



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 049



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 20 novembre 2012



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 20 novembre 2012

• (0850)

[Français]

La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)): Bonjour à tous. Comme nous avons quorum, nous allons commencer.

Je vous souhaite la bienvenue à la 49^e séance du Comité permanent de la condition féminine. Aujourd'hui, conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons l'étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

Ce matin, nous recevons des représentants de la Gendarmerie royale du Canada, dont la commissaire adjointe, Mme Sharon Woodburn, qui est directrice générale des Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines. Nous recevons également le surintendant, M. Michael O'Rielly, qui est directeur du Projet de réforme législative.

Bonjour et bienvenue. Je vous remercie d'avoir accepté notre invitation. Votre comparution va nous aider beaucoup à approfondir notre étude.

Sans plus tarder, je vais vous laisser prendre la parole. Vous disposez de 10 minutes pour faire votre exposé. Par la suite, on va passer à la période de questions.

Vous pouvez commencer.

[Traduction]

Surint. pr. Sharon Woodburn (directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada): Madame la présidente, membres distingués du comité, mesdames et messieurs, bonjour. Nous accueillons avec gratitude cette occasion de prendre la parole devant vous et de contribuer ainsi à votre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail qui relèvent du gouvernement fédéral.

Je suis accompagnée par le surintendant Michael O'Rielly, chef de l'Initiative de réforme législative de la GRC. Il pourra répondre à toutes vos questions sur le projet de loi C-42.

De par son travail, la GRC a un impact profond sur toute la population canadienne. Chaque employé contribue par son savoir-faire et son expertise à des services policiers de qualité en vue de remplir le mandat complexe de la GRC. Chaque employé est responsable de la santé et de la solidité de l'organisation. Le commissaire et la haute direction ont adopté une approche appelant l'implication directe de tous les employés. Ainsi, chaque employé de la GRC doit discuter des attentes relativement à la conduite qui reposent sur les valeurs fondamentales de la gendarmerie et doit s'engager à répondre à ces attentes.

[Français]

La GRC embauche des hommes et des femmes avec l'idée qu'ils seront à la hauteur d'un corps policier de toute première classe. Inversement, ces hommes et ces femmes s'attendent à ce que leurs

collègues, peu importe leur poste ou leur rôle, fassent de leur mieux pour honorer la réputation de la GRC, dans leurs relations entre eux comme avec le public.

[Traduction]

La GRC a l'honneur de bénéficier de l'approbation et du soutien du public, et la vaste majorité des hommes et femmes qui accomplissent leurs fonctions tous les jours le font d'une façon professionnelle et diligente. Depuis quelques années toutefois, des préoccupations ont été soulevées concernant le harcèlement, la responsabilisation et nos pratiques de gestion des ressources humaines, comme quoi nous décevons les Canadiens dans leurs attentes élevées.

[Français]

J'en profite pour vous décrire certains des efforts que nous déployons pour nous responsabiliser en instaurant un milieu de travail où les comportements déplacés comme le harcèlement soient hors de question.

[Traduction]

La GRC entreprend des changements organisationnels sur deux fronts: l'inégalité des chiffres, c'est-à-dire que les hommes sont plus nombreux sur les lieux de travail, et les critères normatifs, à savoir les aspects de la culture organisationnelle qui peuvent contribuer au harcèlement.

Ainsi, d'après Statistique Canada, le pourcentage de femmes dans les corps policiers canadiens est passé de 17,3 p. 100 en 2005 à 19,6 p. 100 en 2011. La GRC a tenu le rythme, son pourcentage de membres réguliers féminins passant de 18,1 p. 100 à 20,1 p. 100 sur la même période. Cela reste néanmoins inférieur à l'offre sur le marché du travail, soit environ 27 p. 100 de femmes qui aspirent à une carrière policière d'après le recensement de 2006. Il y a donc lieu de dépasser les taux actuels quant à la présence des femmes dans la police.

Le commissaire a fait passer de 30 à 35 p. 100 l'objectif-repère quant au recrutement des femmes, afin d'obtenir une représentation plus équitable à tous les échelons. Nous sommes déterminés à rétablir l'équilibre entre les sexes. C'est le gage d'un milieu de travail meilleur, plus respectueux.

Parlons maintenant des critères normatifs. La GRC doit se donner les moyens de changer les comportements, de fixer de nouvelles normes et attentes et de responsabiliser tous les employés face à leurs comportements.

[Français]

Regardons le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. En 2008 comme en 2011, plus ou moins 30 p. 100 des répondants de la GRC ont dit s'être fait harceler dans les deux dernières années. Les chiffres pour l'ensemble de l'administration publique centrale sont pratiquement les mêmes.

[Traduction]

Il y a eu 1 102 plaintes de harcèlement déposées au sein de la GRC depuis 2005, soit une moyenne de 150 plaintes par année. Sur celles-ci, 57 p. 100 se rapportent à la conduite entre les employés, 36 p. 100 à des abus de pouvoir, 4 p. 100 à la discrimination au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et 3 p. 100 au harcèlement sexuel.

Ces chiffres nous indiquent que le harcèlement continue de faire l'objet de plaintes régulières au sein de la GRC, ce qui est inacceptable. Nous prenons des mesures afin d'éradiquer ce problème en mettant l'accent sur un milieu de travail plus respectueux, en améliorant les pratiques de formation et en établissant des processus afin d'empêcher et de résoudre les plaintes visant le harcèlement ainsi que d'enquêter sur celles-ci.

[Français]

Changer de culture signifie, entre autres, savoir reconnaître le harcèlement et s'en occuper dès le départ. Certains comportements inacceptables sautent aux yeux, mais d'autres sont plus insidieux.

Définir le harcèlement, sexuel ou autre, impliquera toujours une certaine dose de subjectivité. L'important est de tracer clairement les limites de l'acceptable et de savoir quand intervenir.

[Traduction]

Une fois que de tels comportements ont été définis, il est possible d'établir les mesures à prendre afin de signaler et d'arrêter immédiatement la conduite inappropriée. La GRC est en train d'identifier et de définir un ensemble de comportements qu'elle considère être une conduite de harcèlement et de manque de respect afin que les employés, notamment les superviseurs et les gestionnaires, soient tenus d'agir.

Il n'est pas moins vital de responsabiliser les gestionnaires et les superviseurs. Le commissaire et les cadres supérieurs, tels que les commandants divisionnaires, ne peuvent surveiller tous les employés dans leurs activités quotidiennes. Pour ce faire, ils se fient aux nombreux gestionnaires et superviseurs. Nous devons fournir à ces gestionnaires et à ces superviseurs la formation et les outils nécessaires afin d'empêcher et de traiter efficacement les conflits en milieu de travail ainsi que tout comportement inapproprié observé au stade naissant.

Depuis 2005, la GRC impose à tout son personnel un cours en ligne de prévention du harcèlement et de sensibilisation en la matière. C'était un pas dans la bonne direction pour sensibiliser les employés, mais nous reconnaissons qu'il faut en faire plus.

Nous remettons aussi l'accent sur le développement du leadership, en nous concentrant sur les éléments essentiels, tels que la gestion des relations en milieu de travail, la façon de détecter et de régler les conflits et le harcèlement, et l'instauration et le maintien du respect sur les lieux de travail.

La GRC met en oeuvre un programme pour le respect en milieu de travail qui explique aux employés comment ils doivent contribuer à un milieu de travail empreint de respect et exempt de harcèlement. Le programme explique aussi comment reconnaître les comportements problématiques, réussir une intervention précoce et rebâtir les

relations. Le programme repose sur la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement du Conseil du Trésor et la Loi sur la GRC. Or, ces deux textes ne concordent pas sur le plan de l'intention, des processus et des résultats.

● (0855)

[Français]

S'il est adopté, le projet de loi C-42, Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada, rendra possibles plusieurs agissements internes dans les domaines de la déontologie, des griefs et de la discipline.

Les dispositions du projet de loi C-42 permettraient au commissaire de s'attaquer au harcèlement directement, en adoptant des procédures simplifiées pour les enquêtes et les règlements consécutifs aux plaintes.

[Traduction]

Je remercie le comité de nous avoir invités à comparaître aujourd'hui et d'avoir entrepris son étude. Nous avons l'intention de poursuivre le changement par les mesures que je vous ai énumérées. La GRC veut devenir chef de file pour ce qui est d'instaurer des milieux de travail sains, sécuritaires et empreints de respect dans la fonction publique fédérale.

Merci encore.

Nous nous ferons un plaisir, mon collègue et moi, de répondre à vos questions.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

On va passer dès maintenant à la période de questions.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

Je vous remercie tous les deux d'être venus. Je sais que nous avons tous hâte d'entendre vos témoignages et je suis sûre que d'excellentes questions vous seront posées.

Vous avez mentionné il y a quelques minutes que la GRC avait pris des mesures afin d'accroître la responsabilisation et la transparence. Pouvez-vous nous répéter s'il vous plaît ces mesures et nous décrire leur impact éventuel jusqu'à présent?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Nous prenons diverses mesures qui touchent à des aspects différents du respect et de la transparence en milieu de travail. Il y a évidemment la question des politiques. Nous mettons à jour toutes nos politiques et collaborons avec le Conseil du Trésor sur ce dossier. Nous rédigeons également des guides destinés aux employés afin qu'ils comprennent ce que c'est le harcèlement et un milieu de travail respectueux. Les guides serviront également au personnel des ressources humaines. Nous cherchons aussi à établir des normes de service en ce qui concerne les délais et autres aspects.

Le leadership occupe un rôle important. L'Initiative chaque employé, lancée en juillet par le commissaire, a un rapport direct avec votre question, il me semble. Le commissaire a rencontré tous ces hauts dirigeants de la gendarmerie et a expliqué ses attentes. Il nous a fourni cinq points, dont l'un qui était directement relié au respect en milieu de travail, mais il a également abordé la supervision, la responsabilisation, la transparence et la discipline, entre autres. Il a ensuite envoyé un message vidéo à tous les employés de la GRC.

J'ai oublié la deuxième partie de votre question.

Mme Susan Truppe: J'aimerais savoir si vous avez remarqué l'impact des mesures jusqu'à présent. Il est peut-être un peu trop tôt.

Surint. pr. Sharon Woodburn: Il est probablement encore trop tôt, mais je sais que le sujet en est un d'actualité brûlante. Nous en parlons beaucoup, ce qui est déjà salubre.

Mme Susan Truppe: Parfait. Merci.

Le ministre de la Sécurité publique, en consultation avec le commissaire Paulson, a renvoyé les plaintes de harcèlement sexuel à la Commission des plaintes du public contre la GRC. Pouvez-vous décrire au comité le progrès réalisé dans le cadre de cette enquête et quelle sera la date de publication du rapport?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Je ne sais pas qu'elle sera la date exacte de la parution du rapport. Nous avons coopéré pleinement en autorisant la consultation de tous nos dossiers. Les employés de la commission sont même venus sur place pour les consulter, mais je ne suis pas sûre de la date de publication du rapport.

Mme Susan Truppe: Savez-vous combien de plaintes touchant au harcèlement sexuel en milieu de travail ont été reçues par la Commission des plaintes du public contre la GRC jusqu'à présent? Disposez-vous de ces renseignements?

• (0900)

Surint. pr. Sharon Woodburn: Non, je n'ai pas ces renseignements.

Mme Susan Truppe: Quelles sont les recommandations en matière de politiques et de procédures que la Commission des plaintes du public contre la GRC est-elle autorisée à faire? Des recommandations en matière de politique? En matière de formation? Encore d'autres domaines? La commission a-t-elle carte blanche?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Dans la mesure où il s'agit d'une recommandation, je ne crois pas qu'il y ait de limite, mais je ne saurais vous en dire plus. Je suis désolée.

Mme Susan Truppe: Ça va.

Vous avez indiqué dans votre mot d'ouverture que la GRC a rendu obligatoire en 2005 la formation en ligne sur la prévention du harcèlement et la sensibilisation pour tous ses employés. Comment assurez-vous le respect de cette consigne? Si la formation est obligatoire, comment savons-nous que tous les employés la suivent?

Surint. pr. Sharon Woodburn: C'est le centre de politique qui veille au respect. Cela fait partie de la surveillance centralisée. À compter de la semaine dernière, 94 p. 100 de tous les employés avaient suivi cette formation.

Mme Susan Truppe: Vous avez également mentionné que la GRC établirait des processus et des procédures en vue d'empêcher et de résoudre les plaintes en matière de harcèlement et d'enquêter sur les cas. Les procédures et les processus ont-ils été établis?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Les procédures, pour la plupart... Notre politique est en place depuis 2005, ce qui veut dire que nous avons déjà des procédures et des politiques que nous modifions

ponctuellement. En ce moment, cependant, nous nous penchons sur des modifications de fond afin de nous aligner sur la politique du Conseil du Trésor qui vient de paraître.

Mme Susan Truppe: La gendarmerie va-t-elle adopter une politique sur le harcèlement qui parle directement du harcèlement sexuel? Va-t-il y avoir une politique spécifique au harcèlement sexuel?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Non, ce n'est pas prévu pour l'instant. Le harcèlement sexuel fait partie de la définition du harcèlement et ne fera pas l'objet d'une politique distincte.

Mme Susan Truppe: Vous avez mentionné dans vos observations que le commissaire avait annoncé une hausse de l'objectif quant au recrutement des femmes, qui passerait de 30 à 35 p. 100, et ce, en vue d'avoir une représentation plus équitable des agentes au sein de la GRC. Comment cet objectif se réalisera-t-il? Comment va-t-on faire passer l'objectif de 30 à 35 p. 100?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Le recrutement proactif permet de cibler certains segments de la société, et dans le cas qui nous concerne, cela dépend de la localité. Nous avons de nombreux projets en cours afin d'augmenter le nombre de candidates à la GRC, comme des séances d'examen, d'information et d'évaluation de la condition physique réservées aux femmes. Nombreuses sont les possibilités.

Mme Susan Truppe: La GRC tient-elle des séminaires de recrutement différents pour cibler les femmes qui seraient intéressées?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Oui, tout à fait. Ce serait les séances d'information en vue de recruter des femmes. C'est l'une des premières étapes. On viserait un public féminin. Je ne suis pas sûre en quoi l'information transmise serait différente, mais elle ciblerait les femmes.

Mme Susan Truppe: Pensez-vous que les modifications contenues dans le projet de loi C-42 permettront à la GRC de traiter les questions liées au harcèlement au sein de la GRC?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Je demanderai à mon collègue de répondre à votre question.

Surint. Michael O'Rielly (directeur, Projet de réforme législative, Gendarmerie royale du Canada): Avec plaisir. Nous sommes confrontés à un obstacle actuellement, selon que la plainte ait été déposée en vertu de la politique du Conseil du Trésor ou de la partie IV de la Loi sur la GRC. Il existe une différence entre les processus d'enquête et de résolution en cas de plainte visant le harcèlement. Le projet de loi C-42 nous permettrait de surmonter cet obstacle.

[Français]

La présidente: Merci, monsieur O'Rielly.

On va maintenant passer de l'autre côté.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

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

Merci à nos invités.

[Traduction]

Je vais vous parler franchement. Cette étude a vu le jour en raison des expériences terribles décrites par des femmes qui travaillaient au sein de la GRC. Ensuite, la portée de l'étude a été étendue pour englober le harcèlement sexuel au sein de la fonction publique fédérale. Cependant, nous savons tous que les histoires des agentes de la GRC ont touché les Canadiens et ont eu une incidence générale sur la perception du public quant à notre police nationale.

Nous avons eu peu d'occasions pour discuter de ce qui se passe et malheureusement aujourd'hui nous ne recueillons pas les témoignages des agentes qui pourraient nous parler de leurs expériences de harcèlement et de discrimination. Pour nous, les membres du NPD, c'est certainement une omission, surtout lorsque le rôle du comité est de proposer des recommandations en vue d'améliorer la situation au sein de la GRC et, de façon plus étendue, de la fonction publique fédérale.

En tant que membre du Comité de la sécurité publique, j'ai eu l'occasion de travailler sur le projet de loi C-42. J'aimerais dire que j'ai été sidérée d'apprendre que le projet de loi C-42 ne contient pas le mot « harcèlement », ce qui, à mon avis, est une indication de... Si l'on ne nomme pas le problème, devient-il la chose dont on n'ose pas parler? Je sais que l'on fait référence à des « incidents », mais les notions, surtout « harcèlement sexuel », qui préoccupent tant de Canadiens ne sont même pas mentionnées dans le projet de loi C-42.

Au départ, le NPD avait indiqué qu'il allait appuyer le projet de loi, car nous croyions qu'il servirait véritablement à moderniser la GRC et à résoudre des problèmes d'intérêt critique comme le harcèlement sexuel. Malheureusement, nous nous sommes rendu compte que le projet de loi était lacunaire et les amendements que nous avons proposés n'ont pas été retenues. Aucun des amendements n'a été adopté, que ce soit l'ajout d'une disposition dans la Loi sur la GRC rendant obligatoire la formation sur le harcèlement pour les agents de la GRC, la création d'un conseil civil réellement indépendant qui enquêterait sur les plaintes déposées contre la GRC, l'ajout d'une disposition visant à créer un organisme civil national d'enquête qui permettrait d'empêcher les situations où des policiers enquêtent sur des policiers, la création d'une politique en matière de ressources humaines plus équilibrée qui retirerait au commissaire de la GRC certains des pouvoirs plutôt draconiens proposés, ou le renforcement des pouvoirs du Comité externe d'examen dans les cas de renvoi possible. Nous sommes donc d'avis que le projet de loi C-42 comporte toutes sortes de lacunes, notamment l'absence de dispositions sur le harcèlement sexuel au sein de la GRC.

On nous a indiqué qu'il existait une volonté d'éliminer le harcèlement sexuel, ce qui est encourageant mais insuffisant. Ce n'est pas comme si les allégations remontaient à quelques années seulement. Elles remontent à beaucoup plus loin et il ne suffit pas d'en parler. Nous avons également appris que les allégations concernant le harcèlement constituent un facteur dissuasif pour les femmes ainsi que les hommes qui songeraient à devenir membres de la GRC.

On nous parle de volonté, et bien sûr la formation constitue un élément important, mais on nous parle souvent aussi de la culture du milieu de travail. Le commissaire Paulson l'a mentionnée également lorsqu'il est venu témoigner il y a quelques mois. D'autres témoins nous ont indiqué que lorsque l'organisation est fortement hiérarchisée, comme la GRC, et qu'il n'y a pas de femmes aux plus hauts échelons ou que les femmes ne sont pas représentées de façon

équitable, on crée alors une culture beaucoup plus propice au harcèlement.

On nous a dit que la GRC espérait que 35 p. 100 des candidats seraient des femmes, et vous nous avez décrit vos démarches pour réaliser cet objectif. Quels sont les délais prévus et dans quelle mesure l'objectif est-il réalisable? Nous aimerions que 50 p. 100 des candidats soient des femmes afin que la GRC soit représentative de la population.

• (0905)

Quels sont les délais et les objectifs réalistes, afin que nous puissions les suivre?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Il n'y a pas de délai pour atteindre l'objectif-repère, pas d'échéancier. On se donne quelques années. On veut poursuivre l'effort, insister et faire ce qui est possible pour l'atteindre.

Je suis en mesure de vous affirmer que nous sommes décidément dans la bonne direction. D'après les statistiques de 2009, 18 p. 100 des recrues à la Division Dépôt étaient des femmes. Le pourcentage augmente d'une année à l'autre. En 2011 et en 2012, c'était 27 p. 100. Cette année, jusqu'en septembre, nous avons déjà atteint 24 p. 100. Cela augmente vraiment. L'objectif est de continuer. Il se peut qu'on le modifie, je n'en suis pas certaine, mais nous visons le recrutement maximal.

• (0910)

Mme Niki Ashton: Qu'en est-il de la nomination de femmes dans des postes de pouvoir, que ce soit de direction ou à d'autres niveaux? Ainsi, l'organisation, de la base au sommet, serait représentative de la population féminine du Canada.

Surint. pr. Sharon Woodburn: Les statistiques montrent que la proportion de femmes dans l'organisation, qui est à peu près de 20 p. 100, selon le niveau considéré, diminue un peu au milieu de l'échelle, puis recommence à augmenter dans la haute direction.

Le groupe de relève permettra d'atteindre l'objectif. C'est ce qui explique en partie l'importance des 35 p. 100. Il s'agit de créer ce vivier. Chaque promotion est assortie d'exigences, une certaine expérience, notamment. Plus le groupe de relève sera nombreux, plus on retrouvera de femmes aux niveaux supérieurs.

Je peux vous dire que bien des espoirs sont permis. Cela se présente bien. L'année dernière, deux commissaires adjointes avaient le même rang que moi. Cette année, elles sont quatre et, avec celle qui le sera bientôt, on en comptera cinq dans quelques semaines.

Mme Niki Ashton: Faites-vous des enquêtes auprès des agents de la GRC qui quittent leur emploi, pour connaître les causes de leur départ?

Surint. pr. Sharon Woodburn: On en fait. Je ne peux pas vous donner de statistiques à ce sujet. Ceux qui partent ne sont pas obligés d'y participer. Cela fait partie de nos procédures de les inviter à y participer.

Mme Niki Ashton: Savez-vous s'il est question de...?

[Français]

La présidente: Je vais devoir vous arrêter ici, malheureusement, car votre temps de parole est écoulé.

On va passer de l'autre côté.

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

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Merci, madame la présidente, et bienvenue à nos témoins. Nous sommes heureux de vous accueillir. Merci d'être avec nous. Votre exposé nous permettra de nettement mieux comprendre le rôle de la GRC dans la réponse aux griefs contre le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Je tiens à vous féliciter. Dans votre rapport, vous mentionnez que la GRC oblige tous ses employés, depuis 2005, à suivre une formation préventive en ligne pour être sensibilisés au harcèlement. Nous vous félicitons de cette bonne mesure. Elle est très importante pour la sensibilisation des employés.

Quels changements sont proposés pour combattre expressément le harcèlement sexuel en milieu de travail?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Les changements en question se fondent sur les politiques. Nous les actualisons. Nous rédigeons des guides. Ce sera la première fois qu'on se servira de tels guides. Ils s'inspirent de ceux du Conseil du Trésor. On y trouvera des exemples pour aider à distinguer ce qui est du harcèlement sexuel de ce qui ne l'est pas et beaucoup de questions qui permettront à chacun d'examiner son propre comportement.

L'autre nouveauté ou l'autre point sur lequel on insiste davantage, c'est la formation. On s'efforce d'articuler la politique et la formation de manière à harmoniser intégralement les exigences pour un milieu de travail respectueux et l'absence de harcèlement. C'est exhaustif. On commence à la Division Dépôt. Ce n'est pas nouveau. On passera ensuite au programme de formation pratique. Dernièrement, on a intégré de la formation dans notre programme de perfectionnement des superviseurs et dans celui de perfectionnement des cadres. Actuellement, on en est au programme de perfectionnement des agents. C'est une opération continue, étalée sur toute la carrière.

Les initiatives visant l'embauche et le leadership démontré par la supervision centrale constituent des mesures positives. Sur le plan administratif, nous venons de passer à la gestion électronique des cas de harcèlement, ce qui permettra un meilleur suivi des tendances et des cas en question.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Diriez-vous alors que l'atmosphère et les relations entre les individus, dans le milieu de travail, à la GRC, se sont beaucoup améliorées?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Je représente la GRC, mais je ne peux pas parler pour chacun des agents. Je dirais que nous allons vraiment dans la bonne direction. Nos nombreuses initiatives visent toutes à rendre le milieu de travail plus respectueux pour chacun. Chacun a le droit de travailler dans un tel milieu, et c'est ce à quoi nous nous sommes engagés.

• (0915)

Mme Tilly O'Neill Gordon: C'est une question très importante, que nous étudions beaucoup et qui nous préoccupe énormément, et tout le monde aussi.

Le comité sait que la GRC a choisi de participer au sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Je me demande si vous avez une idée de l'éventuelle efficacité du projet de loi C-42 contre l'écart constaté dans le harcèlement? Sinon, quelles autres mesures seront prises à ce sujet? En faudra-t-il d'autres, en plus du projet de loi C-42, et, le cas échéant, lesquelles?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Je pense que, contre ce problème, il faudrait faire flèche de tout bois et ne pas seulement compter sur une loi ou une politique. J'ai mentionné quelques mesures dans ma dernière réponse.

Peut-être puis-je céder la parole au surintendant O'Rielly, pour qu'il fasse part de ses observations sur le projet de loi C-42.

Surint. Michael O'Rielly: La meilleure démarche, que nous avons adoptée depuis 2008-2009, probablement, est systémique. Comme la commissaire adjointe Woodburn le dit, il n'y a pas de solution miracle. Le projet de loi C-42 sera vraiment utile, parce qu'il donnera l'occasion de vaincre, comme je l'ai décrit, notre problème structurel actuel. La politique du Conseil du Trésor pour la prévention du harcèlement en milieu de travail vise à rétablir les liens en milieu de travail et à aider à ce rétablissement. On s'attend aussi à ce que le harcèlement constaté soit sanctionné, et, souvent, ce sera par des mesures disciplinaires.

Cependant, sous le régime de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, il n'y a qu'une façon de déterminer s'il y a eu inconduite, et c'est par sa partie IV, sur la discipline. Le processus, l'objectif, l'intention sont très différents. Ils visent vraiment à déterminer la culpabilité. C'est très accusatoire, tandis que la politique du Conseil du Trésor vise beaucoup plus à résoudre tôt le problème et à responsabiliser les gestionnaires et les superviseurs. Elle vise également les spectateurs, si vous me permettez l'expression, qui interviennent et font cesser un comportement inapproprié, déplacé, dès qu'il se manifeste, plutôt que de laisser la situation empirer.

L'approche systémique se résume vraiment à la nécessité de s'assurer que nous avons des attentes qui sont fixées, des responsabilités qui sont établies et à responsabiliser les gens pour les mesures qu'ils prennent en réaction à ce que nous qualifions de comportement inapproprié.

Dans sa déclaration préliminaire, la commissaire adjointe Woodburn a fait allusion à un continuum de comportements respectueux. Ce que nous observons et ce que vous trouverez aussi dans les publications, c'est l'hésitation, chez certains, à agir dans l'incertitude de ce qui est approprié ou ne l'est pas. Cette hésitation peut différer l'intervention. Au bout du compte, cela peut frustrer les gens qui voudraient signaler le problème et qui estiment d'abord qu'on ne les prendra pas au sérieux, comme c'est arrivé à d'autres, avant; qu'ensuite, on ne sait pas vraiment si on en fera un cas disciplinaire ou un cas de harcèlement.

La voie n'est pas tracée d'avance. Nous devons la trouver à mesure que nous avançons. Le projet de loi C-42 nous permettra de régler une pièce du problème, l'enquête. Mais la politique du Conseil du Trésor, particulièrement la nouvelle, nous aidera à trouver la solution.

[Français]

La présidente: Je vais malheureusement devoir vous arrêter ici, monsieur O'Rielly. Je vous remercie de votre compréhension.

On passe maintenant à Mme Sgro.

Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

Madame, avant la mise en marche du chronomètre, est-ce que je peux demander à la greffière, vu ma longue absence, si vous avez reçu le rapport sommaire du 17 avril 2012 sur la consultation menée sur le harcèlement sexuel et un milieu de travail respectueux? Le comité l'a-t-il reçu? Pas encore? D'accord. J'en ferai parvenir un exemplaire pour qu'il soit distribué aux membres du comité. Je pense qu'il sera très instructif.

Nous pouvons maintenant y aller. Merci beaucoup. Ici, le temps n'a pas de prix.

Merci beaucoup d'être ici. Les belles intentions et les bons mots me touchent, mais je dois vous avouer mon incrédulité profonde devant les promesses de changement. Sachez que beaucoup de membres du comité vont exercer toute la surveillance dont ils sont capables pour faire adopter la bonne loi et faire faire tout ce qui est possible pour attirer les femmes dans le service et, une fois qu'elles sont en poste, pour qu'elles s'y sentent tout à fait à l'aise. Actuellement, la situation est loin de répondre aux exigences.

Madame Woodburn, conseillerez-vous à votre fille d'entrer dans la GRC actuelle?

• (0920)

Surint. pr. Sharon Woodburn: Je n'ai pas de fille.

L'hon. Judy Sgro: Supposez-le.

Surint. pr. Sharon Woodburn: Dans ce cas, oui, très certainement. J'ai eu une très belle carrière. Je ne m'en cacherais pas. Évidemment, c'est l'enfant qui décide.

L'hon. Judy Sgro: Monsieur O'Rielly, je vous pose la même question. Conseillerez-vous cette carrière à votre fille?

Surint. Michael O'Rielly: Madame la présidente, c'est une question difficile. À la GRC, le mode de vie n'a rien pour attirer ma fille. Cependant, si elle ou mon fils se montraient désireux d'y faire carrière, je les appuierais sans réserve. En fait, ils y représenteraient la troisième génération de notre famille. Actuellement, comme j'ai dit, d'après sa personnalité, je ne pense pas que cela intéresserait ma fille.

L'hon. Judy Sgro: Le changement exige beaucoup plus que du simple leadership. Il faut changer le style de direction, la culture et les comportements. Nous savons que la GRC n'est pas seule, bien sûr, dans cette situation. Tous les processus dont on a vanté les mérites au sujet des différentes manières d'atteindre l'objectif, il est évident qu'ils n'ont pas fonctionné. Personne n'ose déposer ces genres de plaintes. Tous savent que l'on met sa carrière en jeu. Peu importe le nombre de lois adoptées, toute dénonciation risque de nuire à la carrière.

Je suppose que vous avez tous les deux un exemplaire du rapport auquel j'ai fait allusion tout à l'heure. Il a été rédigé en Colombie-Britannique, par la Division E. Vous êtes donc bien au courant des commentaires qui s'y trouvent, grâce à une enquête auprès de membres actuels. On y recommande, entre autres choses, la mise en place d'un endroit où, en toute confidentialité, on peut obtenir de l'information et des conseils. Il faut des séances de sensibilisation, la prévention du harcèlement, puis un processus amélioré de réception des plaintes et de soutien. Il faut aussi une véritable confidentialité, pour que les femmes qui déposent ce genre de plaintes n'aient pas à craindre de devenir des victimes.

Est-ce que je pourrais connaître votre point de vue sur ce rapport?

Surint. pr. Sharon Woodburn: J'ai lu le rapport. Je sais que notre centre de décision collabore étroitement avec la Division E pour suivre ses actions depuis la publication du rapport. On a entrepris

beaucoup de bon travail, peut-être en raison de ce rapport, mais peut-être que ça a commencé avant, en raison de la mauvaise publicité et des divulgations qui ont eu lieu. Je sais que le commandant, en Colombie-Britannique, a pris la chose très au sérieux, qu'il l'a prise à coeur et qu'il travaille vraiment, par certaines mesures, à améliorer les choses.

L'hon. Judy Sgro: C'est une division et une région. Manifestement, ce qu'on en retient, c'est que le club des vieux messieurs est bien portant. Encore une fois, ce n'est pas un rapport de 2011. Il a été publié en avril 2012 par un sous-commissaire qui a la réputation d'être très progressiste, qui, visiblement, est préoccupé par ce problème et qui a pris l'initiative d'interroger plus de 400 personnes qui ont déposé ce genre de plaintes. Je dirais que cela ne représente que la partie visible de l'iceberg. Beaucoup de victimes ont préféré se taire pour ne pas sacrifier leur carrière.

Que faudrait-il, exactement, pour changer cela, si ce n'est d'atteindre le taux de 50 p. 100 et, peut-être, d'obtenir un meilleur contrôle, qui donnerait aux femmes le comportement pour les faire s'échapper de ce club de vieux messieurs ou même s'en débarrasser? Peut-être que nous pouvons en faire un club de femmes. Peut-être le temps est-il venu pour changer les comportements. Mais comment? Aucune mesure, pas même le projet de loi C-42 ne m'inspire confiance. Ce n'est qu'un assemblage de vœux pieux.

Surint. pr. Sharon Woodburn: Comme j'ai dit, j'ai lu le rapport, et, comme vous, certains commentaires m'ont découragée. Il n'est pas agréable d'imaginer que quelqu'un éprouve ces sentiments sur son lieu de travail.

J'ignore le nombre total de ce genre de commentaires et combien de commentaires positifs ne se sont pas retrouvés dans le rapport, mais, j'en conviens, une seule mesure ne suffira pour résoudre ce problème. La GRC pense à une démarche plus holiste. Quand je dis que nous actualisons notre politique, ce n'est qu'un exemple des mesures prises. À ça, il faut ajouter le leadership dont a fait preuve le commissaire et chaque cadre de la haute direction; l'autre formation: la nouvelle et l'ancienne, qu'on renforce. Il y a aussi la masse critique de femmes. C'est seulement ma façon à moi de le décrire.

Vous avez fait allusion à un club de femmes. Je ne me rappelle pas exactement l'expression que vous avez utilisée, mais il faut une masse critique pour nous amener à ce point. J'ignore sa valeur exacte, mais je sais que ce serait une assemblée où chacun se sentirait à l'aise et que le pouvoir et le rapport de force ne seraient pas nécessairement détenus par le plus vieux, parce que, dans l'avenir, ça ne se passera pas comme ça, je pense. D'après tout ce que nous faisons actuellement, je pense que le milieu de travail sera plus équilibré et, par conséquent, plus respectueux.

• (0925)

L'hon. Judy Sgro: Avez-vous confiance dans les processus dont nous parlons?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Oui, j'ai confiance. Je comprends les processus. Je les ai utilisés. Nous avons peut-être besoin de mieux les expliquer pour inspirer la confiance en eux.

[Français]

La présidente: Je vous remercie, madame Woodburn.

On va maintenant passer au second tour de questions.

Madame Bateman, vous disposez de cinq minutes.

Mme Joyce Bateman (Winnipeg-Centre-Sud, PCC): Merci beaucoup.

[Traduction]

Merci beaucoup d'être ici. Je ne vous suis pas reconnaissante de cela seulement, mais aussi de la liberté que vous laissez à vos filles de prendre leurs propres décisions. Je ferais exactement de même, et si je pense autrement, que ce soit à mes risques et périls. Mais vous vous occupez de filles qui ne sont pas les vôtres, et c'est très important. Je tiens vraiment à mieux comprendre ce que vous faites exactement.

Le projet de loi C-42 comporte des modifications. Vous avez tous deux fait allusion au projet de loi, au fait que le Conseil du Trésor, actuellement, régit tous les fonctionnaires fédéraux et que, pourtant, cette responsabilité se juxtapose à la partie IV de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada. Pourriez-vous prendre quelques minutes pour nous éclairer la façon dont ça se tient et ça fonctionnera?

Surint. Michael O'Rielly: La meilleure façon de l'expliquer brièvement, sans trop entrer dans les détails, serait la suivante. Si on ne réagit pas immédiatement quand un incident se produit et qu'on laisse les choses aller, la personne qui est la cible du comportement inapproprié va tenter de trouver quelqu'un à qui signaler la situation en vue d'une résolution.

Selon la politique du Conseil du Trésor, on s'attend à ce qu'un processus de résolution soit amorcé rapidement. Si la situation s'y prête, on s'efforcera de trouver un terrain d'entente avec les deux parties. Différents processus de résolution existent pour remédier, par exemple, aux abus de pouvoir. Mais on s'attend à pouvoir mener à bien la totalité du processus axé sur le comportement harcelant, et déterminer s'il y a oui ou non eu du harcèlement, ainsi que les mesures à prendre pour rebâtir les relations en milieu de travail et rétablir les rapports entre les parties, si c'est possible.

La politique du Conseil du Trésor permet d'intervenir de façon efficace à l'égard du harcèlement, et si le gestionnaire de l'administration publique centrale juge au final que des mesures disciplinaires sont justifiées, il peut en imposer à la partie fautive.

À la GRC, on ne peut pas vraiment procéder de cette façon. On peut tenter d'entreprendre un processus de résolution quand une plainte de harcèlement est formulée. Toutefois, dès que la personne responsable de l'intimité, ou quelqu'un de la chaîne de commandement concernée, juge qu'il y a eu contravention au code de conduite — et selon la loi, il faut qu'il y ait eu apparence de contravention —, on entreprend une enquête. On pourrait s'en remettre à l'enquête menée conformément à la politique du Conseil du Trésor, mais le problème est que les déclarations n'ont peut-être pas été obtenues de telle façon à permettre leur utilisation dans un processus accusatoire, qui ressemble beaucoup à un processus judiciaire. C'est l'une des issues de notre système de mesures disciplinaires. Quand on tombe dans le monde disciplinaire, il n'est plus question de relations. Il ne s'agit pas de régler les problèmes qui minent le milieu de travail. Le but n'est pas de trouver une façon d'aider le plaignant et de composer avec le comportement inapproprié de l'intimité. Il s'agit surtout désormais de recueillir les preuves nécessaires pour prouver qu'il y a eu une infraction ou une contravention au code de conduite.

Dès qu'on en arrive là, presque tout se joue devant les tribunaux. Un membre de la GRC faisant l'objet de mesures disciplinaires a accès à certaines ressources. Il y a des limites à ce qu'on peut faire

dans le cadre du processus prévu par le code de conduite. Il n'est plus possible de revenir à un processus de résolution préventive une fois que ces procédures ont été entamées.

La politique du Conseil du Trésor prévoit aussi de fournir au plaignant une copie du rapport préliminaire pour qu'il s'assure que tout ce qui devait être fait a été fait à ses yeux. Mais avec le processus relatif au code de conduite, nous n'avons pas le droit de procéder ainsi, parce qu'il est conçu pour déterminer s'il y a eu ou non contravention au code de conduite.

Ces deux processus ne cadrent donc pas l'un avec l'autre et interviennent à des moments différents. Le processus de plainte de harcèlement est interrompu en cours de route par les dispositions de la partie IV, avec lesquelles il faut continuer la résolution du dossier. Dès que cela arrive, la situation n'est plus la même. Il ne s'agit plus de harcèlement, mais d'entrave au code de conduite.

Il faut aussi savoir que les résultats sont très différents dans les deux cas. Le plaignant ne peut plus vraiment influencer sur l'issue du processus, étant limité au rôle de témoin. Ce sont deux processus très différents aux objectifs tout aussi différents.

• (0930)

[Français]

La présidente: Je vais malheureusement devoir vous arrêter ici.

Surint. Michael O'Rielly: Désolé.

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

Nous passons maintenant à Mme Day.

Vous disposez de cinq minutes.

Mme Anne-Marie Day (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, NPD): Je vous remercie, madame la présidente.

Je remercie nos témoins d'être avec nous aujourd'hui.

J'ai deux filles, et je ne suis pas sûre que je leur recommanderais d'aller travailler à la GRC ou dans une force publique comme l'armée où il y a un déséquilibre dans le pouvoir hommes-femmes et au chapitre de la ligne de direction. Toutefois, je suis persuadée que les choses vont s'améliorer dans l'avenir.

Ma collègue Mme Ashton vous a demandé si des sondages étaient effectués lorsque le personnel quittait la GRC, afin d'en connaître davantage sur les motifs de leur départ.

Premièrement, êtes-vous en mesure de me dire si ces sondages contiennent des questions précises concernant le harcèlement sexuel? Deuxièmement, est-ce que cet enjeu est clairement décrit?

[Traduction]

Surint. pr. Sharon Woodburn: Ce n'est pas un sondage en tant que tel; c'est une entrevue effectuée auprès des employés qui partent. C'est ce qu'on appelle une entrevue de départ. C'est un entretien libre; il n'y a pas de questions préétablies. C'est donc dire qu'il n'y en a pas au sujet du harcèlement sexuel. Toutefois, comme c'est un entretien libre, aucun sujet n'est écarté. J'imagine que si c'est pertinent, des questions sont posées là-dessus. Si l'employé part en raison d'un harcèlement sexuel, un suivi sera effectué à cet égard.

[Français]

Mme Anne-Marie Day: Donc, lors de l'entrevue de départ, il n'y a pas de questions précises sur le harcèlement sexuel. L'enjeu n'est pas non plus décrit de façon précise.

[Traduction]

Surint. pr. Sharon Woodburn: Non. Parce qu'il s'agit d'un entretien libre, il n'y a pas de questions préétablies. Je suis persuadée cependant qu'on ne resterait pas les bras croisés si quelqu'un signalait un incident du genre. Ce serait l'occasion de poser des questions plus pointues afin de savoir ce qui s'est passé.

[Français]

Mme Anne-Marie Day: Les mesures liées à la prévention que vous prévoyez mettre en place comprennent plusieurs objectifs: vous concentrer sur le respect en milieu de travail, améliorer la formation, adopter des procédures de prévention du harcèlement, etc.

Dans vos objectifs, allez-vous inclure celui d'avoir de meilleures données sur les personnes qui quittent leur emploi, pour vérifier si les faits correspondent? Lorsqu'on est en emploi, parfois on n'ose pas dire des choses, mais lorsqu'on sort de l'organisme, on peut dire qu'il y a eu du harcèlement sexuel lors de l'embauche ou lors de la période de travail.

Allez-vous inclure ce genre de questions dans les questionnaires de départ?

• (0935)

[Traduction]

Surint. pr. Sharon Woodburn: Vous avez tout à fait raison, les gens sont plus enclins à parler quand ils partent, et nous pourrions obtenir des données plus réalistes de cette façon. Nous ne prévoyons pas ajouter de question à ce sujet. Je crois que nous allons plutôt veiller à ce que ces entrevues aient lieu, et non imposer une série de questions.

Je viens tout juste d'affecter quelqu'un à l'analyse des raisons qui poussent les gens à partir au cours du processus de recrutement, par exemple. Je sais qu'à la Division Dépôt, on fait des entrevues auprès de toutes les personnes qui s'en vont pour connaître les raisons de leur départ.

[Français]

Mme Anne-Marie Day: Votre approche est aussi préventive, selon ce qui est décrit dans votre document. Toutefois, y aura-t-il des corrections plus importantes, par exemple une tolérance zéro, ou encore une méthode selon laquelle on vous montre la porte après trois avertissements? Par exemple, lorsqu'il y a une situation de harcèlement sexuel, aurez-vous un système forçant la personne à arrêter le harcèlement?

[Traduction]

Surint. pr. Sharon Woodburn: Je ne pense pas qu'on se rende à trois avertissements ou à une situation particulière comme celle-là. Nous avons une politique de tolérance zéro, et elle va demeurer. Nous nous engageons à ne tolérer aucun comportement de ce genre.

Le processus disciplinaire actuel prévoit de renvoyer le dossier à un comité d'arbitrage, qui décide de la sanction à appliquer. Et c'est à ce moment qu'on pourrait voir, je crois, ce dont vous parlez, c'est-à-dire qu'on vous montre la porte après trois avertissements. C'est là que les mesures disciplinaires sont appliquées.

[Français]

La présidente: Je dois malheureusement vous arrêter ici. Je suis désolée, mais le temps de parole de Mme Day est écoulé.

Il nous reste environ deux ou trois minutes avant la fin de la rencontre avec ces témoins-ci. Madame Ambler, vous pouvez profiter du temps qu'il reste.

[Traduction]

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

Merci à vous deux d'être ici aujourd'hui et de nous avoir présenté votre exposé sur cette question très importante.

Je pense que nous sommes ici principalement parce que la situation nous semble très préoccupante et que nous voulons obtenir plus de renseignements auprès de vous.

Vous nous avez donné des statistiques dans votre exposé, c'est-à-dire qu'on enregistrait en moyenne 150 plaintes par année, et qu'environ 3 p. 100 d'entre elles étaient liées à des cas de harcèlement sexuel, alors cela revient à environ trois ou quatre. Avez-vous des données plus récentes qui renvoient précisément aux nouvelles politiques et aux nouveaux programmes?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Dans la dernière année, nous avons opté pour la centralisation de la surveillance des plaintes pour harcèlement. L'initiative consistait entre autres à informatiser les données concernant tous les dossiers de harcèlement. Malheureusement, il s'agissait de données générales, alors je ne crois pas que nos statistiques vous seraient tellement utiles dans ce cas-ci.

Depuis le 1^{er} janvier, nous consignons davantage de données sur le dénouement de ces plaintes.

Mme Stella Ambler: Merci.

J'ai une question à vous poser rapidement sur un point qui a été soulevé tout à l'heure à l'égard de l'emploi du terme « incident » plutôt que « harcèlement sexuel » dans le projet de loi C-42. Est-ce que cette formulation pourrait d'une façon ou d'une autre nuire au traitement des cas de harcèlement sexuel?

Surint. pr. Sharon Woodburn: Pas du tout.

Mais je demanderais à mon collègue de répondre à la question.

Surint. Michael O'Rielly: En fait, la notion de harcèlement figure parmi les nouveaux pouvoirs conférés au commissaire à l'égard de la gestion des ressources humaines. Il est stipulé que le commissaire a le pouvoir d'élaborer des procédures concernant les enquêtes sur le harcèlement en milieu de travail et le règlement des « différends », c'est le terme employé.

• (0940)

Mme Stella Ambler: Le harcèlement sexuel serait absolument compris dans cette notion.

Surint. Michael O'Rielly: Oui.

Mme Stella Ambler: Absolument.

Surint. Michael O'Rielly: Oui, absolument.

Mme Stella Ambler: D'accord, merci. Je voulais simplement m'assurer que personne ne s'inquiète de la formulation employée dans le projet de loi C-42.

Vous avez aussi mentionné...

[Français]

La présidente: Je m'excuse, madame Ambler, mais je vais devoir vous arrêter ici. C'est la fin du temps accordé à ce groupe d'invités. Aujourd'hui, nous avons cinq minutes de moins par groupe de témoins, étant donné que nous devons étudier les travaux du comité à la fin de la réunion.

Je vous remercie infiniment d'avoir été parmi nous aujourd'hui. C'était très intéressant.

Je vais suspendre la séance, le temps de permettre aux autres témoins de s'installer.

- _____ (Pause) _____
-

La présidente: Si vous le permettez, nous allons poursuivre la séance.

Je souhaite la bienvenue à notre deuxième groupe de témoins. Nous recevons Mme Catherine Ebbs, qui est présidente du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, et M. David Paradiso, qui est directeur exécutif et avocat principal de ce même comité.

Vous disposerez de 10 minutes pour faire votre présentation. Ensuite, nous allons passer à une période de questions.

Sans plus tarder, je vous cède la parole.

[Traduction]

Mme Catherine Ebbs (présidente, Comité externe d'examen de la Gendarmerie Royale du Canada): Merci, madame la présidente.

Comme vous venez de le dire, je m'appelle Catherine Ebbs. Je suis la présidente du Comité externe d'examen depuis 2005, et j'ai le plaisir d'être accompagnée aujourd'hui de M. David Paradiso, notre directeur exécutif et avocat principal.

J'ai un court exposé d'environ cinq minutes à vous présenter.

- (0945)

[Français]

Madame la présidente et membres distingués du comité, je vous remercie de m'avoir invitée à prendre la parole devant vous aujourd'hui.

Je me réjouis d'avoir la possibilité d'expliquer le mandat du Comité externe d'examen de la GRC, l'étendue de ses pouvoirs et les raisons justifiant sa création et ses fonctions.

[Traduction]

Le Comité externe d'examen de la GRC, ou CEE, a été créé en 1986 pour offrir à la direction de la GRC, ainsi qu'à nos membres réguliers et civils, un tribunal des relations de travail indépendant. Depuis près de 25 ans, le CEE fournit à la GRC des services objectifs et impartiaux. Il offre aussi au grand public une fenêtre unique sur les mécanismes de résolution des différends de la GRC. La GRC étant la seule force policière du Canada à ne pas être syndiquée, il est essentiel que le CEE soit indépendant des processus internes pour veiller à ce que les décisions à l'égard des griefs et des mesures disciplinaires soient examinés de façon tout à fait juste et impartiale.

[Français]

Notre comité joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de la GRC et veille à ce que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne dans les relations de travail.

Notre comité a pour mandat d'examiner les griefs, les mesures disciplinaires et les cas de renvoi et de rétrogradation qui sont portés à son attention par la GRC, et de présenter ensuite des recommandations au commissaire de la GRC.

[Traduction]

Nous procédons à un examen complet et impartial. Pour tous les cas de grief, de mesures disciplinaires, de renvoi et de démotion qui lui sont soumis, le CEE fonde son examen sur les faits qui sont devant lui. Cela comprend tous les documents originaux, les témoignages des parties et la décision rendue. À cet égard, nous jouons en quelque sorte le rôle d'une cour d'appel, étant donné que nous fondons notre examen sur les preuves au dossier. Toutefois, contrairement à une cour d'appel, nos rapports ne sont pas exécutoires; il s'agit uniquement de recommandations. Notre mandat n'est pas de nature juridique. Nous formulons des recommandations, et nos constatations sont transmises aux parties, de même qu'au commissaire de la GRC. La loi oblige le commissaire à prendre connaissance de nos recommandations, mais il n'est pas tenu de les appliquer. C'est le commissaire de la GRC qui a le dernier mot dans tous les dossiers. D'après les données antérieures, le taux d'acceptation des recommandations du CEE par le commissaire de la GRC est d'environ 85 p. 100. Si le commissaire décide de ne pas les appliquer, il doit justifier sa décision par écrit.

[Français]

Je crois comprendre que le Comité permanent de la condition féminine a pour intérêt principal de recueillir les points de vue de divers experts sur le rôle et les défis des femmes qui travaillent à la GRC et dans l'ensemble de la fonction publique.

Les cas de harcèlement en milieu de travail, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou autre, constituent une préoccupation importante pour chacun d'entre nous.

[Traduction]

En 25 ans, 99 cas de harcèlement ont été renvoyés au CEE à des fins d'examen. Ces 99 dossiers avaient entre autres rapport à des cas présumés d'abus de pouvoir, de mauvaises plaisanteries au travail, d'intimidation entre pairs, ainsi que de harcèlement sexuel. Je tiens à souligner que le CEE est d'avis que tout type de harcèlement en milieu de travail doit faire l'objet d'une intervention immédiate et équitable. Les personnes responsables de traiter les plaintes doivent être bien formées à cet égard, et il faut que la gestion des plaintes soit uniforme à l'échelle du pays.

Nous pensons que l'accent doit être mis sur la prévention, la détection rapide et l'intervention immédiate, de façon à éviter les cas de harcèlement.

[Français]

Je vous remercie de votre attention. Je suis maintenant disposée à répondre à vos questions.

La présidente: Je vous remercie beaucoup de votre témoignage, madame Ebbs.

Nous allons maintenant passer aux questions.

La parole est à vous, madame Ambler. Vous disposez de sept minutes.

- (0950)

[Traduction]

Mme Stella Ambler: Merci, madame la présidente.

Merci à tous les deux d'être ici aujourd'hui et de nous avoir présenté ce court exposé. Cela nous laisse plus de temps pour vous poser des questions, et nous vous en sommes très reconnaissants.

J'aimerais parler des chiffres et des statistiques, car c'est là-dessus que je me suis arrêtée tout à l'heure. Vous avez indiqué que 30 dossiers sont renvoyés au comité d'examen chaque année, et que vous en examinez environ 25.

Je suis désolée, ce n'est pas vous qui avez dit cela. Je lis mes propres notes.

Je crois que vous l'avez peut-être mentionné à une séance du comité.

Mme Catherine Ebbs: Oui.

Mme Stella Ambler: Je l'ai lu dans les notes du comité.

Pouvez-vous me dire ce qui arrive à ces cinq dossiers, et pourquoi ils ne sont pas examinés?

Mme Catherine Ebbs: Il s'agissait du nombre de dossiers, qui peut grimper ou descendre d'une année à l'autre; ce n'est pas toujours la même chose. Mais c'est en moyenne le nombre de dossiers qui nous sont soumis. Cela signifie qu'en une année, nous pouvons recevoir 30 dossiers, et terminer les recommandations pour 25 autres. Il ne s'agit pas nécessairement des mêmes cas, car en début d'année, il reste encore des dossiers de l'année précédente qui n'ont pas été traités.

Mme Stella Ambler: Oh, je vois. Ce n'est pas parce que quelques-uns se perdent dans les mailles du filet.

Mme Catherine Ebbs: Nous examinons tous les dossiers qui nous sont soumis.

Mme Stella Ambler: Vous nous aviez dit que toutes les plaintes faisaient l'objet d'un examen, et je ne comprenais pas comment on pouvait arriver à ce nombre. C'est clair maintenant. Merci.

Mme Catherine Ebbs: Il faudrait que le membre retire sa plainte ou qu'il nous demande de ne pas la traiter pour qu'un dossier ne soit pas examiné. Ce serait la seule raison.

Mme Stella Ambler: Merci.

J'essaie aussi de comprendre comment s'imbrique la politique de tolérance zéro dans le processus. Notre groupe de témoins précédent, aussi de la GRC, a parlé d'un ensemble de comportements définis en matière de harcèlement. Savez-vous de quoi il s'agit? C'est un nouveau concept pour aider les personnes qui hésitent à déposer une plainte. Est-ce que cela vous dit quelque chose?

Mme Catherine Ebbs: Comme vous le savez, le CEE est totalement indépendant de la GRC, et je ne sais pas...

Mme Stella Ambler: Pas de problème.

Je vous demanderais dans ce cas-là si vous compilez des statistiques. À quel dénouement mènent les recommandations du comité d'examen? Que se passe-t-il? Est-ce que le commissaire prépare un rapport ou formule des recommandations? Qu'arrive-t-il à la fin du processus?

• (0955)

Mme Catherine Ebbs: Si on prend un cas de harcèlement, l'affaire aurait fait l'objet d'un examen interne avant de nous être soumise, et une décision de premier niveau aurait aussi été prise à l'interne. Nous intervenons au niveau du mécanisme d'appel.

Si l'une ou l'autre des parties décide de poursuivre les démarches, c'est à nous que le dossier est confié. Nous l'examinons, nous produisons un rapport faisant état de nos constatations, et nous formulons des recommandations au commissaire de la GRC. Quand

le dossier arrive finalement sur le bureau du commissaire, c'est à lui que revient la décision finale. Comme je le disais, la loi indique très clairement que le commissaire est tenu d'étudier les recommandations du CEE. S'il choisit de ne pas les suivre, il doit expliquer pourquoi.

C'est là que se termine le processus, à moins qu'une des parties décide de soumettre l'affaire aux tribunaux pour un examen judiciaire.

Mme Stella Ambler: D'accord, c'est la prochaine étape à franchir, peut-être, après l'examen.

Pouvez-vous nous dire un peu à quoi ressemblent vos recommandations? Quel type de recommandation peut formuler le comité d'examen en général? Peut-il recommander d'offrir de la formation?

Mme Catherine Ebbs: De façon générale, la recommandation formulée dans chaque cas concerne la décision que devrait prendre le commissaire, à notre avis. Après notre examen, la vaste majorité de nos recommandations au sujet d'un grief de harcèlement suggèreraient au commissaire, par exemple, d'accueillir le grief ou de le rejeter, et nous donnerions ensuite nos raisons. Le processus serait similaire dans une affaire disciplinaire, c'est-à-dire que nous recommanderions que le commissaire accueille ou rejette l'appel. La majeure partie de nos recommandations sont directement liées au cas que nous examinons.

À l'occasion, nos recommandations dépassent la portée du cas examiné. Par exemple, dans certains cas, nous avons conclu que certains types de sujets... Je ne crois pas que nous l'avons fait dans des cas de harcèlement, mais dans d'autres types de cas, nous pouvons conclure que la politique est très difficile à comprendre, et nous recommandons au commissaire de commander un examen de la politique en question pour vérifier si on peut l'améliorer. Ce sont donc les types de recommandations que nous formulons.

Mme Stella Ambler: D'accord. C'est bon à savoir.

Compilez-vous des statistiques sur les types de cas que vous examinez — y compris le nombre de cas de harcèlement sexuel — pendant une année ou une période déterminée? De plus, avez-vous personnellement eu à vous occuper d'un grand nombre de cas de harcèlement sexuel?

La présidente: Il vous reste 30 secondes.

Mme Catherine Ebbs: D'accord.

Je peux répondre brièvement que pendant mes sept années au comité, je ne me suis pratiquement pas occupée de cas de harcèlement sexuel. Je vais donc poser la question à M. Paradiso.

M. David Paradiso (directeur exécutif et avocat principal, Comité externe d'examen de la Gendarmerie Royale du Canada): Nous ne compilons pas de statistiques sur les griefs relatifs au harcèlement sexuel. Toutefois, ce type de griefs nous est envoyé, ce qui explique pourquoi nous avons parlé de 99 cas au cours des 25 dernières années.

Mme Stella Ambler: Les dernières...

[Français]

La présidente: Je vais devoir vous arrêter ici, madame Ambler.

[Traduction]

Mme Stella Ambler: D'accord. Merci.

[Français]

La présidente: Votre temps de parole est écoulé. Merci.

On passe maintenant de l'autre côté.

Madame Ashton, la parole est à vous pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci.

Merci de votre témoignage.

Nous sommes évidemment au courant que des poursuites judiciaires ont été intentées à l'égard du harcèlement sexuel dont sont victimes des femmes membres de la GRC et pourtant, vous avez dit que très peu de cas vous avaient été envoyés. Pourquoi, à votre avis?

Mme Catherine Ebbs: Je ne connais pas la raison, mais je peux vous donner quelques éléments de réponse. Comme je l'ai dit, nous représentons le niveau d'appel du processus, et il se peut que des plaintes soient réglées au premier niveau et qu'il ne soit donc pas nécessaire d'interjeter appel. Cela pourrait expliquer en partie pourquoi nous n'en recevons pas un grand nombre.

Ensuite, bien sûr, nous savons qu'il arrive que certaines personnes ont l'impression d'avoir été harcelées, mais qu'elles ne déposent pas de plaintes. Je crois que c'est très dommage, car il est évident que ces cas ne nous seront jamais envoyés.

Mme Niki Ashton: Oui, et c'est un point intéressant. Manifestement, plusieurs femmes considèrent que le tribunal est le bon endroit pour déposer ces accusations très graves.

Avez-vous relevé des tendances particulières à l'égard du harcèlement sexuel? Vous avez mentionné que vous aviez eu à vous occuper de 99 cas. Avez-vous remarqué des tendances qui se dégagent de ces cas avec le temps, qu'elles soient liées au type ou...? Les plaintes liées au harcèlement sexuel déposées au cours des 25 dernières années — ou plutôt les appels, étant donné que c'est ce dont vous vous occupez — présentent-elles des différences avec le temps?

Mme Catherine Ebbs: Nous en avons reçu un si petit nombre que j'hésite à parler de tendances.

Je ne peux pas avoir une vue d'ensemble des cas de harcèlement en me fondant seulement sur les cas qui nous ont été envoyés, car nous avons un point de vue très unique. Toutefois, comme je l'ai dit dans mon exposé, parmi les cas qui nous ont été envoyés, nous pouvons voir des éléments qui nous donnent une idée des principes qui, à notre avis, sont très importants dans n'importe quel système qui gère efficacement les cas de harcèlement.

Je pense que la formation est un élément très important, tout comme le règlement rapide. En effet, au niveau de l'appel, nous recevons des cas qui sont dans le système depuis un certain temps. En consultant les dossiers, je peux constater les effets de ces démarches sur toutes les parties — la personne qui a déposé la plainte et la personne qui est accusée de harcèlement — et même sur leur milieu de travail. Je crois qu'il est très important de veiller à ce que les questions de harcèlement soient traitées efficacement dès le début. Je pense qu'il s'agit d'un élément clé.

• (1000)

Mme Niki Ashton: Plusieurs témoins ont souligné que la culture du milieu de travail, surtout celle des milieux de travail hiérarchisés où il y a peu de femmes à chaque échelon, favorise les situations qui mènent au harcèlement, surtout au harcèlement sexuel. Parmi vos recommandations, certaines visent-elles la modification de la culture du milieu de travail de la GRC?

Mme Catherine Ebbs: Aucune de nos recommandations n'a précisément cet objectif. D'après ce que je comprends, il y a un consensus selon lequel la culture au sein de la GRC doit changer. Je

crois que cela représente une excellente occasion d'apporter des améliorations aux processus en matière de relations de travail. À mon avis, un milieu de travail sain et respectueux va de pair avec des processus en matière de relations de travail efficaces, rapides et équitables.

Mme Niki Ashton: En tenant compte de votre travail et des défis auxquels font face les membres de la GRC, pensez-vous qu'il est important qu'ils mènent des enquêtes à la sortie de façon efficace et qu'ils comprennent les données sur le harcèlement — si les membres sont victimes de harcèlement — et le type de harcèlement en cause?

Mme Catherine Ebbs: Cela me semble une excellente idée. Les renseignements importants ainsi obtenus pourraient leur indiquer où concentrer leurs efforts.

[Français]

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

La présidente: Il vous reste deux minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: J'aimerais parler du projet de loi C-42. Comme je l'ai souligné plus tôt, le NPD ne l'appuiera pas en troisième lecture, car il présente toujours des lacunes importantes et nous sommes préoccupés par le fait qu'il ne mentionne pas le harcèlement.

J'aimerais connaître les répercussions du projet de loi C-42 sur votre travail. En effet, il exige que le Comité externe d'examen établisse des échéances pour le traitement des griefs et des appels. Le projet de loi réduira-t-il ces durées ou exigera-t-il simplement que les échéances actuelles soient rendues publiques et qu'elles fassent l'objet d'un rapport annuel au ministre de la Sécurité publique?

Mme Catherine Ebbs: Je reconnais que ce n'est pas parce qu'on impose des échéances qu'un organisme les respectera. Nous nous fixons actuellement certaines échéances, alors il s'agirait seulement de les publier dans notre rapport annuel. En ce moment, nous ne les respectons pas. Elles représentent un objectif que nous souhaitons atteindre, mais nous n'y sommes pas encore parvenus.

Mme Niki Ashton: Donc si le projet de loi C-42 était adopté, il ne les rendrait pas obligatoires?

Mme Catherine Ebbs: Je ne le crois pas. À mon avis, on exigerait que ces échéances soient rendues publiques, et on pourrait expliquer ensuite pourquoi elles ne sont pas respectées, si c'est le cas. C'est ce que je comprends.

Mme Niki Ashton: Cela concerne certaines des préoccupations plus générales que nous entretenons au sujet du caractère adéquat du projet de loi.

Pouvez-vous nous parler de la durée moyenne du traitement des griefs et des appels dont vous vous occupez, et si le traitement des cas de harcèlement sexuel exige plus ou moins de temps que les autres?

[Français]

La présidente: Répondez très rapidement, je vous prie.

[Traduction]

M. David Paradiso: Nous n'avons pas calculé la durée moyenne. Je peux toutefois dire que les cas de harcèlement exigent plus de temps et sont plus difficiles à régler que la plupart des autres griefs.

[Français]

La présidente: Je dois vous arrêter ici, madame Ashton.

La parole est maintenant à Mme Young pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui et de partager votre expérience avec nous.

J'aimerais faire quelques commentaires, et j'ai évidemment des questions à vous poser.

À votre avis, dans tous les cas que vous avez eu à traiter, le plaignant était-il toujours une femme?

• (1005)

Mme Catherine Ebbs: Non, pas du tout.

Mme Wai Young: Pourriez-vous me donner un pourcentage?

Mme Catherine Ebbs: Je ne sais pas si nous avons ces données sous la main, mais nous pourrions certainement vous les faire parvenir plus tard. Nous recevons beaucoup de griefs de harcèlement déposés par des hommes.

Mme Wai Young: Je vois.

Mme Catherine Ebbs: La plupart de ces cas, à mon avis, sont présentés comme étant des cas d'abus d'autorité.

Mme Wai Young: Alors il serait juste de dire que tous les gens qui sont victimes de harcèlement sexuel ou de harcèlement au travail ne sont pas des femmes — les hommes sont aussi victimes de harcèlement. Est-ce bien ce que vous avez pu constater?

Mme Catherine Ebbs: Ma réponse n'était pas liée au harcèlement sexuel. Je ne sais pas si je peux répondre à la question en me fondant sur ce que j'ai vu. Je ne crois pas connaître la réponse.

Mme Wai Young: Merci beaucoup.

J'aimerais aussi savoir si vous avez eu à traiter plusieurs cas qui concernaient le même harceleur? Par exemple, le même individu peut être impliqué dans 30 incidents différents liés au harcèlement au travail, car d'autres personnes ont manifestement déposé une plainte contre lui. Je constate qu'on compte les incidents, ce qui est bien, mais tient-on aussi compte du harceleur récidiviste? Avez-vous eu connaissance d'incidents où des gens sont revenus pour déposer une plainte et vous vous rendez compte qu'elle vise le même individu et qu'il a donc une prédisposition chronique au harcèlement — je ne veux pas préciser si cette personne est un homme ou une femme, car vous avez dit que cela arrivait dans les deux cas?

Mme Catherine Ebbs: Oui, nous avons certainement vu des exemples de ce genre, c'est-à-dire qu'il y avait un harceleur et plusieurs personnes concernées.

Mme Wai Young: Existe-t-il différents mécanismes, ou même différentes conséquences? Par exemple, plus tôt, un témoin de la GRC nous a parlé d'un processus de problèmes de conduite auquel nous pouvons soumettre ces gens — ou ne font-ils que subir 30 fois le même processus et une lettre peut ensuite être versée à leur dossier ou quelque chose de ce genre?

Mme Catherine Ebbs: L'exemple auquel je pense et dont le CEE s'est occupé concernait une question de mesures disciplinaires. Les actions du harceleur présumé ont mené à une audience disciplinaire, car on a jugé qu'il s'agissait d'une conduite déshonorante.

Mme Wai Young: D'après votre expérience, combien de fois une audience disciplinaire a-t-elle entraîné le renvoi d'une personne?

Mme Catherine Ebbs: Les cas qui nous sont envoyés sont souvent des ordres de démission ou des ordres de renvoi, mais je pense que vous devriez demander les statistiques à ce sujet à la GRC.

Mme Wai Young: D'après votre expérience avec les cas qui vous sont envoyés, combien de gens sont ensuite renvoyés ou forcés de démissionner? Lorsqu'ils arrivent à votre processus d'appel, je

présume que c'est assez grave, car vous êtes le dernier recours en matière d'appel. Est-ce exact?

Mme Catherine Ebbs: Nous faisons partie du mécanisme final d'appel, car nous formulons la recommandation. C'est le commissaire qui prend la décision finale.

Lorsque vous parliez des questions de mesures disciplinaires, l'appel pourrait avoir été interjeté non seulement par le membre qui était visé par des mesures disciplinaires, mais aussi par l'agent qui a lancé l'enquête. Nous recevons donc les deux types.

En ce qui concerne les chiffres, je crois que nous pourrions vous fournir plus de détails à ce sujet, mais nous ne les avons pas en main.

Mme Wai Young: Suffit-il de dire que lorsque le cas est envoyé à votre comité d'examen, cela signifie qu'il est très grave, et que les conséquences le seront aussi?

Mme Catherine Ebbs: Oui, car en ce moment, selon la façon dont le système fonctionne au sein de la GRC, si un agent croit qu'il y a mauvaise conduite, il a le choix dès le début, selon le cas, d'emprunter la voie informelle ou la voie formelle. Une fois qu'il s'engage dans la voie formelle, cela signifie que c'est plus grave, qu'on tient une audience et qu'il faut prendre une décision, qui peut aller jusqu'au renvoi et à un ordre de démission. Une fois l'affaire engagée dans la voie formelle, c'est un signe qu'elle est traitée avec le plus grand sérieux.

• (1010)

Mme Wai Young: Étant donné votre grande expérience — vous avez dit que vous faites partie du comité d'examen depuis de nombreuses années, vous avez manifestement reçu une formation en droit, etc. —, à votre avis, notre système a-t-il des normes assez élevées, si l'on tient compte de ce que vous venez de nous dire?

Mme Catherine Ebbs: Un système pour...?

Mme Wai Young: Un système pour traiter les problèmes liés au harcèlement et pour régler ces questions.

Mme Catherine Ebbs: Comme on l'a mentionné plus tôt, en ce moment, le système est assujéti à la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement. La GRC a sa propre politique qui s'inspire en quelque sorte de celle du Conseil du Trésor. Il y a beaucoup d'éléments qui sont très positifs.

Mme Wai Young: À votre avis, le projet de loi C-42 sera-t-il utile?

Mme Catherine Ebbs: Le projet de loi C-42 sera utile dans la mesure où il aidera le commissaire lorsqu'il examinera ces politiques et les rendra plus efficaces et plus équitables.

Mme Wai Young: Merci beaucoup de votre temps.

Me reste-t-il du temps?

La présidente: Il vous reste 10 secondes.

Mme Wai Young: J'aimerais savoir si M. Paradiso a des commentaires à formuler. Êtes-vous d'accord avec ce que dit Mme Ebbs?

M. David Paradiso: Je suis d'accord avec ce qu'a dit la présidente.

Mme Wai Young: Merci.

[Français]

La présidente: Merci.

La parole est maintenant à Mme Sgro pour sept minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup.

Bienvenue à nos deux témoins. Merci du travail que vous tentez d'accomplir. Il est clair qu'un grand nombre de personnes n'ont pas la confiance nécessaire pour se lever et partir, et ils ne se donnent même pas la peine de porter l'affaire en appel.

J'aimerais vous lire quelques citations de trois agents différents; elles sont tirées du rapport auquel j'ai fait référence plus tôt. J'espère que vous recevrez bientôt un exemplaire.

La première vient de l'un des agents de la GRC qu'on a interviewés:

Je ne signalerais jamais un cas de harcèlement. J'ai vu ce qui est arrivé à celles qui l'ont fait. Les gestionnaires ont fait de leurs vies de vrais enfers, et ils ont utilisé leur position pour les intimider.

Voici le deuxième extrait:

Nous portons une veste pare-balles pour nous protéger des mauvaises personnes lorsque nous sommes en fonction, mais nous devrions plutôt porter une veste qui nous protégerait de celles qui se trouvent au sein de notre organisme.

Voici le troisième extrait — je répète qu'il s'agit de trois personnes différentes:

Les femmes que je connais et qui ont eu à faire face à des difficultés étaient fortes, indépendantes et avaient confiance en elles. Ces femmes ont été forcées de quitter des emplois pour lesquels elles avaient de l'expertise et un intérêt et ont dû tout recommencer à un point avancé de leur carrière en acceptant des emplois qu'elles n'avaient pas choisis. Il s'agit d'un problème très grave et très réel [au sein de la GRC], et qui va bien au-delà des blagues de mauvais goût. La situation est pire que ce que s'imaginent la plupart des gens.

Vous avez sans doute lu les journaux et entendu une multitude de commentaires, etc., surtout en ce qui concerne le harcèlement, et surtout le harcèlement sexuel envers les femmes, ce qui explique pourquoi nous examinons la question du point de vue de la condition de la femme.

Dans le travail que vous faites au niveau supérieur d'appel, quelle était votre impression lorsque vous avez entendu ces commentaires, en tenant compte de la nature des dossiers dont vous vous occupez à votre niveau et du petit nombre qui vous sont envoyés? Vous êtes-vous demandé pourquoi vous receviez si peu de plaintes, même au niveau de l'appel?

Mme Catherine Ebbs: Tout d'abord, je trouve très dommage qu'il y ait des situations dans lesquelles des personnes ont l'impression de n'avoir aucun recours. Ces personnes ont des problèmes et des plaintes à formuler, et elles n'ont pas l'impression que le recours qui leur est offert leur sera utile. Je crois que c'est très dommage. Nous espérons que les efforts entrepris pour rendre le processus et le traitement de ces plaintes plus efficace et plus équitable donneront confiance aux personnes qui vivent des situations semblables.

L'hon. Judy Sgro: Vous avez indiqué que 85 p. 100 de vos recommandations sont retenues par le commissaire. Est-ce que ces recommandations sont généralement conformes à ce que la GRC souhaite faire, ou vont-elles à l'opposé de ce qu'elle préconise?

• (1015)

Mme Catherine Ebbs: Il y a un peu des deux. Nous ne sommes pas toujours d'accord avec la décision prise au premier palier, si c'est ce que vous voulez savoir.

L'hon. Judy Sgro: Vous est-il possible d'assurer le suivi des mesures prises en réponse à vos recommandations?

Mme Catherine Ebbs: On ne nous avise pas officiellement des actions qui sont entreprises. Lorsque nous présentons nos conclusions et recommandations au commissaire, nous recevons une

réponse où il nous fait part de sa décision. Nous savons donc exactement ce qu'il adviendra de nos recommandations.

L'hon. Judy Sgro: Sentez-vous une certaine intimidation de la part de la GRC lorsque vous allez à l'encontre de ses recommandations?

Mme Catherine Ebbs: Absolument pas. Notre comité existe depuis 25 ans et son indépendance a toujours été respectée. Je ne sens aucune intimidation de la sorte.

L'hon. Judy Sgro: Combien de personnes travaillent avec vous et M. Paradiso?

Mme Catherine Ebbs: Nous sommes très peu nombreux. Je suis la présidente et la seule personne autorisée à formuler des conclusions et des recommandations. Je suis appuyée dans mon travail par M. Paradiso et quatre employés à temps plein. Nous sommes donc six au total.

L'hon. Judy Sgro: Vous êtes six personnes à travailler à temps plein et vous traitez une moyenne de 30 appels par année? Combien de temps vous faut-il pour traiter un appel? Je suppose que cela dépend de sa complexité.

Mme Catherine Ebbs: C'est très variable, car nous nous occupons de différents types de cas, comme les griefs et les problèmes disciplinaires. Selon la complexité du dossier, le traitement peut exiger de quelques semaines jusqu'à plusieurs mois.

L'hon. Judy Sgro: Est-ce que la plupart des cas dont vous êtes saisis concernent des congédiements?

Mme Catherine Ebbs: La plus grande partie de nos dossiers sont des griefs. Ils peuvent porter sur différentes questions. Il y en a qui touchent le harcèlement, notre sujet d'aujourd'hui, ou des questions d'argent comme celle touchant la réinstallation, les postes isolés, les déplacements et les suspensions sans rémunération. Nous devons aborder tout un éventail de sujets. Il y a aussi des cas disciplinaires, mais la majorité des dossiers sont des griefs.

L'hon. Judy Sgro: Vous a-t-on demandé de formuler des recommandations au commissaire quant aux moyens à prendre pour rationaliser un tant soit peu ces processus et paliers d'intervention qui semblent se multiplier à l'infini? Il suffit d'écouter tout ce qui a été dit ce matin concernant ces différents paliers pour comprendre comment la plupart des gens en viennent à laisser tomber. C'est la conclusion à laquelle en arrivent bon nombre des femmes auxquelles j'ai pu parler. On finit par se dire que le jeu n'en vaut pas la chandelle et que l'on n'aura jamais gain de cause.

A-t-on sollicité vos recommandations aux fins de la rationalisation de la procédure d'appel de manière à faciliter les choses à ceux et celles qui souhaitent aller de l'avant?

Mme Catherine Ebbs: Oui, on nous a consultés, et on nous a également dit qu'on le ferait encore aux fins de l'élaboration de processus plus efficaces.

L'hon. Judy Sgro: Avez-vous récemment été consultés à ce sujet?

Mme Catherine Ebbs: Oui, mais notre comité a aussi déjà été consulté relativement à d'autres initiatives.

L'hon. Judy Sgro: Je vous remercie.

[Français]

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant de l'autre côté. La parole est maintenant à M. Aspin.

Comme nous commençons un nouveau tour de questions, vous disposez maintenant de cinq minutes.

[Traduction]

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

Bienvenue à vous deux, et merci de bien vouloir contribuer à notre étude sur ces questions fort importantes.

J'aimerais en savoir davantage au sujet du Comité externe d'examen. Vous avez indiqué que le comité est constitué de deux membres, plus une équipe juridique de quatre employés.

Mme Catherine Ebbs: Non. Je suis la seule à pouvoir formuler des conclusions et des recommandations. Le comité ne compte donc qu'un seul membre, et j'ai l'appui de cinq fonctionnaires.

M. Jay Aspin: Pouvez-vous nous dire depuis combien de temps le comité existe et de quelle façon vous avez accédé à sa présidence?

Mme Catherine Ebbs: Le Comité existe depuis 25 ans. Il est le fruit d'une étude réalisée par le juge René Marin dans les années 1970 concernant le climat de travail au sein de la GRC. Le juge a alors recommandé des changements considérables au niveau des structures internes, de même que la création d'un Comité externe d'examen et de notre agence soeur, le comité qui s'occupe des plaintes du public.

Je suis la quatrième personne à présider aux destinées du comité depuis sa création et, comme je l'indiquais, j'ai été nommée en 2005.

J'ai commencé à travailler pour le Comité en 2003 à titre d'avocate.

• (1020)

M. Jay Aspin: Vous avez indiqué que les lignes directrices du Conseil du Trésor offrent une méthode différente de traitement des cas de harcèlement sexuel qui permet aux deux parties de contribuer à la solution et à la plaignante d'exercer un plus grand contrôle sur le processus. Pensez-vous que cela pourrait être une façon d'inciter les femmes à porter plainte plus rapidement?

Mme Catherine Ebbs: Je crois que tout changement pouvant aider les parties en cause à chercher une solution le plus tôt possible sera d'une grande utilité et incitera certes les gens à croire davantage en la pertinence du processus.

M. Jay Aspin: Vous avez parlé des griefs. J'aimerais comprendre un peu mieux comment cela fonctionne.

Pourriez-vous nous dire quelles options s'offrent à l'intéressé une fois que le comité a pris sa décision et que le commissaire a tranché?

Mme Catherine Ebbs: Pour utiliser l'exemple du harcèlement, le comité pourrait recommander que...

Il faut d'abord préciser que le grief peut être présenté par la personne qui s'est plainte au départ, lorsqu'on a déterminé que les allégations de harcèlement n'étaient pas fondées, ou par l'individu trouvé coupable de harcèlement. Le grief peut venir d'un côté comme de l'autre. Après examen, nous pouvons recommander au commissaire qu'il fasse droit au grief ou qu'il le rejette en maintenant la décision prise au palier précédent.

Lors de notre examen, nous nous penchons sur les décisions prises, mais aussi sur la façon dont elles ont été prises. Nous essayons de déterminer si le processus a été équitable. Si nous constatons par exemple que le processus n'a pas été suivi pour un grief de harcèlement, nous recommandons au commissaire de confirmer notre conclusion et, le cas échéant, de recommencer le

processus pour que les choses se fassent correctement. C'est un exemple de résultat possible.

M. Jay Aspin: J'aurais encore une brève question, si vous permettez, madame la présidente.

Pourriez-vous nous donner un aperçu du processus de nomination?

Mme Catherine Ebbs: J'ai été nommée par le gouverneur en conseil. Il y a eu un processus de sélection. Le poste a été affiché. J'ai passé une entrevue.

J'ai également comparu devant un comité parlementaire qui s'est penché sur la validité de ma nomination.

[Français]

La présidente: Nous passons maintenant de l'autre côté.

Madame Hassainia, vous disposez de cinq minutes.

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

Je voudrais d'abord vous remercier de votre présentation.

Madame Ebbs, vous avez parlé plus tôt de l'importance d'une résolution assez rapide dans le cas d'un problème de harcèlement. Pourriez-vous nous dire quel type de processus vous imaginez et qui pourrait le mettre en application?

Mme Catherine Ebbs: La politique du Secrétariat du Conseil du Trésor inclut certains processus. Il est possible d'offrir aux parties l'occasion de participer à un genre de médiation. C'est une mesure de résolution informelle. Je trouve que dans les cas de harcèlement, il est toujours préférable qu'au cours d'un tel processus, les parties soient appuyées par un expert, un facilitateur, ou par une personne qui possède ce genre de compétences. À mon avis, dans tous les cas de différends, cette stratégie peut vraiment fonctionner et être avantageuse pour les deux parties.

Pour ce qui est d'essayer de résoudre le différend dans les plus brefs délais, je trouve que c'est essentiel. On veut des processus qui fonctionnent bien et qui sont acceptés par les membres. Ça va mener à un milieu de travail plus sain et plus juste.

• (1025)

Mme Sana Hassainia: Merci.

Plus tôt, vous avez fait des recommandations sur une formation que les membres devraient suivre pour prévenir le harcèlement, plus précisément le harcèlement sexuel. Est-ce que vous pourriez nous parler du type de formation que vous recommanderiez en milieu de travail?

Mme Catherine Ebbs: Bien sûr, c'est un peu hors de mon domaine d'expertise. J'ai écouté la réponse des gens de la GRC. Selon eux, la formation sur le harcèlement, qui pourrait même être obligatoire, est un aspect important de leur initiative. En ce qui concerne les méthodes, je ne me sens pas suffisamment compétente dans ce domaine pour bien répondre à cette partie de la question.

Mme Sana Hassainia: Tout à l'heure, on a posé une question, mais malheureusement on n'a pas eu suffisamment de temps pour entendre la réponse.

Pourriez-vous nous donner des informations sur le délai de traitement des cas de grief pour harcèlement sexuel? Avez-vous ces informations? Sont-elles colligées?

Mme Catherine Ebbs: Non, je ne peux pas vous répondre, étant donné qu'on a très peu de cas de harcèlement sexuel. Je n'ai pas de réponse à cette question.

De façon plus générale, on peut dire que, normalement, les cas de grief pour harcèlement prennent plus de temps que d'autres parce que les faits sont plus complexes. Souvent, les points soulevés sont plus complexes également.

Mme Sana Hassainia: Vous ne pouvez pas nous en parler maintenant parce que vous n'avez pas les chiffres? Les avez-vous quelque part? Pourriez-vous nous les fournir plus tard?

Mme Catherine Ebbs: Je vais demander à M. Paradiso de répondre à cette question.

[Traduction]

M. David Paradiso: Nous pouvons essayer de trouver ces chiffres. Il peut être difficile de déterminer quels cas concernent du harcèlement sexuel, car nous ne les identifions pas comme tel. Comme nous ne faisons pas de suivi à ce sujet, nous devons revoir nos dossiers pour déterminer le temps que nous devons consacrer à ces cas.

[Français]

Mme Sana Hassainia: D'accord.

Sauf erreur, le comité examine les cas de griefs et fait des recommandations au commissaire. Par contre, le commissaire n'est pas tenu de prendre en compte ces considérations. À quoi sert de lui faire des recommandations, alors? N'y aurait-il pas un moyen différent pour que ces recommandations soient suivies?

Mme Catherine Ebbs: Dans le système tel qu'il existe présentement, notre rôle est de soumettre une recommandation au commissaire. Cependant, nous avons découvert, en examinant l'histoire du Comité externe d'examen de la GRC, que nos recommandations pouvaient influencer la direction que prenait la GRC face à certains sujets. Nous l'avons constaté.

Que ce soit une recommandation ou une décision définitive, ce qui est important, c'est qu'il y ait un processus d'examen externe bien respecté et robuste. Voilà le principe important.

La présidente: Je vous remercie, madame Ebbs.

Il nous reste une dernière période de cinq minutes de questions. On va conclure par Mme Young, ou s'agit-il de Mme Bateman?

Je crois que vous allez partager cette période de cinq minutes.

Mme Joyce Bateman: Oui, nous aimerions partager ce temps de parole, si vous le voulez bien.

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

[Traduction]

Mme Joyce Bateman: Je ne vais utiliser qu'une partie du temps qui m'est alloué, car ma collègue aurait également une question à poser.

De toute évidence, vous avez accumulé une large expérience en la matière, et je me réjouis d'apprendre que l'on vous a consultés à plusieurs égards au fur et à mesure que les approches étaient réévaluées.

Je ne me souviens plus lequel de mes collègues l'a fait, mais quelqu'un a parlé tout à l'heure de la distinction entre style de gestion et leadership. Pour autant que je suis concernée, un bon gestionnaire doit toujours être un leader, et il s'agit vraiment d'après moi d'une question de leadership.

Qu'en pensez-vous? Qu'auriez-vous à dire à ce sujet aux principaux intéressés?

• (1030)

Mme Catherine Ebbs: Je vous dirais simplement, et c'est mon opinion personnelle, que pour une initiative semblable, où la GRC s'efforce d'améliorer les systèmes en place et d'élaborer des stratégies permettant de contrer les problèmes avant même qu'ils ne se manifestent...

Mme Joyce Bateman: Tout à fait, avec la formation...

Mme Catherine Ebbs: ... le leadership est primordial, et le fait que le commissionnaire en ait fait l'une de ses priorités va assurément contribuer à la bonne marche de l'initiative.

Mme Joyce Bateman: Merci pour cette réponse. La formation désormais dispensée à tout le personnel est sans doute indissociable de cet aspect leadership, n'est-ce pas?

Mme Catherine Ebbs: Oui, c'est ce que je croirais.

[Français]

Mme Joyce Bateman: Maintenant, c'est au tour de ma collègue Mme Young.

Mme Wai Young: Merci beaucoup.

[Traduction]

Merci, Joyce.

J'ai particulièrement noté que votre statut de comité d'examen indépendant vous permet de prendre un peu de recul de manière à voir ce qui se passe, pas uniquement à la GRC, mais aussi dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. J'ai été notamment fort impressionnée par votre point de vue objectif et éclairé sur ces questions.

J'aimerais conclure cette séance en confirmant avec vous ce que je pense avoir entendu aujourd'hui, car on nous a dit différentes choses. Si j'ai bien compris, vous ne recueillez pas de statistiques distinctes sur le harcèlement sexuel parce que les cas dont vous êtes saisis sont trop peu nombreux.

Est-ce que vous me confirmez que c'est bel et bien le cas?

M. David Paradiso: C'est simplement que nous n'avons jamais suivi ces cas séparément des autres dossiers de harcèlement. Nous avons toutefois toutes les raisons de croire qu'ils sont très peu nombreux.

Mme Wai Young: Deuxièmement, selon votre témoignage, il semblerait que l'on vous prête une oreille attentive, que vous exercez une certaine influence et que lorsque vous formulez des recommandations, la GRC les adopte ou essaie tout au moins de les mettre en oeuvre. Êtes-vous d'accord?

Mme Catherine Ebbs: Oui, et nous avons de très nombreux exemples en ce sens.

Mme Wai Young: Convenez-vous avec moi que nous devons viser la tolérance zéro? À votre avis et à la lumière des 25 années d'expérience de votre comité, pensez-vous que cela soit vraiment possible, compte tenu du comportement humain et de toutes les considérations de la sorte?

Mme Catherine Ebbs: Peu importe que ce soit possible ou non, je pense que nous devons en faire notre objectif.

Mme Wai Young: Oui, tout à fait, et je crois que toutes les personnes ici présentes sont d'accord.

Compte tenu de cela et des différents systèmes d'appel — on nous a notamment parlé des lignes directrices du Conseil du Trésor et des situations vécues à la GRC — diriez-vous, comme nous nous retrouvons ici en fin de compte, que le projet de loi C-42 aura une incidence positive?

Étant donné l'orientation fournie par la gestion et l'importance accordée à cet aspect par le commissaire, et comme des gens nous ont dit qu'il n'existait pas de panacée, de solution magique qui allait faire disparaître tout cela et régler tous les problèmes, nous avons différentes mesures à prendre parce que le système en place est très complexe et doit être amélioré à bien des égards, que ce soit au chapitre de la formation, du leadership, etc.

Comme vous avez un peu plus de temps maintenant, pourriez-vous nous dire ce que vous pensez du projet de loi C-42 et dans quelle mesure il pourra, selon vous, améliorer le système?

La présidente: Très brièvement, s'il vous plaît.

Mme Catherine Ebbs: D'accord, très brièvement. Nous avons maintenant atteint une certaine vitesse de croisière et nous devons simplement nous assurer de la maintenir afin d'obtenir des résultats vraiment favorables.

[Français]

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

C'est ce qui conclut notre séance d'aujourd'hui. Je demande aux membres du comité de rester dans la salle, car nous allons prendre 10 minutes pour étudier les travaux du comité.

Je vous remercie beaucoup d'avoir accepté notre invitation et d'avoir pris le temps d'être avec nous aujourd'hui. C'était très intéressant.

Dans une minute, nous poursuivrons nos travaux à huis clos.

[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>