



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 059



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 14 février 2013



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 14 février 2013

• (1105)

[Français]

La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)): Bonjour et bienvenue à la 59^e séance du Comité permanent de la condition féminine.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

Aujourd'hui, nous accueillons de nouveau Mmes Francine Boudreau et Anne-Marie Beauchemin, du Syndicat des agents correctionnels du Canada.

Nous allons passer directement à la période des questions et réponses.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

Soyez à nouveau les bienvenues, Anne-Marie et Francine, et je vous remercie d'être de retour pour répondre à nos questions.

Dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011, à la question 60.d, on demande aux répondants d'indiquer s'ils ont été victimes de harcèlement au travail de la part de personnes envers lesquelles ils avaient une responsabilité de garde. Selon les réponses recueillies, la moitié des employés du service correctionnel avaient été victimes de harcèlement de la part de ces personnes au cours de l'année précédente. J'aimerais que vous nous parliez plus en détail de ce que signifie faire carrière dans ce secteur, où l'on est plus à risque d'être victime de harcèlement personnel ou sexuel, par exemple.

[Français]

Mme Francine Boudreau (agente correctionnelle, Syndicat des agents correctionnels du Canada): Pourriez-vous répéter votre question, s'il vous plaît?

[Traduction]

Mme Susan Truppe: À quoi ressemble une carrière dans ce secteur, où l'on est plus à risque, d'après ce que vous dites dans votre dernier rapport, de subir du harcèlement ou du harcèlement sexuel, entre autres? À quoi peut-on s'attendre, en tant que femme, lorsqu'on occupe un tel poste?

Nous parlerons ensuite de la formation à ce chapitre.

Vous attendez-vous à ce que les risques soient plus élevés pour cet emploi? L'un de nos derniers témoins était une femme militaire. Elle nous a dit que les femmes qui s'enrôlent dans les forces armées s'attendent à ce que ce soit différent d'un emploi dans une école, par exemple.

[Français]

Mme Francine Boudreau: En ce qui concerne nos attentes, il est certain qu'il y a tout de même eu au fil des ans des améliorations au Service correctionnel. Il y a eu des menaces, au cours des années, par exemple des menaces de mort. Il y a 25 ans, celles-ci n'étaient pas nécessairement traitées par des voies légales. Il arrivait souvent que tout soit réglé à la pièce. Or avec les années, on a amélioré le système disciplinaire, ce qui a permis de rapporter ces cas à titre d'infractions. Il a donc été possible d'imposer des mesures disciplinaires et de rétablir la situation.

Par contre, dans le cas du harcèlement sexuel, c'est difficile parce que c'est beaucoup banalisé. Depuis les dernières années, on en entend parler, mais il nous serait difficile de vous fournir des statistiques à ce sujet parce que ce n'est pas un problème qui est dénoncé facilement. C'est pourquoi je pense que des modifications au système disciplinaire pourraient améliorer la situation, à savoir la dénonciation de ce type d'infractions.

En 2013, même si on veut rapporter un cas de harcèlement sexuel ou des comportements sexuels inappropriés chez un détenu, il n'existe dans le régime disciplinaire aucune disposition sur laquelle on peut se fonder.

Les gens veulent poursuivre leur carrière au sein du Service correctionnel. De notre côté, nous allons faire des recommandations. Déjà au départ, il serait très pertinent d'améliorer le régime disciplinaire. De cette façon, il serait possible d'entamer des poursuites en faisant appel à la police, par exemple. Le Code criminel nous permettrait d'établir un rapport de force.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Merci.

Lors de votre dernier témoignage, vous avez parlé d'un détenu s'étant délibérément exposé devant une femme.

Ce type de harcèlement est-il très fréquent? Ce problème a-t-il souvent été signalé par les femmes, ainsi que par les hommes?

• (1110)

Mme Anne-Marie Beauchemin (agente correctionnelle, Syndicat des agents correctionnels du Canada): On nous le signale parfois. Les agents hésitent à signaler de tels incidents, car il n'existe aucun recours, ou aucun recours adéquat, pour porter plainte contre un détenu.

Mme Susan Truppe: Il y a des recours s'il s'agit d'un agent correctionnel, mais aucun recours s'il s'agit d'un détenu. Est-ce bien cela?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Ce que je veux dire, c'est que si nous portons plainte contre un détenu, il n'y a rien dans le rapport d'infraction qui vise expressément un comportement inapproprié, par exemple le fait de s'exposer. Habituellement, on inscrit cela sous une infraction mineure dans le rapport.

Je vais vous lire ce que l'on dit précisément dans le document:

...de manière irrespectueuse envers une personne au point de provoquer vraisemblablement chez elle une réaction violente ou envers un agent au point de compromettre son autorité ou celle des agents en général.

Voilà essentiellement ce que nous avons.

Mme Susan Truppe: C'est lorsqu'il s'agit d'un détenu.

Mme Anne-Marie Beauchemin: Oui. Quand nous portons plainte contre un détenu, c'est en vertu de cette définition. Rien ne porte expressément sur la masturbation ou ce genre de comportement.

Mme Susan Truppe: D'accord. Merci.

Très brièvement, puisqu'il ne me reste qu'une minute, je dois dire que j'ai été surprise d'apprendre, en lisant les statistiques, que 37 p. 100 des hommes ont signalé plus de deux cas de harcèlement de la part des détenus, alors que seulement 22 p. 100 des femmes en ont signalé plus de deux. Les femmes étaient également plus susceptibles de dire qu'elles n'avaient jamais été victimes de harcèlement. La proportion était de 41 p. 100, je crois, comparativement à 35 p. 100 pour les hommes.

Y a-t-il une raison, selon vous, qui explique cet écart? Je pensais que ce serait l'inverse.

Mme Anne-Marie Beauchemin: Parlez-vous ici du harcèlement entre collègues ou de la part des délinquants?

Mme Susan Truppe: Je pense que c'est entre collègues. Mais ce pourrait être de la part des délinquants; ce n'est pas précisé. On parlait simplement du harcèlement en milieu de travail.

Mme Anne-Marie Beauchemin: Je ne suis pas au courant, alors je ne saurais vous répondre.

Mme Susan Truppe: D'accord.

Mme Anne-Marie Beauchemin: Je ne sais pas pourquoi cela serait différent.

Mme Susan Truppe: Oui, j'étais surprise.

Je vous remercie beaucoup.

[Français]

La présidente: Merci, madame Truppe.

Nous passons maintenant à une représentante de l'opposition officielle. Madame Hassainia, vous disposez de sept minutes.

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

Je vous remercie, mesdames, d'être venues nous rencontrer.

Madame Beauchemin, lors de votre dernière présentation, vous avez parlé d'un incident de masturbation et d'une agente correctionnelle qui a quitté temporairement son travail. Vous aviez clairement dit que le processus de plaintes lors de ce type d'incidents est inutilement long et occasionne des traumatismes inutiles aux agentes correctionnelles.

Après la longue lutte avec la direction, le détenu avait été transféré à un autre pénitencier, n'est-ce pas? Il a simplement été transféré, il n'a pas été réprimandé. Il n'y a pas eu d'autres mesures que celle du transfert du détenu.

Mme Anne-Marie Beauchemin: Je crois que c'était seulement un transfert à une autre institution. Je vais poser la question.

[Traduction]

Karrie, a-t-il été accusé?

Une voix: Il a été accusé...[Note de la rédaction: inaudible].

Mme Anne-Marie Beauchemin: D'accord.

[Français]

Oui, des accusations ont été déposées contre lui, mais nous ne savons pas encore s'il y a eu une décision.

Mme Sana Hassainia: Trouvez-vous qu'il s'agit d'une réprimande suffisante compte tenu de l'acte qu'il a commis?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Non.

Mme Sana Hassainia: Quand cette femme est revenue à son travail au pénitencier à la suite de l'incident et du transfert du détenu, a-t-elle subi des représailles? Avez-vous entendu parler de quoi que ce soit qui aurait pu lui arriver de la part de ses collègues, des détenus ou même de la direction?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Pas à ce que je sache, car l'appui entre collègues est réel. On a tendance à vraiment soutenir nos collègues dans des cas comme celui-ci.

Mme Sana Hassainia: On parle de quel genre de soutien?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Il y a le Programme d'aide aux employés.

[Traduction]

Elle a reçu... On peut obtenir le soutien du PAE, et la GSIC.

[Français]

Il y a aussi une psychologue au travail à qui elles peuvent parler. Elles peuvent aussi aller à l'extérieur pour obtenir ces services.

[Traduction]

Entre collègues, il y a beaucoup de soutien moral. Les gens encouragent les agents à porter plainte contre les détenus dans de telles situations et à conserver une trace documentaire, afin qu'un détenu puisse plus tard obtenir un traitement approprié s'il est considéré comme un déviant sexuel ou s'il reçoit un diagnostic de déviance sexuelle.

Il y a donc du soutien de la part des agents, mais pas autant de la part des employeurs. Ils ne reconnaissent pas ces gestes pour ce qu'ils sont: des actes criminels. Notre employeur considère que cela fait partie du travail des agents de voir des détenus se masturber devant eux. On s'attend à ce que ce soit toléré. Mais cela ne devrait pas l'être, tout comme dans n'importe quel autre emploi. Nous ne tolérons cela nulle part ailleurs; nous ne devrions pas le tolérer en milieu carcéral.

• (1115)

[Français]

Mme Sana Hassainia: Est-ce que des recours seraient possibles dans un cas de représailles?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Que voulez-vous dire?

Mme Sana Hassainia: Dans ce genre de situations, existe-t-il des recours dans les cas où il y aurait des représailles?

Mme Francine Boudreau: Quel genre de recours?

Mme Sana Hassainia: Des recours judiciaires ou l'accès à un bureau où la personne pourrait aller parler de ce qu'elle risque de subir à son retour.

Mme Anne-Marie Beauchemin: Vous parlez de recours que l'agente pourrait faire exercer à l'endroit du détenu?

[Traduction]

Elle l'a accusé. Le délinquant a été accusé d'une infraction disciplinaire. Le cas n'est pas encore réglé. Elle pourrait l'accuser de ce que nous appelons une infraction externe, en s'adressant à l'escouade pénitentiaire de la PPO et en l'accusant à l'extérieur, mais il est très difficile de prouver l'intention lorsqu'on procède de cette façon.

[Français]

Mme Sana Hassainia: Pouvez-vous me rappeler à quand remonte cet incident?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Il s'est produit l'année dernière.

Mme Sana Hassainia: D'accord.

Autrement dit, une année s'est écoulée et il n'y a toujours pas de résultat.

Trouvez-vous que ce sont des délais normaux?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Non.

Mme Francine Boudreau: Non.

Il y a plusieurs cas de ce genre. Un autre cas est en attente devant les tribunaux. Au Pénitencier de Kingston, où je travaille, un détenu se masturbait constamment. Plusieurs agentes avaient formulé des plaintes et accusé le détenu, mais finalement, une agente a porté des accusations contre lui en vertu du Code criminel. Or ça fait six mois qu'elle attend les résultats.

Mme Sana Hassainia: Selon vous, quel serait un délai de traitement raisonnable pour un cas semblable de harcèlement sexuel?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Il faudrait que cela se fasse dans les plus brefs délais de façon à ce que le détenu ait plus de chances de bénéficier de programmes de réhabilitation, de médicaments ou de traitements.

Mme Sana Hassainia: Je vais poser une question à laquelle l'une ou l'autre d'entre vous pourra répondre.

Pensez-vous que pour les agentes et les agents correctionnels, les compressions budgétaires annoncées en 2012 vont avoir une incidence sur les avancées réalisées ou sur l'aide apportée aux victimes de harcèlement sexuel?

Mme Francine Boudreau: Je ne saurais vous dire. Il reste vraiment beaucoup de travail à faire en ce sens. C'est encore très embryonnaire. Toutefois, je pense sincèrement que les compressions budgétaires pourraient avoir une incidence assez importante.

Mme Sana Hassainia: Y a-t-il des changements que vous souhaiteriez voir la direction apporter pour que les membres puissent jouir d'un milieu exempt de harcèlement sexuel?

Mme Francine Boudreau: En fait, le Code canadien du travail est clair à ce sujet. L'article 247.2 dit que « tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. ». Cela comprend tout le monde, y compris les agents correctionnels. Malheureusement, c'est souvent selon le même code qu'on finit par se faire dire que ce sont des conditions d'emploi normales. Le problème réside dans la difficulté d'expliquer ce qu'est une condition normale d'emploi.

Mme Sana Hassainia: Est-ce une condition normale pour les femmes? Comme vous l'avez dit, en tant que femmes, vous subissez davantage de quolibets, de remarques ou de harcèlement.

Mme Francine Boudreau: En fait, ce n'est pas ça. Bien des gens considèrent que si nous travaillons avec des détenus dans un milieu correctionnel — qui est en quelque sorte leur lieu de résidence —, il est normal que des menaces de mort ou autres choses du genre aient lieu. Il en va de même pour le harcèlement sexuel. Lorsque nous faisons face à des comportements sexuels inappropriés, on nous demande à quoi nous pouvions nous attendre en entrant au Service correctionnel, où nous sommes carrément dans leur lieu de résidence.

C'est comme si le fait que ces gens soient déjà détenus et qu'ils aient reçu une sentence faisait oublier leurs autres délits. Ceux-ci sont aussi absents de nos rapports. Je ne comprends pas qu'en 2013, ces délits n'y figurent pas. Or ça nous permettrait de corriger le tir et de rétablir une situation équilibrée et saine pour tout le monde.

• (1120)

La présidente: Je vais devoir vous interrompre ici, madame Boudreau. Merci.

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

Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

Je vous remercie d'être à nouveau parmi nous.

J'étais contente de vous entendre dire, dans l'une de vos réponses, que les choses se sont améliorées depuis que vous êtes allée là-bas, et que vous en êtes heureuse. Il est très important que nous nous efforcions tous d'éliminer le harcèlement sexuel, et en fait le harcèlement quel qu'il soit, de notre lieu de travail. Nous savons tous que c'est ce que nous visons.

Nous examinons les résultats fournis. On y indique comment les détenus ont traité les hommes comparativement aux femmes en 2011. C'était avant les restrictions budgétaires. En 2011, même si la même proportion de femmes et d'hommes avaient été victimes de harcèlement à une ou deux reprises, les hommes étaient beaucoup plus susceptibles que les femmes d'avoir été victimes de harcèlement plus de deux fois. Le sondage révèle que dans l'ensemble, 37 p. 100 des hommes ont signalé plus de deux incidents de harcèlement de la part des détenus, alors que seulement 22 p. 100 des femmes en ont signalé plus de deux. Les femmes étaient également plus susceptibles de dire qu'elles n'avaient jamais été victimes de harcèlement. La proportion était de 41 p. 100 pour les femmes comparativement à 35 p. 100 pour les hommes.

Y a-t-il une raison, selon vous, qui explique cet écart? Une raison pour laquelle les détenus agissent différemment à l'égard des femmes? À votre avis, quelle en est la cause?

[Français]

Mme Francine Boudreau: Si j'ai bien compris, vous avez dit que cela s'était amélioré avec les années.

Quand je me suis jointe au Service correctionnel du Canada, il y a 26 ans, il y avait un total de 34 détenus. Tous les jours, environ 32 d'entre eux se masturbaient. C'était une pratique courante. À l'époque, on essayait d'atteindre un pourcentage de 10 % de femmes dans les établissements pénitentiaires fédéraux. Au fil des années, il y a eu une amélioration sans passer par les voies légales. Aujourd'hui, aucun détenu ne se masturbe. Si l'un d'entre eux le fait, on va s'arranger pour qu'il change d'attitude.

Voulez-vous répéter votre deuxième question sur le pourcentage de femmes, s'il vous plaît?

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon: Sait-on pourquoi il y a moins de femmes que d'hommes qui dénoncent le harcèlement? Est-ce parce que les femmes sont moins susceptibles d'être placées dans un environnement où il pourrait au départ y avoir du harcèlement ou du harcèlement répétitif? Les femmes sont-elles plus susceptibles que les hommes de signaler ou de gérer les cas de harcèlement avant qu'ils ne deviennent répétitifs? Pour quelle raison y a-t-il moins de signalements de la part des femmes?

[Français]

Mme Francine Boudreau: C'est parce que c'est très banalisé. À cet égard, je vais vous raconter une anecdote.

Une psychologue au travail a donné une session de formation à des agents correctionnels. Pour l'aider dans ses statistiques, elle a demandé des commentaires écrits pour savoir s'il y avait des problèmes de délinquance sexuelle. Elle voulait également que tous les employés écrivent un rapport quand ils étaient confrontés à un incident de ce genre. Dans tous les cours qu'elle a donnés, les agents correctionnels ont toujours répondu que s'ils devaient commencer à rapporter ce genre d'incident, ils ne feraient que rapporter des incidents à connotation sexuelle. Ces incidents sont très banalisés. C'est aussi le cas pour les agentes correctionnelles féminines.

Les femmes vont faire le compte des détenus et pour elles, ce n'est pas grave. Elles vont continuer tout droit. Je ne parle pas d'un compte officiel, je parle du compte durant la nuit, quand les agentes font leur ronde. C'est très banalisé. Il y a beaucoup d'éducation à faire dans ce sens. C'est pourquoi les statistiques sont souvent peu fiables. Les femmes ne dénoncent pas et ne déclarent pas ce genre d'incidents. On ne peut pas se fier aux statistiques.

• (1125)

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon: Votre syndicat offre-t-il à ses membres une formation supplémentaire sur le harcèlement sexuel? Savez-vous à quoi vous attendre quand vous commencez? Y a-t-il une formation pour vous?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Avant de devenir agent correctionnel, on suivait un programme de 12 semaines. Je crois qu'il est plus court maintenant. Je ne sais trop combien de temps est prévu au collège du personnel. Une petite partie de cette formation porte sur la gestion des détenus, la façon de ne pas franchir les limites.

Il y a quelques années, j'ai moi-même donné une séance de formation à l'institution pour les agents et autres membres du personnel. Elle était intitulée « Formation sur les limites ». Mais plus particulièrement, non, on ne discute pas...

Mme Tilly O'Neill Gordon: La formation est-elle différente pour les hommes et les femmes, ou est-ce la même?

Mme Anne-Marie Beauchemin: C'est la même, oui. Les hommes et les femmes suivent ensemble la formation.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Et c'est avant leur arrivée en milieu de travail?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Avant de devenir agents correctionnels, en effet.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Est-ce que quelque chose est offert en cours de route, quand vous travaillez sur place et connaissez bien vos besoins?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Tout brutal que cela puisse paraître, on nous jette pour ainsi dire dans la fosse aux lions. C'est

ainsi qu'on apprend. C'est un processus. Le syndicat est là pour nous aider si nous avons des questions. Comme Francine et moi-même sommes les représentantes locales en matière de condition de la femme, nous tendons la main à un grand nombre d'agentes. Quand elles arrivent à l'établissement, nous nous présentons et les aidons à affronter les défis et les risques que les agentes rencontrent en chemin. Leur situation est très différente de celle de leurs équivalents masculins.

Mme Tilly O'Neill Gordon: C'est certain. Je vous suis très reconnaissante du travail que vous accomplissez.

Merci.

[Français]

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Mme Sgro. Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

Je remercie de nouveau nos témoins de comparaître et de prendre le temps de nous donner un aperçu des défis qu'elles rencontrent dans un milieu très difficile.

Je vais tenter de répartir mes questions en deux volets, puisqu'on traite du milieu de travail fédéral. Commençons par parler des personnes avec lesquelles vous travaillez et non des détenus.

Je présume que vous travaillez dans un environnement où il y a beaucoup de bravade, comme on peut s'y attendre. Tous les employés de Services correctionnels Canada en poste dans les prisons où sont détenus des durs de durs doivent se considérer comme de vrais machos. Voilà qui pourrait immédiatement instaurer un climat dans lequel la présence de femmes d'échelon égal pourrait susciter son lot de remarques et observations inappropriées. C'est ce que la logique me dit, simplement en raison de la personnalité de vos collègues.

Dans quelle mesure avez-vous été exposées à de pareilles situations? Êtes-vous tellement endurcies à force de travailler dans un tel environnement que vous vous contentez d'essuyer les remarques sans broncher et ne prenez pas la peine de déposer une plainte contre vos compagnons de travail?

[Français]

Mme Francine Boudreau: Je vais parler pour moi. Dans mon cas, il est hors de question que je me laisse faire. C'est clair.

De la part de mes collègues, il y a tout le temps des jugements de valeur. Les gens se demandent si on l'a mérité et cela vient de partout. Honnêtement, c'est sûr que je me suis toujours battue contre ça. Je n'ai pas besoin d'être coriace, mais j'ai besoin de justice. C'est fort. Quand ce n'est pas normal, ce n'est pas normal.

Je ne suis pas certaine d'avoir bien répondu à votre question.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Ai-je tort de croire que vous supporteriez 10 incidents avant de finalement protester? Vous ne déposeriez pas de plainte la première fois qu'un de vos collègues ferait un commentaire ou poserait un geste inapproprié? Votre degré de tolérance serait, il me semble, de loin supérieur à celui de nombreuses femmes occupant d'autres fonctions, simplement parce que vous travaillez dans un milieu où les détenus et vos collègues sont tous des hommes.

•(1130)

Mme Anne-Marie Beauchemin: Nous sommes probablement un peu plus tolérantes, mais il y a une limite à ne pas dépasser, et bien des agentes correctionnelles savent parfaitement le faire comprendre aux agents. Avec l'afflux de la jeune génération, les agents savent très bien qu'elles ne tolèrent absolument pas le harcèlement, sexuel ou autre, en milieu de travail. Je crois donc qu'on est sensible à la question.

Pour ce qui est du dépôt de plainte, je n'ai jamais entendu parler d'un tel incident dans notre région, en Ontario. Le syndicat parle aux protagonistes et agit à titre de médiateur, et si les choses vont plus loin... Je n'ai jamais entendu parler d'affaires qui auraient débouché sur une plainte. Les gens ont tendance à résoudre les conflits en milieu de travail.

L'hon. Judy Sgro: Je constate que selon les statistiques, il y a plus d'hommes que de femmes qui formulent des plaintes. Je me demande si cette situation est attribuable au fait que les femmes préfèrent ne pas déposer de plainte si elles considèrent qu'elles peuvent régler la question elle-même.

Mme Anne-Marie Beauchemin: Je crois qu'une partie des statistiques concerne les détenus qui auraient manqué de respect envers un agent. Il y a beaucoup d'accusations à cet égard. Le service compte aussi bien plus d'hommes que de femmes. Les chiffres sont donc plus élevés. Quand on dépose une plainte pour manque de respect au sujet d'un détenu, c'est considéré comme une affaire de harcèlement. Quand ils nous insultent, on rédige un rapport en indiquant qu'on veut poser des accusations. Il se peut donc que plus d'hommes que de femmes portent plainte.

L'hon. Judy Sgro: Si nous parlons maintenant de vos rapports avec les détenus et le genre de situations auxquelles vous vous exposez, les diverses activités auxquelles les prisonniers s'adonnent dans les quartiers cellulaires pendant que vous tentez de faire votre travail. Vous êtes constamment entourées de nombreux hommes. Quelles genres de plaintes seront portées contre eux? Ils sont déjà en prison: qu'importe si on prolonge leur détention de 10 jours. Cela ne leur fera pas grand chose.

Des mesures incitatives sont habituellement offertes. Ne visent-elles pas à encourager les comportements positifs? Et ne concernent-elles pas les genres d'activités dont vos collègues ont été témoins, comme la masturbation et tout ce qui doit se passer dans les cellules?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Il faut absolument modifier la politique, car c'est exactement là le problème. Les détenus, quand ils se conduisent de manière inappropriée, ne voient pas quel recours pourrait être pris. Il n'y a pas...

L'hon. Judy Sgro: Ils ne peuvent aller en prison, car ils y sont déjà.

Mme Anne-Marie Beauchemin: Ils y sont déjà. Ils nous disent: « Vas-y, porte plainte ». Il faut donc mettre en place des mesures plus appropriées, conformes à la réalité de 2013, où ce genre de comportement n'est aucunement toléré. Or, ces mesures n'existent pas.

L'hon. Judy Sgro: Quelles recommandations voudriez-vous que nous formulions à cet égard?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Il faudrait apporter des modifications quant à l'infraction donnant lieu à la plainte.

L'hon. Judy Sgro: Directement sur le formulaire de plainte?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Oui.

L'hon. Judy Sgro: Peut-être pourriez-vous nous laisser le document?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Volontiers. Il faut qu'il indique directement « harcèlement sexuel, comportement inapproprié, détenus affichant des images explicites sur les murs de leurs cellules ». Il doit être plus précis et indiquer des infractions de ce genre-là.

L'hon. Judy Sgro: Des lois régissent ce que les détenus peuvent avoir dans leur cellule, n'est-ce pas?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Oui. Il y a une charge d'incendie. Ce que les détenus peuvent garder dans leurs cellules dépend de l'établissement.

L'hon. Judy Sgro: Si vous le pouvez, je vous demanderais de nous remettre ce document. Je vous remercie de cette proposition.

[Français]

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Mme Young, qui dispose de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie de nouveau de témoigner. Nous voulions vous convoquer de nouveau en raison de l'expérience considérable que vous possédez dans un milieu de travail très difficile, comme mes collègues l'ont déjà souligné.

Je veux aborder brièvement la question de la formation, que nous n'avons pas encore eu l'occasion d'examiner en profondeur. Sachez que dans le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011, 70 p. 100 des femmes et 64 p. 100 des hommes qui travaillent pour Services correctionnels Canada ayant fait l'objet de harcèlement ont indiqué que ce harcèlement était le fait d'un collègue.

Je veux faire la distinction entre le harcèlement venant d'un collègue et celui venant d'un détenu, et vous demander quelle formation est offerte à cet égard. Vous recevez évidemment une formation avant d'entrer en fonction et peut-être en recevez-vous également en cours d'emploi, comme des cours de recyclage ou des formations semblables. Quelle formation vous est proposée au moment où vous choisissez votre métier et pendant votre carrière?

•(1135)

[Français]

Mme Francine Boudreau: En fait, on n'en parle pas du tout. C'est un volet qu'on ne touche pas. On ne parle pas du harcèlement. Cela fait partie de l'une de nos recommandations. Nous en avons assez que ce soit banalisé. On veut faire la lumière à cet égard. Nous proposons que de la formation soit donnée dès le départ au collègue et qu'il y ait un volet uniquement sur ce sujet.

[Traduction]

Mme Wai Young: Permettez-moi d'être très claire. Êtes-vous en train de nous dire qu'il n'y a aucune formation concernant le harcèlement sexuel ou le harcèlement en général? Peut-être est-ce dû au fait que quand vous êtes entrée en fonctions il y a 26 ans, on n'offrait pas de formation? Est-ce qu'on offre des cours aujourd'hui ou diriez-vous qu'il n'y en a aucun?

[Français]

Mme Francine Boudreau: Il n'y a rien. Quand on devient agent correctionnel, on ne reçoit pas ce type de formation au collège ou durant notre carrière. On fait du cas par cas. Chaque fois que cela arrive, on traite le cas du mieux qu'on peut.

[Traduction]

Mme Wai Young: Madame Beauchemin, seriez-vous d'accord?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Certainement, oui.

Mme Wai Young: Eh bien, c'est pourquoi nous réalisons l'étude; nous sommes donc heureuses que vous soyez là.

Compte tenu de la situation, vous devez subir tout un choc quand vous commencez votre première journée de travail ou à un autre moment, alors que cette question n'a pas été abordée. Diriez-vous que c'est le cas?

Permettez-moi de formuler ma question autrement.

Étant donné que la question ne fait pas l'objet de formation, diriez-vous que cette statistique est exacte? Êtes-vous davantage harcelées par vos collègues ou par les détenus? D'après votre expérience, quels seraient les pourcentages?

[Français]

Mme Francine Boudreau: Je ne peux pas vous donner de pourcentage. Quand on est harcelées par des collègues, les politiques sont claires. La politique est dans une zone grise quand il s'agit des détenus. C'est difficile, parce que nous devons prouver hors de tout doute qu'on n'a rien fait pour mériter ce genre de harcèlement.

En ce qui a trait à nos confrères de travail, je ne dis pas que cela n'arrive pas. Dans tout métier, il peut arriver que quelqu'un vive du harcèlement. Pour notre part, les politiques sont en place et un processus s'installe. Voilà pourquoi je vous dis que les statistiques sont selon nous peu fiables.

[Traduction]

Mme Wai Young: Simplement pour confirmer un point, vous avez indiqué qu'il existe une politique si vous êtes harcelées par vos collègues, mais aucune si vous êtes harcelées par les détenus?

[Français]

Mme Francine Boudreau: C'est difficile de mettre en oeuvre la politique. La première chose serait de pouvoir faire un rapport d'infractions, mais il n'y a même pas de terminologie à cette fin. Dernièrement, une agente correctionnelle a été harcelée sexuellement par un détenu. Finalement, on a été en mesure de faire transférer le détenu. L'agente est restée avec des séquelles, mais en aucun cas on n'a pu faire transférer le détenu qui s'était rendu coupable de harcèlement sexuel.

La présidente: Je vais devoir vous interrompre ici puisque votre période de temps est écoulée.

Nous retournons maintenant du côté de l'opposition officielle avec Mme Ashton qui dispose de cinq minutes.

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Merci beaucoup, mesdames Beauchemin et Boudreau, d'être revenues nous rencontrer. Ce que vous avez à dire est extrêmement important. J'ai quelques questions à vous poser.

Tout d'abord, on sait que les conditions changent dans les prisons fédérales de notre pays. Avec l'adoption du projet de loi C-10, il y aura une plus grande pression sur les systèmes correctionnels. On a entendu dire que l'une des préoccupations de ceux qui travaillent concerne la tension qui augmente quand il y a beaucoup plus de

personnes dans les prisons puisque celles-ci ne sont pas construites pour ce nombre de détenus.

Je me demande si ce projet de loi et aussi cette pression sur le système auront un impact en ce qui a trait au harcèlement sexuel et aux tensions que vous vivez déjà. Il s'agit d'un impact non seulement par rapport à d'autres expériences, mais aussi par rapport à l'hésitation ou à la volonté de ne pas partager ces expériences.

● (1140)

Mme Francine Boudreau: Je crois qu'il y aura bel et bien un impact. Les populations vont grossir. Il y aura encore de l'occupation double. Les ingrédients sont tous là pour que notre situation ne s'améliore pas. C'est clair.

Mme Niki Ashton: Vos employeurs donnent-ils de la formation sur la prévention? On a bien parlé des détenus, mais entre les employés, et en particulier entre les employés de sexe différent, y a-t-il de la formation qui est offerte pour prévenir le harcèlement?

Mme Francine Boudreau: Non, madame.

Mme Niki Ashton: Il n'y en pas du tout.

Mme Francine Boudreau: En effet.

Mme Niki Ashton: C'est choquant. Aux nouvelles, quand on dit craindre pour la sécurité des personnes travaillant dans ces endroits, ce sont d'habitude des hommes qu'on entend parler. Or ce dont vous nous faites part ici est choquant pour nous toutes.

[Traduction]

J'espère que tous les membres du comité réaliseront les effets que cette mesure législative aura sur les hommes et les femmes, et qu'elle aggravera les difficultés auxquelles les agentes correctionnelles sont confrontées.

Connaissez-vous des femmes qui envisagent de se diriger vers les services correctionnels? Soulèvent-elles des questions? Que leur dites-vous quand elles vous demandent si c'est quelque chose qu'elles pourraient faire?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Quand je parle aux femmes qui envisagent une carrière dans les services correctionnels... ce n'est pas pour tout le monde, car c'est un métier qui comporte divers risques. J'essaie de les sensibiliser à certaines choses que j'ai vues ou vécues. Il faut leur donner une bonne idée de la réalité du métier en prison. C'est un monde différent, où les choses ne se passent pas comme à l'extérieur. Quand on leur parle ainsi, je suppose qu'on les forme et les sensibilise beaucoup. Il faut posséder une personnalité particulière pour travailler là. De plus, tout le monde y travaille de manière différente; on ne sait donc jamais comment une personne réagira une fois en poste.

Mme Niki Ashton: Est-ce que les gens s'interrogent au sujet des pressions qui commenceront à s'exercer sur le système en raison de mesures comme le projet de loi C-10? Est-ce un sujet dont vous discutez entre collègues? Parlez-vous des répercussions sur votre sécurité à titre de femmes travaillant dans les services correctionnels?

[Français]

Mme Francine Boudreau: C'est l'une des premières fois que nous nous présentons devant vous. Bien sûr, nous avons abordé ces questions dans notre milieu, et il y a une ouverture. J'espère que cette ouverture va aller dans le sens de la compréhension et que nous pourrions mieux préparer nos jeunes recrues à faire face à ce genre de situations. J'en reviens toujours à la formation, qui serait une façon de le faire. En outre, il serait bien que certaines de nos recommandations soient appliquées.

• (1145)

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant du côté du parti gouvernemental.

Madame Ambler, vous disposez des cinq dernières minutes.

[Traduction]

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): Merci, madame la présidente. Je vous remercie toutes deux de comparaître de nouveau devant le comité. Nous vous en sommes très reconnaissantes.

J'aimerais revenir à la proposition que vous avez faite à Mme Sgro concernant les changements à apporter au formulaire de plainte. Vous avez notamment indiqué qu'il devrait être plus détaillé et précis. C'est excellent. Mais quelle punition conviendrait-il d'imposer aux détenus?

Disons que le formulaire a changé et qu'on peut y cocher une case pour indiquer qu'il y a eu harcèlement sexuel et y décrire de façon détaillée la teneur de la plainte. Que voudriez-vous qu'il se passe ensuite? Que proposeriez-vous d'autre qu'un transfert, disons? Une perte de privilèges? J'ignore comment les choses fonctionnent, mais pourriez-vous nous le dire?

[Français]

Mme Francine Boudreau: Tout dépend de la façon dont on traite la plainte et le rapport d'infraction. Les mesures correctives vont en augmentant: première infraction, deuxième infraction, cour mineure, cour majeure. Il y a plusieurs degrés dans les rapports d'infraction. Cela pourrait être traité comme n'importe quel autre rapport, par exemple dans les cas de menaces. Ce serait traité de la même manière.

[Traduction]

Mme Stella Ambler: Pourriez-vous nous donner un exemple de sanction? Comme nous l'avons indiqué, ils sont déjà en prison. Quand ils commettent une nouvelle incartade, à quelle punition s'exposent-ils? Que peut-on faire?

Mme Anne-Marie Beauchemin: C'est, de toute évidence, un président indépendant qui prend cette décision.

Certains détenus, quand ils se montrent aux agents, sont mis en isolement. Ils devraient ensuite être évalués par une équipe de psychologues et pourraient éventuellement suivre un traitement. Il n'y a pas nécessairement de punition. Je suppose qu'on peut considérer l'isolement comme une punition, mais il faudrait déposer des accusations. Il est difficile de déterminer la nature de l'accusation. Il faut également tenir compte du fait qu'il s'agit d'un établissement à sécurité minimale, moyenne ou maximale. Tout dépend du lieu de détention du détenu, car la perte de privilèges ne s'applique pas de la même manière dans un établissement à sécurité minimale ou maximale.

Mme Stella Ambler: Vous travaillez au pénitencier pour hommes de Kingston. Dans le syndicat que vous représentez, quel est le

pourcentage d'hommes et de femmes occupant le même poste que vous, celui d'agent correctionnel?

Mme Anne-Marie Beauchemin: Le pénitencier de Kingston compte près de 300 agents. J'ignore pour l'instant quels sont les chiffres exacts, mais c'est presque moitié-moitié. Les femmes forment donc près de la moitié de l'effectif.

Mme Stella Ambler: D'accord. Je ne m'y serais pas attendue.

Mme Anne-Marie Beauchemin: Quand je suis entrée en poste au pénitencier de Kingston il y a 10 ans, nous étions peut-être 20 agentes.

Mme Stella Ambler: C'est sur un effectif de 300 agents.

Mme Anne-Marie Beauchemin: Oui. Notre nombre augmente constamment.

Mme Stella Ambler: Dans une prison pour femmes, où les détenues sont des femmes, pourriez-vous nous dire, à titre de représentante syndicale, si le nombre de plaintes est semblable? Quelle est la nature de ces plaintes si on la compare à celle que vous pourriez voir ou aux situations que vous pourriez trouver difficile dans votre milieu de travail?

[Français]

Mme Francine Boudreau: Je ne peux pas répondre à cette question. Je ne suis pas en mesure de le faire.

• (1150)

[Traduction]

Mme Anne-Marie Beauchemin: J'ai parlé à la représentante des femmes de l'établissement Grand Valley, et il arrive que des détenues se montrent aux agents et aux agentes. La même chose se produit dans les prisons pour hommes, et nos collègues masculins sont parfois confrontés à de telles situations eux aussi.

Mme Stella Ambler: Je me posais des questions à ce sujet.

D'une certaine manière, quand je vous écoute nous relater les difficultés que vous affrontez, je me demande dans quelle mesure la politique de la tolérance zéro est applicable. C'est quelque chose que nous voulons tous, mais je me demande si c'est possible dans votre milieu de travail.

Nous avons entendu des témoins des Forces armées canadiennes, qui nous ont parlé d'une mentalité et d'une culture de guerriers. Il me semble que la situation soit potentiellement similaire.

Je vois que vous opinez. Je vous en remercie.

Merci encore.

[Français]

La présidente: C'est ce qui met fin à la première partie de cette séance.

Je vous remercie beaucoup d'avoir accepté de revenir comparaître devant notre comité. C'était très intéressant et je pense que cela nous sera grandement utile dans le cadre de notre étude.

Mme Sgro vous a demandé de fournir un mémoire ainsi que vos recommandations. La greffière va communiquer avec vous à ce sujet et la documentation sera remise au comité.

[Traduction]

Mme Anne-Marie Beauchemin: Si d'autres personnes voudrait recevoir un mémoire officiel contenant nos recommandations, nous pourrions vous en préparer un également et vous le faire parvenir.

Merci beaucoup.

[Français]

La présidente: Très bien, merci.

Je vais suspendre la séance pendant quelques minutes pour laisser le temps aux membres de se servir quelque chose à manger et pour permettre aux autres témoins de prendre place.

Merci.

• (1150) _____ (Pause) _____

• (1155)

La présidente: Nous poursuivons la séance.

Dans le cadre de la deuxième partie de cette réunion, je souhaite la bienvenue à M. Robin Kers, qui représente le Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général.

Monsieur Kers, nous allons passer immédiatement à la période des questions et réponses étant donné que nous vous avons déjà rencontré en janvier dernier.

Madame Bateman, vous disposez de sept minutes.

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

[Traduction]

Je vous suis très reconnaissante, monsieur Kers, de comparaître de nouveau pour nous aider.

Nous avons entendu précédemment certaines collègues témoigner de nouveau, et ma collègue, Mme Truppe, a demandé aux personnes qui ont comparu juste avant vous quelles étaient les attentes qu'on pouvait raisonnablement avoir en entrant en poste. De toute évidence, si quelqu'un commence une carrière...

Vous travaillez pour la GRC, n'est-ce pas?

M. Robin Kers (agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général): Non.

Mme Joyce Bateman: Je suis désolée. Mes notes indiquent que vous êtes le témoin de la GRC.

M. Robin Kers: À titre d'agent des relations de travail du Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général, mon mandat consiste notamment à représenter les fonctionnaires de l'Ouest et du Nord canadien travaillant pour la GRC.

Mme Joyce Bateman: Votre mandat consiste dont en partie à représenter les fonctionnaires de l'Ouest et du Nord canadien travaillant pour la GRC.

M. Robin Kers: En effet.

Mme Joyce Bateman: Vous représentez donc les fonctionnaires qui travaillent pour la GRC.

M. Robin Kers: Et ceux d'un certain nombre d'autres ministères.

Mme Joyce Bateman: Et ceux d'autres ministères.

On a posé une question, qui me semble par ailleurs raisonnable, sur la différence qui existe entre les attentes d'une personne qui commence à travailler comme enseignante à la maternelle et une autre qui travaille à la GRC. Au chapitre des attentes, constatez-vous, quand vous aidez vos employés, qu'ils ont l'impression que leurs attentes concernant les conditions d'emploi à la GRC sont complètement différentes?

M. Robin Kers: Je dirais que toute femme qui souhaite travailler dans un ministère ou un organisme gouvernemental du Canada s'attendrait à pouvoir accomplir son travail sans subir le moindre harcèlement.

Mme Joyce Bateman: Il en va de même pour les hommes.

M. Robin Kers: Oui, mais nous traitons de la question du statut de la femme et du harcèlement sexuel en milieu de travail au gouvernement fédéral. Je vais donc parler principalement de ma compréhension des femmes que nous représentons et mes rapports avec elles.

Je peux vous affirmer que si mes filles décidaient d'entrer au service du gouvernement fédéral, elles s'attendraient à pouvoir travailler, faire avancer leur carrière et offrir de précieux services aux citoyens canadiens sans avoir à s'inquiéter constamment d'être victime de diverses formes de harcèlement.

Mme Joyce Bateman: C'est également ce que nous espérons.

Je tiens à ce qu'il soit très clair que nous sommes déterminés, pour notre part du moins, à ce que les femmes, et les hommes, travaillant au sein de la fonction publique ne fassent l'objet d'aucun harcèlement, sexuel ou autre. Tant les femmes que les hommes peuvent être touchés, et nous ne voulons pas que cela se produise. Il ne fait donc aucun doute que les deux parties doivent participer à l'examen.

En ce qui concerne l'aide, j'aimerais savoir comment vous formez vos employés pour les sensibiliser à la question. Qu'investissez-vous dans la formation et comment préparez-vous vos employés pour que non seulement ils s'attendent à travailler dans un milieu exempt de harcèlement, mais qu'ils contribuent à l'établissement d'un milieu de travail sans harcèlement?

M. Robin Kers: Je tiens à préciser que ce ne sont pas mes employés. Ils sont membres du syndicat que je représente.

Mme Joyce Bateman: Ils paient des cotisations et vous les aidez, n'est-ce pas?

• (1200)

M. Robin Kers: Mais pour que ce soit bien clair, ce ne sont pas mes employés.

Mme Joyce Bateman: Quel genre de formation est offert? Ils ont tous le privilège de suivre des formations offertes par la fonction publique du Canada. Quel genre de formation leur donne-t-on, non seulement pour les aider à se protéger contre le harcèlement, mais aussi pour s'assurer qu'ils contribuent à un milieu de travail exempt de harcèlement?

M. Robin Kers: Je dois vous arrêter ici pour préciser que mon travail consiste à prendre part à des consultations sur les relations nationales patronales-syndicales et sur les politiques nationales de santé et sécurité avec différents ministères, y compris la GRC. Ainsi, mon rôle auprès du ministère est de participer à des consultations et à l'élaboration de politiques, dont les politiques sur le harcèlement, sur la violence en milieu de travail, et ainsi de suite.

L'influence qu'a l'agent négociateur ou le syndicat sur le processus se limite à faire valoir son point de vue lors des consultations avec l'employeur. En milieu de travail, notre mandat est de conseiller nos membres et de veiller à ce que les employés d'un milieu de travail en particulier reçoivent la formation que le ministère recommande au sujet du harcèlement.

Mme Joyce Bateman: À votre avis, est-ce que la formation...?

[Français]

Madame la présidente, est-ce que le temps qui m'était alloué est écoulé?

La présidente: Il vous reste une minute.

Mme Joyce Bateman: Merci, madame la présidente.

[Traduction]

À votre avis, est-ce que vos membres reçoivent une formation adéquate en tant que nouveaux employés?

M. Robin Kers: Tout dépend du ministère, de la région et de l'emplacement.

En toute équité pour les ministères, ils tentent de tenir à jour leurs politiques sur le harcèlement et les plans de formation connexes. Mais avec les restrictions budgétaires, j'ai constaté au fil du temps, auparavant comme fonctionnaire et aujourd'hui comme représentant syndical, que le coût de la formation est un facteur dont les ministères doivent tenir compte, et je ne suis pas tout à fait...

Mme Joyce Bateman: Avez-vous un exemple, monsieur, d'un ministère avec lequel vous avez travaillé qui a coupé dans la formation sur le harcèlement au cours de la dernière année? Avez-vous un exemple de cela à nous donner?

M. Robin Kers: Je ne peux pas vous nommer un ministère qui a coupé dans les coûts de formation...

Mme Joyce Bateman: Ce ne sont donc que des hypothèses que vous avancez?

M. Robin Kers: Eh bien, non. En réalité, il n'est pas nécessaire de couper dans le budget de formation; il suffit de ne pas en planifier.

Mme Joyce Bateman: Mais vous venez de me dire, monsieur, que vous n'aviez pas de faits pour appuyer vos dires.

M. Robin Kers: Je sais que la formation ne reçoit pas toute l'attention qu'elle mérite.

[Français]

La présidente: Madame Bateman, je dois vous interrompre ici. Vous avez dépassé le temps qui vous était alloué.

Mme Joyce Bateman: Merci, madame la présidente.

La présidente: Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup, monsieur Kers, et merci d'avoir accepté notre invitation une fois de plus. Je tiens à souligner que les réponses que vous nous avez données la dernière fois nous seront aussi très utiles, et le comité vous en est reconnaissant.

Dans votre témoignage précédent, vous avez indiqué que la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement sexuel n'était pas suffisamment stricte à votre avis. Pourriez-vous nous dire plus précisément comment on pourrait resserrer cette politique?

M. Robin Kers: Le Conseil du Trésor n'a pas de politique précise sur le harcèlement sexuel; il s'agit d'une politique portant sur le harcèlement en général.

Ce qui nous paraît inquiétant, et je crois en avoir parlé lors de la dernière séance, c'est que le Conseil du Trésor semble avoir tendance à restreindre ses politiques fondamentales et à s'en remettre aux ministères pour qu'ils élaborent leurs propres politiques. Si nous avons des réserves à propos de cela, et l'AFPC en a aussi parlé dans son mémoire, c'est parce que cette version de la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement a éliminé les responsabilités qui incombaient à diverses parties.

Dans la version précédente, la politique stipulait très clairement, à l'égard des responsabilités des différentes parties, que le plaignant avait le droit d'examiner le rapport préliminaire produit à la suite du dépôt de sa plainte avant qu'il ne soit finalisé. Nous avons été à même de constater que dans un certain nombre de ministères, mais

plus particulièrement à la GRC, cette condition n'était pas respectée, et que par conséquent les rapports étaient incomplets et les conclusions inexactes, et qu'il devenait impossible de régler efficacement les situations signalées. Viennent ensuite les autres processus offerts aux fonctionnaires en vertu des différentes dispositions législatives.

• (1205)

Mme Niki Ashton: Je crois qu'il est très important d'entendre ce genre de commentaire, particulièrement avec l'entrée en vigueur de la nouvelle politique. Comme vous le signalez, il ne s'agit pas d'une politique portant précisément sur le harcèlement sexuel, mais en supposant qu'elle aborde le sujet et qu'elle prévoit un cadre de prévention, il faudrait qu'elle soit appliquée correctement. C'est donc très important d'avoir une telle rétroaction.

Il ne fait aucun doute que ce dont on discute ici à propos du harcèlement sexuel est d'une grande importance pour les femmes qui en sont victimes, mais aussi pour d'autres intervenants du milieu de travail, sans parler de leurs familles, évidemment.

J'aimerais prendre un moment pour souligner qu'on célèbre partout dans le monde aujourd'hui le mouvement One Billion Rising, qui s'élève contre la violence faite aux femmes. À la Chambre aujourd'hui, on met aussi l'accent sur ce qui est probablement le plus grave cas de violence contre les femmes qui soit: celui dont sont victimes les femmes autochtones.

À titre de référence pour le comité, je veux lire une motion que j'aimerais qu'on étudie au moment jugé opportun. Elle se lit comme suit:

Attendu que le nombre de femmes et de filles autochtones portées disparues ou assassinées au Canada continue à augmenter;

Attendu qu'il y a de graves allégations d'incapacité à protéger les femmes et les filles autochtones de la violence et de comportements violents, dont des actes qui auraient été perpétrés par des policiers contre des femmes autochtones dans le Nord de la Colombie-Britannique;

Attendu que le Comité a le mandat de guider Condition féminine Canada...

[Français]

La présidente: Excusez-moi, madame Ashton. L'interprète nous signale qu'il n'a pas le texte de la motion et qu'il a de la difficulté à suivre.

Mme Niki Ashton: Je vais parler plus lentement.

[Traduction]

Attendu que le Comité a le mandat de guider Condition féminine Canada, qui peut conseiller d'autres organismes et ministères gouvernementaux;

Il est résolu que, compte tenu du mandat légal de Condition féminine Canada de « soutenir des interventions... qui mèneront à l'égalité partout au Canada », le Comité demande au gouvernement du Canada d'entamer une enquête publique nationale sur les femmes et les filles autochtones portées disparues ou assassinées au Canada et d'examiner notamment les allégations d'inconduite policière à l'endroit de femmes autochtones.

Merci beaucoup. J'aimerais savoir combien de temps il me reste.

[Français]

La présidente: Il vous reste une minute et demie.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Monsieur Kers, votre rôle vous amène évidemment à côtoyer des gens en milieu de travail qui se trouvent face à une réalité différente de celle des femmes de la fonction publique dans la région de la capitale nationale, par exemple. Je parle de femmes qui ont accès à des avenues différentes, mais qui ont parfois l'impression de n'avoir aucun recours.

Pouvez-vous nous parler des tendances et des défis que vous rapportent les femmes qui travaillent comme civiles pour la GRC, ou d'autres ministères, en ce qui a trait à la dénonciation des incidents liés au harcèlement sexuel?

M. Robin Kers: C'est une grande question.

Je dirais que la première difficulté qu'éprouvent les femmes, c'est qu'elles ne font pas confiance aux politiques ni aux procédures actuelles, et qu'il n'y a pas les ressources nécessaires pour aider les gens à signaler les incidents d'une manière productive. Ce serait le premier défi à relever.

Aussi, qu'on le veuille ou non, notre société est dominée par la gent masculine, et c'est souvent le point de vue des hommes qui l'emporte au Canada. Il est donc difficile pour bien des femmes d'aller de l'avant avec leur plainte quand l'équipe de direction est composée principalement d'hommes. Et dans le cas de la GRC, beaucoup des enquêteurs sont de sexe masculin, et c'est également une hiérarchie dominée par les hommes.

C'est ce que je crois. Ce sont les deux principales difficultés, à mon avis.

• (1210)

Mme Niki Ashton: Vous nous avez certainement donné matière à réflexion. Merci beaucoup.

[Français]

La présidente: Avez-vous terminé?

Mme Niki Ashton: Oui.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant du côté du parti gouvernemental.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Merci, madame la présidente.

Et merci, monsieur Kers, d'être de retour.

Vous parliez de quelques-unes des difficultés qu'on recense: le manque de confiance dans les politiques et les procédures; les femmes ont l'impression qu'on ne les écouterait pas.

On a affiché quelques résultats pour la GRC à l'issue du sondage à l'intention des employés de la fonction publique de 2011. Je remarque dans la répartition des réponses en fonction du genre que les femmes ont davantage tendance à répondre positivement aux questions posées. Par exemple, à propos de l'efficacité de la direction, 57 p. 100 des femmes ont donné une réponse positive, par rapport à 51 p. 100 pour les hommes; à savoir si on traitait les employés avec respect, 81 p. 100 des femmes ont dit oui, pour 76 p. 100 des hommes. Les femmes se sentent mieux appuyées que les hommes en ce qui a trait à des conditions de travail souples, soit 77 p. 100 contre 72. Et une plus grande proportion de femmes disent recevoir la formation requise, c'est-à-dire 69 p. 100 des femmes contre 64 p. 100 des hommes. Elles affirment aussi en plus grande proportion que le ministère les appuie dans leur perfectionnement professionnel, soit 59 p. 100 des femmes, pour 52 p. 100 des hommes.

À la GRC, les femmes sont beaucoup plus enclines à témoigner de la confiance à leur employeur ou à la direction. Elles sont même plus susceptibles d'affirmer que le processus de consultation syndicale-patronale est efficace et que les superviseurs respectent leur convention collective. La liste se poursuit. Cela semble être une tendance. À la GRC, pour une raison quelconque, les femmes font plus confiance au processus que les hommes. La plupart d'entre elles

semblent aimer leur travail, et elles sont convaincues que leur employeur les appuie dans leur cheminement professionnel.

La plupart des plaintes de harcèlement sexuel dont vous avez parlé tout à l'heure avaient été déposées par des femmes, sauf une, si je ne m'abuse, qui mettait en cause deux hommes.

Si les femmes font davantage confiance au système, à la direction et au soutien de leur syndicat, pensez-vous qu'elles ne seraient pas aussi susceptibles de recourir aux mécanismes de règlement des plaintes pour harcèlement sexuel en milieu de travail? Peut-être auraient-elles moins peur de se lancer dans le processus? Vous dites qu'elles ne se sentaient pas en confiance. Est-ce que cela les aiderait à croire en l'efficacité des procédures?

M. Robin Kers: Bien qu'elles aient de la valeur en soi, les statistiques que vous avez énumérées n'indiquent pas ce que les femmes pensent de la manière dont leurs gestionnaires ou leur ministère traitent la question du harcèlement. Je ne dis pas que toutes les employées de la GRC sont malheureuses, mais notre objectif ici est d'aider les femmes de la GRC qui sont victimes de harcèlement et de harcèlement sexuel.

C'est vrai, il y a des femmes qui mènent de brillantes carrières à la GRC et qui n'ont jamais été victimes de harcèlement, mais il y en a beaucoup trop qui ne peuvent pas en dire autant. Il y a aussi des femmes qui entretiennent d'excellents rapports professionnels avec leurs superviseurs et qui sont appuyées dans leurs démarches professionnelles, mais beaucoup de femmes n'ont pas cette chance.

Si vous voulez utiliser les réponses au sondage et les statistiques à ce propos, je crois qu'il faudrait préciser les questions, comme le proposait l'AFPC dans son mémoire en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il y aurait sans doute de meilleures comparaisons à établir dans ce contexte.

Mme Susan Truppe: Je comprends évidemment que certaines personnes n'ont pas l'impression d'avoir suffisamment de soutien et qui croient que les politiques ou les procédures ne les aideront pas. Je trouvais simplement un peu étrange ou surprenant de voir que les femmes semblaient plus satisfaites que les hommes. J'ai été très étonnée de cela.

Quel est votre rôle lorsqu'une plainte de harcèlement sexuel est déposée? À quel moment le syndicat intervient-il? Si quelqu'un vous appelait maintenant pour signaler un incident, qu'est-ce que vous lui conseillerez?

M. Robin Kers: Eh bien, tout dépend de la situation. Supposons qu'on parle de la GRC et pas des autres ministères.

Différentes options s'offrent aux employés qui se croient victimes de harcèlement. L'option à prendre dépend de la gravité de la situation et des démarches entreprises jusque-là.

Par exemple, dans le cas d'un incident mineur, un euphémisme selon moi, il est possible d'en discuter seul à seul avec la personne concernée, de signaler la situation à un superviseur ou de déclencher un mécanisme de résolution informelle des conflits, entre autres choses. Les syndicats sont généralement en faveur d'un mécanisme de résolution informelle si le ministère en question a une politique et un processus bien établis.

S'il s'agit d'un incident plus grave ou si plusieurs plaintes ont déjà été déposées sans que la situation ait été résolue, différents mécanismes de recours sont offerts au plaignant.

Dans bien des milieux de travail, on demandera immédiatement de l'aide au syndicat en s'informant des démarches à suivre. Dans d'autres, l'environnement fait en sorte que les victimes n'osent même pas en parler au syndicat. J'ai parlé du cas de Donald Ray à ma dernière comparution.

Supposons, aux fins de la discussion, que quelqu'un nous signale un incident. Nous allons évidemment obtenir plus de renseignements afin de déterminer quelle devrait être la marche à suivre. Selon la gravité des allégations et le ministère concerné, la GRC dans ce cas-ci, personnellement, j'aurais tendance à conseiller au fonctionnaire de recourir à la procédure de règlement des griefs plutôt qu'au processus de règlement interne des plaintes, car à l'heure actuelle, nous pensons que ce processus n'est pas fiable. De plus, la procédure de règlement des griefs confère certains droits aux plaignants en vertu d'autres lois, ce qui n'est pas le cas avec le processus de règlement interne des plaintes.

• (1215)

Mme Susan Truppe: D'accord, merci.

J'allais vous demander de nous parler de la procédure de règlement des griefs. Mais rapidement, quand vous avez indiqué... Par exemple, qu'est-ce qu'on pourrait qualifier d'incident mineur quand on parle de harcèlement sexuel? C'est le terme que vous avez employé plus tôt.

M. Robin Kers: Tous les cas de harcèlement sont à prendre au sérieux, mais quand il faut faire une distinction entre les incidents mineurs et les incidents majeurs, cela revient surtout aux mesures appropriées à prendre, à la complexité de l'enquête et à la sévérité des sanctions disciplinaires qui pourraient être imposées au final.

Par exemple, si quelqu'un me dit qu'un collègue lui a raconté une blague qui pourrait être interprétée comme des propos racistes, je lui recommanderais d'en discuter seul à seul avec son collègue, peut-être avec l'aide d'un professionnel en résolution de conflits, afin de régler la situation immédiatement.

Toutefois, si un employé a fait des remarques extrêmement racistes à plus d'une occasion à un collègue, il est évident qu'une discussion seul à seul, ou un processus informel de résolution des conflits, ne permettra pas de régler la situation. Il faudrait passer à la prochaine étape à ce moment-là.

Mme Susan Truppe: Merci beaucoup.

[Français]

La présidente: Merci.

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

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Kers, un grand merci de comparaître à nouveau pour nous aider à y voir plus clair.

Nous savons tous qu'il y a beaucoup de cas de harcèlement sexuel ou d'autres formes de harcèlement à la GRC; les plaintes s'accumulent et les médias en ont traité abondamment. C'est déplorable, car les situations semblables finissent par entacher la réputation de tout le monde alors que les agissements en question sont le fait, bien évidemment, de seulement quelques individus. C'est une considération qu'il faut toujours garder à l'esprit.

Des cas comme celui de Donald Ray continuent toutefois d'alimenter ce sentiment de mécontentement et de réprobation. J'aurais tendance à croire que son congédiement aurait pu envoyer un message différent aux membres en service.

Avez-vous d'autres exemples pouvant illustrer le sentiment de frustration qui persiste au sein de la GRC?

M. Robin Kers: J'ai déjà fourni au comité, comme l'AFPC l'a fait dans son mémoire, des renseignements sur le cas de Mme R. en Colombie-Britannique. En préparant ma comparution devant votre comité, j'ai sélectionné ce cas classique d'une fonctionnaire à l'emploi de la GRC qui se heurte à différents écueils et obstacles lorsque des problèmes se présentent. Comme je l'ai indiqué lors d'une précédente comparution, nous-mêmes avons de la difficulté à inciter les gens à dénoncer ce type de comportement en raison des préjugés qui y sont associés.

Pour reprendre l'exemple de Donald Ray, lorsque nous sommes intervenus à la suite de la décision rendue en faveur d'un nouvel examen de ses agissements, seulement trois des sept femmes concernées ont accepté d'en parler avec notre syndicat, même si nous avions établi très clairement que l'exercice avait pour but de favoriser la guérison et la réparation dans ce dossier au caractère particulièrement haineux.

Il y a des problèmes dans tous les ministères du gouvernement lorsque des questions de harcèlement, et surtout de harcèlement sexuel, sont soulevées, mais c'est particulièrement difficile avec la GRC en raison de la nature même de cette organisation. Des entités comme la Défense nationale et la GRC ont une structure fortement hiérarchisée de telle sorte que les fonctionnaires doivent composer avec des niveaux de pouvoir et une perception de l'autorité qui diffèrent grandement de ce qu'on retrouve chez les gestionnaires de la fonction publique. C'est donc l'effet combiné de l'environnement de travail influencé par la culture et de l'insuffisance des efforts déployés par les gouvernements qui se sont succédé pour régler la question. Dans un tel contexte, il est difficile pour les femmes d'exprimer leurs doléances.

C'est ce qu'on nous dit lorsque nous parlons aux gens pour les inciter à dénoncer davantage ces agissements auprès de leur employeur. Les victimes sont paralysées par la crainte, le malaise et la douleur qu'elles ressentent.

• (1220)

L'hon. Judy Sgro: Dans le cas de Donald Ray, vous nous dites que seulement trois femmes sur sept se sont manifestées?

M. Robin Kers: Seulement trois sur sept ont effectivement accepté de nous parler jusqu'à maintenant. J'ose espérer qu'elles pourront être davantage enclines à le faire à la suite des témoignages entendus devant votre comité, des préoccupations soulevées à cet effet et des points de vue que vous aurez vous-mêmes exprimés.

L'hon. Judy Sgro: Si nous voulons qu'une grande institution comme la GRC puisse mériter tout notre respect et notre admiration, il nous faut absolument faire en sorte que ces femmes puissent soumettre leurs plaintes en toute confiance en sachant qu'il n'y aura pas de représailles. Il faudrait donc que notre travail aboutisse à des recommandations pertinentes pour favoriser un tel résultat.

Vous avez parlé du cas de Mme R. Pourriez-vous nous en dire plus long? Je ne pense pas que le comité ait reçu le mémoire en question.

M. Robin Kers: Je crois avoir fourni un résumé du cas à votre greffière; peut-être qu'elle pourra mieux vous dire ce qu'il en est.

L'hon. Judy Sgro: Est-ce que la greffière peut nous distribuer ce document?

[Français]

La présidente: Le document en question a été distribué au comité.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: D'accord. Étant donné que nous ne l'obtiendrons qu'à l'issue de votre témoignage, pourriez-vous nous raconter brièvement ce que cette personne a vécu?

M. Robin Kers: Je peux bien, mais je vous dirais d'abord que si vous souhaitez entendre un témoignage plus direct à ce sujet, Mme R. est disposée à comparaître à huis clos devant le Comité de la condition féminine pour répondre à vos questions.

Quoi qu'il en soit, Mme R. — je dois bien sûr préserver son anonymat — est employée dans un détachement de la GRC en Colombie-Britannique où elle a vécu des incidents de harcèlement sexuel qu'elle a porté à l'attention de ses supérieurs. Ceux-ci ont choisi de mener une enquête en application du code de conduite, plutôt que de traiter l'affaire comme du harcèlement sexuel.

En toute franchise, c'est ce qui a toujours été problématique du côté des fonctionnaires. Le problème ne concerne pas une plainte de harcèlement mettant en cause deux fonctionnaires, et nous n'avons pas le mandat d'intervenir relativement aux plaintes lorsque deux membres réguliers sont concernés, car ce n'est pas nous qui les représentons. Mais comment traiter les plaintes impliquant un fonctionnaire et un membre régulier, dans un rôle ou dans l'autre?

Toujours est-il qu'une plainte a été déposée et qu'une enquête a été menée. Le membre de la GRC en cause s'est vu imposer des mesures disciplinaires très légères avant de répliquer, ce qui a donné lieu à une nouvelle plainte. C'est justement le problème. La situation s'est envenimée et Mme R. est tombée très malade. Elle a reçu un diagnostic de troubles de stress post-traumatique et a dû demander des indemnités pour accident du travail.

Je sais que les représentants de la GRC ont comparu devant votre comité en novembre dernier. J'ai noté que leur mémoire traitait abondamment des répercussions associées à ce type de situation. Nous avons ici un exemple classique de cas dont le traitement inapproprié par la GRC a mené à une nouvelle plainte, à la maladie de la plaignante, à des coûts pour la Colombie-Britannique, le Canada et la GRC, sans compter le fardeau qu'elle a elle-même dû assumer.

Il n'y a plus de temps?

•(1225)

[Français]

La présidente: Je dois vous arrêter ici. Je vous remercie.

Nous passons maintenant à Mme O'Neill Gordon. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon: Merci, madame la présidente.

Merci d'être des nôtres ce matin.

Vous nous avez parlé du rôle que vous jouez lorsqu'une allégation de harcèlement sexuel est soulevée. J'aimerais savoir ce que vous faites pour venir en aide à l'un de vos syndiqués lorsqu'il y a un grief de harcèlement sexuel. Offrez-vous de l'assistance juridique? L'informez-vous de la marche à suivre? Quel est votre rôle exactement?

M. Robin Kers: Nous devons d'abord et avant tout nous assurer de connaître tous les faits, sans quoi il nous serait impossible de suggérer quelque démarche que ce soit. La logique veut ensuite que nous informions notre membre de tous les moyens qui s'offrent à lui

dans sa situation en formulant différentes recommandations, comme je l'ai mentionné lors d'une comparution précédente, en fonction de la gravité du cas, de la durée, du moment et du contexte.

Nous le mettons donc au fait des avantages et des inconvénients des diverses dispositions possibles. Tout dépend du processus choisi. Ainsi, dans le cas d'une plainte à l'interne concernant du harcèlement, les politiques et les lignes directrices du Conseil du Trésor ne permettent aucune représentation, alors que cela est possible avec le processus de grief. Alors, selon le choix qui a été fait, l'employé peut agir seul à l'égard de sa plainte de harcèlement en bénéficiant de conseils et d'orientation, mais pas d'une représentation directe, ou profiter de la présence du représentant syndical tout au long des étapes du processus de grief.

En outre, si la situation s'y prête, nous pouvons recommander qu'une plainte soit déposée en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le traitement de cette plainte devra alors attendre que l'on ait épuisé les mesures normales de recours prévues par le ministère. Selon la nature des incidents en cause, nous pouvons également recommander une plainte en vertu de l'article 20 du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail - Partie II du Code canadien du travail.

Tout dépend donc des circonstances. À ma connaissance, aucun syndicat n'a de formule toute faite pour ce faire. Chaque cas est évalué en fonction des informations à notre disposition, de son mérite et de différents autres facteurs avant qu'une recommandation ne soit formulée.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Si un membre choisit de formuler une plainte au titre des droits de la personne ou d'avoir recours à d'autres modes de résolution des conflits, est-ce que le soutien offert sera différent?

M. Robin Kers: Désolé, pourriez-vous répéter la question?

Mme Tilly O'Neill Gordon: Si un membre choisit de déposer une plainte au titre des droits de la personne ou opte pour un autre mode de résolution des conflits, est-ce que le soutien offert sera différent ou est-ce toujours la même chose?

M. Robin Kers: Tout dépend. Précisons d'entrée de jeu que le processus informel de résolution de conflits est accessible dans la plupart des ministères. Je dois toutefois signaler que la GRC fait partie des organisations qui n'ont pas encore fait approuver un tel programme et n'a donc pas de processus bien établi en la matière; on s'emploie actuellement à y embaucher des praticiens qui assureront le fonctionnement du SGIC. Toute personne qui n'est pas familière avec ce processus et qui entretient des craintes ou des doutes en la matière a la possibilité de faire appel à un représentant syndical, mais c'est davantage pour l'accompagner et la mettre à son aise que pour la représenter à proprement parler.

Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, c'est habituellement l'Alliance de la fonction publique du Canada qui aide ses membres pour l'audition devant la Commission canadienne des droits de la personne. Mais cette dernière ne traite généralement les plaintes qui lui sont soumises que lorsqu'elle est assurée que l'on a épuisé toutes les autres options de règlement possibles en vertu des politiques internes du ministère. C'est ce que nous faisons valoir à nos membres. C'est une position de repli à envisager lorsque leur problème n'a pu être réglé au moyen des mécanismes à l'interne, mais on ne peut l'utiliser comme première avenue d'intervention.

• (1230)

Mme Tilly O'Neill Gordon: D'accord. Merci pour cette excellente explication.

[Français]

La présidente: Nous passons maintenant à Mme Ashton. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

Monsieur Kers, lors de votre dernière comparution, vous avez indiqué — comme différents témoins l'ont fait — que le projet de loi C-42 ne changerait pas grand-chose à la situation. Je me demandais si vous pouviez nous en dire davantage en nous précisant les améliorations qui pourraient y être apportées, si cela est possible. De quel genre de loi avons-nous besoin à votre avis?

M. Robin Kers: J'ai bien peur que mes observations concernant le projet de loi C-42 aient été interprétées hors contexte. Il faut d'abord rappeler que ni le SESG ni l'AFPC ne représentent les membres réguliers de la GRC.

Ce n'est pas moi qui peux vous parler des répercussions possibles du projet de loi C-42 sur le règlement des plaintes concernant uniquement les membres réguliers de la GRC. Je voulais exprimer notre opinion quant à la possibilité que les modifications incluses dans le projet de loi C-42 améliorent la situation des fonctionnaires.

Comme je l'ai déjà souligné, nous ne sommes pas satisfaits de la manière dont les plaintes de harcèlement sont traitées lorsque le plaignant est un fonctionnaire et que l'intimé est un membre régulier. Alors, le projet de loi C-42 est déficient du fait qu'il vise d'abord et avant tout, en autant que je suis concerné, à régler le problème très médiatisé du harcèlement entre deux membres et à donner au commissaire les moyens d'intervenir plus directement.

Du point de vue des fonctionnaires, les changements inclus dans le projet de loi C-42 sont problématiques du fait qu'ils accordent essentiellement au commissaire et à la GRC le droit de ne pas se soumettre à l'application des politiques et directives du Conseil du Trésor en matière d'enquête lorsqu'un membre régulier est l'une des parties en cause. Cela ne pose pas de difficulté lorsque les deux parties sont des membres réguliers, mais il en va tout autrement lorsque l'autre partie ou le plaignant est un fonctionnaire.

La GRC propose de créer une nouvelle forme d'enquête en vertu de ce qu'on appelle un ordre permanent du commissaire. Or, ce processus s'appliquerait à toutes les plaintes de harcèlement impliquant un membre régulier. Et cela me ramène à ma question: qu'advient-il si le plaignant est un fonctionnaire? Nous jugeons le système déficient, car les fonctionnaires qui porteront plainte seront soumis à un processus conçu davantage pour régler les conflits entre membres réguliers.

Par ailleurs, nous ne sommes pas entièrement convaincus qu'un ordre permanent du commissaire peut légalement s'appliquer à des fonctionnaires. J'ai soulevé la question hier lors d'une réunion du groupe de travail de la GRC sur le harcèlement, et un avis juridique sera obtenu à cet effet.

Nous estimons que la GRC doit reconnaître la nécessité de mettre en place un processus distinct lorsque le plaignant est un fonctionnaire et que l'intimé est un membre régulier. On ne peut s'en remettre au nouveau processus en cours d'élaboration, car la politique du Conseil du Trésor confère aux fonctionnaires certains droits, avantages et privilèges qu'ils n'auraient pas nécessairement en application d'un ordre permanent du commissaire.

Pour votre gouverne, j'ai soumis aujourd'hui une liste complète de recommandations concernant la GRC en réponse à la demande formulée par Mme Sgro lors de ma comparution précédente. Je suppose qu'on vous la remettra dès qu'elle aura été traduite.

Je peux vous exposer mes recommandations verbalement, si vous le désirez.

• (1235)

Mme Niki Ashton: Je crois que nous pourrions très bien en prendre connaissance.

[Français]

La présidente: Le document va être transmis au comité une fois qu'il aura été traduit.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci de nous fournir ces renseignements.

Vous avez parlé d'un groupe de travail. Depuis combien de temps existe-t-il?

M. Robin Kers: En fait, la GRC, consciente des différents impacts possibles des changements inclus dans le projet de loi C-42, a mis sur pied un certain nombre de groupes de travail, dont l'un sur le harcèlement. Il est composé de plusieurs agents négociateurs en plus, bien évidemment, des représentants de la direction de la GRC occupant différents rôles dans diverses spécialités.

Comme vous pourrez le constater dans la liste de recommandations que je vous ai fournie, nous nous préoccupons du fait que nous avons déjà communiqué nos observations à la GRC au cours des trois ou quatre dernières années, dans le cadre d'un processus long et complexe d'examen de la politique interne en matière de harcèlement visant à dégager les améliorations possibles. Nous nous demandons si on a accordé une attention suffisante à nos interventions.

[Français]

La présidente: Merci.

Il nous reste maintenant trois minutes.

Madame Ambler, vous disposez donc de ces trois minutes.

[Traduction]

Mme Stella Ambler: Merci beaucoup, madame la présidente, et merci à vous, monsieur Kers, de votre présence aujourd'hui.

Mes questions concernent la formation. Dans quelle mesure votre organisation participe-t-elle au Programme d'apprentissage mixte?

M. Robin Kers: Le Programme d'apprentissage mixte est une initiative de l'Alliance de la fonction publique du Canada, et non de l'une de ses composantes. Quoi qu'il en soit, chacune des composantes y contribuera dans une certaine mesure à différentes étapes, soit dans la préparation des programmes de formation ou dans l'animation des cours, selon les compétences à sa disposition.

Mme Stella Ambler: Désolée, mais qu'entendez-vous exactement par composante?

M. Robin Kers: L'Alliance de la fonction publique du Canada est l'agent négociateur; elle est constituée de 18 composantes, dont la nôtre, le Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général. Mais l'entente lie le Conseil du Trésor et l'AFPC, et non pas l'une de ses composantes.

Mme Stella Ambler: Vous n'auriez donc pas un grand rôle à jouer pour ce qui est du Programme d'apprentissage mixte?

M. Robin Kers: Je dis simplement que c'est un programme qui relève de l'AFPC. À titre de composante, nous pouvons y contribuer lorsqu'on nous demande de concevoir un programme de formation en particulier ou lorsqu'on a besoin de formateurs pour dispenser un cours.

Mme Stella Ambler: Vous ne participez pas à l'élaboration du programme à proprement parler, mais vos employés peuvent l'utiliser?

M. Robin Kers: L'utiliser?

Mme Stella Ambler: Ils peuvent utiliser cette méthode pour leur formation.

M. Robin Kers: Le programme est fondé sur le concept d'une formation mixte des gestionnaires et des employés, lesquels participent à peu près en nombre égal aux séances lorsque les budgets, les horaires, les ressources et les conditions logistiques le permettent.

Mme Stella Ambler: Est-ce que le Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général encourage ses employés à suivre une formation

visant à contrer le harcèlement? Est-ce que vous recommandez des fournisseurs? Comment incitez-vous vos employés à avoir recours aux ressources disponibles?

M. Robin Kers: Pour que les choses soient bien claires, je précise à nouveau qu'il n'est pas ici question de nos employés, mais bien des employés du gouvernement fédéral que nous représentons.

Nous encourageons certes tous nos membres à tirer profit de tous les cours de formation offerts dans les différentes régions du pays par leur ministère ou le gouvernement fédéral, qu'ils portent sur le harcèlement ou sur tout autre sujet. Il est bien évident que nous ne faisons rien pour dissuader nos membres de suivre une formation sur le harcèlement.

Mme Stella Ambler: Ou les encourager à prendre une demi-journée pour participer à la formation, par exemple. Est-ce une forme d'encouragement possible, ou bien utilisez-vous des lettres, des dépliants ou des courriels?

● (1240)

M. Robin Kers: En consultation avec les instances locales, régionales et nationales de différents ministères, nous intervenons, dans la mesure où on nous le permet, pour faciliter le perfectionnement de nos membres et les inciter à profiter de toute la formation qui est offerte.

[Français]

La présidente: C'est ce qui met fin à la deuxième partie de cette séance.

Je vous remercie beaucoup, monsieur Kers, d'avoir accepté de revenir comparaître devant notre comité. C'était très intéressant.

M. Robin Kers: Il n'y a pas de quoi. C'était un plaisir.

La présidente: Merci.

Nous allons maintenant poursuivre la séance à huis clos afin de nous pencher sur les travaux du comité.

Je vais suspendre la séance pendant deux minutes.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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.

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.

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