



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 045



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 23 octobre 2012



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 23 octobre 2012

• (0850)

[Français]

La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)): Bonjour à tous. Je vous souhaite la bienvenue à la 45^e séance du Comité permanent de la condition féminine.

Aujourd'hui, nous allons continuer notre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

Au cours de la première heure, nous recevons Mme Caroline Cyr et Mme Judith Buchanan, du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences. Nous recevons également Mme Elizabeth MacPherson, du Conseil canadien des relations industrielles. Elle est en contact avec nous par vidéoconférence, puisqu'elle est à Toronto.

Chaque organisation aura droit à 10 minutes. Par la suite, nous passerons à une période de questions.

Nous allons commencer par les représentantes du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences.

Vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Caroline Cyr (directrice générale, Direction du milieu du travail, Programme du travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Je tiens à vous remercier de m'offrir l'occasion de vous parler aujourd'hui du Programme du travail au nom de RHDCC.

Le Programme du travail administre le Code canadien du travail, qui traite des relations de travail à la Partie I, de la santé et de la sécurité au travail à la Partie II, et des normes du travail à la Partie III, pour les employeurs du secteur privé qui relèvent de la compétence fédérale. Il faut noter que la Partie II a un champ de compétence élargi et s'applique également au secteur public fédéral, ce qui n'est pas le cas des Parties I et III.

Mes propos porteront aujourd'hui sur la façon dont la réglementation en matière de santé et sécurité au travail et les obligations en matière de normes du travail s'appliquent aux préoccupations relatives au harcèlement sexuel en milieu de travail. Les obligations en matière de santé et sécurité au travail et en matière de normes du travail constituent une responsabilité partagée entre le Programme du travail et les employeurs. C'est là un élément important.

Le Programme du travail établit le cadre législatif et réglementaire des politiques des employeurs, éduque les parties en milieu de travail et applique les exigences du Code canadien du travail au moyen des inspections et du traitement des plaintes. Il incombe aux employeurs de se conformer aux exigences du code et de gérer les politiques du milieu de travail. Dans le cas présent, il s'agit des politiques qui traitent de la violence et du harcèlement sexuel en milieu de travail. Cela comprend la responsabilité de faire enquête sur les cas de violence au travail et les allégations de harcèlement sexuel, et d'y donner suite.

En ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, adopté en 2008, établit un cadre réglementaire pour la prévention de la violence dans le lieu de travail. Ce cadre s'applique aux lieux de travail de compétence fédérale, y compris au secteur public fédéral. Dans le cas de la fonction publique fédérale, la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail du Conseil du Trésor du Canada incorpore ce règlement par renvoi. Je crois que les témoins du Conseil du Trésor ont comparu devant le comité la semaine dernière; vous les avez donc entendus à ce sujet.

La violence dans le lieu de travail est définie comme « tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie ». Bien que cette exigence de la politique s'applique plus largement à l'intimidation et aux autres types de comportement agressif dans le milieu de travail, elle peut également être appliquée au harcèlement sexuel envers un employé.

Lorsqu'il établit un programme de prévention de la violence, l'employeur doit consulter son comité de santé et sécurité en milieu de travail, formé de représentants des employés, et effectuer une évaluation du milieu de travail afin d'en déterminer les problèmes potentiels en matière de violence. Le programme sur la violence en milieu de travail n'a pas à aborder expressément la question du harcèlement sexuel et doit porter plus largement sur toutes les formes de violence en milieu de travail.

Chaque employeur doit en outre préparer et afficher une politique sur la prévention de la violence en milieu de travail. Cette politique devrait inclure un engagement à offrir un milieu de travail exempt de violence et une déclaration selon laquelle l'intimidation, les moqueries, les abus et autres comportements agressifs ne seront pas tolérés; une mention indiquant que l'employeur communiquera aux employés tous les renseignements concernant les facteurs qui contribuent à la violence dans le milieu de travail; de l'aide pour les employés qui ont été exposés à la violence dans le milieu de travail; et enfin, la procédure à suivre si un employé est victime de violence en milieu de travail.

Les employés ont aussi la responsabilité de créer et de maintenir un milieu de travail exempt de violence. Ils doivent signaler les cas de violence au travail à l'employeur, qui a la responsabilité de les noter et de faire enquête. Il devrait également être clair que les employés doivent s'abstenir de se livrer à des actes de violence, sous peine de mesures disciplinaires.

Il est important de noter que la Partie II du code n'exige pas des employeurs qu'ils informent le Programme du travail des plaintes pour violence en milieu de travail déposées par les employés, y compris le harcèlement sexuel. Il incombe aux employeurs de traiter ces plaintes; si les employés ne sont pas satisfaits des résultats de l'enquête menée par l'employeur, ils peuvent déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, dont les représentants ont aussi comparu la semaine dernière devant le comité, je crois.

Je vais maintenant traiter de la Partie III du code, qui établit le droit d'un employé à un emploi exempt de harcèlement sexuel et oblige les employeurs à prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail. Ces dispositions s'appliquent aux lieux de travail sous réglementation fédérale, mais excluent le secteur public fédéral.

• (0855)

En comparaison avec la fonction publique fédérale, les lieux de travail sous réglementation fédérale sont tenus de se doter d'une politique qui traite expressément du harcèlement sexuel, alors que la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail du Conseil du Trésor concerne tous les types de harcèlement.

Au sens du Code canadien du travail, « harcèlement sexuel » s'entend de: tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel:

- a) soit est de nature à offenser ou humilier un employé;
- b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

Chaque employeur, après consultation des employés ou de leurs représentants, doit adopter et afficher une politique en matière de harcèlement sexuel. La politique doit inclure une définition de « harcèlement sexuel »; une déclaration affirmant le droit des employés à un emploi exempt de harcèlement sexuel; une déclaration établissant que l'employeur prendra toutes les mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement sexuel; une déclaration confirmant que l'employeur prendra les mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de toute personne qui assujettira un employé à du harcèlement sexuel; une déclaration expliquant comment les plaintes pour harcèlement sexuel peuvent être portées à l'attention de l'employeur; une déclaration de confidentialité; et une déclaration informant les employés de leur droit d'obtenir réparation en vertu des dispositions sur les pratiques discriminatoires de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Les activités de conformité prévues par le code en matière de harcèlement sexuel et de prévention de la violence en milieu de travail vont de la consultation proactive et des inspections jusqu'aux enquêtes menées à la suite des plaintes des employés, et en dernier recours, aux poursuites.

Le Programme du travail a recours aux inspections, dans le cadre de ses activités de programme, pour assurer la conformité des employeurs. Lorsque les inspecteurs relèvent des infractions, les employeurs sont encouragés à se conformer volontairement par des mesures d'éducation et de consultation.

En vertu de la Partie II du code, un agent du Programme du travail peut émettre une directive à l'employeur l'enjoignant de se conformer aux exigences réglementaires pour un programme de prévention de la violence. Conformément aux dispositions de la Partie II du code, un employé peut déposer une plainte auprès de son employeur en utilisant le processus de règlement interne des plaintes, qui favorise le règlement interne des plaintes par les parties

du lieu de travail. Seules les questions non résolues touchant la mise en oeuvre du programme de prévention de la violence seront déclarées au Programme du travail pour enquête.

En vertu de la Partie III du code, un employé peut déposer une plainte auprès du Programme du travail pour signaler que l'employeur n'a pas élaboré ni affiché de politique sur le harcèlement sexuel dans le lieu de travail. La plainte fera l'objet d'une enquête, et toutes les mesures seront prises afin d'éduquer et de conseiller l'employeur, dans le but d'obtenir une conformité volontaire.

Selon la Partie II et la Partie III du code, les plaintes individuelles de harcèlement sexuel sont renvoyées à la Commission canadienne des droits de la personne afin qu'elles soient traitées en vertu des dispositions sur les pratiques discriminatoires de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la commission étant l'autorité compétente pour traiter de la discrimination en milieu de travail.

Le Programme du travail a reçu quelques plaintes selon lesquelles des employeurs ne se conformaient pas à la réglementation sur la prévention de la violence et aux dispositions du code relatives au harcèlement sexuel en milieu de travail. Les plaintes étaient majoritairement liées à l'absence de politiques. Dans tous les cas, les employeurs ont corrigé la situation et se sont conformés au code.

Au cours des cinq dernières années, soit de 2007 à 2012, le Programme du travail n'a reçu que deux plaintes en vertu des dispositions sur le harcèlement sexuel de la Partie III du code. Dans les deux cas, les plaintes n'étaient pas fondées.

En conclusion, le Programme du travail s'efforce de créer des milieux de travail canadiens dans lesquels la confiance et le respect de chacun sont la norme. Nous sommes déterminés à protéger le droit fondamental des employés et des employeurs à travailler dans un environnement sécuritaire et exempt de violence et de harcèlement sexuel.

• (0900)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme MacPherson.

Vous disposez de 10 minutes pour faire votre présentation.

[Traduction]

Mme Elizabeth MacPherson (présidente, Conseil canadien des relations industrielles): Merci beaucoup.

Je tiens d'abord à remercier le comité de me permettre de comparaître par vidéoconférence. Je vous en suis reconnaissante.

Je suis présidente du Conseil canadien des relations industrielles, qui est chargé d'administrer, d'interpréter et d'appliquer la Partie I du Code canadien du travail. La Partie I régit les relations entre les syndicats et les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale.

Mme Cyr vous a déjà indiqué ce qu'englobe ce secteur privé sous réglementation fédérale.

En vertu de la Partie I du code, le conseil entend les demandes liées à l'acquisition et à l'extinction des droits de négociation, aux plaintes de pratique déloyale de travail et au maintien des activités qui sont essentielles à la santé et à la sécurité publiques en cas d'arrêt de travail.

Nous entendons très rarement des cas directement liés au harcèlement sous toutes ses formes, et encore moins des cas de harcèlement sexuel. Ces cas tendent à être soumis au conseil uniquement en vertu de l'obligation qu'ont les syndicats, selon le code, de représenter équitablement tous les employés d'une unité de négociation. Il est interdit au syndicat d'agir de mauvaise foi ou de manière discriminatoire ou arbitraire.

J'ai fait recenser les cas signalés depuis les modifications apportées au Code canadien du travail...

[Français]

La présidente: Je m'excuse, madame MacPherson, mais on vient de me dire qu'il n'y a pas de son dans la salle. Je pense qu'on a un petit problème technique. Je vais vous demander d'attendre un peu.

Nous allons suspendre la séance, le temps de régler ce problème technique.

• (0900)

_____ (Pause) _____

• (0900)

La présidente: Nous reprenons la séance, madame MacPherson. Il semblerait que les écouteurs fonctionnent, même s'il n'y a pas de son dans la salle.

Le comité veut-il que madame recommence? Je constate que oui.

Nous allons donc vous demander de recommencer, madame MacPherson. Nous sommes désolés de ce désagrément. Nous allons remettre le chronomètre à zéro, alors vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Elizabeth MacPherson: Merci, madame Morin.

Encore une fois, je tiens à remercier le comité de me permettre de comparaître par vidéoconférence, mais je suis désolée que le comité éprouve des difficultés.

Comme je l'ai dit, je suis présidente du Conseil canadien des relations industrielles, qui est l'organisme chargé d'interpréter et d'appliquer la Partie I du Code canadien du travail. La Partie I porte notamment sur l'acquisition et l'extinction des droits de négociation, les plaintes de pratique déloyale de travail et le maintien des activités qui sont essentielles à la santé et à la sécurité publiques en cas d'arrêt de travail.

Nos fonctions ont principalement trait aux relations entre les syndicats et les employeurs. Il est très rare que le conseil soit saisi d'un cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel. Ce genre de plainte peut, même si c'est très rare, nous être présenté indirectement, dans le cadre d'une plainte à l'encontre d'un syndicat déposée en vertu de la disposition du code prévoyant l'obligation d'une représentation équitable. Cette disposition interdit aux syndicats d'agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire en ce qui concerne la représentation des employés dans l'exercice de leurs droits reconnus par la convention collective.

J'ai demandé l'examen de la jurisprudence du conseil pour les 12 dernières années. Nous n'avons recensé qu'une trentaine de cas où une personne s'était plainte de la manière dont son syndicat s'était conduit à son égard relativement à des allégations de harcèlement sexuel. Fait intéressant, la quasi-totalité de ces plaintes provenaient du harceleur, qui se plaignait du fait que le syndicat ne l'avait pas suffisamment défendu contre les allégations de harcèlement.

Dans quelques cas, une personne ayant été victime de harcèlement s'est plainte que le syndicat ne l'avait pas bien représentée. C'est sur ce genre de cas que le conseil se pencherait et se prononcerait.

Comme je l'ai dit, toutefois, nous entendons rarement des cas liés à l'objet de votre enquête.

Je suis maintenant prête à répondre à vos questions.

• (0905)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame MacPherson.

Nous passons maintenant à la période de questions. Nous allons commencer par le parti ministériel.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Je vous remercie d'avoir pris le temps de venir témoigner aujourd'hui dans le cadre de cette importante étude. Nous nous réjouissons à l'idée d'en apprendre davantage à propos de chaque secteur.

Mes questions s'adressent aux représentants de RHDCC et du Programme du travail.

Caroline, au cours de votre déclaration préliminaire, vous avez parlé de l'éducation portant sur la santé et la sécurité du travail, ainsi que les normes du travail et ayant trait à la violence au travail, y compris le harcèlement sexuel. Pourriez-vous nous fournir des détails supplémentaires à ce sujet, et expliquer au comité quel genre de formation et d'éducation sont offertes concernant ces normes et qui est chargé de les offrir? Les employeurs sont-ils principalement responsables de veiller à ce que leurs employés reçoivent une telle formation et soient adéquatement renseignés à ce sujet, ou qui fait quoi à cet égard?

Mme Caroline Cyr: Il s'agit d'une responsabilité partagée. La meilleure façon de définir comment ces responsabilités sont réparties, comment nous élaborons et utilisons la formation et comment nous éduquons et conseillons les employés, est d'exposer l'élément de formation en tant que tel. La formation des employés relève des employeurs, alors que la responsabilité en matière d'éducation relève du Programme du travail.

Je vais entrer un peu plus dans les détails de chaque élément.

Mme Susan Truppe: Bien sûr.

Mme Caroline Cyr: L'employeur est chargé de renseigner ses employés sur les comportements acceptables en milieu de travail. Ses responsabilités en vertu de la Partie II et de la Partie III varient légèrement. Par conséquent, je vais les présenter séparément.

Selon la Partie II, qui traite de la santé et de la sécurité au travail, et les règlements relatifs à la prévention de la violence en milieu de travail, tous les employés d'une unité de travail doivent suivre une formation offerte par l'employeur concernant toute compétence leur permettant de repérer, de prévenir ou d'éviter la violence en milieu de travail. Comme je l'ai mentionné plus tôt, cette formation peut aborder la question du harcèlement sexuel.

L'employeur doit fournir à ses employés des renseignements, des lignes directrices et de la formation à ce sujet, au moins tous les trois ans. C'est ce que la loi indique.

Il est essentiel d'offrir de la formation et d'éduquer les employés lorsqu'on s'efforce de créer des milieux de travail où la violence et le harcèlement sexuel n'ont pas leur place.

Selon la Partie III, l'employeur est tenu de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. J'ai défini ce que cela comprenait au cours de mon exposé. L'employeur doit déployer tous les efforts nécessaires pour maintenir un milieu de travail dépourvu de harcèlement sexuel et, pour ce faire, il doit souvent s'assurer que ses politiques lui permettent de donner à ses employés les renseignements et la formation qui conviennent.

En ce qui concerne les responsabilités du Programme du travail, nous éduquons et conseillons les employeurs sous réglementation fédérale soit à la demande d'un employé, soit dans le cadre de notre devoir d'inspecter les milieux de travail. Au cours de nos inspections, nos agents expliquent les exigences de la réglementation et distribuent les outils disponibles, comme les brochures, qui peuvent donner une vue d'ensemble des dispositions en question. Dans certains cas, nous leur offrons ce que nous appelons les IPG, c'est-à-dire les interprétations, les politiques et les guides. S'ils sont disponibles, nous attirons l'attention des employeurs sur eux afin qu'ils respectent leur contenu.

Par exemple, dans le cadre de la prévention de la violence, les employés du Programme du travail ont créé un guide qui est affiché sur notre site Web — c'est avec plaisir que je vous fournirai un lien vers celui-ci — et qui vise à aider les employeurs, les membres d'un comité des politiques ou d'un comité en milieu de travail et les représentants en matière de santé et de sécurité au travail à prévenir la violence dans les milieux de travail. Le guide présente des procédures très pratiques, pratiquement comme des approches étape par étape sur la façon de se conformer aux exigences du code, afin que les employeurs puissent suivre ces instructions et mettre en oeuvre les mesures de prévention de la violence prescrites. Le guide décrit l'étape qui consiste à éduquer les employés et à leur offrir de la formation.

• (0910)

Mme Susan Truppe: Merci, Caroline.

Ma prochaine question porte sur quelques observations que vous avez formulées. L'une d'elles mentionnait que les employeurs devaient former leurs travailleurs tous les trois ans, je crois.

Mme Caroline Cyr: Oui, pour leur rafraîchir la mémoire.

Mme Susan Truppe: Pour leur rafraîchir la mémoire. Par conséquent, ils ne suivent aucune formation pendant trois années entières. Si vous êtes un nouvel employé, vous recevez une formation, puis rien d'autre ne se produit pendant trois ans?

Mme Caroline Cyr: Les politiques doivent toujours être affichées à un endroit visible. De plus, cela ne veut pas dire qu'aucune formation n'est offerte pendant cette période. Le code exige qu'une formation soit donnée au moins tous les trois ans.

Mme Susan Truppe: D'accord.

Mme Caroline Cyr: C'est aux employeurs qu'il revient de décider s'ils souhaitent accroître cette fréquence. Bien entendu, les nouveaux employés qui intègrent l'effectif de l'organisation doivent soit participer à un programme d'orientation, soit être informés de la documentation à leur disposition.

Mme Susan Truppe: Lorsque vous avez parlé plus tôt, vous avez mentionné que les employeurs élaboraient et affichaient publiquement leurs stratégies de prévention de la violence. Comment nous assurons-nous que ces stratégies fonctionnent dans le milieu de travail? Si elles sont élaborées et affichées par les employeurs,

comme savons-nous avec certitude que les employés sont au courant de leur existence? Un suivi d'un genre ou d'un autre est-il assuré pour veiller à ce que les règlements du code concernant les politiques soient respectés par les employeurs? Les employeurs doivent-ils rendre des comptes d'une manière ou d'une autre?

Mme Caroline Cyr: Nous assurons un suivi. Cela fait partie de nos mesures de vérification du respect des règlements. Nous assurons le suivi en prenant soit des mesures préventives, comme des inspections, soit des mesures réactives. Si nous recevons une plainte de la part d'un employé, nous mènerons une enquête. Au cours de nos inspections et de nos enquêtes, nous vérifierons si les dispositions du code sont respectées.

Depuis 2008, c'est-à-dire l'année au cours de laquelle les dispositions relatives à la prévention de la violence ont été ajoutées à la réglementation, les employés du Programme du travail ont procédé à environ 700 inspections visant à vérifier que les employeurs ont élaboré des programmes de prévention de la violence et que ceux-ci sont opérationnels. Je pense que 9 300 employeurs sont maintenant sous réglementation fédérale. Par conséquent, nous ne pouvons pas les visiter tous annuellement.

Mme Susan Truppe: Bien sûr.

Mme Caroline Cyr: Nous disposons de ce que nous appelons un modèle d'intervention. Il nous permet de cibler les industries à risques élevés, comme le secteur des transports routiers. Nos inspections ciblent ces secteurs surtout pour veiller au respect des politiques.

Mme Susan Truppe: Le système d'inspection est-il fondé sur les plaintes?

Oh, mon intervention est terminée. Merci.

[Français]

La présidente: Madame Truppe, votre temps de parole est malheureusement écoulé.

Nous passons maintenant du côté du NPD.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Merci beaucoup.

Je tenais à donner suite à vos derniers commentaires, madame Cyr. Vous avez mentionné que l'industrie ferroviaire présentait des risques élevés. Est-ce sur le plan du harcèlement en général?

Mme Caroline Cyr: Non, c'est dans l'ensemble. Lorsque nous examinons nos données relatives à la Partie II, nous vérifions combien de situations dangereuses, de décès et d'enquêtes surviennent. Lorsque nous examinons celles relatives à la Partie III, nous vérifions combien d'enquêtes nous avons menées. Ensuite, nous déterminons les industries qui présentent des risques élevés.

• (0915)

Mme Niki Ashton: D'accord. Je vous remercie de votre réponse.

Je me demande si vous avez une idée des secteurs qui peuvent présenter des risques élevés en matière de harcèlement sexuel.

Mme Caroline Cyr: Parce que nous ne recueillons pas de données liées précisément au harcèlement sexuel, nous ne sommes pas en mesure de vous fournir ces renseignements. Les données que nous recueillons sont axées sur nos mesures d'interventions. Si nous visitons une entreprise ou un milieu de travail pour procéder à une inspection ou une enquête, nous enregistrons cette information. En ce qui concerne la prévention de la violence, nous n'enregistrons pas le type de violence observée. Nous ne conservons pas des données à cet égard.

Tout ce que nous pouvons vous dire, c'est combien d'inspections ont été effectuées et combien de plaintes ont été déposées concernant des violations des dispositions relatives à la prévention de la violence. Les données dont nous disposons ne sont pas décomposées davantage.

Mme Niki Ashton: C'est ce que nous avons retenu de l'exposé du Conseil du Trésor la semaine dernière. Ses employés ne disposent d'aucune donnée concernant la fréquence du harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux. Bien qu'un chiffre de 29 p. 100 ait été avancé relativement aux plaintes de harcèlement générales, rien n'indique combien d'entre elles sont liées au harcèlement sexuel.

Lorsqu'on parle d'une infraction aussi grave que le harcèlement sexuel, on oserait espérer que n'importe qui pourrait obtenir facilement ces renseignements. RHDCC s'emploie-t-il à poser cette question? Pourtant, on reconnaît les situations dangereuses. Souhaite-t-on découvrir le genre exact de harcèlement qui se produit dans certains milieux de travail et, en particulier, le genre exact de harcèlement sexuel?

Mme Caroline Cyr: Notre mandat en vertu des parties II et III du Code du travail est très précis. Nous conservons les données qui cadrent avec le mandat qu'on nous a confié en vertu de la loi. Nous possédons des données concernant le nombre de fois où nous avons été appelés à intervenir.

À titre de précision, je tiens à mentionner que, bien que nous fournissions le cadre législatif et réglementaire ainsi que l'éducation et l'encadrement, c'est aux employeurs qu'il incombe de veiller à respecter le Code du travail.

Dans le cadre de cette répartition des responsabilités, rien dans le code n'oblige les employeurs à nous signaler les cas de violence au travail ou les plaintes de harcèlement sexuel. Ces renseignements ne nous sont jamais transmis. Par conséquent, même si nous disposons de données à cet égard, elles ne seraient pas représentatives de la situation globale, puisque les employeurs ne sont pas forcés de nous révéler ce qui se passe dans leur milieu de travail.

Mme Niki Ashton: Je vous remercie de votre réponse. Cela semble être une lacune. Notre comité est certainement en mesure de recommander la meilleure façon dont nous pourrions combler de telles lacunes.

Je veux passer à la question de la période que nous traversons, et plus particulièrement celle que traverse Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

En septembre, 1 700 travailleurs de plus, situés partout au pays, ont perdu leur emploi au sein de RHDCC seulement. Notre comité discute souvent de la culture qui règne dans les milieux de travail fédéraux et de la façon dont cette culture peut favoriser le harcèlement et accroître la probabilité que les gens s'abstiennent de le signaler.

Je me demande si, lorsque le travail est stressant et qu'un réaménagement des effectifs a lieu, vous avez l'impression que les

travailleurs subissent un stress plus intense et sont moins enclins à signaler non seulement le harcèlement sexuel, mais aussi toute forme de harcèlement qui pourrait avoir lieu.

Mme Caroline Cyr: Malheureusement, en tant qu'employés du Programme du travail, nous sommes responsables de la réglementation. L'information à laquelle vous faites allusion relève des employeurs.

Vous avez mentionné en particulier les compressions dans la fonction publique. En tant qu'employeur de tous les fonctionnaires, le Secrétariat du Conseil du Trésor serait mieux placé pour répondre à votre question. Cet enjeu ne relève pas du Programme du travail.

Mme Niki Ashton: Bien sûr.

Qu'en est-il si vous appliquez le genre de travail que vous effectuez aux employés de RHDCC qui travaillent sur le terrain, dans des bureaux de Service Canada? Des situations difficiles peuvent survenir, compte tenu en particulier de la période que nous traversons au cours de laquelle les prestations d'assurance-emploi ont été réduites, les prestations de retraite ont été modifiées, etc.

Il se trouve que je connais des gens qui travaillent à Service Canada. Je me demande quel genre de situations ils affrontent en ce moment et comment, en fait, RHDCC pourrait intervenir pour lutter peut-être contre l'accroissement du stress et le harcèlement éventuel.

● (0920)

Mme Caroline Cyr: D'accord.

Là encore, le Programme du travail réglemente également le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, au même titre qu'il réglementerait n'importe quel autre ministère fédéral. En ce sens, nous assumerions le même rôle à l'égard de notre propre ministère.

Le ministère doit s'assurer de respecter les dispositions du Code, ce qui signifie qu'une politique relative à la violence en milieu de travail doit être mise en place. Le ministère est tenu de cerner les facteurs qui peuvent accroître les risques de violence au travail. Les employeurs s'acquitteraient de cette tâche, que ce soit à RHDCC ou dans une entreprise de camionnage qui traverse la frontière. Cette responsabilité incombe aux employeurs. Lorsque nous effectuons des inspections, nous avons la responsabilité de nous assurer que ces politiques sont en place et affichées et que la formation a eu lieu, par exemple. Si nous recevons des plaintes, nous pouvons vérifier si les dispositions du Code ont été respectées.

Si nous recevons des plaintes de harcèlement sexuel, nous ne...

[Français]

La présidente: Je vais malheureusement devoir vous arrêter ici, madame Cyr. Merci beaucoup.

On passe à Mme James, qui dispose de sept minutes.

[Traduction]

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

Je remercie nos invités d'être des nôtres aujourd'hui.

J'ai écouté vos déclarations, dont une partie est imprimée. Je vais en citer un passage: « Chaque employeur, après consultation des employés ou de leurs représentants, doit adopter et afficher une politique en matière de harcèlement sexuel. La politique doit inclure les éléments suivants » — et le premier élément est — « une définition du harcèlement sexuel ». Une série d'éléments sont ensuite énumérés.

Je suis un peu inquiète, car le libellé semble sous-entendre que les employeurs peuvent afficher différents types de politiques. Quand je pense à la définition de « harcèlement sexuel », je crains que la définition d'un employeur soit différente de celle d'un autre employeur.

Le harcèlement sexuel n'est-il pas du harcèlement sexuel? C'est la première partie de la question. Par ailleurs, qui s'assure que la politique affichée est acceptable et que celle d'un employeur n'est pas complètement inappropriée par rapport à celle d'autres employeurs qui sont également régis par le Code?

Il y a deux volets à ma question. Merci.

Mme Caroline Cyr: L'expression « harcèlement sexuel » est définie à la Partie III du Code. La politique de l'employeur doit correspondre à cette définition. Les politiques peuvent différer légèrement d'un employeur à l'autre, mais les définitions doivent correspondre à ce qui est prévu dans le Code. C'est le dispositif de protection, pour ainsi dire.

La deuxième partie de votre question vise à savoir comment nous veillons à ce que les employeurs aient cette politique et fassent véritablement ce qu'ils doivent faire. Ai-je bien résumé votre question?

Mme Roxanne James: Oui.

Mme Caroline Cyr: Cela fait partie du suivi que nous effectuons, comme je l'ai mentionné tout à l'heure. Nous assurerons un suivi proactif. C'est ce que nous appelons les inspections. Nous nous rendons sur les lieux de travail et nous veillons à ce que les employeurs respectent les exigences du Code.

Nous pouvons aller sur place et inspecter toutes sortes de choses. Nos visites ne sont pas uniquement axées sur la prévention de la violence. Nous pouvons faire une inspection pour vérifier autre chose tout en examinant les mesures en matière de prévention de la violence.

Nous avons ces suivis et nous nous assurons que les énoncés de politique, les définitions et ce genre de choses sont conformes aux dispositions du Code, qu'il s'agisse de la Partie III relative au harcèlement sexuel ou de la Partie II sur la prévention de la violence. S'ils ne s'y conforment pas, nous devons alors assumer notre rôle d'éducateur et de conseiller. Nous collaborons avec les employeurs.

En général, ce que nous appelons une promesse de conformité volontaire, une PCV, au moyen de laquelle les employeurs acceptent volontairement de se conformer au Code, donne des résultats fructueux. Une fois cette entente conclue, nous assurerons un suivi et nous leur demanderons de nous communiquer ce qui fait défaut ou ce qui doit être corrigé.

• (0925)

Mme Roxanne James: Merci. Voilà qui nous amène à une autre série de questions, mais je veux revenir à la politique que les employeurs élaborent.

Vous avez dit leur fournir des paramètres, dont la définition de « harcèlement sexuel ». C'est bien, mais quels genres de divergences verrait-on dans les politiques de différents employeurs?

Il semblerait que l'employeur doive consulter ses employés et leurs représentants pour élaborer une politique créée sur mesure pour leur organisme. S'ils doivent inclure tous ces points, je me demande quelles seraient les divergences que l'on verrait d'un employeur à un autre, et si le Code canadien du travail prévoyait ce qu'il faut.

Mme Caroline Cyr: Je ne peux pas répondre à la question pour l'instant car nous n'avons pas de répertoire des politiques et des

énoncés de politique des employeurs. Il y a presque 10 000 employeurs, alors on peut imaginer que ce serait un cauchemar si l'on conservait ces documents, et c'est un règlement.

Nous n'avons pas ces renseignements à titre de comparaison.

Mme Roxanne James: Je voulais seulement savoir quelles seraient les divergences, mais si vous ne pouvez pas me répondre, c'est correct.

Pour revenir à votre remarque à propos des inspections — et je sais que Mme Truppe a posé des questions à ce sujet également —, vous avez signalé en avoir fait 700.

Mme Caroline Cyr: En vertu de la Partie II, oui.

Mme Roxanne James: Vous avez également mentionné que lorsqu'une plainte est déposée, vous entreprenez une inspection. S'agit-il d'inspections aléatoires? Faites-vous des inspections annuelles ou bisannuelles? Les 10 000 organismes ont-ils tous été soumis à une inspection? Comment choisissez-vous?

Mme Caroline Cyr: Ce modèle d'intervention est prévu à la Partie II sur la santé et la sécurité au travail, dans le règlement sur la prévention de la violence. Nous ciblons les industries qui sont à haut risque. Pour ce faire, nous analysons les données pour déterminer le secteur, et non pas l'employeur, qui compte le plus d'incidents dangereux et de décès. À partir de cette analyse, nous dégageons les cinq secteurs les plus à risque et nous ciblons nos interventions sur ces secteurs.

Je ne les ai pas tous, mais je pourrais fournir au comité une réponse écrite. Nous avons le transport routier, le débardage et les chemins de fer. Je pense qu'il y en a deux autres. Je pourrais...

Mme Roxanne James: Peut-on dire que si l'on ne fait pas partie des cinq secteurs à haut risque, cet organisme particulier ou ce ministère ne feront jamais l'objet d'une inspection?

Mme Caroline Cyr: Je ne pense pas que ce soit exact. Vous pourriez ne pas avoir d'inspection cette année...

Mme Roxanne James: ... ou régulièrement.

Vous avez également mentionné des industries à haut risque à partir de secteurs différents. Pourquoi ces secteurs, et vous en avez nommés quelques-uns, sont-ils considérés comme étant à haut risque pour le harcèlement sexuel, mais pas forcément pour les décès ou les blessures au travail? Qu'est-ce qui caractérise un secteur à haut risque?

Mme Caroline Cyr: Ces secteurs sont considérés comme étant à haut risque, mais pas précisément pour le harcèlement sexuel. Nous ne ciblons pas les industries à haut risque en fonction du harcèlement sexuel car nous ne recueillons pas de données à cet égard.

[Français]

La présidente: Malheureusement, madame Cyr, je vais devoir vous interrompre, car le temps de parole de Mme James est écoulé.

[Traduction]

Mme Roxanne James: Vous avez dit que vous pourriez fournir ces renseignements au comité à une date ultérieure. Vous pourriez peut-être prendre en note que nous aimerions avoir ces données également, si c'est possible. Merci beaucoup.

Mme Caroline Cyr: Pour les industries à haut risque?

Mme Roxanne James: Oui.

[Français]

La présidente: Il n'y a pas de problème. Merci.

Nous passons maintenant à Mme Sgro.

Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro (York-Ouest, Lib.): Je remercie nos témoins d'être des nôtres ce matin.

Vous pouvez lire tous ces merveilleux énoncés et politiques qui sont mis en place, et c'est d'ailleurs ce que vous faites en ce qui concerne les employés, mais il appartient aux employeurs de s'adresser à vous s'ils ont un problème ou une plainte qu'ils ne peuvent pas régler. Vous avez dit que vous n'avez reçu que deux plaintes en cinq ans. L'employeur n'a pas de délai à respecter pour vous présenter ces plaintes. Ai-je bien compris?

Mme Caroline Cyr: C'est en fait les employés qui peuvent nous présenter des plaintes. Si les employés se plaignent auprès de leur employeur, ce dernier, lorsqu'il élabore la politique, doit expliquer clairement aux employés ce qu'ils doivent faire s'ils sont victimes de harcèlement sexuel au travail. Ils s'adresseraient à leur employeur. Vous avez raison. Les employés n'ont pas à nous rapporter ces incidents.

• (0930)

L'hon. Judy Sgro: Vous n'avez reçu que deux plaintes au cours des cinq dernières années?

Mme Caroline Cyr: Les deux plaintes qui ont été présentées portaient toutes deux sur le fait qu'un employeur n'avait prétendument pas élaboré ou affiché une politique. Lorsque nous nous sommes penchés sur ces plaintes, nous avons découvert qu'une politique était en place ou affichée. C'est ce que nous voulons dire quand nous disons que les plaintes se sont révélées non fondées.

L'hon. Judy Sgro: Cela vous préoccupe-t-il, étant donné que le Conseil du Trésor nous a signalé qu'environ 29 p. 100 des plaintes, si nous regardons les statistiques et le nombre de plaintes pour harcèlement, seulement deux ont été entendues par la commission du travail? Ne craignez-vous pas qu'il y ait un plus gros problème, qu'il y ait un fossé en quelque sorte entre la commission du travail dans votre programme et divers ministères fédéraux?

Mme Caroline Cyr: Nous nous assurons de nous acquitter de notre mandat convenablement et efficacement. Nous respectons ainsi les contraintes du mandat.

L'hon. Judy Sgro: Quand le mandat a-t-il été revu pour la dernière fois?

Mme Caroline Cyr: Le dernier examen de la Partie II, qui traite de la santé et de la sécurité au travail, remonte à 2000. Si je ne m'abuse, la Partie III a fait l'objet d'un examen pour la dernière fois au milieu des années 1980. Je n'ai pas la date précise, mais je peux vous la fournir à une date ultérieure.

L'hon. Judy Sgro: Cela fait un bon moment.

Mme Caroline Cyr: Pour la Partie III.

L'hon. Judy Sgro: Pour la Partie III, qui porte sur le sujet qui nous préoccupe grandement.

Mme Caroline Cyr: Elle traite précisément du harcèlement sexuel.

L'hon. Judy Sgro: Le Code canadien du travail et les politiques que vous avez élaborées s'appliquent-ils à tous les employés sous réglementation fédérale?

Mme Caroline Cyr: Oui. Ils visent tous les employeurs et employés sous réglementation fédérale.

L'hon. Judy Sgro: Exactement.

La GRC ou les employés de la GRC ont-ils déjà communiqué avec vous ou votre ministère?

Mme Caroline Cyr: Il faudrait que je me renseigne. Ils sont plus précisément visés par la Partie II, qui traite de la santé et de la sécurité au travail, mais pas par la Partie III du Code.

L'hon. Judy Sgro: Vous avez dit n'avoir reçu que deux plaintes au cours des cinq dernières années, soit de 2007 à 2012. J'imagine que vous n'en avez reçu aucune de la GRC, sinon vous l'auriez mentionnée.

Mme Caroline Cyr: Je peux vous assurer que les deux plaintes en vertu de la Partie III n'auraient pas pu être déposées par des employés de la GRC puisqu'ils ne sont pas visés par la Partie III.

L'hon. Judy Sgro: Les employés de la GRC ne sont pas visés par la Partie III.

Mme Caroline Cyr: La GRC n'est pas assujettie à la partie III, seulement à la partie II sur la santé et la sécurité au travail. Ici, la prévention de la violence englobe le harcèlement sexuel, même si sa portée est plus vaste.

L'hon. Judy Sgro: Oui, parce que c'est difficile de savoir comment les gens peuvent percevoir l'association entre la violence au travail et le harcèlement sexuel.

Il me semble qu'il faut faire une importante mise à jour de votre mandat pour mieux refléter certains changements auxquels nous sommes confrontés de nos jours, surtout concernant les femmes, et les questions relatives à l'intimidation, qui n'est pas de la violence au travail selon vos termes, mais de l'intimidation, etc. Je pense que le comité pourrait vous recommander d'effectuer une mise à jour. Votre témoignage ne cadre pas avec les chiffres fournis par le Conseil du Trésor sur ce qui se passe dans les divers ministères et organismes.

On nous a dit qu'un petit organisme présentait un taux de plaintes de 51 p. 100, mais aucune plainte ne vous est parvenue. J'imagine que ce n'est pas votre rôle, sauf si les employeurs prennent contact avec vous. Je trouve alarmant que vous n'ayez reçu que deux plaintes. Ce n'est pas que je veux que vous receviez beaucoup de plaintes. J'aime penser que la fonction publique fédérale est un excellent milieu de travail, ce qu'elle est, mais tous les grands employeurs sont aux prises avec nombre de défis, comme les plaintes non fondées. Nous sommes tous au courant des défis, mais bien des plaintes sont clairement fondées. Je pense que, s'il y a 5 p. 100 de plaintes, il pourrait sans doute y en avoir 8 ou 9 p. 100 de plus. Toutefois, les gens sont réticents à porter plainte contre leurs employeurs. Je pense que le problème doit être majeur, parce que la personne sait en partant que son emploi est compromis, malgré tout ce que nous faisons pour le protéger.

Vos politiques semblent très bien et rassurantes. Tous les bons termes sont utilisés. Les représentants du Conseil du Trésor ont choisi les bons termes la semaine dernière, mais le nombre de plaintes reste alarmant. Il y a 29 p. 100 de plaintes, mais bien des gens gardent le silence. C'est un peu préoccupant pour ce qui est de créer une culture qui permet aux gens d'être à l'aise en milieu de travail pour mieux réussir. La violence au travail n'englobe pas vraiment le harcèlement sexuel.

• (0935)

Mme Caroline Cyr: À mon avis, c'est difficile d'établir une comparaison avec les statistiques fournies la semaine dernière. Nos données n'incluent pas toutes les plaintes, parce que les employeurs qui tiennent des dossiers, qui produisent des rapports et qui enquêtent sur les plaintes n'ont pas de comptes à nous rendre.

Je comprends que vous soyez préoccupée quant aux deux plaintes reçues en vertu de la partie III. On dirait qu'il y a une incongruité...

[Français]

La présidente: Je vais devoir vous interrompre, puisque le temps de parole de Mme Sgro est écoulé.

On passe à Mme Bateman, qui dispose de cinq minutes.

Mme Joyce Bateman (Winnipeg-Centre-Sud, PCC): Je vous remercie, madame la présidente.

Je voudrais partager mon temps de parole entre les deux témoins, en commençant par Mme MacPherson.

[Traduction]

Madame MacPherson, merci de votre patience concernant les petits problèmes techniques au début.

Je cherche toujours à comprendre la situation globale. Concernant les employés, vous êtes présidente du Conseil canadien des relations industrielles. Le milieu de travail du conseil est régi par les valeurs et l'éthique de la fonction publique et par les règles du Conseil du Trésor en tant qu'employeur clé, n'est-ce pas?

Mme Elizabeth MacPherson: C'est exact. À titre d'employeur de la fonction publique, nous sommes soumis aux règles dont a parlé Mme Cyr pour tous les ministères.

Mme Joyce Bateman: Votre employeur est-il le Conseil du Trésor?

Mme Elizabeth MacPherson: Oui, l'employeur du personnel du Conseil canadien des relations industrielles, c'est le Conseil du Trésor.

Mme Joyce Bateman: Oui, donc vous êtes régies par ces règles.

Vous avez dit que, durant un certain temps — et j'aimerais bien savoir combien de temps exactement —, une trentaine de plaintes ont été déposées par les harceleurs, pas par les personnes harcelées, n'est-ce pas?

Mme Elizabeth MacPherson: Permettez-moi d'être plus claire.

Le conseil doit interpréter et appliquer les dispositions de la Partie I du code. Dans la Partie I, il y a une disposition que nous appelons le devoir de représentation juste. Les syndicats doivent représenter de façon juste tous les employés de l'unité de négociation accréditée par le conseil. Les syndicats ne peuvent pas se comporter de manière arbitraire et discriminatoire ou être de mauvaise foi, concernant la représentation des employés et leurs droits aux termes de la convention collective.

Je pense qu'il faut préciser ce matin que, dans bien des conventions collectives, le syndicat et l'employeur adoptent des politiques contre la discrimination et le harcèlement. L'employé qui

estime être victime de harcèlement peut aussi déposer un grief. Le syndicat doit le prendre au sérieux et établir s'il convient ou non d'aller en arbitrage.

Les employés eux-mêmes peuvent porter plainte au conseil s'ils jugent que le syndicat ne les représente pas adéquatement, en fonction des obligations des syndicats prévues par le Code canadien du travail...

Mme Joyce Bateman: C'est les 30...

Mme Elizabeth MacPherson: C'est le genre de plaintes que nous recevons.

Mme Joyce Bateman: Est-ce les 30 plaintes que vous avez reçues? Pendant combien d'années avez-vous reçu ces plaintes, déposées par des gens qui estimaient être mal représentés par le syndicat?

Mme Elizabeth MacPherson: C'est sur 12 ans. J'ai examiné la jurisprudence du conseil. J'ai trouvé 30 plaintes pour harcèlement sexuel et...

Mme Joyce Bateman: Vous avez reçu 30 plaintes en 12 ans? Heureusement, vous offrez des recours et un second examen objectif aux deux parties.

En 12 ans, vous avez reçu 30 plaintes. Combien de plaintes étaient infondées, et combien étaient justifiées et nécessitaient des mesures, selon vous?

• (0940)

Mme Elizabeth MacPherson: Nous n'examinons pas le bien-fondé de la plainte, s'il y a eu harcèlement sexuel ou non. Ce n'est pas notre travail. Nous devons établir si le syndicat...

Mme Joyce Bateman: Soutient...

Mme Elizabeth MacPherson: ... représente l'employé de façon juste concernant sa plainte.

Mme Joyce Bateman: Oui.

Mme Elizabeth MacPherson: Nous examinons le comportement du syndicat, pas le bien-fondé de la plainte.

Mme Joyce Bateman: Combien des 30 plaintes contre le syndicat déposées en 12 ans étaient légitimes?

Mme Elizabeth MacPherson: Je devrai consulter les résultats...

Mme Joyce Bateman: Pourriez-vous étudier ça?

Mme Elizabeth MacPherson: Dans une certaine mesure, ce n'est qu'une partie des plaintes, parce que nos agents des relations industrielles font un travail de médiation. S'il y a des plaintes...

Mme Joyce Bateman: Madame MacPherson, je vous serais reconnaissante de nous fournir une réponse par écrit.

Il ne me reste que quelques minutes. Je vais poser des questions à l'autre témoin. Merci beaucoup.

Madame Cyr...

La présidente: Il vous reste 50 secondes.

Mme Joyce Bateman: J'ai 50 secondes? D'accord.

Madame Cyr, vous avez dit qu'un certain pourcentage du travail était terminé. Vous avez parlé de sensibilisation, d'application de la loi et d'orientation. Je présume que d'autres mesures sont mises en oeuvre.

Ce serait intéressant si vous aviez l'amabilité de nous indiquer par écrit quelles sont vos activités. Selon votre réponse, nous allons peut-être décider de vous poser d'autres questions ou non.

[Français]

Est-ce déjà terminé, madame la présidente?

La présidente: Votre temps de parole est écoulé, madame Bateman. Vous pouvez envoyer votre demande par écrit. Nous allons en prendre note et Mme la greffière va pouvoir faire le suivi.

Mme Joyce Bateman: Si c'était possible de le faire, je vous en serais reconnaissante.

La présidente: Merci.

Je cède maintenant la parole à Mme Ashton.

Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Ma question s'adresse à la représentante de RHDCC. Les représentants de la Commission des droits de la personne nous ont dit la semaine dernière qu'il fallait changer la culture et que ce n'est pas suffisant d'avoir des recours si les gens portent plainte. Il importe aussi de créer des milieux de travail exempts de plaintes, parce qu'il n'y a pas de harcèlement sexuel.

On nous a dit qu'il fallait répartir les pouvoirs de façon équitable en milieu de travail et que les femmes devaient occuper de postes de décisions et de pouvoir.

Déployez-vous des efforts à ce propos? Pensez-vous que vous pouvez travailler en ce sens?

Mme Caroline Cyr: À titre de législateur et d'organisme de réglementation, nous nous employons à créer des milieux de travail respectueux, sûr, juste et équitable où la confiance règne. Tout notre travail est axé sur ce mandat.

Mme Niki Ashton: Votre mandat précise-t-il que les femmes doivent occuper des postes décisionnels?

Mme Caroline Cyr: Je ne peux pas répondre à cette question qui ne porte pas sur le Programme du travail.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi concerne la représentation et la répartition justes des quatre groupes visés par l'équité en emploi. Vous êtes sûrement au courant de ce que la loi permet de faire ou pas. La question relève de RHDCC.

Mme Niki Ashton: Merci.

La loi visant les employeurs privés qui tentent d'obtenir des contrats fédéraux a-t-elle bel et bien été abrogée il y a un certain nombre de mois? Je sais que vous avez parlé de la loi générale pour les employeurs publics, mais la loi pour les employeurs qui veulent obtenir des marchés fédéraux a-t-elle été révoquée?

• (0945)

Mme Caroline Cyr: Parlez-vous de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail?

Mme Judith Buchanan (gestionnaire, Normes du travail, Programme du travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Parlez-vous du Programme de contrats fédéraux?

Mme Niki Ashton: Oui.

Mme Judith Buchanan: Oui. Des modifications seront apportées à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Mais vous devrez poser la question à d'autres témoins, parce que cette loi ne relève pas de nous.

Mme Niki Ashton: Je comprends.

Merci.

[Français]

Mme Sana Hassainia (Verchères—Les Patriotes, NPD): Merci.

Ma première question s'adresse à Mme Cyr ou à Mme Buchanan.

À l'heure actuelle, quelles sont les ressources humaines et financières affectées au traitement des plaintes relatives au harcèlement sexuel? En avez-vous une idée? Ces ressources ont-elles changé au fil des années?

Mme Caroline Cyr: Parlez-vous des sommes qui sont dédiées à cela?

Mme Sana Hassainia: Oui.

Mme Caroline Cyr: Normalement, le mot « affecté » a un autre sens dans la fonction publique. Je voulais m'assurer de bien comprendre votre question.

Je vais pouvoir vous fournir ultérieurement des données spécifiques pour chaque année. Je vous dirais qu'il y a approximativement 80 ou 90 inspecteurs, tant pour la partie II, qui traite de santé et sécurité au travail, que pour la partie III, qui traite des normes du travail. Il y en a entre 80 et 90. Je vais assurer le suivi des données qui concernent le changement au cours des cinq dernières années.

Mme Sana Hassainia: Allez-vous m'envoyer ces informations?

Mme Caroline Cyr: Oui.

Mme Sana Hassainia: C'est parfait.

Ma deuxième question s'adresse à Mme MacPherson.

Bonjour, madame MacPherson.

Quelles sont les tendances actuelles au sein de votre organisme? Étant donné les compressions que les différents ministères subissent, observez-vous une différence dans votre milieu de travail?

[Traduction]

Mme Elizabeth MacPherson: Les compressions dans la fonction publique n'influencent pas notre travail, parce que nous sommes responsables du secteur privé de compétence fédérale. La nature des dossiers soumis au conseil a tendance à être plutôt stable. En temps normal, les demandes d'accréditation et les plaintes liées au devoir de représentation juste représentent environ 25 p. 100 de notre charge de travail, un pourcentage plutôt constant. Je n'ai pas constaté de changements à ce chapitre.

[Français]

Mme Sana Hassainia: Merci.

La présidente: Cela met fin à notre entretien avec le premier groupe de témoins.

Madame MacPherson, madame Cyr et madame Buchanan, je vous remercie beaucoup. C'est avec plaisir que nous avons discuté avec vous.

[Traduction]

Mme Elizabeth MacPherson: Merci.

[Français]

La présidente: Madame Ambler, voulez-vous poser une question?

[Traduction]

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): J'aimerais invoquer le Règlement, brièvement, madame la présidente.

Par votre intermédiaire, madame la présidente, j'aimerais poser une question à Mme MacPherson.

Lorsque vous nous fournirez les données de suivi dont vous avez parlé plus tôt, vous pourriez peut-être nous donner plus d'information. Après que Mme Bateman nous a parlé de la sous-déclaration, j'ai eu l'impression que vous aviez davantage à dire. Nous aimerions en savoir un peu plus à ce sujet. Lorsque vous nous fournirez les autres données, pourriez-vous...

[Français]

La présidente: Ce n'est pas vraiment un rappel au Règlement, madame Ambler.

[Traduction]

Mme Stella Ambler: Veuillez m'excuser, je voulais simplement des précisions.

La présidente: Ce n'est pas un rappel au Règlement.

Si je comprends bien, vous voulez plus d'information.

Mme Stella Ambler: Oui, un peu plus d'information sur la sous-déclaration, et d'autres renseignements, si c'est possible. J'ai cru qu'elle avait d'autres choses à dire à ce sujet. Nous voulons en savoir plus, si vous le voulez bien.

[Français]

La présidente: Est-ce possible, madame MacPherson?

[Traduction]

Mme Elizabeth MacPherson: Bien sûr. Je serai ravie de le faire, madame la présidente.

[Français]

La présidente: C'est bien.

[Traduction]

Mme Stella Ambler: Merci.

[Français]

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

Nous allons suspendre la séance, le temps de changer de groupe de témoins.

• (0945)

_____ (Pause) _____

• (0950)

La présidente: Nous allons reprendre la séance avec le deuxième groupe de témoins.

Je souhaite la bienvenue à nos deux témoins. Tout d'abord, nous recevons M. Christopher Rootham, de Nelligan O'Brien Payne, qui représente des groupes du droit du travail et du droit de l'emploi. Nous recevons également M. Steven Gaon, qui est ici à titre personnel.

Bienvenue à vous. Vous disposerez de 10 minutes chacun. Ensuite, nous passerons à une période de questions.

Nous allons commencer par M. Rootham.

Monsieur Rootham, vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

M. Christopher Rootham (associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne): Merci beaucoup.

Je me présente. Je m'appelle Christopher Rootham et j'exerce le droit du travail et de l'emploi dans le secteur privé depuis une dizaine d'années. Je suis également conférencier et professeur en droit du travail à l'Université Queen's et à l'Université d'Ottawa. J'ai beaucoup écrit sur les droits de la personne, le droit du travail et de l'emploi, en particulier dans la fonction publique fédérale. J'aimerais limiter ma déclaration préliminaire à la question des recours dont disposent les victimes de harcèlement sexuel dans la fonction publique.

Selon moi, un système de recours efficace doit présenter cinq caractéristiques essentielles. Il doit être rapide, parce que justice différée est justice refusée. Il doit être équitable sur le plan de la procédure, ce qui inclut la possibilité d'être entendu par un décideur impartial. Le décideur doit avoir une expertise. Le décideur doit être généralement accepté par la communauté. Il doit y avoir une réparation appropriée à la fin du recours, c'est-à-dire que le système peut réparer le préjudice causé.

Dans la fonction publique fédérale, on compte au moins cinq systèmes de recours que peut utiliser une victime de harcèlement sexuel, selon les circonstances. La victime peut déposer une plainte pour harcèlement sexuel en vertu d'une politique, que ce soit la politique du Conseil du Trésor ou une politique adoptée par un organisme ou un employeur distinct. La victime peut déposer un grief en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Elle peut aussi porter plainte auprès du Tribunal de la dotation de la fonction publique ou auprès de la Commission de la fonction publique, si le harcèlement sexuel a été exercé dans le cadre d'un processus de nomination à l'administration publique centrale. Elle peut aussi porter plainte auprès du commissaire à l'intégrité du secteur public ou de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le premier problème lié à ce système vient tout simplement du nombre de mécanismes de recours disponibles. Cette situation entraîne de la confusion, un chevauchement des fonctions et des inefficacités en raison du double emploi ou du fait que les victimes passent d'une instance à l'autre pour essayer de trouver quelqu'un qui prendra l'affaire en main et qui se déclarera compétent à cet égard.

Chaque système particulier comporte aussi des difficultés. Il y en a trois sur lesquelles j'aimerais attirer votre attention, pour ce qui est des plaintes en matière de harcèlement sexuel. Premièrement, les victimes de harcèlement ne peuvent porter plainte pour harcèlement sexuel si elles ont déjà déposé un grief ou tenté de se prévaloir d'un autre recours. Deuxièmement, la politique n'exige pas que la victime obtienne réparation. Elle propose des mesures correctives à l'égard des responsables du harcèlement, sans toutefois parler de ce qu'il faut faire pour les victimes. En troisième et dernier lieu, l'administrateur général ou le sous-ministre n'est pas tenu d'accepter ou de mettre en oeuvre les recommandations de l'enquêteur.

En ce qui a trait au système de griefs, il existe deux catégories de griefs dans la fonction publique fédérale: les griefs pouvant être renvoyés à l'arbitrage, qui sont réglés par un tiers indépendant, et les griefs ne pouvant être renvoyés à l'arbitrage, qui sont réglés par l'administrateur général ou son délégué.

Les griefs peuvent être renvoyés à l'arbitrage lorsqu'ils portent sur une question de discipline ou sur la violation d'une convention collective. Pour les employés représentés par un agent de négociation qui a réussi à faire intégrer une clause sur le harcèlement sexuel dans la convention collective, le grief peut être renvoyé à l'arbitrage. Dans le cas des employés non représentés ou des employés dont l'agent négociateur n'a pas négocié de clause sur le harcèlement sexuel, les griefs sont réglés par le sous-ministre seulement.

Parce que l'affaire n'est pas renvoyée à l'arbitrage, on ne peut parler d'une audience vraiment impartiale pour les employés non représentés ou pour certains employés représentés, en particulier pour ce qui est du redressement. S'attend-on à ce qu'un administrateur général accorde des dommages-intérêts aux victimes de harcèlement sexuel ou encore une aide professionnelle qui coûte de l'argent, ou d'autres redressements qui ont une conséquence financière, alors que son budget sera imputé de cet argent au détriment d'autres priorités? En outre, les administrateurs généraux n'ont aucune expertise dans l'évaluation des dommages. Ils n'ont aucune expertise en arbitrage. Leur compétence est du domaine de la gestion, de l'administration de programmes, et non dans la réparation des effets du harcèlement sexuel.

● (0955)

Un autre type de recours peut être exercé auprès du Tribunal de la dotation de la fonction publique ou de la Commission de la fonction publique. Ce n'est toutefois que dans des circonstances bien particulières, lorsque le harcèlement a eu lieu dans le cadre d'un processus de nomination à l'administration publique centrale, au Conseil du Trésor. Il y a des redressements limités dans ce cas, puisque la plainte ne porte que cette mesure de dotation.

Une victime peut porter plainte auprès du commissaire à l'intégrité du secteur public. Toutefois, la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles permet au commissaire de refuser de mener une enquête à la suite d'une plainte de harcèlement sexuel au motif qu'il existe un autre recours. Pour dire vrai, le poste de commissaire à l'intégrité du secteur public existe depuis peu, et il nous reste à apprendre comment les plaintes de

harcèlement sexuel seront traitées à ce niveau. Nous ne savons tout simplement pas si ce recours sera efficace.

Enfin, un fonctionnaire fédéral peut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Comme vous le savez, cette commission est une porte d'entrée pour accéder à un tribunal. Elle ne rend pas de décision. La commission fait le tri des plaintes reçues. Seulement environ 9 p. 100 des cas ou des plaintes déposées auprès de la commission sont renvoyés à un tribunal.

La commission peut refuser de renvoyer une plainte de harcèlement sexuel au tribunal pour diverses raisons. Il y a notamment l'alinéa 41(1)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui permet à la commission de refuser d'enquêter à propos d'une plainte au motif que cette plainte devrait être traitée par un autre mécanisme de recours. De par la loi et de par mon expérience, je peux vous dire que la commission refuse habituellement d'entendre les plaintes de harcèlement sexuel dans la fonction publique fédérale parce que les victimes devraient déposer un grief ou suivre la procédure prévue dans la politique sur le harcèlement du Conseil du Trésor.

En outre, la commission peut refuser de renvoyer une plainte au tribunal si elle est d'avis qu'une offre de règlement a été présentée à la victime et que celle-ci aurait dû l'accepter. Il s'agit d'une plainte valide, dont la commission reconnaît le bien-fondé, mais qu'elle refuse de renvoyer au tribunal, ce qui force le plaignant à accepter un règlement.

Le processus de la Commission canadienne des droits de la personne peut être lent dans de nombreux cas. Il faut en moyenne neuf mois pour que la commission enquête sur une plainte. C'est sans compter les plaintes qui sont rejetées rapidement parce qu'elles ne relèvent pas de sa compétence ou parce qu'elles doivent être traitées dans une autre tribune. Il faut souvent plus de neuf mois avant que les plaintes valides ne soient traitées. Or, si à l'issue de l'enquête menée par la Commission canadienne des droits de la personne, on conclut que l'affaire doit être renvoyée à un tribunal, il faut attendre encore neuf à dix mois pour que l'affaire soit entendue par ce tribunal.

Enfin, le système de protection des droits de la personne peut consentir des redressements importants en faveur des victimes de harcèlement, mais la loi comporte une lacune, à savoir que le Tribunal canadien des droits de la personne n'a pas le pouvoir d'accorder des dépens à une victime de harcèlement. C'est ce qu'a établi la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Mowat*, qui concernait une employée victime de harcèlement sexuel en milieu de travail. Le tribunal lui a accordé 4 000 \$ en dommages-intérêts, ce qui était loin de couvrir les frais juridiques qu'elle avait engagés puisqu'elle avait retenu les services d'un avocat privé.

On déplore le fait que les victimes ne choisissent pas ces formes particulières de recours en raison des lacunes qu'elles comportent, puisqu'il n'y a pas de vrai redressement au bout du compte et parce que les frais juridiques encourus dépassent toute somme qu'on pourrait recouvrer.

En conclusion, pour protéger les victimes de harcèlement sexuel, il faudrait notamment examiner attentivement les systèmes de recours pour s'assurer que ces victimes disposent d'un mécanisme de recours rapide, efficace et équitable.

● (1000)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Rootham.

Nous allons maintenant passer à M. Gaon, qui disposera de 10 minutes, mais juste avant, j'aimerais vous dire que j'ai ici les notes d'allocation de M. Gaon, cependant elles sont seulement en anglais. Elles sont actuellement à la traduction. Lorsqu'elles seront traduites, elles seront remises aux membres du comité.

Mme Joyce Bateman: Madame la présidente, ces notes seront distribuées après leur traduction?

La présidente: Oui, après leur traduction.

Mme Joyce Bateman: Merci. C'est parce que c'est un témoin très important.

La présidente: Oui, tout à fait. Merci, madame Bateman.

Monsieur Gaon, vous pouvez commencer. Vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

M. Steven Gaon (à titre personnel): Merci.

Compte tenu du temps imparti, mes observations se limiteront à trois points généraux. Premièrement, j'aimerais vous dire où je me situe dans le processus de prévention et de règlement en matière de harcèlement sexuel. Deuxièmement, j'aimerais vous parler très brièvement de la nouvelle politique en matière de harcèlement du Conseil du Trésor du Canada et souligner quelques-unes des différences que je vois par rapport à l'ancienne politique. Troisièmement, j'ai une certaine expérience pratique et j'aimerais porter certains enjeux à votre attention et peut-être vous donner quelques conseils pour l'avenir, en guise de conclusion.

Tout d'abord, j'aimerais me présenter et vous dire brièvement où je me situe. Je suis un avocat de formation et d'expérience. J'ai été admis au Barreau de l'Ontario en 1989. J'ai pratiqué le droit de façon traditionnelle par le passé, mais je ne le fais plus. Aujourd'hui, je m'occupe presque exclusivement de modes alternatifs de résolution des conflits, c'est-à-dire de services de médiation, d'arbitrage, de résolution de conflits en milieu de travail et d'enquête.

On me demande régulièrement de mener des enquêtes sur des plaintes de harcèlement dans des ministères, des organismes, des offices et des tribunaux fédéraux. J'ai mené des enquêtes sur des actes répréhensibles, y compris des cas de harcèlement sexuel, commis tant par des employés subalternes que par des cadres de très haut niveau de la fonction publique et de ses organisations connexes. En d'autres termes, j'interviens presque à la toute fin du processus. Mon travail commence une fois que la plainte a été déposée et reçue par les représentants des ressources humaines, que les parties ont été avisées, qu'un niveau de dysfonctionnement a été établi dans le milieu de travail et que les mécanismes de règlement non officiels ont échoué. Mon point de vue est plutôt étroit. Ce n'est ni celui d'un théoricien, ni celui d'un universitaire; c'est celui d'un praticien.

Mon travail d'enquête est habituellement mené conformément à des politiques sur le harcèlement en milieu de travail, la plupart du temps la politique du Conseil du Trésor. Comme le comité le sait maintenant, pour avoir entendu les porte-parole du Conseil du Trésor, cet organisme vient de publier sa nouvelle politique en matière de harcèlement, la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, qui est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2012. Elle remplace l'ancienne politique, qui n'avait pas été révisée depuis 2001. Les deux politiques sont semblables, mais elles comportent des différences notables. Comme vous le verrez, le changement de nom reflète l'une des principales caractéristiques de la nouvelle politique.

L'élaboration de cette nouvelle politique était sans aucun doute une entreprise majeure et une mesure positive, à mon avis, pour

traiter du harcèlement en milieu de travail. Je crois comprendre qu'un certain nombre de documents et de guides sont toujours en cours d'élaboration. Je crois que nous devons tous attendre de voir comment la politique sera appliquée de façon pratique avant de juger de son efficacité.

Commençons par regarder les différences entre la nouvelle et l'ancienne politiques. Comme la plupart d'entre vous, je n'ai pas eu la chance d'examiner la politique en profondeur, mais je l'ai regardée aussi attentivement que possible au cours des derniers jours. Comme je l'ai dit précédemment, un certain nombre de documents connexes n'ont pas encore été publiés. Je vais souligner quelques-unes de ses principales caractéristiques.

Parlons d'abord de la portée. La nouvelle politique inclut précisément le harcèlement en dehors du lieu de travail, y compris pendant les déplacements, les conférences, les séances de formation et d'information. Tant que ces endroits extérieurs sont liés au travail, une plainte en matière de harcèlement peut être déposée.

Il y a aussi la définition de harcèlement. La différence entre l'ancienne et la nouvelle définitions, c'est que le harcèlement peut être exercé à l'extérieur du lieu de travail traditionnel. Dernier élément mais non le moindre, l'ancienne définition comportait en elle-même certaines indications sur ce qui pouvait constituer ou non du harcèlement. Ces indications ont disparu. Elles pourraient se retrouver dans les guides et les autres documents que prépare le Conseil du Trésor, mais je ne les vois pas dans la définition actuelle de harcèlement. Je ne crois pas qu'il s'agisse d'un problème grave. Toutefois, ces indications étaient certes utiles aux enquêteurs et aux parties concernées et les aidaient à mieux comprendre ce qui cadrait ou non avec la définition de harcèlement.

Les obligations du gestionnaire est la troisième grande différence que je vois entre l'ancienne et la nouvelle politiques. Encore une fois, cet aspect sera peut-être traité dans les autres documents que prépare actuellement le Conseil du Trésor.

L'ancienne politique comportait une section qui traitait des attentes. On précisait ce qu'on attendait des employés, des parties en cause et des gestionnaires. Comme je l'ai dit, il semble que ces précisions aient disparu. Un des principaux aspects de cela, sur lequel je m'en suis remis à quelques reprises, était une obligation de la part du gestionnaire d'autoriser de lui-même la tenue d'une enquête lorsqu'il était informé d'un harcèlement allégué, même en l'absence d'une plainte officielle.

Par exemple, j'ai traité une affaire de harcèlement sexuel dans laquelle le gestionnaire a été accusé d'avoir omis d'intervenir même si aucune plainte n'avait été déposée. J'ai établi en l'espèce que le gestionnaire avait omis de prendre des mesures suffisantes à l'égard des allégations. J'espère et j'imagine qu'il sera possible d'autoriser, de façon indépendante, la tenue d'une enquête en l'absence de plainte de harcèlement, et que le gestionnaire ou le gestionnaire délégué aura cette obligation ou cette capacité.

● (1005)

Selon mon analyse, la nouvelle politique semble se concentrer davantage sur les responsabilités de l'administrateur général que sur celles du gestionnaire. Encore une fois, il faudra attendre la publication des autres documents dont je parlais plus tôt avant de le confirmer.

J'aimerais attirer votre attention sur des préoccupations et des problèmes d'ordre pratique. Je le répète, je ne suis ni théoricien, ni universitaire. J'ai fait passablement d'enseignement et prononcé plusieurs discours sur le harcèlement. Je ne suis pas ici pour vous fournir des statistiques, mais bien pour vous apporter une expérience pratique. La grande majorité de mes enquêtes ont porté sur des cas d'inconduites ou d'abus de pouvoir, non sur des cas de harcèlement sexuel. Le nombre de plaintes de harcèlement sexuel est limité. Mais, pourquoi? Est-ce simplement parce qu'il y en a moins qu'on le croit? Les gens comprennent-ils mieux ce qu'est le harcèlement sexuel? Ont-ils une meilleure compréhension de la façon dont ils doivent se comporter en milieu de travail? Les cas de harcèlement sexuel sont-ils sous déclarés? Un peu de tout cela est vrai.

Comme je l'ai dit, je n'ai pas de statistiques à vous fournir, mais selon mon expérience, les cas de harcèlement sexuel sont sous déclarés. Deux enquêtes importantes m'ont permis de comprendre un peu mieux pourquoi.

Le premier cas concernait une plainte formulée contre un cadre supérieur qui aurait failli à sa responsabilité d'agir après avoir pris connaissance d'un possible cas de harcèlement en milieu de travail — j'en ai parlé plus tôt. Plusieurs femmes auraient été victimes de harcèlement sexuel de la part d'un employé relevant du cadre en question. Aucune d'elles n'a porté plainte. Ce qui m'a surpris, c'est que la relation étroite entre l'employé et le cadre les effrayait. C'était évident. À mon avis, elles ne voulaient pas provoquer de polémiques, être ostracisées ou nuire à leur carrière.

Le deuxième cas concernait un haut fonctionnaire qui aurait fait des remarques sexuelles inappropriées et des attouchements à une collègue occupant essentiellement un poste de même niveau. Comme dans le cas précédent, la victime n'a pas porté plainte. Elle a plutôt fait part de la situation à son gestionnaire qui a ensuite autorisé, avec justesse, la tenue d'une enquête, laquelle m'a été confiée. À ma grande surprise, la victime s'opposait farouchement à la tenue d'une enquête, même si elle occupait essentiellement un poste de même niveau que le présumé fautif. J'ai également été surpris d'apprendre dans le cadre de mes entrevues, y compris avec d'autres cadres féminins dans le même service, et aussi par ouï-dire, que ce même individu avait fait des avances sexuelles non désirées et des attouchements à d'autres. Elles étaient toutes réticentes à porter plainte, donc aucune ne l'a fait.

J'ai dit plus tôt que j'interviens à la fin du processus. Cela me fait dire que, selon les informations anecdotiques, les cas de harcèlement sexuel sont souvent non signalés et non vérifiés, et ce malgré une bonne politique et de bons gestionnaires. À la fin du processus, si la plainte s'avère fondée, le gestionnaire doit décider des mesures à adopter. Comme je l'ai déjà souligné, certains prennent des mesures inadéquates. À mon avis, le suivi après enquête est trop souvent inefficace.

Je sais que le comité est préoccupé par de récentes allégations de harcèlement sexuel au sein de la GRC. J'ai examiné la politique de l'organisme. J'ai mené une enquête, non pas sur un cas de harcèlement sexuel, mais sur une plainte de harcèlement contre des agents. La politique de la GRC date de 2008. J'en ai une copie avec moi et je crois qu'il s'agit d'une bonne politique. En fait, elle est beaucoup plus précise et complète que celle du Conseil du Trésor. Elle oblige les gestionnaires et les employés à se soumettre à une enquête, et pourtant, il y a encore des problèmes. Comme je le disais, vous pouvez avoir une bonne politique et de bons gestionnaires, mais ça ne règle pas tout.

●(1010)

[Français]

La présidente: Je vous avise qu'il vous reste une minute.

[Traduction]

M. Steven Gaon: J'arrive à la fin de mon exposé.

J'aimerais terminer en faisant valoir trois principaux points.

Premièrement, les fonctionnaires fédéraux doivent être mieux éduqués et mieux formés sur le harcèlement en milieu de travail, en général, et le harcèlement sexuel, en particulier. De façon générale, ils doivent comprendre que les avances sexuelles non sollicitées et non désirées sont inacceptables. Ils doivent aussi avoir confiance de pouvoir porter plainte sans crainte de représailles et sans que cela nuise à leur carrière.

Deuxièmement, nous devons nous assurer que les gestionnaires peuvent, de leur propre chef, autoriser la tenue d'une enquête, même en l'absence de plaintes, si la situation le justifie.

Troisièmement, lorsque des allégations sérieuses de harcèlement sexuel s'avèrent fondées, des mesures de suivi efficaces doivent être adoptées afin de rétablir la confiance dans le milieu de travail et punir les coupables.

[Français]

La présidente: Je vous remercie beaucoup. C'était très intéressant.

Avant de passer à la période de questions, j'aimerais apporter une précision. Certains membres du comité ressentent le besoin — et je trouve ça très pertinent — de partager avec le public le fait que le harcèlement sexuel n'est pas que l'action d'un homme qui harcèle une femme. Une femme peut harceler un homme, aussi. Nous voulions faire cette précision à l'intention du public. Voilà, maintenant c'est dit.

On va passer à la période de questions.

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

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Merci, madame la présidente. Merci aux témoins d'être venus. Vous nous avez fourni beaucoup d'informations intéressantes qui nous seront utiles dans le cadre de notre étude.

Comment le milieu de travail fédéral réussit-il comparativement aux autres? Vous avez beaucoup d'expérience pratique dans le secteur privé. Comment le milieu de travail fédéral se compare-t-il aux autres par rapport à la fréquence des plaintes de harcèlement sexuel et à la façon dont elles sont traitées?

M. Steven Gaon: J'ignore si cette question s'adresse à moi, mais je vais répondre.

Mme Tilly O'Neill Gordon: D'accord.

M. Steven Gaon: Je peux vous dire que les gouvernements fédéral et provinciaux ont été très novateurs en adoptant des politiques et des lois contre le harcèlement. On dirait presque qu'il n'y a aucun cas de harcèlement dans le secteur privé. Rares sont les plaintes de harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement, d'ailleurs. De plus, selon mon expérience, lorsqu'une plainte est formulée, elle n'est habituellement pas traitée de façon adéquate.

M. Christopher Rootham: En ce qui a trait aux mécanismes internes relatifs aux plaintes de harcèlement, la fonction publique fédérale est beaucoup mieux équipée que les autres fonctions publiques et le secteur privé. Une des principales différences, c'est que les mécanismes internes y sont plus nombreux. Outre le grief, les employés ont d'autres méthodes de recours administratifs à leur disposition.

Dans le secteur privé, les options sont limitées: on peut déposer une plainte concernant les droits de la personne et se croiser les doigts ou, dans certains cas, intenter une poursuite civile si d'autres éléments s'ajoutent au harcèlement sexuel.

Dans un milieu de travail fédéral, on ne peut pas poursuivre un autre employé en justice s'il s'agit uniquement de harcèlement sexuel. On peut, toutefois, le poursuivre pour congédiement déguisé à la suite de harcèlement sexuel.

●(1015)

Mme Tilly O'Neill Gordon: Ce que vous dites, c'est que les gouvernements fédéral et provinciaux ont agi pour prévenir le harcèlement et qu'ils continuent d'étudier la question pour que les employés soient à l'aise de faire les recherches qu'ils jugent nécessaires avant de présenter une plainte.

Nous avons déjà entendu le Conseil du Trésor sur la question. Je suis heureux de vous entendre dire que cette nouvelle politique constitue un pas dans la bonne direction. On remarque que les victimes utilisent souvent une approche non officielle pour formuler leurs plaintes. Est-ce une façon efficace de procéder?

M. Steven Gaon: Selon mon expérience de médiateur, c'est souvent très efficace. Tout dépend de la nature de la plainte. On pourrait croire que toutes les plaintes de harcèlement sexuel sont pareilles, mais ce n'est pas le cas. Il y a des niveaux de harcèlement différents, et les plaintes sont elles aussi différentes.

À mon avis, l'approche non officielle, y compris les modalités de travail différentes et la médiation directe, peut être très efficace. Utilisée correctement, elle permet habituellement de résoudre le problème.

M. Christopher Rootham: Tout cela est vrai. Mais je dirais qu'il y a aussi des avantages à la résolution de conflits par des mécanismes officiels. L'approche non officielle est confidentielle, ce qui comporte des avantages et des inconvénients. Les plaintes de harcèlement sexuel ne sont pas rendues publiques si elles sont ainsi réglées. Par conséquent, il n'y a pas d'élément dissuasif.

Donc, il y a beaucoup d'avantages à résoudre les plaintes de harcèlement sexuel par l'approche non officielle, et ce le plus rapidement possible. Mais je ne voudrais pas d'un système qui n'offre que cette solution au détriment de mécanismes plus officiels. Il y a des avantages à rendre une plainte publique.

M. Steven Gaon: Je vais vous donner un exemple. J'agis actuellement à titre de médiateur dans un dossier. Ce n'est pas un cas de harcèlement sexuel; simplement un cas de harcèlement. Dans les cas de harcèlement, l'intimé veut souvent être innocenté. Tout comme la victime, il veut que le dossier soit clos. Ils ont parfois besoin d'une décision définitive, mais cela varie d'un cas à l'autre.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Comment faire pour que le secteur privé soit plus sensibilisé et plus actif dans ce dossier, notamment par rapport aux plaintes, et pour que les cas soient moins cachés? Y a-t-il une façon de sensibiliser le secteur privé afin qu'on y soit plus à l'aise sur la question?

M. Steven Gaon: Tant que la société en général ne sera pas mieux sensibilisée sur le sujet, ce sera difficile. Par exemple, des organisations ou des sociétés peuvent faire preuve d'innovation afin de prévenir le harcèlement au travail. Ça s'est déjà vu. Mais on ne peut pas obliger le secteur privé à organiser, disons, des séances d'information obligatoires sur ce qui constitue du harcèlement.

C'est souvent une question d'argent. Les sociétés ne veulent pas investir dans la formation. Je suis heureux de voir que le gouvernement fédéral consacre les ressources nécessaires pour prévenir le harcèlement au travail. J'espère que le secteur privé suivra son exemple. C'est ce à quoi je m'attends.

M. Christopher Rootham: À ce propos, on peut obliger...

Mme Tilly O'Neill Gordon: Je sais qu'on ne peut pas les obliger, je me demande seulement...

M. Christopher Rootham: Non, ce que je dis, c'est qu'on peut les obliger. Nous pouvons contraindre les employeurs à offrir une formation sur le harcèlement sexuel. Nous le faisons en Ontario pour la violence au travail. Les employeurs comptant un certain nombre d'employés — et le nombre n'est pas très élevé — sont tenus d'offrir une formation sur la violence et le harcèlement au travail. J'ai récemment participé, en tant qu'employé, au webinaire offert par le gouvernement de l'Ontario, et tous les employés de ma firme devaient y participer. C'était fantastique. Les gouvernements peuvent prendre des moyens afin de mieux sensibiliser les employeurs du secteur privé.

●(1020)

Mme Tilly O'Neill Gordon: Merci.

[Français]

La présidente: Nous passons maintenant du côté de l'opposition officielle.

Madame Hassainia, vous disposez de sept minutes.

Mme Sana Hassainia: Merci, madame la présidente. Je vous indique que je vais partager mon temps de parole avec mon collègue M. Caron.

Ma question s'adresse à M. Gaon.

La culture des milieux de travail a une incidence directe sur l'existence du harcèlement sexuel. Selon les cas que vous avez traités, pourriez-vous déterminer quels facteurs pourraient contribuer à prévenir le harcèlement sexuel dans les milieux de travail?

[Traduction]

M. Steven Gaon: Ça peut être difficile à faire, mais je crois que ce serait une bonne solution lorsqu'il y a plus d'hommes que de femmes au sein de la direction d'une société. Une entreprise où j'ai mené enquête comptait plusieurs femmes dans des postes supérieurs, mais le dirigeant était un homme, et c'est lui qu'on accusait de ne pas traiter correctement les plaintes formulées à l'endroit d'un collègue.

À mon avis, il faut simplement opérer un changement de culture. Cela ne fait aucun doute. Le progrès que nous avons réalisé pour avoir un milieu de travail plus équitable, y compris une augmentation du nombre de femmes dans des postes supérieurs, nous sera utile.

[Français]

Mme Sana Hassainia: Je comprends que si plus de postes de pouvoir étaient confiés à des femmes, il y aurait, selon vous, moins de cas de harcèlement sexuel.

[Traduction]

M. Steven Gaon: C'est probablement vrai.

Toutefois, je peux vous dire ceci. Pour une raison ou une autre, peut-être même dans la majorité des dossiers que j'ai étudiés qui concernaient le harcèlement, les allégations étaient faites par une femme contre une autre. Cette observation est empirique et fondée uniquement sur mon expérience. Je n'ai pas de données sur lesquelles appuyer. Vous avez peut-être raison: il y aurait peut-être moins de cas de harcèlement sexuel. Toutefois, je ne suis pas certain qu'il y aurait moins d'allégations de harcèlement en général.

[Français]

Mme Sana Hassainia: Monsieur Rootham, avez-vous quelque chose à ajouter à cet égard?

[Traduction]

M. Christopher Rootham: Non.

[Français]

Mme Sana Hassainia: Merci.

M. Guy Caron (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, NPD): Monsieur Rootham, lors de la dernière séance de ce comité, on a entendu le témoignage d'un représentant de la Commission canadienne des droits de la personne qui mentionnait qu'il y avait un manque de direction et de politiques pour une victime qui veut quitter son milieu de travail lorsqu'une plainte est déposée.

Selon vous, outre la possibilité de prendre un congé de maladie, par exemple, ce qui n'est pas idéal, comment les victimes de harcèlement sexuel peuvent-elles se retirer d'un milieu de travail qui devient nocif pour elles?

[Traduction]

M. Christopher Rootham: Le mécanisme juridique prévu pour ce genre de situation est très sommaire. Les employés de l'administration publique centrale — le personnel du Conseil du Trésor — sont régis par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui autorise la mutation d'un gestionnaire reconnu coupable d'avoir harcelé un de ses employés. Mise à part cette mutation, qui se produit à la suite d'une enquête, il n'y a aucun moyen juridique de gérer la situation, à moins de suspendre la personne par voie administrative, probablement avec traitement, durant le processus.

Selon mes observations empiriques, je peux vous dire qu'avec l'option du congé de maladie, soit les victimes de harcèlement sont laissées à elles-mêmes, soit un mécanisme informel est mis en place

pour les affecter à un autre poste, soit elles prennent un congé de maladie. Aucune de ces solutions n'est idéale.

[Français]

M. Guy Caron: Êtes-vous au courant de mécanismes qui permettraient d'alléger l'atmosphère de travail dans une situation nocive? En effet, quand une victime dépose une plainte de harcèlement sexuel, c'est une situation difficile pour elle. Avez-vous des recommandations relativement à des mécanismes qui pourraient être mis en place pour faciliter la vie de la victime, entre autres dans un cas de harcèlement, pendant que la plainte est traitée, à part le fait de prendre un congé de maladie?

[Traduction]

M. Christopher Rootham: C'est exact. Nombre de mesures pourraient être prises, mais elles dépendent toutes de la situation. Il n'existe pas une solution unique pour tous les cas. On peut, par exemple, modifier le lien hiérarchique entre la victime et l'auteur présumé de harcèlement sexuel. On peut aussi muter l'une des deux personnes, mais il faudrait que la mutation soit volontaire. Ce n'est pas juste de forcer la victime de harcèlement sexuel de changer d'emploi simplement parce qu'elle — plus souvent une femme — a déposé une plainte. Ce n'est pas juste non plus de nuire à la carrière de l'auteur présumé — plus souvent un homme — en l'obligeant à changer d'emploi ou de poste de direction. Cette mutation serait mal vue. Je ne pense pas qu'il y ait une seule solution pour toutes les situations.

Il faut examiner le contexte. Il faut considérer la nature du milieu de travail. Il faut peser la gravité de la plainte de harcèlement sexuel et il faut apprendre si on a essayé de régler le problème immédiatement de façon informelle, sans succès.

• (1025)

M. Guy Caron: La question qu'il faudrait peut-être poser, dans ce cas, serait de savoir si nous devrions mettre en place un ensemble d'options, pour remplacer ce que nous avons maintenant, ce qui semble être un genre de vide et l'option, encore une fois, de prendre un congé de maladie. Comme le tribunal l'a dit, il semble y avoir un manque total de direction et de politique. Devrait-on recommander, alors, la création d'un ensemble d'options pour les cas dans lesquels une plainte a été déposée?

M. Christopher Rootham: Oui, il serait certainement utile de disposer d'un ensemble d'options. Le besoin d'apporter des modifications législatives dépend du type d'options dont vous parlez. Dans bien des cas, des changements dans les politiques ou les pratiques du milieu de travail suffiraient.

[Français]

M. Guy Caron: D'accord.

Monsieur Gaon, avez-vous quelque chose à ajouter sur la question?

[Traduction]

M. Steven Gaon: Je ne pense pas. Je dirais simplement, comme mon collègue, qu'il faut essayer de prendre certaines mesures quand les allégations sont très graves, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou d'un autre type de harcèlement — par exemple, séparer les parties. Si c'est possible, c'est toujours une bonne idée, mais on ne le fait pas toujours.

Je suis aussi d'avis qu'il serait utile de disposer d'un ensemble d'options et qu'il faut agir au cas par cas.

[Français]

M. Guy Caron: Merci.

La présidente: Merci.

On retourne maintenant du côté ministériel.

Monsieur Aspin, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

M. Jay Aspin (Nipissing—Timiskaming, PCC): Merci, madame la présidente.

Messieurs, bienvenue à notre séance de ce matin et merci de vos contributions.

Monsieur Rootham, vous avez mentionné qu'il y a de nombreuses options, peut-être même trop, et que les plaignants s'y perdent. Avez-vous des recommandations à faire sur la manière d'améliorer le processus sur ce plan?

M. Christopher Rootham: J'ai au moins une recommandation: de faire en sorte qu'il y ait un endroit où les plaintes sont reçues et examinées, et où les victimes de harcèlement sexuel obtiennent la réparation nécessaire ou convenable.

On pourrait y arriver de différentes manières, par exemple, en précisant la compétence des arbitres de grief prévue par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Vous vous souvenez que j'ai dit que certains griefs aboutissaient sur le bureau d'un administrateur général. D'autres griefs sont soumis à l'arbitrage. Une garantie qu'un grief alléguant une violation de la Loi canadienne sur les droits de la personne, y compris le harcèlement sexuel, serait traitée par un arbitre plutôt qu'uniquement par l'administrateur général aiderait certainement à clarifier les choses. Cela garantirait qu'il y aurait un endroit où les victimes pourraient obtenir réparation.

M. Jay Aspin: Pourriez-vous nous envoyer cette recommandation par écrit?

M. Christopher Rootham: Oui.

M. Jay Aspin: Monsieur Gaon, vous aviez trois — ce que vous avez appelé — points importants ou recommandations. Le troisième était un suivi adéquat. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet?

• (1030)

M. Steven Gaon: En gros, c'est une question de ressources humaines. Sous sa forme actuelle, la nouvelle politique, comme l'ancienne, parle en termes généraux de ce qui devrait se produire une fois l'enquête terminée. D'après mon expérience et selon les discussions que j'ai eues avec des gestionnaires des ressources humaines, très souvent très peu de mesures sont prises à la suite d'une enquête. Je ne parle pas précisément de cas de harcèlement sexuel, quoique dans un dossier en particulier impliquant un gestionnaire, on n'a pas fait grand-chose.

Que peut-on faire? Eh bien, je le répète, c'est une question de ressources humaines. Je pense que la fonction publique fédérale doit

prendre des mesures rigoureuses pour veiller à ce que les gestionnaires des ressources humaines soient bien formés et à ce que des mesures disciplinaires progressives, par exemple, soient suivies lorsque la situation le justifie, ce qui ne se produit pas toujours.

M. Jay Aspin: D'accord.

Ma prochaine question s'adresse à l'un ou l'autre d'entre vous. Comment l'approche canadienne se compare-t-elle aux approches prises par d'autres pays dans ce dossier? Est-ce que l'un d'entre vous est au courant de la situation dans d'autres pays?

M. Steven Gaon: Peut-être que mon collègue a des renseignements à ce sujet.

M. Christopher Rootham: Non, je n'ai pas examiné assez attentivement les mesures prises ailleurs.

M. Jay Aspin: D'accord, je n'ai plus de questions, madame la présidente. Merci.

[Français]

La présidente: Vous avez terminé? D'accord.

Je vais maintenant céder la parole à Mme Sgro pour sept minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup.

Monsieur Gaon, monsieur Rootham, merci beaucoup des renseignements que vous nous fournissez aujourd'hui. De recueillir les témoignages de personnes de l'extérieur qui travaillent dans le domaine nous aide à saisir la situation. Nous pouvons recevoir des représentants de plein de ministères, mais vous nous parlez tous les deux du vrai travail que vous faites et de ce que vous avez vu sur le terrain.

Je dois dire que j'ai une grande foi dans notre pays et dans tous les paliers de la fonction publique, parce que je crois que nous avons une bonne longueur d'avance sur bien des pays. Malgré tout, nous avons encore des questions importantes à régler.

C'est impossible de réussir sans changer la culture du milieu de travail, peu importe le nombre de règles. La politique de 2008 de la GRC, dont vous avez parlé, était une très bonne politique. L'organisation, comme beaucoup d'autres, a d'énormes difficultés liées au fait que les actes sont peu signalés. Beaucoup de raisons expliquent ce fait, et je ne suis pas convaincue que les politiques auront une incidence là-dessus. C'est lié davantage à la culture et à la formation.

Je pense que la fonction publique fédérale est un exemple d'un cas dans lequel on a mis plein de choses en place, mais les problèmes persistent. Je ne crois pas que nous arriverons à améliorer la situation sans modifier la culture des organisations. J'aimerais vous entendre là-dessus.

M. Steven Gaon: D'abord, je suis d'accord avec vous. Je pense que la formation est essentielle. À ma connaissance, actuellement, on n'offre pas de cours obligatoires ou les employés ne sont pas obligés à suivre des cours sur le harcèlement en milieu de travail. Je ne suis pas sûr que la solution soit de rendre les cours obligatoires, mais je suis convaincu qu'on devrait encourager fortement les employés à les suivre. Autrement dit, les employés devraient pouvoir participer à des séminaires offerts par des prestataires internes ou externes pour comprendre la nouvelle politique du Conseil du Trésor, par exemple. S'ils font partie d'une organisation qui a sa propre politique, on devrait leur enseigner comment cette politique fonctionne. Ils devraient avoir une compréhension générale de ce qui constitue et de ce qui ne constitue pas du harcèlement. Ils devraient certainement savoir ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas en ce qui touche le harcèlement sexuel.

Je pense que ces efforts pourraient être déployés, et plus vigoureusement. Je tiens aussi à ajouter que nous devons veiller à ce que les politiques servent de bouclier et non d'épée. On le voit dans les dossiers de harcèlement sexuel et aussi de harcèlement régulier. Nous devons être conscients que le fait de pousser trop la politique encourage parfois les plaintes frivoles ou de mauvaise foi.

M. Christopher Rootham: Je suis d'accord avec vous que ce serait bien d'améliorer la culture de la fonction publique, mais pour répéter ce que M. Gaon a dit tout à l'heure, d'ordinaire, la fonction publique fédérale réussit bien sur ce plan. Il est généralement reconnu que le harcèlement sexuel n'a pas sa place dans le milieu de travail, surtout au sein de la fonction publique fédérale. Je ne pense donc pas qu'il faut un très grand changement de culture.

Le changement de culture, si on peut l'appeler ainsi, qu'il faudrait apporter toucherait le traitement des plaintes, la question de savoir si les plaignants sont marginalisés et si, franchement, il vaut la peine pour eux de faire une plainte. Lorsqu'une personne dépose une plainte de harcèlement sexuel, il faut quatre mois pour bien mener une enquête...

• (1035)

M. Steven Gaon: Minimum.

M. Christopher Rootham: ... au moins. Alors disons qu'un rapport d'enquête est produit six mois après le dépôt de la plainte. L'administrateur général reçoit le rapport. La délégation de pouvoirs va au SMA des Ressources humaines. Il décide que des mesures appropriées doivent être prises. Nous arrivons à neuf mois plus tard. La victime de harcèlement sexuel, qui est soit en congé de maladie soit transférée en dehors de son unité, vient de subir neuf mois d'enquête.

C'est bien, on a conclu au harcèlement sexuel. L'auteur du harcèlement a été réprimandé. Pourquoi la plaignante voudrait-elle faire tout cela? Il y a lieu de se demander s'il vaut la peine de subir un tel processus uniquement pour prouver son point. C'est suffisant pour certaines personnes, mais pas pour tout le monde. C'est en partie pour cette raison que ces incidents sont rarement signalés. S'il faut changer la culture, il ne s'agit pas d'inculquer l'idée que le harcèlement sexuel est inacceptable. La culture doit véhiculer le sentiment que c'est bien de signaler les actes répréhensibles.

L'hon. Judy Sgro: Il ne faut pas ouvrir la porte aux plaintes frivoles.

M. Christopher Rootham: Non.

L'hon. Judy Sgro: J'ajouterais que lorsque quelqu'un ose déposer une plainte pour harcèlement sexuel, dans 99 p. 100 des cas, il aura fallu une dose incroyable de courage à cette personne pour se rendre

jusqu'à-là. Je ne crois pas, ou je ne veux pas le croire, qu'il y aurait des plaintes frivoles, mais nous savons tous que cela demeure une possibilité, mais dans seulement 1 p. 100 des cas selon moi.

Il s'agit d'aider les femmes à se sentir suffisamment fortes. Je dis « les femmes », mais je ne suis pas certaine que seules des femmes en sont victimes, pas dans le monde dans lequel on vit aujourd'hui. Il s'agit donc d'aider les employés à faire part de la situation à leur gestionnaire et à prendre les choses en main, plutôt que d'avoir l'impression d'être de simples victimes. Nous avons besoin d'un mécanisme de plainte plus direct et immédiat, qui permettrait de résoudre le problème. Soit on retire le gestionnaire de l'équation, soit on le forme pour qu'il sache mieux comment s'occuper de ces situations, mais il ne faut pas que la plaignante ait à se sentir comme une victime pendant tout ce temps. Il faut donner les moyens aux femmes de signaler les cas de harcèlement de façon beaucoup plus directe.

Je sais que ces incidents sont peu signalés; nous le savons. Nous les femmes qui avons été dans le milieu du travail toute notre vie, nous savons que ces incidents sont rarement signalés parce que personne ne veut se lancer dans une telle entreprise. Les femmes ne veulent pas subir cela. C'est un processus qui dure au minimum neuf mois, alors ce n'est pas à prendre à la légère. Bon nombre des victimes préféreraient simplement quitter leur emploi pour en trouver un autre où elles n'auraient pas les mêmes problèmes. C'est souvent ce qui se passe. Vous devez l'entendre aussi dans votre travail.

M. Steven Gaon: Oui, et je suis d'accord avec vous. Au risque de rééditer ma propre charge de travail, je vous dirais que les enquêtes s'avèrent des processus malheureux et insatisfaisants. Généralement, elles constituent un dernier recours, et c'est aussi ce qu'elles devraient être. Je pense qu'il est possible d'améliorer grandement la situation en travaillant avec les deux parties dès le début, de façon à ce que les victimes, vous parliez des femmes, se sentent à l'aise de dénoncer la situation en sachant qu'on peut envisager une résolution par des moyens informels.

Très souvent, du moins dans les cas dont j'ai eu connaissance, ces femmes veulent simplement que les agissements cessent. Elles ne sont pas assoiffées de sang. Ce n'est pas une question de vengeance, et ne veulent pas non plus faire congédier qui que ce soit. Elles demandent simplement de faire cesser les actes répréhensibles, et ces situations peuvent souvent se résoudre par des moyens informels.

M. Christopher Rootham: Je suis aussi de cet avis. Elles ne souhaitent pas se venger, mais seulement faire reconnaître qu'il s'agissait d'actes répréhensibles et qu'elles ont été victimes de harcèlement sexuel. Elles veulent que quelqu'un en situation d'autorité le reconnaisse.

L'hon. Judy Sgro: Est-ce que vous pourriez...

[Français]

La présidente: Je m'excuse de vous interrompre, madame Sgro, mais votre temps de parole est malheureusement écoulé.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Madame la présidente, pourriez-vous demander aux deux témoins s'ils pourraient soumettre des recommandations au comité à la suite de la présente séance, à savoir quelles sortes de mesures pourraient être prises pour améliorer la situation?

[Français]

La présidente: Nos deux témoins acceptent-ils de se conformer à la demande de Mme Sgro?

[Traduction]

M. Steven Gaon: Certainement. Les documents que je vous ai soumis contiennent déjà des recommandations de nature très générale, mais M. Rootham et moi pourrions coordonner nos efforts pour formuler d'autres recommandations. Je serai heureux d'en discuter avec lui.

M. Christopher Rootham: Ce serait parfait.

[Français]

La présidente: Mme la greffière va donc faire un suivi avec vous.

On entame maintenant la dernière période de cinq minutes. On passe de nouveau du côté ministériel.

Madame Young, vous disposez de cinq minutes.

• (1040)

[Traduction]

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): J'aimerais vous remercier encore une fois d'être ici aujourd'hui et de nous avoir donné toute cette information, qui est tout à fait surprenante et intéressante.

Pour revenir à ce que disait Mme Sgro, vu votre grande expertise et expérience dans ce domaine, avez-vous des mesures immédiates à recommander au gouvernement qui pourraient avoir des répercussions très positives?

Monsieur Gaon, vous avez dit qu'engager rapidement un processus de médiation avec les parties pourrait permettre d'intervenir très efficacement avant que les choses ne s'enveniment trop dans le milieu de travail.

M. Steven Gaon: C'est exact, mais je vais vous dire ceci: ces dispositions se trouvent déjà dans la politique. Elles étaient là aussi dans l'ancienne politique. Je suis certain que vous retrouverez les articles qui requièrent une intervention précoce et un processus de résolution informelle dans pratiquement toutes les politiques gouvernementales sur le harcèlement.

Il s'agit vraiment de sensibiliser les gens et de veiller à ce qu'ils comprennent ces principes, surtout les directeurs des RH ou les personnes responsables de la gestion du processus. Ils doivent comprendre que ces options doivent être explorées à fond dès le début.

Mme Wai Young: Devrait-on enseigner aux cadres supérieurs qui sont en situation d'autorité qu'ils peuvent prendre l'employé fautif à l'écart et l'informer qu'il risque son emploi en agissant de la sorte, ou quelque chose du genre? Est-ce qu'on leur enseigne à donner le ton de cette façon et à prendre des mesures informelles pour remédier aux incidents qui se produisent en milieu de travail?

M. Steven Gaon: Je suis tout à fait d'accord avec vous. En fait, je pense que lorsque les gestionnaires ne prennent pas de mesures suffisantes — « omettre » est peut-être un trop grand mot —, c'est habituellement parce qu'ils ne sont pas intervenus assez rapidement. J'en conviens, il y a un manque de formation à cet égard. Il faut que les gestionnaires reçoivent une formation adéquate et qu'ils comprennent qu'une intervention rapide permet généralement de résoudre la situation.

Mme Wai Young: Est-ce exact d'affirmer — monsieur Rootham, n'hésitez pas à répondre à la question également — que dans nos délibérations sur le changement de culture, que ce soit à la GRC, dans le milieu de travail fédéral, ou encore dans le milieu des affaires, dont la culture sera appelée à changer par la force des choses, car nous avons entendu plus tôt que certaines entreprises privées ne sont pas assujetties aux politiques fédérales... Vous savez

probablement que dans son dernier budget le gouvernement fédéral a lancé une initiative visant à promouvoir la participation des femmes aux conseils d'administration d'entreprise. Cinq millions de dollars ont été affectés à cette initiative. C'est une autre manifestation des répercussions que cela aura sur le secteur privé.

Pour revenir à ma question, si les gestionnaires en situation d'autorité avaient plus de comptes à rendre ou étaient mieux formés à cet égard, peut-on croire que cela aurait un impact considérable sur la résolution de ces incidents, étant donné que les politiques, les programmes et les processus nécessaires sont en place? Est-ce qu'on pourrait au moins espérer qu'il y aurait une plus grande proportion de cas réglés de façon informelle?

M. Christopher Rootham: Je ne peux évidemment pas me prononcer au sujet de certaines des initiatives que vous avez mentionnées, parce qu'elles sont trop récentes. Nous n'avons pas encore de données pour nous indiquer si elles sont efficaces ou non.

Vous avez parlé d'une meilleure formation pour les gestionnaires. Il faut en effet former les gestionnaires de façon à ce qu'ils soient plus aptes à reconnaître le harcèlement sexuel quand ils en sont témoins. Il ne s'agit pas uniquement d'enseigner aux gens à ne pas faire de harcèlement sexuel. Bien franchement, certaines personnes, elles sont rares mais il y en a, ne le comprendront tout simplement jamais.

La meilleure formation à offrir serait d'enseigner aux gestionnaires comment reconnaître le harcèlement et intervenir avant même qu'une plainte ne soit déposée. Et lorsqu'une plainte est déposée, ils doivent savoir réagir rapidement et efficacement, pas nécessairement en sévissant contre l'auteur du harcèlement, mais en prenant les mesures qui s'imposent. Si nous n'arrivons pas à faire adopter ces pratiques, le harcèlement sexuel va demeurer un problème, dans quel cas il faudra trouver une façon d'offrir un mécanisme adéquat qui incitera les victimes de harcèlement sexuel à dénoncer des tels agissements et à reprendre leur carrière en main.

Mme Wai Young: Pourrais-je vous demander d'aller un peu plus loin et de préciser qu'il ne revient pas seulement aux gestionnaires de reconnaître le harcèlement sexuel? Parfois, les choses se passent en arrière-scène ou pendant les pauses café ou au dîner; ce n'est pas nécessairement au travail. C'est peut-être aux gestionnaires de créer un environnement de travail qui encourage les employés à parler de ce genre de choses, parce qu'ils ne seront pas toujours là quand les incidents vont se produire. Le fait que les employés se sentent à l'aise de signaler ces comportements, c'est quelque chose qui...

• (1045)

[Français]

La présidente: Madame Young, votre temps de parole est écoulé.

Il faudrait que la réponse soit vraiment très rapide.

[Traduction]

M. Steven Gaon: Je n'ai rien d'autre à ajouter, à part que vos suggestions sont tout à fait valables.

Mme Wai Young: Merci.

M. Christopher Rootham: Même chose pour moi.

[Français]

La présidente: Je vous remercie.

C'est ce qui met fin à notre rencontre d'aujourd'hui.

Je remercie les témoins et je souhaite à tous 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>