madame la présidente.

Je veux souhaiter la bienvenue aux témoins. Moi aussi, je déplore le fait que nous ayons moins de temps, mais j'ai certainement beaucoup apprécié votre exposé au début. Je sais que vous vous y connaissez beaucoup en politique et processus de harcèlement en milieu de travail. Il s'agit d'une conversation centrale et importante et tout à fait à propos dans le cadre de notre étude.

J'ai été heureuse de vous entendre dire que notre gouvernement canadien était un chef de file pour ce qui est des politiques concernant le harcèlement en milieu de travail. Il s'agit d'un sujet sur lequel nous, en tant que parlementaires, et tous les Canadiens avons besoin d'être éduqués. Nous avons besoin de savoir que nous allons dans la bonne direction.

Vous avez également mentionné les mesures disciplinaires. Nous avons posé cette question auparavant: le Conseil du Trésor compile-t-il les statistiques sur les plaintes de harcèlement? Je sais que c'est une question importante. Comment faites-vous pour conserver des statistiques là-dessus?

• (0930)

M. Ross MacLeod: Il est en fait très difficile de tenir des statistiques, en raison de l'état de nos systèmes de RH pour l'instant. Par le passé, nous gardions des statistiques détaillées. Toutefois, dans un effort de réduire le fardeau de paperasserie, cette collection de statistiques a été éliminée.

Dans le cadre du CRG de 2009-2010, nous avons demandé aux ministères de faire rapport sur la manière dont ils procédaient. Également, comme je l'ai mentionné, dans le sondage de 2011, nous avons posé directement la question aux employés.

Ce qui était intéressant avec les résultats du sondage, c'est que nous avons reçu de l'information non filtrée des employés. Vous savez, 29 p. 100 me paraît très élevé, si vous regardez les données. Quoi qu'il en soit, cela indique clairement que quelque chose ne tourne pas rond. Au bout du compte, si vous voulez instaurer un environnement de travail respectueux, les employés doivent

comprendre qu'ils devraient se sentir à l'abri du harcèlement et donc cette indication nous semble inquiétante.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Vous avez tout à fait raison. Il est très important que le milieu de travail soit à l'abri de tout harcèlement, puisque cela permettra aux gens de mieux travailler. Ils seront à l'oeuvre et la situation sera plus avantageuse pour l'entreprise ou le ministère.

Vous avez mentionné tantôt que les employés participent à l'élaboration des politiques. Pourriez-vous nous en dire plus long?

M. Ross MacLeod: Certainement, avec plaisir.

Lorsque nous avons développé cette nouvelle politique et sa directive, nous avons consulté un comité d'agents de négociation. Les agents de négociation sont les représentants syndicaux ou juridiques des employés. Nous avons passé plusieurs mois en comité avec eux à travailler sur la création d'une politique convenable de prévention du harcèlement. Je répète qu'il ne s'agissait pas d'une politique négociée; il y a eu consultation, nous avons bien écouté leurs points de vue et en avons tenu compte.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Les syndicats y ont donc participé aussi.

M. Ross MacLeod: Oui.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Nous avons parlé de mesures disciplinaires. Qui décide des mesures disciplinaires lorsqu'elles sont justifiées?

M. Ross MacLeod: Ce serait la direction du ministère, les cadres supérieurs bien entendu, donc il s'agit des sous-ministres. Je devrais aussi mentionner que les mesures disciplinaires peuvent prendre différentes formes, en allant jusqu'au licenciement.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Cela a changé, selon le cheminement d'une plainte. J'imagine que cela dépend de la plainte en question, à savoir comment elle a changé.

M. Ross MacLeod: Oui. Au gouvernement nous utilisons l'expression « gradation des sanctions », ce qui signifie que la mesure disciplinaire imposée doit correspondre à la gravité du problème en question. Cela peut donc aller d'une réprimande à une rétrogradation jusqu'au congédiement en bout de ligne, si l'incident s'avère assez grave.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Cela dépend de la gravité.

J'ai terminé. Terry, vous aviez une question.

M. Terence Young (Oakville, PCC): Vous dites que 29 p. 100 des employés fédéraux qui ont répondu trouvaient qu'ils avaient été harcelés, selon 11 catégories de harcèlement. Vous les énumérez d'ailleurs au verso. Cela comprend la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'invalidité, et une condamnation pour un délit pour lequel un pardon a été octroyé.

Vous avez reçu 314 plaintes dans toutes ces catégories, mais ne savez pas si certaines d'entre elles portaient sur le harcèlement sexuel. Est-ce bien cela?

M. Ross MacLeod: Tout à fait.

M. Terence Young: D'après moi, votre bilan est sans doute meilleur que vous ne le pensiez, puisque vous ne savez vraiment pas s'il y a eu des plaintes en raison de harcèlement sexuel.

M. Ross MacLeod: Voilà ce que les données nous indiquent jusqu'ici. Cela dépend de la méthode de collecte, bien entendu. J'hésite à vous offrir un commentaire sur notre bilan, puisque de toute façon un problème serait de trop.

M. Terence Young: Bien sûr. Voici ce que je voulais dire. Sur les 77 plaintes bien fondées, vous n'avez pas assez d'information pour savoir combien d'entre elles étaient pour du harcèlement sexuel.

M. Ross MacLeod: Non.

M. Terence Young: J'aimerais me pencher davantage sur la véritable signification de ces mots dans le code de valeurs et d'éthique, et sur ce qui se produit en première ligne. On y voit qu'un employé peut soumettre le problème « en toute confiance et sans crainte de représailles » à son superviseur immédiat.

Prenons l'exemple d'une préposée qui se fait harceler par son superviseur immédiat. Ce n'est pas à lui qu'elle va se plaindre. Elle portera plutôt plainte à un agent principal ou au Commissaire à l'intégrité du secteur public. Vous dites que ça vous prend, en moyenne, 12 mois pour régler cela. Faites-vous l'effort de réaffecter cette employée à un autre poste entre-temps? C'est très long de devoir continuer à travailler dans une situation pénible.

• (0935)

M. Ross MacLeod: En vertu de la politique, les administrateurs généraux doivent maintenir un environnement de travail sain, et il arrive souvent que l'individu soit retiré d'une situation dangereuse.

M. Terence Young: Ça fait donc partie de la politique.

M. Ross MacLeod: Voilà ce qu'il convient de faire.

M. Terence Young: S'agit-il de la première étape?

M. Ross MacLeod: Je vais demander à Martine de vous faire part des détails. Il s'agit tout d'abord de protéger l'individu, et puis de se renseigner sur les détails du problème à travers le processus normal. L'important, c'est de protéger immédiatement l'individu qui se fait harceler.

Mme Martine Glandon: Je devrais peut-être rajouter qu'il existe différents processus aussi. Le processus dont vous parlez porte davantage sur la divulgation d'un méfait, donc il s'agit d'un autre processus. Le processus à suivre en cas de harcèlement est différent.

Le gestionnaire ou gestionnaire délégué commencerait donc par examiner les besoins des deux parties pour voir s'il est nécessaire d'en déplacer une des deux.

M. Terence Young: Est-ce que cela ressemble à une médiation qu'il faut initier, ou bien le gestionnaire doit-il consulter chaque employé séparément?

Mme Martine Glandon: Cela dépend de la situation. S'il décide d'entamer un processus formel de résolution des conflits, ils peuvent le faire aussi. Cela dépend de la gravité des circonstances et de l'incident, en fait.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Sgro, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro (York-Ouest, Lib.): Merci bien, madame la présidente.

J'aimerais tout d'abord remercier les témoins d'être venus nous aider. Comme vous le savez, nous entreprenons ces travaux suite aux plaintes et aux problèmes soulevés par de nombreuses femmes travaillant pour la GRC. Voilà pourquoi nous sommes ici. J'apprécie le fait que vous ayez étudié votre mandat et votre politique et que vous y avez apporté des changements.

Pour continuer, les données dont nous discutons soulèvent en nous de vives inquiétudes. Vous avez interrogé plus de 200 000 personnes,

à travers différentes catégories, et un tiers d'entre elles parlent de harcèlement. C'est justement la question du harcèlement sexuel qui nous intéresse.

Voici une mesure proposée: Serait-il possible pour vous d'entreprendre une autre enquête qui serait plus ciblée? Il est important pour nous de le savoir. C'est une question difficile comme sujet d'une plainte. Il est difficile pour de nombreuses femmes au sein de la GRC de venir de l'avant et de porter plainte. Elles ont affaire à leurs supérieurs, et cela en est de même dans tous nos ministères ici. Vous dites qu'un petit nombre d'entre elles sont venues de l'avant et ont porté ces plaintes, c'est vrai, mais j'imagine qu'elles s'inquiétaient beaucoup au sujet de leurs emplois. Ce n'est pas facile pour les gens de porter plainte.

Avez-vous envisagé la possibilité d'entreprendre très rapidement une autre enquête à ce sujet, sans que cela devienne trop complexe, pour en apprendre davantage en même temps que nous dans nos travaux?

M. Ross MacLeod: À mon avis ce délai serait bien difficile. Une enquête auprès de la fonction publique est une entreprise de grande envergure. Cette enquête se fait actuellement tous les trois ans.

Toutefois, je rajouterais en réponse à la première partie de votre question, que cette politique, ainsi que le code de valeurs et d'éthique, fournissent aux plaignantes une autre possibilité, de sorte que vous n'ayez pas toujours à traiter avec votre superviseur immédiat. Il arrive souvent que cela provienne d'un superviseur, mais pas toujours. Dans chaque cas, en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, il existe une alternative pour que les gens puissent procéder en toute sécurité. Il demeure cependant le mystère de nos employés qui ont l'impression de ne pas pouvoir initier un processus, et qui sont, à notre avis, trop nombreux.

Nous prévoyons une enquête en 2014, donc malheureusement dans deux ans. Compte tenu de notre budget et de notre capacité de nous organiser pour une telle enquête, je ne crois pas que nous puissions le faire avant. Par contre, comme je l'ai constaté tantôt, nous envisageons la possibilité de rajouter des questions à ce sujet.

L'hon. Judy Sgro: L'intimidation est une question majeure dans plusieurs ministères. Des gens, et non seulement des employés de la GRC, ont communiqué avec moi pour me dire qu'ils ne veulent pas risquer de perdre leurs emplois en danger en déposant une plainte. Vous avez parlé d'un délai de 12 mois. À moins que ce soit un cas très sérieux, il me semble que c'est bien trop long, qu'il s'agisse du sous-ministre ou d'un employé. Pourquoi avez-vous alloué autant de temps pour résoudre ce problème, plutôt que d'établir un échéancier plus serré? Souvent, ces choses-là peuvent être réglées beaucoup plus rapidement. Sur une période de 12 mois, la plainte risque d'être transmise de bureau à bureau, et entre-temps, il y a deux personnes, peut-être plus, pour qui ce dossier traîne trop longtemps.

• (0940)

M. Ross MacLeod: Nous encourageons un règlement rapide du problème. Parfois les questions relatives au harcèlement sont très complexes, et requièrent du temps pour être résolues en bonne et due forme.

Une façon de régler le problème rapidement, c'est le règlement de conflit informel, qui peut être utilisé là où il s'agit d'un malentendu plutôt que du harcèlement délibéré. Il y a diverses méthodes qui permettent un règlement plus rapide. Nous étions d'avis qu'il fallait permettre assez de temps pour que les cas plus sérieux soient étudiés en bonne et due forme. Les personnes accusées d'harcèlement ont le droit à un processus en bonne et due forme.

L'hon. Judy Sgro: Ici on vise la justice pour tous et pour toutes, mais c'est un problème particulier pour les employés, et c'est plus difficile pour eux.

Qu'en est-il des gestionnaires qui ne sont pas couverts par vos politiques de base?

M. Ross MacLeod: Tous les gestionnaires dans l'administration publique centrale sont couverts par cette politique.

L'hon. Judy Sgro: Les sous-ministres aussi?

M. Ross MacLeod: Oui, les sous-ministres aussi.

L'hon. Judy Sgro: Ils seraient couverts par la même politique que vous proposez en ce moment.

M. Ross MacLeod: Oui.

L'hon. Judy Sgro: Qu'est-ce qui vous a incité à examiner la politique?

M. Ross MacLeod: Nous avons entamé un examen exhaustif de l'ensemble des politiques du Conseil du Trésor, qui est en cours depuis environ cinq ans. Le but est de moderniser les politiques et de nous assurer qu'elles sont conformes aux responsabilités des administrateurs généraux.

En 2009, le gouvernement a décidé de revoir les responsabilités des sous-ministres chargés des ressources humaines par rapport aux responsabilités du Conseil du Trésor. Afin de nous assurer qu'ils avaient toutes les responsabilités prévues, nous avons examiné cette politique.

L'ancienne politique était trop rigide dans certains environnements de travail précis. Nous avons cru bon de la revoir afin que les sous-ministres puissent aborder les questions particulières à leur environnement de travail qui n'étaient pas abordées par l'ancienne politique.

L'hon. Judy Sgro: Avez-vous discuté avec les syndicats et les responsables des droits de la personne en vue de l'élaboration de votre nouvelle politique?

M. Ross MacLeod: Nous avons tenu de vastes consultations, en plus de tenir un processus de consultation au sujet des agents pendant plusieurs mois. Nous avons consulté les chefs des ressources humaines au sein du gouvernement fédéral, la Commission des droits de la personne, et ainsi de suite.

L'hon. Judy Sgro: En ce qui concerne le changement de culture d'une organisation ou d'un ministère en particulier, à quelle fréquence tenez-vous des séances d'information pendant lesquelles vous encouragez ceux et celles qui y assistent à s'exprimer ouvertement et en solidarité? Ce sont de biens belles paroles qui se lisent bien et donnent une belle impression, mais ce ne sont que des paroles. Elles ne vont pas nécessairement changer les choses, même si les intentions sont bonnes. C'est très difficile de changer la culture de quelque organisation que ce soit tout simplement en l'écrivant sur une feuille de papier. C'est toute une mentalité qui doit changer.

M. Ross MacLeod: Vous avez tout à fait raison; le changement de culture est à la base de cette approche. On essaie de l'appliquer au niveau de chaque employé.

Ce changement peut venir de partout, même de la part des clients. Il y a une responsabilité à deux niveaux: la responsabilité du sous-ministre de fournir un environnement de travail sécuritaire pour les employés, mais aussi la responsabilité de chacune des personnes qui travaillent au gouvernement de s'assurer qu'elles font partie de cette culture de prévention et qu'elles suivent les règles.

Une des choses que nous essayons de promouvoir avec cette nouvelle politique, de concert avec les chefs des ressources humaines et les professionnels dans le domaine de la lutte contre le harcèlement, est la prévention, plutôt que d'agir en aval.

[Français]

La présidente: Je vais devoir vous arrêter ici.

Voilà qui met fin à notre rencontre avec les représentants du Conseil du Trésor.

Je vous remercie beaucoup de votre indulgence. J'ai discuté avec Mme la greffière et les membres du comité. Il nous reste du temps libre le 25 octobre prochain. Il est donc possible qu'on vous rappelle et qu'on vous invite à revenir, si vous êtes disponibles, bien entendu. D'après ce que je comprends, le comité a envie d'en savoir un peu plus sur le sujet. Je vous remercie.

Je vais suspendre la séance pendant quelques minutes pour permettre aux prochains témoins de s'installer.

● (0945)

(Pause)

● (0945)

La présidente: Bonjour. Je vous invite à vous asseoir. Nous allons poursuivre la séance.

Je vais d'abord souhaiter la bienvenue aux gens de la Commission canadienne des droits de la personne, qui est représentée aujourd'hui par M. David Langtry, Mme Monette Maillet et M. Philippe Dufresne.

Nous recevons également M. Susheel Gupta, du Tribunal canadien des droits de la personne.

Je vous souhaite la bienvenue au Comité permanent de la condition féminine, dans le cadre de notre étude sur le harcèlement sexuel.

Chaque organisation va disposer d'un temps de parole de 10 minutes. Il va ensuite y avoir une période pendant laquelle les membres du comité vont questionner les témoins.

Je cède donc la parole aux représentants de la Commission canadienne des droits de la personne.

● (0950)

[Traduction]

M. David Langtry (président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne): Madame la présidente, honorables membres du comité,

[Français]

je vous remercie d'avoir invité la Commission canadienne des droits de la personne à contribuer à votre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. J'exposerai trois grands arguments.

[Traduction]

Premièrement, le harcèlement sexuel existe encore malgré tous les efforts déployés pour l'éliminer; deuxièmement, les organisations doivent être proactives parce que les politiques ne peuvent suffire à régler le problème; et finalement, on ne peut pas mettre fin au harcèlement sans un changement de culture.

Les plaintes de harcèlement sexuel sont plus nombreuses dans les organisations hiérarchiques composées majoritairement d'hommes. Une répartition équitable du pouvoir au travail favorise l'inclusion des femmes et une culture de travail respectueuse.

[Français]

Il faut préciser que nous faisons partie de la génération qui a assisté à des progrès dans la lutte menée par le Canada contre le harcèlement sexuel en milieu de travail. Remontons dans le temps: quand nos mères se sont mises à travailler à l'extérieur, la situation était différente.

[Traduction]

À 15 ans, ma mère est devenue conductrice de camion de gravier à Stony Mountain, au Manitoba. C'était son premier emploi. Comme beaucoup d'enfants qui ont connu la grande crise de 1929, elle n'avait pas d'autre choix que de travailler pour aider sa famille.

Les femmes qui se sont mises à travailler à l'extérieur à cette époque ont subi de mauvais traitements au quotidien sans vraiment avoir les moyens de se défendre. Les commentaires inappropriés, les attouchements forcés et les avances sexuelles non désirées faisaient partie des conditions de travail, c'était le prix à payer si vous étiez une femme. Cela faisait simplement partie du travail. Souvent les femmes devaient se résigner à endurer ces comportements. C'était une question de survie.

De nos jours, toute personne a le droit de vivre et de travailler dans un environnement sans être harcelée sexuellement. Ce droit est protégé par la Loi canadienne sur les droits de la personne, les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne et le Code canadien du travail.

[Français]

Toutes ces lois donnent des recours aux victimes de harcèlement sexuel. Aujourd'hui, on peut se défendre en cas de problème. Pourtant, personne ne devrait avoir à le faire.

[Traduction]

Dès qu'un acte de harcèlement sexuel est commis, le mal est fait. L'humiliation, la stigmatisation et la gêne génèrent une douleur et une souffrance morales. Nous savons que la souffrance morale se compare à la maladie physique par les séquelles que garde la personne touchée. Sans parler des lourdes pertes de productivité subies par les organisations et la société dans son ensemble. Il vaut mieux, et même beaucoup mieux, empêcher le harcèlement de se produire.

Le Parlement a conçu la Loi canadienne sur les droits de la personne pour en faire un outil de lutte contre la discrimination. Le Parlement voulait ainsi donner à chacun et à chacune l'égalité des chances au Canada. La Commission canadienne des droits de la personne est chargée d'appliquer la loi et de promouvoir l'égalité. Nous recevons des plaintes de discrimination concernant l'emploi et les services offerts par les organisations sous réglementation fédérale. Il s'agit du secteur public fédéral et des entreprises privées dans les domaines du transport, des télécommunications et des services bancaires. La commission évalue toutes les plaintes de discrimination qu'elle reçoit. Bon nombre sont réglées par la médiation ou un processus de règlement des différends. Dans certains cas, nous renvoyons des plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'il rende une décision. Le tribunal agit indépendamment de la commission.

Il a fallu du temps pour le Canada interdise le harcèlement sexuel en milieu de travail. En fait, le harcèlement sexuel n'était pas reconnu comme une forme de discrimination lorsque le Parlement a adopté la

Loi canadienne sur les droits de la personne en 1977. Ce n'est que six ans plus tard, en 1983, qu'il a été inscrit dans la loi en tant que forme de discrimination fondée sur le sexe, une définition confirmée par la Cour suprême en 1989.

Autrement dit, au moment où le droit de vivre et de travailler dans un environnement sans harcèlement sexuel a été garanti par la loi, les femmes de la génération de ma mère avaient déjà pris leur retraite, après avoir passé toute leur vie professionnelle sans les avantages de ces protections. Les générations suivantes ont malheureusement découvert que les lois protègent nos droits, mais qu'elles n'empêchent pas les agressions. Le harcèlement sexuel existe donc encore aujourd'hui dans des milieux de travail au Canada.

● (0955)

Depuis cinq ans, la commission a reçu 332 plaintes de harcèlement sexuel. Plus de 85 p. 100 d'entre elles ont été déposées par des femmes. Avant de tirer des conclusions à partir de ce nombre, il faut savoir que, normalement, la commission traite seulement les plaintes les plus difficiles à régler. La plupart des plaintes de harcèlement sexuel provenant des milieux de travail sous réglementation fédérale ne parviennent pas jusqu'à la commission. Elles sont traitées au moyen de processus internes de règlement des différends, de procédures internes de griefs ou par l'entremise de la Commission des relations du travail dans la fonction publique, qui peut appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne.

On n'aura donc jamais un portrait complet du problème à partir du nombre de plaintes déposées. En fait, la commission est convaincue que de nombreux cas de harcèlement sexuel en milieu de travail ne sont malheureusement pas déclarés. Il faut du courage pour porter plainte. Dans certaines organisations, les victimes peuvent avoir peur d'être stigmatisées ou de subir des représailles. De nombreuses victimes voient la plainte comme un dernier recours. Il est souvent plus facile de démissionner ou de subir en silence.

Par ailleurs, le fait est que nous ne comprenons pas tout. Il n'existe tout simplement aucune donnée récente sur le nombre de cas de harcèlement sexuel au Canada. La seule grande étude sur le sujet au Canada a été menée en 1994. En tant qu'honorables membres du comité, vous connaissez certainement l'étude intitulée « *Le harcèlement sexuel et le travail* » qui a permis d'analyser des données d'enquête recueillies par Statistique Canada en 1993. L'étude a révélé que près de 400 000 femmes (soit 6 p. 100 des travailleuses) ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel dans les 12 mois précédents. Selon la même étude, 2,4 millions de femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail pendant leur vie professionnelle.

Nous ne pouvons pas vous dire si la situation s'est améliorée ou aggravée sur le plan quantitatif parce que nous n'avons pas les données nécessaires. Il faudrait bien sûr combler cette lacune.

Nos lois et nos mécanismes de redressement peuvent être efficaces en tant que recours pour les personnes qui décident de s'en servir. Cependant, ces outils influencent peu le comportement humain ou la culture interne d'une organisation. Autrement dit, ils ne permettent pas d'empêcher le harcèlement sexuel. Par conséquent, ils n'offrent pas vraiment de protection aux victimes qui, pour une raison ou une autre, ne veulent pas porter plainte.

[Français]

En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et du Code canadien du travail, les employeurs sont responsables de fournir à leurs employés un milieu de travail sans harcèlement sexuel.

[Traduction]

Selon l'enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale de 2008, 87 p. 100 des employés relevant de la compétence fédérale travaillent dans une organisation qui a mis en place un programme de prévention du harcèlement; 77 p. 100 des employés relevant de la compétence fédérale travaillent dans une organisation qui a instauré un processus d'appel des décisions prises dans des cas de harcèlement; et 76 p. 100 des employés relevant de la compétence fédérale travaillent dans une organisation qui dispose d'un processus d'examen des différends et des griefs.

[Français]

Plus les organisations sont petites, plus faible est la possibilité qu'elles aient mis en oeuvre de tels processus.

[Traduction]

À mon avis, nous ne pouvons pas nous limiter à faire en sorte que les victimes de harcèlement sexuel aient accès à un mécanisme de recours efficace. Comme je l'ai déjà dit, au moment où une victime demande justice ou réparation, le mal est déjà fait. Nous devons trouver de meilleurs moyens de faire ce qu'il faut avant qu'une personne soit victime d'une atteinte à sa dignité et au respect de soi.

[Français]

D'après ce que la commission a pu constater, le harcèlement sexuel se produit le plus souvent dans les cultures hiérarchiques composées majoritairement d'hommes.

[Traduction]

Pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, il faut un changement fondamental dans la culture des organisations. On doit obtenir un engagement généralisé visant à respecter les droits de la personne, un engagement qui s'appliquera à l'ensemble de l'organisation, dans ses moindres recoins.

La commission est d'avis qu'une répartition équitable du pouvoir dans le milieu de travail, sans oublier une représentation équitable des femmes dans les postes de responsabilité, favorise le respect des droits de la personne, l'inclusion et la diversité. Pourtant, le Conference Board du Canada a constaté que la proportion de femmes qui occupent un poste de cadre supérieur au Canada n'a pas vraiment changé depuis 20 ans. Dans son rapport publié en 2011, l'organisme a aussi déclaré que les hommes avaient deux ou trois fois plus de chances d'occuper un poste de cadre supérieur tant dans le secteur privé que public, comparativement aux femmes.

Selon les dernières données sur l'équité en matière d'emploi, les femmes détenaient 42 p. 100 des emplois dans le secteur privé sous réglementation fédérale, mais seulement 22 p. 100 des postes de cadre supérieur. Dans la fonction publique fédérale, les femmes occupaient 55 p. 100 des emplois, mais seulement 45 p. 100 des postes de cadre supérieur.

• (1000)

[Français]

Voilà une autre lacune, un autre trou à combler dans le grand casse-tête. Presque 30 ans après que le Parlement a ajouté le harcèlement sexuel à la Loi canadienne sur les droits de la personne, nous voici aujourd'hui...

La présidente: Je vais malheureusement devoir vous interrompre, monsieur Langtry. Votre temps de parole est écoulé. Votre témoignage était très intéressant. Vous pourrez intervenir de nouveau pendant la période des questions.

Je vais maintenant donner la parole à M. Gupta, du Tribunal canadien des droits de la personne.

Vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

M. Susheel Gupta (vice-président, président par intérim et chef de la direction, Tribunal canadien des droits de la personne): Merci.

[Français]

Mme Joyce Bateman (Winnipeg-Centre-Sud, PCC): Madame la présidente, serait-il possible d'obtenir la présentation au complet?

La présidente: Oui, certainement.

Mme Joyce Bateman: Merci.

La présidente: Monsieur Gupta, vous avez la parole.

[Traduction]

M. Susheel Gupta: Bonjour. Merci, madame la présidente et honorables députés, de l'invitation à comparaître devant votre comité aujourd'hui, au moment où vous entamez votre très importante étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux. Je suis accompagné de deux collègues de mon bureau: Rachel Boyer, directrice exécutive et greffière du Tribunal des droits de la personne, et Greg Miller, avocat.

Après avoir lu les questions que le comité désire étudier dans le cadre de son examen, j'ai décidé de commencer par parler du mandat du Tribunal canadien des droits de la personne pour vous faire une mise en contexte. Je vais ensuite vous donner un aperçu des principes juridiques qui sous-tendent le tribunal lorsqu'il est saisi d'une plainte de harcèlement sexuel. En conclusion, je vais vous présenter des données statistiques qui pourraient vous intéresser.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est une de deux agences administratives créées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Vous avez déjà entendu l'exposé de mon collègue de la Commission canadienne des droits de la personne. Il est à noter que les deux organisations travaillent ensemble pour régler les plaintes d'harcèlement faites en vertu de la LCDP. Mais on doit aussi établir des distinctions importantes: tandis que le mandat de la commission est polyvalent et comprend plusieurs pouvoirs, obligations et fonctions, le tribunal, lui, en vertu de la loi, n'a qu'une seule fonction, soit de régler des plaintes. Dans le contexte de la Loi canadienne des droits de la personne, ce processus de règlement est désigné comme étant une enquête.

Une personne qui croit être victime de harcèlement sexuel en vertu de la Loi canadienne des droits de la personne peut déposer une plainte auprès de la commission. Si celle-ci est d'avis qu'une enquête doit être faite, cela déclenche le processus de règlement, qui commence avec une demande déposée au tribunal pour mener une enquête.

Ces enquêtes, telles que mandatées par la Loi canadienne des droits de la personne, peuvent être qualifiées de quasi-judiciaires, donc, comme si elles étaient traduites devant une cour. Alors, le tribunal détient certains pouvoirs et caractéristiques d'une cour. Le tribunal a le droit de découvrir les faits, d'interpréter et d'appliquer la loi à ces faits, et d'imposer les recours qui s'imposent. Les audiences ressemblent aussi à celles d'une cour. Les parties à une cause présentent la preuve, appellent et contre-interrogent des témoins, et font des soumissions sur la façon dont la loi devrait s'appliquer aux faits. Les parties ayant le droit de comparaître devant le tribunal incluent la personne qui a déposé la plainte, soit le requérant; la personne accusée de pratique discriminatoire, soit le répondant; et la commission elle-même, soit l'agence qui a initié le processus d'enquête.

Puisque le Parlement a assigné au tribunal seulement le mandat de régler des différends, celui-ci n'a aucun rôle à jouer en matière de politique. Il n'a pas de rôle en matière de réglementation concernant les pratiques d'emploi dans la fonction publique fédérale, et il n'a pas le droit de défendre les intérêts de quiconque. Ces rôles sont assignés à d'autres organisations.

Certaines conséquences découlent de la structure — qui ressemble à celle d'une cour — et du mandat très ciblé du tribunal. Ses membres doivent être très indépendants vis-à-vis le volet exécutif du gouvernement, tels le Conseil du Trésor, le ministère de la Justice ou RHDCC. De plus, afin de conserver son impartialité, les membres du tribunal doivent être et demeurer neutres vis-à-vis les cas qui seront débattus ou les cas où ils auront à trancher.

Dans le contexte de cette séance d'information et du travail de ce comité, ces principes empêchent les membres du tribunal, y compris moi-même, de donner des opinions sur beaucoup de questions qui seront discutées au cours de votre étude sur le harcèlement sexuel dans la fonction publique fédérale, ce qui ne veut pas dire que les membres du tribunal ne seront jamais saisis du genre d'affaires dont vous traiterez. Au contraire, ils ont souvent tranché dans de tels cas, et le feront assurément à l'avenir. Par contre, ils doivent trancher dans le contexte de leur mandat, en se basant sur les faits présentés par les parties, ainsi que sur les preuves et les principes juridiques pertinents, ce qui me mène à mon prochain sujet.

Quels sont les principes juridiques que le tribunal applique aux plaintes d'harcèlement sexuel? Comment définit-on ce qu'est le harcèlement sexuel? Les réponses à ces questions se trouvent dans notre loi habilitante, la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La loi identifie 11 motifs de distinction illicite, telle celle basée sur le genre. De plus, la loi prohibe environ 11 actes discriminatoires, y compris l'acte discriminatoire contenu à l'alinéa c) du paragraphe 14 (1), qui dit: constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu en matière d'emploi. J'ajouterais que le Parlement veut vraiment éliminer le harcèlement sexuel, car cela est mentionné expressément au paragraphe 14(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

De façon générale, le sens juridique de harcèlement, et de harcèlement sexuel en particulier, aux fins de l'article 14, a été défini dans la jurisprudence des cours supérieures, et a été explicité dans des décisions du tribunal dans certains cas précis.

●(1005)

Quand le tribunal est saisi d'une plainte de harcèlement sexuel, le membre du tribunal entend tous les arguments et les témoignages pour déterminer si la conduite en question était importune, de nature sexuelle, suffisamment persistante, répétitive ou suffisamment grave pour empoisonner le milieu de travail et, dans certaines circons-

tances, si l'employé avait informé l'employeur de la conduite importune. Si le tribunal juge que la conduite dénoncée répond à ces critères, il peut rendre des ordonnances de redressement visant l'auteur du harcèlement sexuel.

À cet égard, il importe de noter que les défendeurs dans les cas de harcèlement sexuel font généralement partie de l'une de deux catégories: le harceleur présumé — généralement, le collègue ou le supérieur de la victime qui l'aurait harcelée sexuellement — et l'employeur, à qui la loi impose le devoir d'exercer toute la diligence raisonnable pour prévenir le harcèlement et en atténuer les effets et qui, s'il ne le fait pas, est tenu responsable du harcèlement.

Quand la plainte de harcèlement est jugée fondée, des ordonnances peuvent être rendues à l'endroit du harceleur et de l'employeur.

Enfin, je me dois d'ajouter qu'un nombre important de plaintes renvoyées au tribunal sont réglées par les membres du tribunal dans le cadre de séances de médiation, les membres du tribunal faisant de la médiation dans les cas de plaintes en matière de droits de la personne depuis plus d'une décennie.

Toutefois, notons que nous avons adopté des mesures spéciales pour atténuer les effets de tout déséquilibre de pouvoir qui pourrait exister dans les négociations entre plaignants et défendeurs et qui sont particulièrement préoccupants dans les cas de harcèlement.

Je vous donne maintenant une idée du nombre de cas de harcèlement sexuel dont le tribunal est saisi et de la promotion de la charge de travail totale du tribunal qu'il représente. Mais auparavant, je soulignerais des facteurs qui doivent être pris en compte.

Comme on l'a indiqué plus tôt, les allégations de discrimination au fédéral ne deviennent pas toutes des plaintes dont est saisie la commission. Et de toutes les plaintes déposées à la commission, il faut savoir qu'un très petit nombre est renvoyé au tribunal pour enquête. En outre, de toutes les plaintes pour discrimination dont est saisi le tribunal, seul un petit nombre sont des plaintes de harcèlement sexuel en milieu de travail. Enfin, toutes les allégations de harcèlement ne sont pas jugées fondées par le tribunal. Certaines sont rejetées à l'issue de l'enquête, l'arbitre ayant jugé que la preuve de harcèlement ne satisfaisait pas aux exigences de la loi.

Cela dit, les statistiques qui suivent pourraient vous être utiles.

Depuis 2008, la commission a saisi le tribunal de 600 plaintes de discrimination. De ces 600 plaintes, 36 reçues depuis avril 2008 sont des plaintes de harcèlement présumé en milieu de travail, et de nature sexuelle non sollicitée. Elles représentent 6 p. 100 de tous les renvois au tribunal.

Pour la poursuite des travaux du comité la ventilation par défendeur pourrait être intéressante.

Des 36 plaintes de harcèlement dont je viens de parler, 20 ont été faites à l'endroit de sociétés assujetties à la réglementation fédérale, c'est-à-dire des entités non gouvernementales, ou de personnes y travaillant. Cela représente 3 p. 100 de tous les cas renvoyés aux tribunaux.

Neuf de ces plaintes ont été faites contre le gouvernement fédéral ou une personne y travaillant. Cela représente 1,5 p. 100 de toutes les plaintes dont est saisi le tribunal.

Enfin, sept plaintes visent des Premières nations ou des personnes travaillant pour des Premières nations.

En conclusion, j'espère que mon exposé aura été utile à votre comité et je serais heureux de vous donner plus d'information et de répondre à vos questions.

Merci, madame la présidente.

•(1010)

[Français]

La présidente: Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer à la période des questions, en commençant par le côté ministériel.

Madame James, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Roxanne James (Scarborough-Centre, PCC): Merci, madame la présidente.

Je remercie tous les témoins d'être venus cet après-midi.

C'est une étude très importante que nous entamons. Je suis heureuse que la secrétaire parlementaire à la Condition féminine ait proposé ce sujet, et j'espère que nous pourrions formuler des recommandations qui mèneront à une meilleure situation.

J'aimerais aborder deux ou trois questions. Vous nous avez donné des chiffres qui sont peu élevés. Vous avez dit qu'un très petit pourcentage des plaintes transmises au tribunal sont des plaintes de harcèlement sexuel en milieu de travail.

Monsieur Langtry, si j'ai bien compris, vous avez dit recevoir très peu de plaintes des milieux de travail relevant du fédéral parce que ces plaintes sont habituellement traitées dans le cadre du processus de grief ou de plainte qui existe au sein des milieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral.

Est-ce bien ce que vous avez dit? Je ne suis pas sûre d'avoir bien compris. Je veux d'abord m'assurer de ce que vous avez dit, car j'aurais une autre question à vous poser.

Merci.

M. David Langtry: Oui, les 332 plaintes que nous avons reçues depuis 2007 ne représentent qu'un très petit pourcentage de toutes les plaintes. En effet, des cas de harcèlement sont réglés par le biais du processus interne de grief, ne sont pas signalés ou sont renvoyés à la Commission des relations de travail dans la fonction publique et, par conséquent, ne se rendent pas jusqu'à nous.

Mme Roxanne James: Bien.

Le témoin précédent représentait le Secrétariat du Conseil du Trésor. Il nous a indiqué que, au sein du milieu de travail fédéral, il existe des mécanismes officiels de règlement des plaintes: vous pouvez déposer une plainte, déposer un grief ou vous adresser à la Commission canadienne des droits de la personne.

Voulez-vous dire que vous n'avez reçu aucune plainte provenant du milieu de travail fédéral?

M. David Langtry: Si, nous en avons reçues, mais ces plaintes ne représentent pas toutes les plaintes qui ont été faites. Les plaignants peuvent déposer un grief à l'interne, s'adresser à nous ou s'adresser à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Mme Roxanne James: Je vois.

Avez-vous des statistiques plus précises sur ces plaintes? N'est-il pas possible que, dans une organisation assujettie à la réglementation fédérale, le plaignant ait déposé un grief ou se soit plaint autrement sans que cela permette de régler l'affaire?

Avez-vous des statistiques sur le nombre réel de plaintes que vous recevez parce qu'elles n'ont pas été réglées autrement?

M. David Langtry: Je précise que c'est le cas de certaines des plaintes que nous recevons mais que d'autres plaintes sont transmises directement à la commission.

Je précise aussi, pour vous donner une idée du contexte, que 3,7 p. 100 des plaintes dont la commission est saisie portent sur le harcèlement sexuel. De toutes les plaintes que nous recevons et dont fait l'objet la fonction publique fédérale, 3 p. 100 sont des plaintes de harcèlement sexuel.

Mme Roxanne James: Bien.

Je crois que c'est vous, monsieur Langtry, qui avez dit qu'il faut un changement de culture en milieu de travail, que ce soit au niveau fédéral ou ailleurs, et que, le plus souvent, quand il y a harcèlement sexuel en milieu de travail, c'est que les hommes sont majoritaires aux échelons supérieurs. Est-ce bien ce que vous avez dit?

M. David Langtry: Oui.

Mme Roxanne James: Selon vous, est-ce parce que...? Selon vous, est-ce parce que ces milieux de travail sont majoritairement masculins ou est-ce parce que les hommes occupent les postes supérieurs? J'aimerais savoir si vous estimez que ces cas relèvent davantage de l'abus de pouvoir ou des relations entre les deux sexes.

•(1015)

M. David Langtry: Je ne saurais vous dire, mais nos statistiques nous indiquent que 3,7 p. 100 de toutes les plaintes que nous recevons sont des plaintes de harcèlement sexuel et que, dans la fonction publique fédérale, qui n'est généralement pas considérée comme une organisation hiérarchique composée majoritairement d'hommes, cette proportion est de 3 p. 100.

En revanche, à la GRC, 7 p. 100 de toutes les plaintes dont la GRC fait l'objet sont des plaintes de harcèlement sexuel et, en ce qui concerne les forces armées, cette proportion est de 8 p. 100. Dans le secteur des transports, 5 p. 100 des plaintes sont des plaintes de harcèlement sexuel dont la moitié, je dirais, dans le secteur du camionnage.

Mme Roxanne James: Quand vous parlez de plaintes de harcèlement sexuel, faites-vous la distinction entre...? Vous avez dit qu'elles représentaient 3,6 p. 100 des plaintes que vous recevez. Faites-vous la distinction entre les plaintes à l'endroit d'employés aux échelons supérieurs et les autres?

J'imagine que, en général, la victime se plaint de harcèlement sexuel de la part d'un supérieur hiérarchique. Y a-t-il beaucoup de cas où le plaignant et le défendeur se situent au même niveau hiérarchique ou est-ce que la plaignante est à un niveau inférieur?

M. David Langtry: Nous recevons des plaintes d'employés à tous les niveaux hiérarchiques.

Mme Roxanne James: Je m'adresse maintenant à vous, monsieur Gupta. Vous nous avez expliqué comment la loi définit le harcèlement sexuel. Vous avez dit qu'il s'agissait de gestes importuns ou, je résume, de remarques de nature sexuelle ou de nature sérieuse.

Comment définit-on « importun »? Qu'est-ce que cela signifie? Je vous pose la question par curiosité mais aussi pour bien comprendre. Quand on dit qu'une remarque est importune, s'agit-il simplement de propos inappropriés ou de demandes répétées de rendez-vous galants, par exemple? Qu'est-ce qui est considéré comme importun dans le contexte du harcèlement sexuel?

M. Susheel Gupta: Les deux exemples que vous donnez sont en effet des exemples de remarques de conduite importune.

C'est tout ce qui met mal à l'aise la personne à qui on adresse la remarque ou à l'égard de laquelle le geste est posé.

[Français]

La présidente: Je m'excuse, madame James, mais votre temps de parole est écoulé. Je vais devoir vous arrêter ici.

[Traduction]

Merci.

[Français]

On va maintenant passer du côté de l'opposition officielle.

Madame Hassainia, vous disposez de sept minutes.

Mme Sana Hassainia (Verchères—Les Patriotes, NPD): Merci, madame la présidente. Je voudrais vous informer que je vais partager mon temps de parole avec ma collègue Mme Day.

Tout d'abord, je vous remercie de l'excellent travail que vous faites ainsi que de vos présentations et des éclaircissements que vous nous fournissez. C'est très apprécié.

J'aimerais poser une question à M. Langtry ou à ses collègues.

Corrigez-moi si je me trompe, mais vous avez mentionné que 7 % des plaintes étaient reçues par la GRC. Est-ce que ces plaintes proviennent de membres civils ou de policiers et policières?

[Traduction]

M. David Langtry: Je n'ai pas la ventilation par membres civils et par membres réguliers de la GRC, car nous recevons des plaintes des deux catégories de membres. Je peux vous envoyer ces informations. En effet, nous recevons des plaintes des deux catégories de membres.

[Français]

Mme Sana Hassainia: C'est parfait.

Vous avez aussi mentionné que le gouvernement fédéral traitait les plaintes qui relevaient de lui par l'entremise de ses propres instances. Est-il important de connaître l'étendue du problème de harcèlement sexuel? Croyez-vous qu'on puisse réellement répondre à des incidents aussi graves si on n'en connaît pas l'étendue générale?

[Traduction]

M. David Langtry: Il est vrai que nous ne connaissons pas nécessairement l'ampleur du phénomène. Comme je l'ai indiqué plus tôt, les plaintes qui se rendent jusqu'à nous sont généralement celles jugées insolubles. Ce sont généralement les plus graves. Cela ne signifie pas que toutes ces plaintes sont renvoyées au tribunal, mais, cela dit, il se peut que des cas sérieux soient réglés à l'interne, au sein même du ministère, ou même ne fassent pas l'objet de plaintes officielles. Certains préfèrent quitter leur milieu de travail plutôt que de porter plainte.

Nous ne pouvons pas recueillir ce genre de statistiques, car nous ne traitons que des plaintes reçues par la commission.

•(1020)

[Français]

Mme Sana Hassainia: J'aimerais savoir quelles ressources humaines et financières sont affectées au traitement des plaintes et du harcèlement sexuel, à l'heure actuelle. Ces moyens financiers ont-ils augmenté, diminué ou sont-ils demeurés sensiblement les mêmes au cours des dernières années?

[Traduction]

M. David Langtry: Non, nos ressources financières sont restées essentiellement les mêmes, sauf que la commission a reçu 5,7 millions de dollars supplémentaires pour cinq ans en 2008, lorsqu'on a modifié la loi de façon à permettre aux Premières nations de porter plainte à la commission contre le gouvernement fédéral ou contre un gouvernement autochtone dans des dossiers relevant de la Loi sur les Indiens, ce qui était exclu auparavant.

Nous avons reçu des fonds additionnels pour l'application de ces nouvelles dispositions, et ces fonds arriveront à échéance au milieu de la prochaine année financière. Nous consacrons nos ressources, après examen des tendances, au milieu de travail où le nombre de plaintes est le plus élevé. À l'heure actuelle, nous accordons la priorité aux plaintes de discrimination systémique, dont les effets sur les Canadiens sont importants, mais la loi nous oblige encore à recevoir les plaintes de particuliers et à en traiter comme nous le faisons pour toute autre plainte.

[Français]

Mme Sana Hassainia: Merci.

Mme Anne-Marie Day (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, NPD): J'aimerais poser une question qui s'adresse probablement aussi à M. Langtry.

Un des témoins a dit que la culture faisait partie du travail. Dans le cas du harcèlement sexuel, certains moyens ont changé. Maintenant, on utilise beaucoup Internet, Facebook, et ainsi de suite. Or ça fait encore partie du travail, semblerait-il. En effet, on a vu et entendu ce matin des chiffres assez sérieux. Très peu des personnes qui subissent du harcèlement portent plainte ou se rendent jusqu'à la commission. Vous l'avez démontré, encore une fois.

Par ailleurs, je suis restée assez perplexe quant aux procédures d'appel. On dit ceci dans votre document:

[...] la Commission pourra :

aiguiller le plaignant vers une tribune plus appropriée si elle estime qu'il y a d'autres procédures d'examen ou de règlement des griefs qui lui sont accessibles ou si elle estime qu'il serait plus pertinent que la question soit réglée en vertu d'autres lois fédérales;

aiguiller le plaignant vers le Tribunal canadien des droits de la personne pour instruction;

rejeter la plainte.

On a l'impression que la politique est conçue de façon à ce que les plaintes ne se rendent pas à destination ou qu'il y en ait le moins possible à traiter.

Se peut-il que beaucoup de victimes soient éliminées en cours de route?

[Traduction]

M. David Langtry: Pas nécessairement, si le défendeur ou l'employeur veut recourir à un autre processus de règlement des différends, la loi nous permet d'accéder à cette demande. Toutefois, le plaignant peut invoquer certaines raisons pour ne pas être assujéti à cet autre processus et, si nous le souhaitons, nous pouvons examiner nous-mêmes la plainte; les plaignants ne sont donc pas toujours renvoyés ailleurs. Ils ne sont pas toujours tenus d'épuiser ces autres recours. Ils peuvent s'adresser à nous directement.

Nous sommes d'avis, et c'est manifestement aussi l'avis du Parlement puisqu'il a prévu cette option, que la Commission canadienne des droits de la personne n'a pas le monopole en matière de droits de la personne et de discrimination, et que d'autres tribunaux et d'autres instances peuvent examiner des plaintes et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[Français]

Mme Anne-Marie Day: Votre organisme joue-t-il un rôle de prévention du harcèlement sexuel en milieu de travail?

[Traduction]

M. David Langtry: Oui, nous jouons un rôle préventif. Cela fait partie de notre mandat, et une de nos directions générales s'y consacre. Mme Maillet dirige le centre du savoir qui élabore des

politiques et mène des recherches axées sur le savoir, et qui s'occupe de prévention de la discrimination. Nous avons récemment adopté un nouvel outil, le modèle de maturité pour les droits de la personne, pour aider les employeurs à créer une culture propice au respect des droits de la personne en milieu de travail.

• (1025)

[Français]

La présidente: Merci.

Nous allons maintenant revenir du côté ministériel.

Madame Ambler, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie d'être venus aujourd'hui pour discuter de cette question avec nous.

J'aimerais revenir au sujet abordé par Mme James.

Monsieur Gupta, je pense que Mme James voulait savoir la définition du « harcèlement sexuel » et à un moment précis il est qualifié d'harcèlement.

Par exemple, si un employé demande à une de ses collègues un rendez-vous ou l'invite à aller prendre un verre après le travail, qu'il essuie un refus mais qu'il répète sa demande jour après jour, à quel moment cela devient-il du harcèlement? Est-ce plus qu'une simple question de perception de la part de la victime? La question de savoir si les avances sont importunes ou non ne relèvent-elles pas de la perception? À quel point est-ce considéré comme du harcèlement par le Tribunal des droits de la personne?

M. Susheel Gupta: Les tribunaux ont déclaré que les décideurs devaient tenir compte de certains facteurs. Vous avez demandé plus précisément qu'est-ce qui rend une conduite importune. Je vous lis le passage suivant:

Les critères relatifs au harcèlement sexuel sont une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail. Afin de déterminer si la conduite est importune, le tribunal tient compte de la réaction de la plaignante au moment où l'événement en question s'est produit et détermine si celle-ci a expressément démontré, par son comportement, que la conduite était importune.

Voilà un des facteurs dont tient compte le tribunal. Le tribunal tient aussi compte de la répétition et de la gravité de la conduite importune. Selon le cas, le tribunal peut aussi tenir compte d'autres facteurs.

Mme Stella Ambler: On ne se fonde donc pas seulement sur la persistance du harceleur, mais aussi sur les effets sur le milieu de travail, sur l'entourage et sur la capacité de chacun de s'acquitter de ses fonctions sans crainte de représailles.

M. Susheel Gupta: C'est exact.

Mme Stella Ambler: Je vois. Merci.

Les plaintes dont est saisi le tribunal sont-elles souvent instruites par un groupe de membres? Je crois savoir que si l'affaire est complexe, le président peut affecter un groupe de membres à son examen. Est-ce exact et qu'est-ce qui rend une affaire complexe au point de justifier qu'un groupe de membres du tribunal l'entendent?

M. Susheel Gupta: Pour ce qui est des cas que le tribunal confie à un groupe de membres, il est vrai que notre loi prévoit que l'instruction soit faite soit par un membre seul ou par un groupe de trois membres du tribunal. Je présume que vous voulez savoir combien de plaintes sont instruites par un groupe de trois.

Mme Stella Ambler: Oui.

M. Susheel Gupta: Je n'ai pas les données sur le nombre d'affaires qui ont été renvoyées à un comité.

Mme Stella Ambler: Est-ce la moitié, beaucoup, la plupart, presque pas...?

M. Susheel Gupta: Ces cas ne sont pas nombreux.

Mme Stella Ambler: Pas nombreux. Très bien.

M. Susheel Gupta: Vers la fin des années 1990 et le début du nouveau millénaire, il y a eu des cas relatifs à l'équité en matière d'emploi.

Mme Stella Ambler: J'imagine qu'il s'agissait de cas très compliqués...

M. Susheel Gupta: Il y a plusieurs facteurs, dont la complexité, le nombre de témoins, le caractère inédit de l'affaire, entre autres. S'agit-il d'affaires inédites en droit qu'il faut envisager?

Le dossier compte-t-il des centaines ou des milliers de pages? La question est-elle d'importance nationale, par exemple? Il faut se poser toutes ces questions et il y a également les ressources dont il faut tenir compte. Par exemple, s'il faut affecter à l'audition d'une affaire trois de nos employés qui sont déjà responsables de 60 dossiers.

• (1030)

Mme Stella Ambler: Manifestement, vous tenez des statistiques et je vous remercie de m'avoir fourni quelques chiffres.

Dans quelle proportion des cas les employeurs sont-ils jugés responsables des agissements de leurs employés et tenus d'indemniser la victime? Je sais qu'il y a un plafond de 20 000 \$ pour souffrances et douleurs et un autre montant de 20 000 \$ si le harcèlement est jugé délibéré. Est-ce fréquent? Arrive-t-il souvent que l'employeur soit mis en accusation, reconnu coupable et condamné à payer des dommages-intérêts à la victime?

M. Susheel Gupta: Permettez-moi de préciser tout d'abord que nous ne tenons pas de statistiques sur les affaires renvoyées au tribunal. Nous avons préparé quelques chiffres aujourd'hui pour aider les membres de votre comité et bien sûr, si vous nous demandez certaines données précises, je crois que nous pourrions les recueillir.

Quant aux ordonnances remédiatrices que le tribunal peut émettre, vous avez raison. Quand l'intimé, qu'il s'agisse d'un particulier, d'un ministère ou d'une entreprise, est jugé coupable de discrimination à l'endroit d'une personne ou de harcèlement sexuel, il peut être tenu d'offrir une formation et des séances de sensibilisation au harcèlement sexuel sur les lieux de travail. De concert avec la commission, l'employeur peut... Le tribunal peut exiger que l'intimé rédige une nouvelle politique sur le harcèlement sexuel. Et c'est ce que la commission fait souvent; cette politique inclut parfois un mécanisme de présentation de plaintes à l'interne et d'enquêtes.

Mme Stella Ambler: Il y a donc plusieurs recours possibles, y compris le paiement d'une indemnité.

M. Susheel Gupta: Oui, absolument.

Mme Stella Ambler: Savez-vous lesquels des recours possibles sont les plus fréquents?

M. Susheel Gupta: Non, je l'ignore.

Mme Stella Ambler: Très bien. Merci.

À la lumière de vos statistiques sur la question, avez-vous observé une augmentation de la fréquence des plaintes pour harcèlement sexuel? Je me demande s'il y a une tendance et, si oui, s'il s'agit d'une tendance à la hausse ou à la baisse.

M. Susheel Gupta: Je ne suis pas en mesure de vous répondre. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous avons reçu 36 plaintes pour harcèlement depuis 2008, et le nombre est demeuré assez constant pendant cette période. Nous ne voyons pas vraiment de tendance.

Mme Stella Ambler: Arrive-t-il que des hommes portent plainte pour harcèlement, le harceleur étant une femme?

M. Susheel Gupta: Personnellement, je n'ai jamais eu connaissance de tels cas, mais je ne connais pas la nature de toutes les affaires qui sont devant le tribunal, puisque je suis président par intérim.

Mme Stella Ambler: Devrais-je vous poser la question à vous, monsieur Langtry?

Désolée, mais je ne sais pas à qui la poser.

[Français]

La présidente: Malheureusement, votre temps de parole est écoulé, madame Ambler. Je vous remercie.

On va maintenant passer à Mme Sgro.

Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup.

Je pense que tous les membres du comité aimeraient avoir ces statistiques, parce qu'elles en disent long.

Monsieur Gupta, pourriez-vous nous donner la répartition de ces chiffres du point de vue du tribunal, et monsieur Langtry, du point de vue de la commission? Vous avez donné beaucoup de précision sur les plaintes, mais combien d'entre elles ont abouti à... Je ne dirais pas à une « victoire », mais plutôt à un jugement favorable au plaignant? Combien de plaintes ont été jugées non fondées?

Il serait utile au comité que vous nous fournissiez ces statistiques pour alimenter notre discussion.

M. Susheel Gupta: Je vais décrire les résultats des plaintes entendues par le tribunal, puis je céderai la parole à mon collègue.

L'hon. Judy Sgro: Brièvement, s'il vous plaît. J'ai beaucoup de questions.

M. Susheel Gupta: Très brièvement, il y a eu 36 plaintes pour harcèlement depuis 2008. Dans deux cas, des dommages ont été accordés, ce qui à mon avis veut dire qu'on a jugé qu'il y avait bien eu harcèlement. Deux plaintes ont été rejetées, trois ont donné lieu à une audience et l'arbitre n'a pas encore rendu sa décision, tandis que 16 plaintes ont été réglées grâce à la médiation. Les 13 autres plaintes en sont à l'étape de l'enquête, qui mènera soit à une audience, soit à la médiation.

L'hon. Judy Sgro: Pourriez-vous remettre au comité vos notes, monsieur Gupta.

M. Susheel Gupta: Absolument.

L'hon. Judy Sgro: Ainsi, nous pourrions tous nous y référer.

M. Susheel Gupta: Bien entendu.

L'hon. Judy Sgro: Monsieur Langtry, à vous.

M. David Langtry: Je peux bien sûr vous donner des statistiques chronologiques. Serait-il utile de les fournir après coup?

L'hon. Judy Sgro: Oui.

M. David Langtry: Je peux également indiquer le pourcentage des plaintes de harcèlement portées par des hommes contre des femmes, et ainsi de suite.

• (1035)

L'hon. Judy Sgro: Cela nous aiderait beaucoup dans notre étude.

M. David Langtry: Je peux vous donner ces deux genres de renseignements. Nous avons la ventilation des affaires ainsi que leur aboutissement.

L'hon. Judy Sgro: L'étude de 1993 sur le harcèlement sexuel au travail est assez alarmante: 6 p. 100 des 400 000 femmes ont interagi ou déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel. D'après la même étude, 2,4 millions de femmes avaient subi du harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie. Et cela ne concerne que celles qui ont bien voulu répondre au sondage; je soupçonne que si l'on posait la même question aujourd'hui, on constaterait que beaucoup plus de femmes quittent simplement leur emploi.

À mon avis, on ne dépose une plainte auprès de la Commission des droits de la personne qu'en dernier recours. J'ai parlé à beaucoup de femmes qui m'ont dit qu'elles ne voulaient pas faire toutes ces démarches alors que les chances d'avoir gain de cause étaient minces. C'est la parole de l'employée contre celle de l'employeur, et elles se sentent intimidées. Cela nous ramène aux problèmes et aux frustrations que beaucoup de femmes officiers de la GRC ont éprouvés.

Vous avez dit que 7 p. 100 des plaintes que vous avez reçues provenaient de la GRC et 8 p. 100 des forces armées. On me dit qu'on a apporté des changements assez importants dans l'armée, au moins sur papier. On verra avec le temps s'ils ont porté leurs fruits ou non, mais pourquoi...? Est-ce parce que ces deux organismes sont dominés par des hommes et que leur rôle exige d'avoir une attitude militaire? Pourquoi recevez-vous le plus grand nombre de plaintes de ces deux institutions? Y a-t-il une raison particulière?

M. David Langtry: Pas nécessairement, si ce n'est la conclusion que nous avons tirée: c'est dans les organisations hiérarchisées à prédominance masculine qu'on trouve la plus forte proportion de plaintes de harcèlement sexuel. Dans l'un et l'autre cas, nous recevons parfois des plaintes parce que l'affaire est passée par la procédure interne de règlement des griefs, en raison de la chaîne de commandement. Ça ne veut pas dire que nous nous saisissons toujours de la plainte, mais nous recevons en raison de la chaîne de commandement des plaintes quant à l'impartialité et l'indépendance de la procédure de grief et à l'existence en dernier ressort d'un tiers impartial qui peut étudier la plainte.

L'hon. Judy Sgro: Vous n'acceptez pas nécessairement toutes les plaintes; vous les examinez et vous pouvez recommander aux plaignantes de s'adresser à un autre mécanisme d'arbitrage en raison de la chaîne de commandement.

M. David Langtry: Oui, la loi nous donne le pouvoir discrétionnaire de renvoyer la plainte ailleurs. Aux termes de l'article 41 de la loi qui nous gouverne, nous sommes tenus d'accepter les plaintes à moins qu'il existe un autre mécanisme de recours ou procédure de grief qui peut se saisir de la plainte. C'est à notre discrétion d'en décider. Nous ne sommes pas tenus de renvoyer

la plainte à cet autre mécanisme. Quand la plaignante explique pourquoi elle ne veut pas que sa plainte soit renvoyée ailleurs, nous pouvons nous en charger nous-mêmes.

L'hon. Judy Sgro: Savez-vous si la fonction publique a déjà réalisé un sondage auprès des fonctionnaires qui ont quitté la fonction publique? Avez-vous déjà effectué un tel sondage vous-même, et pourquoi?

M. David Langtry: Nous ne l'avons jamais fait et que je sache, la fonction publique non plus.

L'hon. Judy Sgro: Il sera peut-être bon qu'on fasse ce genre d'enquête pour savoir exactement combien de fonctionnaires partent à cause d'actes d'intimidation, de harcèlement sexuel ou de harcèlement tout court. Beaucoup de fonctionnaires partent parce qu'elles pensent que le jeu n'en vaut pas la chandelle, qu'elles seront plongées dans l'embarras et stigmatisées, comme vous l'avez très clairement expliqué.

Parlons un peu du suivi à l'interne pour certains des cas que j'ai évoqués un peu plus tôt. Nous avons demandé les statistiques de manière à mieux comprendre l'ampleur du problème, particulièrement du harcèlement sexuel, et l'issue des démarches. J'aimerais vivement savoir quel est le taux de plaintes jugées fondées. Le fait de savoir qu'un tribunal fera la lumière sur la situation encouragerait bien des gens à porter plainte. Il y aurait probablement plus de plaintes. Vous avez probablement déjà beaucoup de pain sur la planche.

Quel délai s'écoule généralement entre le dépôt d'une plainte et l'issue du processus?

• (1040)

[Français]

La présidente: Malheureusement, madame Sgro, votre temps de parole est écoulé.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Très bien. Est-ce que le témoin pourrait répondre brièvement? Est-ce trois ans, six ans ou bien...?

M. David Langtry: En moyenne, ça prend un an.

[Français]

La présidente: Merci.

Je voudrais maintenant consulter le comité. Nous avons ici les notes d'allocation de M. Gupta, qui nous a permis de les distribuer, étant donné que des députés en avaient exprimé le désir. Par contre, comme ces notes ne sont qu'en anglais, j'ai besoin du consentement unanime du comité.

Mme Anne-Marie Day: Je refuse.

La présidente: On ne pourra donc pas distribuer les notes. On les fera traduire et vous les aurez à une date ultérieure. Je vous remercie.

Nous continuons donc les questions.

Madame Bateman, vous disposez de cinq minutes.

Mme Joyce Bateman: Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Je remercie tous nos témoins pour leur exposé.

J'aurais besoin de précision. Vous dirigez la Commission canadienne des droits de la personne qui est assujettie aux règles du Conseil du Trésor. Il s'agit d'un organisme du gouvernement fédéral, n'est-ce pas?

M. David Langtry: Nous sommes indépendants parce qu'évidemment nous recevons des plaintes contre le gouvernement fédéral, y compris contre le Conseil du Trésor.

Mme Joyce Bateman: Quand vous embauchez un employé, il ou elle doit respecter le code de déontologie du gouvernement fédéral du Canada, n'est-ce pas?

M. David Langtry: Oui.

Mme Joyce Bateman: En fait, vous participez à des comités fédéraux partout au Canada. Comme vous êtes à Ottawa, vous ignorez probablement...

M. David Langtry: Mais j'habite à Winnipeg.

Mme Joyce Bateman: Justement, je savais que vous étiez un homme sensé.

Je trouve très important que vos employés soient assujettis aux mêmes règles que les autres fonctionnaires fédéraux. Au début de la réunion, il y avait un peu de confusion au sujet de l'organisme dont émanent les politiques et procédures qui s'appliquent à cette très importante question. C'est le Conseil du Trésor, et vous devez vous conformer à ces règles, n'est-ce pas?

M. David Langtry: Oui.

Mme Joyce Bateman: D'accord.

Vos employés suivent-ils la formation qui, aux dires du représentant du Conseil du Trésor, est offerte à tous les fonctionnaires fédéraux, sur les exigences relatives à un milieu de travail respectueux et au respect des différences, par exemple?

M. David Langtry: Nous offrons de la formation presque continuellement à nos employés. Cette formation peut porter sur des sujets généraux ou très précis. De plus, tous nos nouveaux employés sont jumelés à d'autres fonctionnaires d'expérience et, bien sûr, tous sont assujettis à l'ensemble de ces politiques, valeurs et éthique. Tous signent un document.

Si vous me permettez une brève digression, je vous dirai que nous sommes ravis des résultats du dernier sondage auprès des fonctionnaires. Bien sûr, il y a toujours des choses à améliorer, mais notre performance est nettement supérieure à la moyenne des organismes de la fonction publique, dans la plupart des catégories. Nous sommes responsables également de faire respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la vérification de l'équité en emploi.

Mme Joyce Bateman: Vous êtes chargé de faire respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada.

M. David Langtry: Exact.

Mme Joyce Bateman: Je suis contente de savoir que vous êtes régi par les règles du Conseil du Trésor. D'après ce qu'on a entendu ce matin, il s'agit d'une politique responsable et respectueuse. Il est heureux que tous les organismes fédéraux y soient assujettis.

Vous avez fait mention du sondage auprès des fonctionnaires.

On a beaucoup parlé des sondages. Certains nous ont dit au hasard qu'il faudrait en faire un autre. Vous avez signalé que vous avez obtenu d'excellents résultats lors du plus récent sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, dont la réalisation coûte très cher. Il est, par ailleurs, très important de faire ces sondages, dont les résultats et

analyses sont précieux à notre avis. Est-ce que cela pourrait faire partie intégrante de votre témoignage?

C'est formidable que vous ayez souligné l'excellent rendement de votre organisme et je crois qu'on a constaté une amélioration dans l'ensemble de la fonction publique. Si ce n'est pas le cas, nous devrions voir les résultats. Est-ce possible?

• (1045)

M. David Langtry: Oui, absolument. Nous pouvons vous faire parvenir nos résultats qui sont assortis des repères s'appliquant à l'ensemble de la fonction publique.

Mme Joyce Bateman: Excellent.

En ce qui concerne le leadership, on nous a parlé de ce qu'on fait pour l'employé. Or, aucun fonctionnaire n'ignore l'existence du code de valeurs et d'éthique. Vous avez même dit qu'ils doivent tous signer un document à cet égard. Il est évident qu'ils doivent adhérer à ces principes. Faisons-nous la même chose...

[Français]

Malheureusement, il ne me reste que 30 secondes.

La présidente: Au maximum, oui.

Mme Joyce Bateman: D'accord. Je vous remercie, madame la présidente.

[Traduction]

Dans votre prochain document, vous devriez peut-être parler du leadership, car c'est important. Montrez qu'on passe des paroles aux actes.

Par ailleurs, je voudrais remercier notre collègue, l'honorable Judy Sgro, pour sa question, ainsi que ma collègue Stella Ambler qui a parlé de...

[Français]

La présidente: Madame Bateman, si vous voulez que le témoin réponde à la question...

[Traduction]

Mme Joyce Bateman: ... de la perspective des hommes et des femmes, parce qu'on nous dit que de plus en plus d'hommes sont également victimes de harcèlement.

[Français]

La présidente: Madame Bateman...

[Traduction]

Mme Joyce Bateman: Merci de nous avoir donné ces statistiques.

La présidente: Je vous invite à répondre très rapidement, parce que le temps est écoulé.

M. David Langtry: Je joindrai les documents que vous demandez au reste de l'information que je vous ferai parvenir.

[Français]

La présidente: C'est ce qui met fin à notre rencontre.

Je remercie les témoins de s'être déplacés pour venir nous rencontrer aujourd'hui.

Je veux simplement rappeler au comité que l'on ne se verra pas jeudi prochain. La prochaine séance aura donc lieu le mercredi 23 octobre.

Je vous souhaite une excellente journée.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>