



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

## **Comité permanent de la condition féminine**

---

FEWO



NUMÉRO 047



1<sup>re</sup> SESSION



41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 1<sup>er</sup> novembre 2012**



**Présidente**

**Mme Marie-Claude Morin**



## Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 1<sup>er</sup> novembre 2012

•(0850)

[Français]

**La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)):** J'invite tout le monde à s'asseoir. Nous allons commencer la séance. Veuillez excuser ces cinq minutes de retard.

Bonjour et bienvenue à la 47<sup>e</sup> séance du Comité permanent de la condition féminine.

La rencontre ne va durer qu'une heure. Nous allons faire des travaux de comité à la fin. Si vous voulez rester environ cinq minutes de plus, ce serait apprécié.

Aujourd'hui, nous recevons M. Geoff Bowlby, de Statistique Canada.

Je vous souhaite la bienvenue et vous remercie d'avoir accepté de participer à notre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux. Sans plus tarder, je vous laisse la parole.

**M. Geoff Bowlby (directeur, Enquêtes spéciales, Statistique Canada):** Merci beaucoup.

[Traduction]

Je remercie les membres du comité de me recevoir aujourd'hui. Je m'appelle Geoff Bowlby et je suis le directeur des enquêtes spéciales à Statistique Canada. J'étais responsable du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, et c'est ce dont nous discuterons aujourd'hui.

Ma déclaration liminaire porte essentiellement sur la nature du sondage. On a ajouté quelques chiffres dans le diaporama, mais l'objectif premier consiste à vous montrer comment nous recueillons l'information sur le harcèlement. Je vais vous présenter certains renseignements, que vous ignoriez que nous avions sans doute, sur un concept semblable de discrimination.

Je présenterai un diaporama pendant mes remarques liminaires. Je vois que vous en avez des copies. C'est formidable. J'ai des copies supplémentaires si vous en avez besoin.

En quoi consiste le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, ou SAFF? Le SAFF est un sondage qui donne aux employés la possibilité de rétroagir sur des questions qui les touchent directement. Je parlerai un peu plus tard du type de questions posées dans le sondage. Il a été mené il y a environ un an pour le compte du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, ou BDPRH, du 29 août au 30 septembre.

Nous avons communiqué les données aux ministères le 26 janvier 2012. Cela ne fait donc pas si longtemps. Les résultats du sondage sont utilisés pour comprendre les perceptions des employés sur l'état de la gestion des ressources humaines au sein de leur organisme, cerner les forces et les possibilités pour orienter la planification et l'apprentissage organisationnels et contribuer à l'évaluation du rendement de l'organisme.

Qui a été sondé? Un grand nombre de personnes. Ce fut le plus important sondage que Statistique Canada a mené. Tous les employés qui travaillent dans les 90 ministères et organismes fédéraux ont été sondés. On a fait un recensement de tous les employés. Cela veut dire que chacun des employés dans les 90 organismes et agences a été sondé. Les organismes étaient ceux qui ont pour employeur le Conseil du Trésor ou ceux dont le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, mais qui souhaitent participer quand même. Je vais vous donner un exemple d'organismes qui n'ont pas pour employeur le Conseil du Trésor, mais qui ont voulu participer. L'Agence du revenu du Canada en est un bon exemple. Il y a deux grandes sections de la fonction publique fédérale qui n'ont pas pour employeur le Conseil du Trésor, mais où le SAFF a été mené.

Il a été mené à grande échelle. Il est plus facile de parler de ceux qui ont été exclus du sondage que de ceux qui ont été inclus. Parmi ceux qui n'y ont pas répondu, citons le personnel exonéré des ministres, des employés en congé sans solde, ceux en congé parental, de maternité ou de paternité. Nous ciblions les gens qui étaient au travail au moment du sondage. De plus, les employés d'un ministère qui étaient détachés à un autre ministère n'ont pas été inclus.

Quel genre de questions a-t-on posées? Il y en avait beaucoup. La version actuelle en comptait 98. Soit dit en passant, le sondage est réalisé tous les trois ans depuis 1999. Une partie du contenu de ce sondage se trouvait dans les versions antérieures. Des 98 questions, 79 étaient les mêmes que dans les sondages précédents. C'est important car si nous voulons comparer les données, ce sont ces questions qui sont les mêmes d'un sondage à l'autre qui nous permettent de comparer de façon exacte.

Avant que le sondage ait été mené, dans son rôle d'administrateur du sondage, Statistique Canada a testé les questions du BDPRH sur des groupes de discussion. Nous avons organisé plusieurs groupes de discussion partout dans la région de la capitale nationale en anglais et en français pour nous assurer que les employés ciblés peuvent y répondre.

Il s'agit là d'une version papier du questionnaire, mais on y a rarement répondu sur papier.

•(0855)

En fait, 95 p. 100 des quelque 300 000 personnes à qui nous avons envoyé le questionnaire l'ont reçu et y ont répondu par voie électronique. Nous avons donc les adresses courriel de chacun des employés des ministères participant et nous avons invité les employés à répondre à un questionnaire en ligne.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, c'est un recensement de tous les employés. C'est important, car la marge d'erreur n'existe pas dans un recensement. On a l'habitude d'entendre les résultats de sondage, où 19 fois sur 20, il y a une marge d'erreur de plus ou moins 1 p. 100. C'est une erreur d'échantillonnage. Dans ce cas-ci, parce que c'est un recensement et non pas un sondage ou un échantillon, il y a une marge d'erreur.

D'autres formes d'erreur peuvent être introduites. Nous les appelons « erreurs discrétionnaires ». Ce sont les erreurs que les répondants peuvent commettre. En traitant l'information, Statistique Canada pourrait aussi commettre une erreur. Mais on a minimisé les erreurs dues à la non-réponse ou les erreurs discrétionnaires en utilisant le processus de mise à l'essai auprès d'un groupe de discussion que j'ai décrit plus tôt pour nous assurer qu'il y avait peu d'erreurs et que les répondants comprenaient les questions et pouvaient y répondre. De plus, Statistique Canada utilisait une méthode de traitement de l'information pour créer la base de données à partir de ces divers questionnaires.

Le taux de réponse était également très élevé. Des quelque 300 000 employés qui ont reçu le questionnaire, 72 p. 100 ou 211 000 employés l'ont retourné. Un taux de réponse de 72 p. 100 est très élevé pour un sondage de ce genre. Nous avons excédé notre cible. C'est le plus haut taux de réponse à un sondage auprès des fonctionnaires fédéraux jamais enregistré. Le Royaume-Uni et le gouvernement américain mènent un sondage, mais aucun d'eux n'a jamais été près d'atteindre un taux de réponse de 72 p. 100. Les employés se sont donc beaucoup engagés dans le processus et ont répondu en grand nombre.

C'est un aperçu du sondage même. Je veux vous parler maintenant de quelles étaient les questions liées au harcèlement, de celles qui ne l'étaient pas, ainsi que des questions liées à la discrimination qui, à mon avis, pourraient être utiles au comité, étant donné la similitude qui existe entre les concepts de harcèlement et de discrimination.

J'aurais dû dire plus tôt que les questions liées au harcèlement et à la discrimination faisaient partie d'un ensemble de questions, et si vous avez le diaporama, je reviendrais à la diapositive 4, qui porte sur le genre de questions qui ont été posées. Les questions concernant le harcèlement et la discrimination étaient posées vers la fin du sondage.

Quatre questions liées au harcèlement ont été posées. En fait, la première était un énoncé. Puisque nous demandons aux employés s'ils ont perçu du harcèlement ou non, nous devons d'abord définir la notion de harcèlement.

**Le fonctionnaire a utilisé la définition du harcèlement suivante. C'est une définition qui nous a été fournie par le client, le Secrétariat du Conseil du Trésor:**

Le harcèlement se définit comme tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition répréhensible qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous avons demandé aux employés de lire la définition avant de répondre à toute autre question. Elle apparaissait dans une fenêtre distincte. Après l'avoir lue, l'employé devait cliquer sur le bouton « Suivant », qui le dirigeait à la première question. Il s'agissait de la question la plus générale au sujet du concept de harcèlement, à savoir si l'employé avait été témoin de harcèlement au cours des deux dernières années.

C'est la deuxième étape. Nous demandons aux employés de répondre s'ils estiment avoir été harcelés: « Après avoir lu la définition du harcèlement, au cours des deux dernières années, avez-vous été victime de harcèlement au travail? »

C'est la question qui a été posée et ils devaient répondre par jamais, une ou deux fois ou plus de deux fois. Si l'on additionne le nombre d'employés qui ont répondu une ou deux fois et plus de deux fois, 29 p. 100 d'entre eux estiment avoir été harcelés au cours des deux dernières années.

Ce taux est semblable à ce que nous avons enregistré en 2008. C'est exactement le même, en fait: 29 p. 100.

•(0900)

Soit dit en passant, c'est le premier diaporama qui renferme des données. Vous savez peut-être que si vous rendez sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor, vous pouvez consulter toutes ces données. Statistique Canada a mené le sondage, communiqué les résultats au Secrétariat du Conseil du Trésor et les a affichés sur son site Web.

[Français]

**La présidente:** Je dois malheureusement vous interrompre. Votre temps de parole est écoulé. Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer aux questions.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

**Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC):** Merci, madame la présidente.

Ces 10 minutes ont passé vite. Merci d'être venu aujourd'hui. Nous étions impatients d'entendre ce que vous aviez à dire au sujet du sondage. Je suis heureuse que vous ayez envoyé le document à l'avance pour nous permettre d'en prendre connaissance, étant donné que vous n'avez pas pu terminer votre exposé.

De quelle façon avez-vous participé à la préparation du rapport *Femmes au Canada*? Prenez-vous part à la sélection des questions à poser ou vous contentez-vous d'établir la méthodologie et de réaliser l'étude?

**M. Geoff Bowlby:** Le rapport *Femmes au Canada*?

**Mme Susan Truppe:** Oui.

**M. Geoff Bowlby:** Ce rapport ne relève pas de moi, mais de Statistique Canada. Je ne suis donc pas en mesure de vous répondre.

**Mme Susan Truppe:** D'accord.

Vous avez dit avoir enregistré un taux de réponse de 72 p. 100, ce qui est très élevé. Si c'est le plus haut taux jamais enregistré, même comparativement à celui d'autres pays, qu'est-ce que cela nous apprend sur les répondants? Cela veut-il dire qu'ils sont très engagés ou qu'ils veulent vraiment donner leur avis parce qu'il y a beaucoup de problèmes?

D'après votre expérience, que pensez-vous des 72 p. 100, outre le fait que les employés sont engagés?

**M. Geoff Bowlby:** D'après moi, c'est probablement un peu des deux. Ils sont engagés. Un programme de communications était en place pour veiller à ce que tous les employés sachent que ce questionnaire était dans leur boîte de réception de courriels. Beaucoup d'efforts ont été déployés au niveau du sous-ministre dans tous les organismes pour nous assurer que les employés répondent dûment au questionnaire.

Plus vous vous rapprochez d'un taux de 100 p. 100, plus la qualité des estimations est élevée. Certains répondants ont probablement participé davantage parce qu'ils se sentaient découragés dans leur lieu de travail. À l'inverse, de nombreuses personnes étaient peut-être emballées de pouvoir vanter leur organisme.

Bref, nous ne le savons pas. Je pense que la stratégie d'engagement que nous avions était efficace. Les employés ont peut-être ensuite voulu par la force des choses s'engager en raison de différents facteurs.

**Mme Susan Truppe:** Le taux de 72 p. 100 est certainement une bonne statistique.

L'une des autres statistiques que j'ai lues, c'est que des 29 p. 100 qui ont eu des problèmes de harcèlement, 70 p. 100, je crois, ont dit que ce sont des personnes en position de pouvoir qui les ont harcelés. Que vous apprend le sondage au sujet de la crainte de représailles et des opinions sur la façon dont la direction gère les problèmes?

**M. Geoff Bowlby:** Il y a une question distincte que je n'ai pas intégrée au document. Je n'ai pas préparé de données. Je peux les fournir au comité à une date ultérieure, mais dans l'une des autres sections du sondage, nous avons demandé si les employés estimaient qu'ils pouvaient dénoncer le harcèlement sans crainte de représailles. Permettez-moi de vous citer le libellé exact, car il est important: « J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (grief, plaintes, droit d'appel, etc.) sans crainte de représailles. » C'est la question 43 du sondage. On demandait aux employés d'indiquer, sur une échelle de 1 à 5, s'ils étaient entièrement d'accord ou totalement en désaccord.

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux nous fournit donc ce genre de renseignements.

• (0905)

**Mme Susan Truppe:** Y a-t-il une réponse à cette question? L'avez-vous avec vous?

**M. Geoff Bowlby:** Je ne l'ai pas avec moi, désolé.

**Mme Susan Truppe:** Vous ne vous en rappelez sans doute pas non plus.

Mais c'est bon à savoir. Cette question était dans le sondage à tout le moins.

Savez-vous si des sondages comparables ont été effectués dans le secteur privé? Faites-vous autre chose d'aussi vaste à Statistique Canada?

**M. Geoff Bowlby:** Non, je ne le sais pas. Peut-être. J'ignore de quoi il pourrait s'agir et ce qu'il pourrait contenir.

**Mme Susan Truppe:** La lettre que vous avez envoyée au greffier indique que Statistique Canada ne dispose pas de données statistiques sur le harcèlement sexuel en milieu de travail, mais grâce au sondage de 1993 sur la violence faite aux femmes, nous savons que les jeunes femmes âgées de 18 à 24 ans sont plus à risque d'être victimes de harcèlement sexuel au travail. Ces statistiques ne s'appliquent pas précisément aux lieux de travail de la fonction publique.

Je crois savoir qu'il s'agissait d'un sondage ponctuel. Comment Statistique Canada fait-il pour déterminer s'il effectuera un sondage comme celui-ci ou s'il en fera d'autres?

**M. Geoff Bowlby:** Nous pourrions certainement mener un autre sondage. Le rôle de ma section à Statistique Canada consiste à répondre aux demandes relatives aux statistiques au sein des ministères fédéraux. Nous avons un programme de statistiques qui est subventionné par le financement de base dont dispose Statistique Canada. Cela comprendrait notamment le recensement, les comptes nationaux et divers autres sondages.

Toutefois, il faut mener des sondages ponctuels ou occasionnels qui sont financés par le gouvernement fédéral, habituellement, ou par les gouvernements provinciaux ou territoriaux, à l'occasion. Ils nous accorderont du financement pour réaliser un sondage pour leur compte. Le SAFF est en fait un exemple où les coûts ont été recouverts. Les gouvernements paient Statistique Canada pour réaliser des sondages.

Donc, si un ministère a besoin d'obtenir des renseignements sur la violence faite aux femmes, nous avons les ressources voulues pour élaborer et mener un sondage sur le sujet.

**Mme Susan Truppe:** Dans ces ministères?

**M. Geoff Bowlby:** Non, ce pourrait être dans la population en général ou dans la fonction publique.

**Mme Susan Truppe:** Ce pourrait être n'importe quel ministère. D'accord.

Est-il question de groupes d'âge dans les autres questions du sondage, que nous n'avons pas ici? Y a-t-il un groupe d'âge comme les 18 à 24 ans ou les personnes de plus ou de moins de 50 ans qui ont estimé avoir subi du harcèlement?

**M. Geoff Bowlby:** Je n'ai pas les statistiques sous les yeux, mais il y a le site Web que j'ai mentionné tout à l'heure. La façon la plus simple de le trouver, c'est en tapant « résultats de 2011 du SAFF ». Le premier lien qui apparaît vous dirigera vers le site Web.

On peut voir les résultats du SAFF dans la fonction publique, mais aussi répartis par organisme, pour autant que sa taille soit assez importante, et par groupe démographique. Les résultats peuvent donc être ventilés par sexe, par groupe d'âge et par groupe professionnel.

**Mme Susan Truppe:** Je me demandais juste s'il y avait des groupes d'âge.

**M. Geoff Bowlby:** Oui.

**Mme Susan Truppe:** Excellent. Merci.

[Français]

**La présidente:** Merci.

Nous allons maintenant passer du côté de l'opposition officielle.

Madame Hassainia, vous disposez de sept minutes.

**Mme Sana Hassainia (Verchères—Les Patriotes, NPD):** Merci, madame la présidente. Je vais partager mon temps de parole avec ma collègue.

Bonjour. Nous avons constaté, pour ce qui est des questions, qu'on ne fournissait aucun détail sur la sorte de harcèlement dont étaient victimes les fonctionnaires.

Par conséquent, j'aimerais savoir de quelle façon les questions du sondage ont été choisies et comment nous pourrions obtenir des renseignements plus détaillés sur le genre de harcèlement dont sont victimes les fonctionnaires.

[Traduction]

**M. Geoff Bowlby:** C'est une très bonne question. Merci de la poser. C'est justement l'un des points que je voulais aborder dans mon exposé.

Aucune question ne portait sur le type de harcèlement dans le SAFF de 2011. Cette information n'a pas été demandée dans les versions précédentes du sondage, mais nous avons envisagé de l'inclure lors de l'élaboration du sondage de 2008. Chaque fois que nous concevons un sondage, nous avons recours à un groupe de discussion dont j'ai parlé plus tôt.

La démarche réalisée auprès du groupe de discussion a démontré que nous pouvions en fait mesurer le type de harcèlement. Nous avons alors prouvé que c'est possible.

Nous craignons à ce moment que l'ajout de questions influe sur la série chronologique et la comparabilité des données d'une année à l'autre. À l'époque, le client a donc décidé de ne pas prendre le risque de nuire à la série chronologique en ajoutant des questions sur le type de harcèlement.

Bref, c'est possible, et nous le ferions si notre client nous le demandait. Cependant, il en a été autrement, parce que nous étions inquiets que l'ajout de questions influe peut-être sur les autres questions de la série touchant le harcèlement.

Je vous ai dit que nous n'avions pas posé de questions à cet égard dans le sondage de 2011, mais il y a deux exceptions. Nous l'avons fait pour un organisme, soit l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, l'APECA. Chaque organisme pouvait nous demander d'ajouter jusqu'à cinq questions au sondage concernant des enjeux propres à leurs services. Ce sont 13 organismes qui se sont prévalus de cette option. L'APECA a concentré ses cinq questions sur le harcèlement et la discrimination au sein de ses services.

Une approche semblable avait été adoptée en 2005, lorsque la Commission de la fonction publique a décidé de lier ses questions supplémentaires au syndicat des employés de la fonction publique.

• (0910)

[Français]

**Mme Sana Hassainia:** Merci.

**M. Geoff Bowlby:** Ce n'est rien.

[Traduction]

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

Il est intéressant de constater que certains organismes ont choisi de mettre l'accent sur cet important enjeu. Il ne fait aucun doute que nous considérons le harcèlement sexuel comme un enjeu très grave. Nous devons composer avec l'absence de données sur le nombre d'allégations de harcèlement sexuel.

D'autres témoins nous ont dit qu'à la lumière de l'examen de la culture et des pratiques d'embauche, les risques de harcèlement sont proportionnels à la hiérarchisation de l'organisme. Nous en venons à nous demander pourquoi cette information n'est pas là, de même que les données pour évaluer le type de culture présent. Nous entendons

souvent dire que ces éléments sont intangibles, mais nous pouvons en fait mesurer le nombre de femmes qui occupent des rôles décisionnels ou évaluer ce qui est fait pendant l'embauche pour appliquer ces messages. Lorsque ce n'est pas le cas, il nous est plus difficile de trouver des solutions à un problème qui existe bel et bien.

Monsieur Bowlby, je tiens à vous remercier énormément de nous en avoir fait part. Parmi les sujets qui m'intéressent, il y a aussi les divers facteurs de stress que subissent les employés, les gestionnaires, les bureaux et les ministères dans la foulée du réaménagement du milieu de travail, et je cherche à savoir si cela cause plus de friction dans le milieu de travail. D'après moi, il s'agit d'un enjeu très important pour bon nombre de gens. De plus, se pourrait-il que les gens s'abstiennent de dénoncer le harcèlement par peur de peut-être perdre encore plus rapidement leur emploi ou d'être marginalisés en cette période très difficile?

Nous tenons particulièrement à ce qu'une certaine attention soit portée à la présente situation, soit les réductions bien réelles à la fonction publique, et aux possibles répercussions sur les femmes et les femmes victimes de harcèlement.

J'aimerais maintenant m'adresser au comité. À mon avis, il s'agit d'un enjeu très important que nous devons aborder. Il faut bien comprendre les réductions qui visent précisément la fonction publique, mais aussi examiner de manière générale les répercussions des présentes décisions budgétaires sur le statut de la femme au Canada.

**Avec un avis de 48 heures, j'aimerais proposer de vive voix une motion:**

Que, conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, le comité invite le ministre de Condition féminine Canada à comparaître au plus tard le jeudi 22 novembre 2012 afin de discuter du Budget 2012, ainsi que du Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013 de Condition féminine Canada; que sa déclaration préliminaire ne dépasse pas dix (10) minutes; et que cette comparaison soit télévisée.

Par la même occasion, j'aimerais ajouter quelque chose aux fins du compte rendu. Ma collègue, Mme Françoise Boivan, a demandé le 14 mars 2012 à la ministre: « Peut-on s'attendre à vous revoir rapidement, après le dépôt du budget, au moins pour une séance, afin de voir comment se présente le budget de Condition féminine Canada pour 2012-2013? » La ministre lui a répondu: « Bien sûr, je reviendrai avec plaisir. Évidemment, il n'y a rien que nous puissions faire au sujet des votes. J'aimerais que nous ayons davantage de temps aujourd'hui. Je serai heureuse de revenir. »

Je crois que nous ferions preuve de négligence si nous ne demandions pas à la ministre de venir nous parler non seulement du premier projet de loi omnibus sur le budget, mais aussi du deuxième et des répercussions sur le statut de la femme au Canada. Après tout, quel est notre travail? Bon nombre de ministres comparaissent devant leur comité respectif; malheureusement, le comité n'a pas eu la visite d'un ministre depuis très longtemps.

Merci.

• (0915)

[Français]

**La présidente:** Je vais devoir vous arrêter ici. Votre temps de parole est écoulé, madame Ashton.

Madame Truppe, c'est à vous.

[Traduction]

**Mme Susan Truppe:** Je m'excuse. Est-ce une motion ou une...?

**Une voix:** Une déclaration.

**Mme Susan Truppe:** S'agissait-il d'une motion ou d'une déclaration?

Je m'excuse. Qu'est-ce que c'était?

[Français]

**La présidente:** C'était bien une motion, madame Ashton?

[Traduction]

**Mme Susan Truppe:** Est-ce seulement un avis, ou est-ce une motion?

**Mme Niki Ashton:** J'ai utilisé le mot « motion »...

**Mme Susan Truppe:** C'est une motion; est-ce exact?

**Une voix:** Oui.

**Mme Susan Truppe:** Nous serions mieux de poursuivre à huis clos.

Nous devons poursuivre à huis clos et demander au témoin de quitter encore une fois la pièce.

[Français]

**La présidente:** Oui. Mme Ashton confirme que c'était une motion.

[Traduction]

**L'hon. Carolyn Bennett (St. Paul's, Lib.):** Pourquoi faut-il aller à huis clos?

**Mme Susan Truppe:** Il s'agit de travaux du comité.

**Mme Niki Ashton:** Il s'agit d'un avis de motion de 48 heures, un avis verbal.

**Mme Susan Truppe:** D'accord. Il s'agit d'un avis.

C'est ce que j'ai demandé; je voulais savoir s'il s'agissait d'un avis ou d'une motion.

**Mme Niki Ashton:** Eh bien, c'est un avis de motion.

On m'a demandé s'il s'agissait d'une déclaration. Ce n'en était pas une.

**Mme Susan Truppe:** C'est donc un avis.

D'accord.

[Français]

**La présidente:** C'était donc un avis de motion. Nous allons débattre de cette dernière lors d'une prochaine réunion, durant les travaux du comité.

Je vais maintenant céder la parole à Mme O'Neill Gordon pour sept minutes.

[Traduction]

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

Bienvenue au témoin. Merci d'avoir pris le temps de venir témoigner devant notre comité. Vous nous avez présenté beaucoup de faits importants dans votre exposé, et c'est formidable d'entendre que les employés ont l'occasion d'exprimer leurs inquiétudes. Cela fait également partie de nos préoccupations fondamentales.

Je sais que vous avez beaucoup de pain sur la planche avec tout ce qui se déroule. Avez-vous participé à l'élaboration du SAFF? Quel était votre rôle au sujet, par exemple, des questions?

**M. Geoff Bowlby:** Est-ce que Statistique Canada a participé à l'élaboration des questions pour le sondage de 2011?

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Oui.

**M. Geoff Bowlby:** Oui. C'est le client qui nous fournit les questions préliminaires. Dans le sondage en question, le client était le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines. C'est donc le client qui décide vraiment du contenu. C'est son travail. Notre travail consiste à nous assurer que les questions sont claires et que les participants peuvent y répondre.

Nous avons travaillé de concert avec le BDPRH pour vérifier les questions auprès d'un groupe de discussion et nous assurer de les inclure dans le questionnaire électronique ou la version papier dont nous nous occupons. Voilà l'étendue de notre participation. Nous n'avons pas le dernier mot sur le choix des questions. Nous avertissons le client si l'une des questions ne fonctionne pas. Nous allons de l'avant avec le groupe de discussion, puis nous disons au client que nous ne pensons pas que nous devrions l'inclure dans le questionnaire. C'est le BDPRH qui est le propriétaire des questions et qui nous les a fournies au départ.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Vous arrive-t-il parfois de constater qu'il faudrait changer des questions? Sur quels critères vous fondez-vous pour dire qu'une question n'est pas vraiment bonne ou qu'il faudrait la reformuler?

**M. Geoff Bowlby:** En fait, s'il s'agit d'une question qui a été posée dans un précédent sondage, nous regarderons peut-être la réponse obtenue à cette question dans ce sondage. Si beaucoup de gens n'y ont pas répondu, cela indique que les employés n'ont pas suffisamment compris la question pour y répondre. Si les gens ont répondu « ne s'applique pas », alors que la question pouvait s'appliquer à eux, nous avons là un premier indice.

Ensuite, nous organisons un groupe de discussion. Le tout a lieu dans une pièce avec autant de gens qu'il y a ici, et nous projetons sur un écran différentes versions de la question. C'est une façon de procéder. Les gens diront peut-être qu'ils pensent mieux comprendre la première question que la deuxième. Il serait donc préférable d'opter pour la première version. Voilà un bref aperçu de la manière dont les groupes de discussion sont utilisés et dont nous pouvons aider à déterminer si une question est bonne ou mauvaise.

● (0920)

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** On pourrait dire que beaucoup de temps est consacré à la rédaction des questions du sondage.

**M. Geoff Bowlby:** Tout à fait.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Cela donne l'occasion aux employés de se faire entendre, de faire valoir leurs besoins et d'exprimer ce qu'ils ressentent. Je suis ravie de vous entendre le dire.

Est-ce que le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux a déjà visé des sociétés d'État ou d'autres milieux de travail sous réglementation fédérale?

**M. Geoff Bowlby:** C'est une excellente question, mais je n'ai pas de réponse satisfaisante à vous donner. Est-ce déjà arrivé?

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Oui.

**M. Geoff Bowlby:** Je ne le sais pas. Je ne suis pas spécialiste en ce qui concerne le statut des organismes, à savoir s'il s'agit de sociétés d'État ou non. Nous avons sondé certains organismes et certaines sphères de l'administration fédérale qui ne font pas partie du noyau de la fonction publique fédérale. Je vous ai donné les exemples de l'ARC et des Opérations des enquêtes statistiques de Statistique Canada. La Société Radio-Canada, par exemple, ne faisait pas l'objet du sondage. C'est la même chose pour ce qui est du service postal. Ces sociétés d'État n'ont pas été visées par le sondage.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Nous voyons qu'une grande partie du rapport porte sur les femmes et leur travail. Avez-vous déjà examiné le harcèlement sexuel dans le milieu de travail et pas seulement au travail proprement dit? Je fais allusion, par exemple, à ce qui se trouve en périphérie du travail.

**M. Geoff Bowlby:** Le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux met strictement l'accent sur l'expérience des employés dans leur milieu de travail. Les questions du sondage ne portent sur rien d'autre. Il n'y a aucune question précise à l'égard du harcèlement sexuel. Les données que nous recueillons concernant le harcèlement portent plutôt sur le concept général que sur le harcèlement sexuel, et cela ne concerne que le milieu de travail des fonctionnaires fédéraux. Le harcèlement dont peut être victime un employé au restaurant ou à la maison n'est pas répertorié dans le sondage. L'information ne concerne que ce qui se passe dans le milieu de travail.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Qu'est-ce que les résultats nous apprennent en ce qui concerne la peur d'être puni ou d'avoir des représailles et l'opinion des employés sur la manière dont ces enjeux sont abordés par les gestionnaires?

**M. Geoff Bowlby:** Il y a une question qui touche votre premier point relativement à la peur d'avoir des représailles. Elle ne vise pas précisément le harcèlement, mais plutôt le processus de recours officiel de manière générale.

Je suis désolé; j'ai oublié la deuxième partie de votre question.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Comment les enjeux sont-ils abordés par les gestionnaires?

**M. Geoff Bowlby:** Il y avait une question au sujet de la satisfaction: « Est-ce que l'employé est satisfait des mesures prises par les gestionnaires pour régler les problèmes de harcèlement? »

Il y avait aussi une question au sujet de la satisfaction par rapport à la discrimination. Dans les deux cas, 72 p. 100 des employés ont dit être entièrement d'accord ou plutôt d'accord que leur organisme met tout en oeuvre pour créer un milieu de travail qui prévient le harcèlement.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** C'est bon à entendre. Très bon.

Merci.

[Français]

**La présidente:** Nous allons maintenant passer à Mme Bennett.

Vous disposez de sept minutes.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Merci beaucoup.

[Traduction]

À titre de précision, le personnel militaire des Forces canadiennes a-t-il été inclus?

**M. Geoff Bowlby:** Non, il ne faisait pas partie des groupes visés. Par contre, le personnel de la fonction publique du MDN a été sondé.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Qu'en est-il du personnel non civil au sein de la GRC?

**M. Geoff Bowlby:** Oui. Le personnel civil et l'autre branche de la GRC ont été sondés, parce qu'il y avait une volonté de le faire.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Au sujet des 28 p. 100 d'employés qui n'ont pas répondu, étaient-ils distribués de manière égale entre les divers ministères, ou des employés de certains ministères étaient-ils moins susceptibles de répondre?

**M. Geoff Bowlby:** Évidemment, la distribution n'était pas parfaitement égale. Les taux de réponse de certains ministères étaient plus satisfaisants que d'autres. Notre objectif était d'atteindre un taux de participation de plus de 70 p. 100 pour chaque ministère. Je n'ai pas les données avec moi.

Nous suivions l'évolution de cette tendance à mesure que le sondage progressait et nous redoublions d'efforts pour recueillir ces renseignements là où nous pensions peut-être avoir des faibles taux de réponse.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Pourriez-vous nous fournir les taux de réponse pour chaque ministère? Dans certains cas, il se pourrait que le taux soit de 99 p. 100, et dans d'autres, de 50 p. 100. Je crois que cette information serait très utile pour le comité.

• (0925)

**M. Geoff Bowlby:** Certainement.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Pouvez-vous nous dire à brûle-pourpoint quels ministères ont enregistré un faible taux de réponse?

**M. Geoff Bowlby:** Statistique Canada n'en fait pas partie.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Geoff Bowlby:** Nous craignons d'être...

**L'hon. Carolyn Bennett:** Vous devriez être fier.

**M. Geoff Bowlby:** Oui. Nous devons veiller à ce que notre taux de réponse soit parmi les plus élevés, à l'instar du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Mais, blague à part, je ne m'en souviens pas.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Dans votre ministère, on a donc seulement harcelé les gens pour qu'ils répondent au sondage.

Aujourd'hui, dans les milieux de travail, on évite d'utiliser les mots « harcèlement » et « discrimination », car il s'agit d'une accusation assez grave. Je pense que des personnes comme Nora Spinks et les gens de l'Institut Vanier de la famille préfèrent de loin demander aux employés de décrire ce qu'est un milieu de travail respectueux ou de dire s'ils estiment que leur milieu de travail est respectueux ou bien s'ils croient, comme vous l'avez dit plus tôt, que des efforts sont faits pour favoriser le respect des employés.

Quant à l'utilisation des mots « harcèlement » et « discrimination », est-ce que des spécialistes vous ont conseillé de continuer à les employer et seriez-vous favorable à l'idée d'effectuer un deuxième sondage visant à interroger moins directement les employés au sujet d'un milieu de travail respectueux?

**M. Geoff Bowlby:** C'est une très bonne question. Vous savez, c'est ce que font les statisticiens. Ils essaient de déterminer la meilleure façon de mesurer un concept. Le harcèlement est un concept difficile à mesurer.



Les participants du groupe de consultation ont laissé entendre que notre approche permettait aux répondants de bien répondre aux questions. Nous leur avons présenté la définition du harcèlement que je vous ai lue et nous leur avons demandé s'ils la comprenaient bien. Ensuite, les répondants ont été en mesure de répondre aux questions suivantes liées à cette définition.

Cela dit, nous n'avons pas envisagé de mesurer autrement le harcèlement. Nous pourrions toutefois nous pencher là-dessus dans l'avenir. Nous devons cependant être prudents. Si nous changeons complètement la façon de mesurer le concept, on ne pourra plus comparer le résultat de 29 p. 100 obtenu cette fois-ci à celui qu'on obtiendrait dans le cadre d'un sondage ultérieur.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Il faudrait effectuer les deux types de sondage.

On trouve beaucoup d'articles intéressants et même des poèmes sur l'intimidation au travail. Existe-t-il des données qui indiquent qu'en utilisant le mot « intimidation » plutôt que le mot « harcèlement », les résultats pourraient être différents?

**M. Geoff Bowlby:** Il est certain que les résultats seraient différents, mais je ne peux pas vous dire dans quelle mesure. Chaque fois qu'une question portant sur l'intimidation est modifiée de façon à porter sur le harcèlement, on constate que certaines personnes n'interprètent pas l'intimidation et le harcèlement de la même façon. Par conséquent, la réponse à la question sera différente.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Avez-vous été en mesure de déterminer si la discrimination était fondée sur le sexe, l'origine ethnique ou la religion? Savez-vous si elle semblait être davantage liée à l'un ou l'autre de ces éléments?

**M. Geoff Bowlby:** Non. Outre l'information que nous avons recueillie auprès de l'APECA et celle que nous avons obtenue, en 2005, de la Commission de la fonction publique, nous ne possédons aucune donnée sur le type de harcèlement, qu'il soit fondé sur le sexe, l'âge ou autre. Nous n'avons pas recueilli ce type de renseignement.

Comme je l'ai dit plus tôt, nous pourrions le faire, car nous avons testé ce genre de questions en 2005, et nous avons constaté que les employés du gouvernement fédéral étaient en mesure de bien y répondre.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Des sondages précédents auprès de la fonction publique ont révélé des choses précises à propos de certains ministères. On a parlé de personnes handicapées, des personnes qui ont une langue étrangère comme langue maternelle, etc.

Êtes-vous en mesure d'aider les ministères, sachant quelles personnes ne se sentent pas du tout à l'aise ou ne sentent pas qu'elles sont dans un milieu de travail respectueux?

• (0930)

[Français]

**La présidente:** Il vous reste 30 secondes.

[Traduction]

**M. Geoff Bowlby:** Oui. Dans le site Web, pour les ministères assez importants, les données sont ventilées selon l'âge, le sexe et l'origine ethnique. Ce sont là des renseignements très utiles pour les ministères qui cherchent à comprendre le problème du harcèlement et à savoir quelles personnes sont touchées davantage que d'autres.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Merci.

[Français]

**La présidente:** Merci.

Nous allons maintenant passer à la deuxième série de questions.

Madame Young, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

**Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC):** Je vous remercie beaucoup d'être ici aujourd'hui. Votre étude m'intéresse au plus haut point. J'ai quelques questions à vous poser.

Premièrement, avez-vous comparé nos résultats avec ceux de sondages menés auprès de fonctionnaires dans d'autres pays? Est-ce que nos résultats se situent dans la moyenne ou se trouvent-ils à l'une ou l'autre des extrémités? Voilà ma première question.

Deuxièmement, j'ai remarqué que les répondants ont affirmé qu'ils subissaient du harcèlement de la part du public 31 p. 100 du temps. J'ai trouvé cela très intéressant et je me suis demandé s'il y avait eu une discussion à ce sujet car il y aura d'autres sondages. Que fait-on avec cette information? Il est question du milieu de travail. Puisque nous offrons des services au public, il est certain que cela a des répercussions. Il ne s'agit pas cependant de harcèlement de la part de collègues.

Je veux aussi vous demander quel était le contexte. Vous avez effectué le sondage, et vous avez recueilli les réponses. Certains d'entre nous ont travaillé dans divers milieux de travail, que ce soit au sein de la fonction publique fédérale ou non. Pour ma part, j'ai travaillé au sein du gouvernement fédéral et de gouvernements provinciaux. Quand on travaille dans une bureaucratie, ou n'importe où, on constate que certains employés sont insatisfaits ou tout simplement mécontents. Comment tenez-vous compte de cela? Vous êtes-vous penchés là-dessus? Effectuez-vous une corrélation entre les réponses données et le fait qu'il y a peut-être 10 p. 100 des fonctionnaires qui aiment faire des plaintes vexatoires? Je ne sais pas. C'est pourquoi je pose la question.

Merci.

**M. Geoff Bowlby:** Pour répondre à votre dernière question, je dirais que le sondage nous donne le contexte. Si nous n'avions pas les résultats du sondage, nous ne saurions pas vraiment dans quelle mesure les employés sont heureux au sein de chacun des ministères. Nous avons donc le contexte.

**Mme Wai Young:** Oui, mais faites-vous un lien avec un autre contexte? Si ces gens sont mécontents dans ce contexte, ils le seront dans un autre, si vous voyez ce que je veux dire.

**M. Geoff Bowlby:** Certains ministères peuvent décider de faire cette corrélation. Statistique Canada ne le fait pas.

**Mme Wai Young:** D'accord.

**M. Geoff Bowlby:** Nous ne faisons que fournir les résultats du sondage.

Cela m'amène à répondre à votre deuxième question, celle concernant le harcèlement de la part du public. Vous vous demandiez ce que font les ministères avec cette information.

Les ministères ne font pas tous la même chose, mais souvent il y a une discussion avec les employés au sein des différentes unités organisationnelles. Chaque gestionnaire peut alors faire part de ce qu'il a constaté et de ce que le sondage révèle en ce qui concerne son unité.

Nous fournissons aux ministères les données pour chaque unité organisationnelle.

**Mme Wai Young:** Peut-être que je pourrais être un peu plus précise pour gagner du temps.

Par exemple, si mon travail consiste à recevoir les plaintes au sein d'un organisme gouvernemental, il est évident qu'à la fin de la journée je vais me sentir passablement harcelée. Vous voyez ce que je veux dire? Cela va transparaître bien entendu dans vos statistiques parce que les personnes qui occupent ce genre d'emplois se sentent harcelées. Je vois ici 31 p. 100. Il s'agit d'emplois difficiles, et nous le savons bien. Le taux de roulement est probablement élevé.

Nous avons là différentes données intéressantes. Vous avez raison, c'est bien de faire ce sondage et d'obtenir ces renseignements. Mais il faut mettre les données en contexte. Il faut dire qu'on comprend pourquoi les personnes qui occupent ce genre de postes se sentent harcelées...

Je comprends ce que vous dites, c'est-à-dire qu'on peut analyser les chiffres pour chaque unité, mais est-ce que les gestionnaires mettent en place des programmes ou des services de soutien pour aider ces employés? S'il s'agit tout simplement d'emplois difficiles, que peut-on faire?

● (0935)

**M. Geoff Bowlby:** Il appartient au gestionnaire de le déterminer. Si le responsable d'un service chargé de recevoir les plaintes constate, d'après les résultats du sondage, que ces employés se sentent particulièrement harcelés, il peut tout simplement se dire que c'est normal en raison de la nature de leur travail. Il pourrait aussi constater que c'est un problème et...

[Français]

**La présidente:** Je vais malheureusement devoir vous arrêter ici. Le temps de parole de Mme Young est écoulé. Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer à Mme Day.

Vous disposez de cinq minutes.

**Mme Anne-Marie Day (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, NPD):** Merci.

Pour continuer dans le sens de ce que disait Mme Young, j'aimerais savoir, d'après vos statistiques, combien de personnes se chargent des plaintes et combien d'entre elles se sont dites harcelées.

[Traduction]

**M. Geoff Bowlby:** Non, nous n'avons pas posé cette question précise. Nous aurions pu demander: « Répondez-vous régulièrement à des plaintes? », mais nous ne l'avons pas fait.

Les résultats du sondage peuvent toutefois indiquer certaines choses. Nous avons recueilli des renseignements pour le ministère, l'unité organisationnelle, le groupe et le niveau. Si vous êtes responsable d'un secteur en particulier qui traite avec le public, vous pourriez constater...

[Français]

**Mme Anne-Marie Day:** Par contre, vous pouvez dire combien de personnes — on peut le voir sur le site — se chargent des plaintes à l'intérieur du ministère. Sur 72 000 personnes, il doit y avoir un pourcentage.

**M. Geoff Bowlby:** Il n'y a pas de chiffres exacts à ce sujet, mais l'enquête comporte des indications qui peuvent nous donner une idée du nombre de personnes responsables de ce type de plaintes.

**Mme Anne-Marie Day:** Je vous remercie.

Les résultats contiennent des données selon l'âge et le sexe ainsi que des renseignements qu'on retrouve habituellement dans les statistiques, mais est-ce qu'une analyse selon le sexe a été faite?

[Traduction]

**M. Geoff Bowlby:** Chaque ministère a reçu un rapport analytique, préparé par Statistique Canada, mais pas par mon unité. Nous nous occupons de gérer le sondage. Il y a un service d'analyse à Statistique Canada qui a produit de très bons rapports pour chaque ministère portant sur chaque partie du sondage. Chaque ministère a donc reçu un rapport présentant, par exemple, ses propres statistiques sur le harcèlement.

Je ne peux pas vous dire exactement dans quelle mesure cette information a été ventilée selon l'âge, le sexe ou tout autre aspect, mais il est possible d'établir ce type de données.

[Français]

**Mme Anne-Marie Day:** Vous avez répondu à ma consœur que les militaires étaient exclus de l'enquête.

Est-ce que d'autres gens le sont, par exemple les membres de la GRC?

[Traduction]

**M. Geoff Bowlby:** Non, ils n'ont pas été exclus. Les membres de la GRC ont été englobés dans le sondage.

[Français]

**Mme Anne-Marie Day:** Y a-t-il d'autres exclusions?

[Traduction]

**M. Geoff Bowlby:** Les gens qui ont été exclus étaient ceux qui n'étaient pas au travail durant la période à laquelle nous avons effectué le sondage, les employés exemptés des ministères et les sous-traitants qui travaillent pour un ministère sur place. Ce sont des exemples de personnes qui ont été exclues. Le sondage visait une très grande partie des employés du gouvernement fédéral.

Comme je l'ai mentionné plus tôt, notre définition d'un ministère ou d'un organisme n'incluait pas certaines sociétés d'État, par exemple. Nous visions les organismes où l'employeur est le Conseil du Trésor, conformément à la définition qui figure aux annexes 1 et 4 de la Loi sur la gestion des finances publiques.

● (0940)

[Français]

**Mme Anne-Marie Day:** Je vous remercie. On voit que...

**La présidente:** Il vous reste une minute, madame Day.

**Mme Anne-Marie Day:** Merci.

Vu que le questionnaire court, et non le long, est maintenant utilisé, les données de Statistique Canada sont remises en cause. Vous avez dit que ça portait sur un sondage à l'interne. Par contre, les compressions budgétaires soulèvent beaucoup d'inquiétude dans la population, particulièrement en ce qui a trait à la qualité des données recueillies en vue de bien comprendre les enjeux auxquels font face les Canadiens, de même que sur le plan de l'avancement des connaissances.

Même si le sondage effectué à l'interne auprès des fonctionnaires ne relève pas du recensement, j'aimerais savoir quelle est votre opinion sur les risques statistiques liés à la diminution importante du financement de vos activités et sur ceux directement liés à la tenue de ces dernières.

[Traduction]

**M. Geoff Bowlby:** Dans le cas de ce sondage en particulier, il n'y a eu aucune diminution du financement par rapport au cycle précédent. Nous disposons de suffisamment de fonds pour effectuer ce sondage. Il appartiendra au gouvernement de décider s'il souhaite ou non financer le prochain cycle, en 2014, mais je sais que le client souhaite vivement que nous menions le sondage encore une fois en 2014.

[Français]

**La présidente:** Merci.

Nous allons maintenant passer à Mme James.

Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

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

Puis-je vous demander combien j'ai de temps?

**La présidente:** Cinq minutes.

**Mme Roxanne James:** Merci.

J'ai une question précise à poser. Un certain nombre de mes collègues ont abordé le sujet. J'ai essayé de bien écouter, mais je ne suis pas certaine qu'on ait posé toute la question. Je sais que Mme O'Neill Gordon a demandé s'il y avait une tendance en ce qui concerne les parties laissées en blanc. Vous avez répondu à cette question. Ma collègue d'en face, l'honorable Mme Bennett, a posé des questions au sujet des ministères. Mais je me demande s'il y a une tendance au chapitre des réponses — qui ont été données ou non — en ce qui concerne le sexe et les régions du Canada.

**M. Geoff Bowlby:** En général, non. Nous avons examiné la répartition des réponses pour l'ensemble de la fonction publique et nous avons déterminé qu'il n'y avait aucun « risque de biais », comme nous disons.

On aurait eu un problème si, pour utiliser un exemple extrême, aucune femme n'avait répondu au sondage et que les répondants avaient été seulement des hommes. On se retrouverait alors avec seulement le point de vue des hommes. On n'aurait pas le point de vue de l'ensemble des employés de la fonction publique.

Nous avons constaté que les taux de réponse au sondage correspondait au portrait que nous avons de la fonction publique.

**Mme Roxanne James:** Sur les 300 000 employés qui ont reçu le sondage, 211 000 y ont répondu, et rien n'a ressorti dans un secteur, un ministère ou une région en particulier?

**M. Geoff Bowlby:** Pas du tout.

**Mme Roxanne James:** D'accord. Merci.

Ma prochaine question concerne les statistiques que vous avez données au sujet de... Je crois que c'est à la page 4 du document que vous nous avez fourni. L'affirmation est la suivante: « Mon ministère ou organisme met tout en oeuvre pour créer un milieu de travail qui prévient le harcèlement. » Et il y avait aussi une affirmation semblable au sujet de la discrimination. Dans le cas du harcèlement, 72 p. 100 ont affirmé être entièrement d'accord, et dans le cas de la discrimination, 77 p. 100 ont affirmé être entièrement d'accord.

Est-ce que cette affirmation a figuré dans les derniers sondages?

**M. Geoff Bowlby:** Oui. Nous l'avons incluse une première fois en 2002. Nous avons donc les données à cet égard pour 2002, 2005, 2008 et 2011, c'est-à-dire les quatre derniers cycles du sondage.

**Mme Roxanne James:** Ce qui m'intéresse particulièrement, c'est la prévention du harcèlement, et j'ose espérer que le harcèlement sexuel est inclus.

Pouvez-vous me dire si les résultats s'améliorent? Est-ce que les employés estiment que les ministères les soutiennent et mettent en place les mécanismes qui s'imposent ou est-ce que la situation empire?

**M. Geoff Bowlby:** Je n'ai pas cette information sous les yeux. Nous pourrions la trouver et vous la transmettre, ainsi qu'au comité, très rapidement.

**Mme Roxanne James:** Merci.

Puis-je demander à la greffière de veiller à ce que nous obtenions cette information? Merci.

Ma prochaine question vise à obtenir des éclaircissements. Une des réponses que les répondants pouvaient choisir est celle-ci: « Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde ».

Pouvez-vous nous dire précisément ce que cela signifie et de quels types d'employés il s'agit?

**M. Geoff Bowlby:** Cette réponse ne s'applique pas à la plupart des employés de la fonction publique fédérale, mais si vous travaillez, par exemple, pour le Service correctionnel et que vous êtes gardien de prison, vous pouvez subir du harcèlement de la part des détenus. C'est le type d'employés qui pourraient choisir cette réponse. Bien des gens n'ont pas de responsabilité de garde.

● (0945)

**Mme Roxanne James:** Je voulais avoir un exemple parce que j'essayais de voir de quel type d'employés il pouvait s'agir. Dans l'exemple que vous avez donné, on peut comprendre qu'il puisse y avoir du harcèlement, alors ce chiffre ne m'étonne pas du tout.

Veillez m'excuser si je pose une question qui a déjà été posée...

[Français]

**La présidente:** Je veux simplement vous prévenir qu'il vous reste une minute.

[Traduction]

**Mme Roxanne James:** Il me reste une minute? D'accord.

Très rapidement, au sujet des 29 p. 100 qui estiment avoir été harcelés — je crois que je vous ai entendu parler de cela — avez-vous dit qu'on a fait une ventilation selon le sexe, et pouvez-vous nous en faire part? Par exemple, est-ce que 25 p. 100 étaient des femmes et 14 p. 100 des hommes?

**M. Geoff Bowlby:** J'ai en main ces données, mais je ne vous en ai pas encore fait part. C'était 31 p. 100 des femmes et 25 p. 100 des hommes.

**Mme Roxanne James:** Je suis étonnée de constater que ces chiffres sont pratiquement similaires. Merci.

Très rapidement encore, je veux parler de la définition du harcèlement. Ce qui me pose problème, c'est qu'une personne peut percevoir un acte comme étant du harcèlement tandis qu'une autre personne ne le percevra pas comme tel. Pour ma part, je ne me laisse pas atteindre facilement. Quelque chose peut être offensant aux yeux de ma collègue alors que ce n'est pas le cas pour moi.

Quand on établit des statistiques et qu'on effectue des sondages de la sorte, comment détermine-t-on qu'une chose peut être grave pour une personne mais ne pas l'être pour une autre?

[Français]

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

[Traduction]

**Mme Roxanne James:** Merci.

[Français]

**La présidente:** Je vous remercie. C'est ce qui met fin à notre rencontre d'aujourd'hui.

Quelques membres du comité vous ont demandé des documents écrits. Madame la greffière va faire un suivi auprès de vous à ce sujet.

Je vous remercie beaucoup d'avoir été parmi nous aujourd'hui et je vous souhaite une excellente fin de journée.

**M. Geoff Bowlby:** Merci.

**La présidente:** Nous allons maintenant passer aux travaux du comité. Je vais donc suspendre la séance pour quelques minutes.

Madame James, vous avez une question?

[Traduction]

**Mme Roxanne James:** Je voulais seulement m'assurer que nous allions poursuivre à huis clos pour les travaux du comité.

[Français]

**La présidente:** Oui, et c'est la raison pour laquelle je suspends la séance.

[La séance se poursuit à huis clos.]

---







**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>