



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

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

---

FEWO • NUMÉRO 053 • 1<sup>re</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

**TÉMOIGNAGES**

**Le mardi 4 décembre 2012**

**Présidente**

**Mme Marie-Claude Morin**



## Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 4 décembre 2012

•(0845)

[Français]

**La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)):** Bonjour à tous. Bienvenue à la 53<sup>e</sup> 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.

Ce matin, nous recevons M. Alain Gauthier, qui représente l'ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes.

Monsieur Gauthier, étant donné que vous avez livré votre présentation la dernière fois que vous avez comparu, nous allons passer immédiatement aux questions.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

**Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC):** Je vous remercie, madame la présidente, et je vous remercie, monsieur Gauthier, de revenir parmi nous pour cette étude importante.

Vous avez indiqué que votre mandat consistait à « mener des enquêtes et [à] formuler des recommandations visant à améliorer le bien-être et la qualité de vie des membres de la communauté de la Défense ».

Pouvez-vous préciser quelle forme ces recommandations peuvent prendre? Par exemple, concernent-elles des cas particuliers; s'agit-il de recommandations générales en matière de politique et de formation ou s'agit-il de questions qui vous sont renvoyées et le cas échéant, par qui? Pouvez-vous choisir vous-même l'objet de vos études?

**M. Alain Gauthier (directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes):** Nous faisons des recommandations sur les cas particuliers. Dans mon exposé, j'ai mentionné que nous recevions entre 1 400 et 1 500 plaintes par année. Elles portent toutes sur des cas particuliers, que nous examinons. Dans la plupart des cas, nous essayons de résoudre le conflit au niveau hiérarchique le plus bas possible en communiquant avec le commandant principal, le commandant de la base ou l'élément concerné.

Nous n'avons que le pouvoir de formuler des recommandations. Nos interventions n'ont toutefois pas préséance sur la décision des commandants des Forces canadiennes. Nous n'avons que le pouvoir de dire: « Le bureau a examiné votre cas. Voici ce que nous recommandons à la chaîne de commandement. » Il revient ensuite aux commandants de décider s'ils souhaitent mettre notre recommandation en application.

Nous nous penchons également sur des enjeux plus systémiques. Si nous nous rendons compte que le même problème particulier revient très souvent et si nous croyons qu'il peut y avoir un problème dans le système en tant que tel, l'ombudsman peut prendre l'initiative d'enclencher une enquête sur des enjeux systémiques.

Le cas échéant, nous menons une enquête approfondie puis présentons des recommandations, qui prennent la forme d'un rapport écrit qui, dans la plupart des cas, sont remises directement au ministre pour examen et observations. Au bout de 28 jours, le rapport est rendu public et publié sur notre site Web.

**Mme Susan Truppe:** Le rapport présenté à qui devient public?

**M. Alain Gauthier:** Le rapport que nous produisons au terme d'une enquête sur des problèmes systémiques devient public.

**Mme Susan Truppe:** Combien peut-il y en avoir sur les 1 400 à 1 500 cas?

**M. Alain Gauthier:** C'est très variable. Dans l'histoire du bureau, depuis une dizaine d'années, je dirais que nous avons produit quelques dizaines de rapports. Cette année, nous avons été assez actifs. De fait, nous venons tout juste de publier deux rapports, et nous sommes en train d'étudier trois autres enjeux systémiques.

**Mme Susan Truppe:** Pouvez-vous nous donner un exemple d'enquête sur un enjeu systémique?

**M. Alain Gauthier:** Oui.

Nous venons de publier deux rapports. Le rapport sur les traumatismes liés au stress opérationnel au sein des forces régulières a été publié fin août, début septembre, et il y a deux semaines, l'ombudsman a publié un rapport sur les soins offerts aux réservistes.

Nous planchons actuellement à trois études. La première porte sur les familles des membres des Forces canadiennes. Elle vise des problèmes systémiques de longue date. Nous étudions la lenteur du règlement des griefs et des plaintes du point de vue de l'indemnisation et des prestations. Nous réalisons également une étude de cas sur la qualité de vie des militaires qui travaillent à Cold Lake.

**Mme Susan Truppe:** Ce sont des rapports à venir?

**M. Alain Gauthier:** Oui.

**Mme Susan Truppe:** À quel moment vous renvoie-t-on un cas? Quel est le processus pour que vous soyez saisi d'une affaire?

**M. Alain Gauthier:** Vous parlez de cas individuels?

**Mme Susan Truppe:** Oui.

**M. Alain Gauthier:** Quand une personne nous appelle, nous ouvrons un dossier. Elle peut nous téléphoner, nous envoyer un courriel ou nous faire parvenir une plainte en ligne.

•(0850)

**Mme Susan Truppe:** Parce qu'elle n'est pas satisfaite d'une décision?

**M. Alain Gauthier:** Parce qu'elle n'est pas satisfaite d'une situation au sein des FC ou du MDN, parce que nous accueillons également les plaintes du personnel civil.

**Mme Susan Truppe:** Est-ce que vous représentez le recours final? Si la personne n'est toujours pas satisfaite, est-ce que c'est fini?

**M. Alain Gauthier:** Je ne dirais pas que nous constituons le recours final, parce que nous n'avons pas de pouvoir décisionnel. Je répète que nous sommes là pour présenter des recommandations aux Forces canadiennes ou au ministère de la Défense nationale. C'est à peu près tout ce que notre mandat nous permet de faire. Une grande partie de notre travail consiste à informer et à éduquer les gens, à les diriger vers les autorités compétentes et à faciliter la résolution des conflits que les plaignants nous soumettent.

**Mme Susan Truppe:** Vous avez dit que vous n'étiez là que pour faire des recommandations, donc si vous traitez de 1 400 à 1 500 cas par année, savez-vous combien de vos recommandations sont prises en compte? En faites-vous le suivi?

**M. Alain Gauthier:** Je dirais qu'une très grande partie des 1 500 dossiers traités sont résolus en 30 jours. Grâce à différents mécanismes de résolution des conflits, à la communication ou à des recommandations à la chaîne de commandement, nous trouvons des solutions positives. Il y a environ 200 cas qui font l'objet d'une enquête chaque année. Sur ces 200 cas, nous formulons des recommandations X, Y et Z pour que la personne soit traitée équitablement. Je ne tiens pas de statistiques sur le pourcentage de recommandations accueillies favorablement par le ministère, mais je dirais que c'est facilement de l'ordre de 50 ou 60 p. 100.

**Mme Susan Truppe:** D'accord. Je vous remercie.

Dans votre exposé, je crois que vous avez également mentionné que vous aidiez les personnes à signaler les iniquités qui méritent d'être soumises au ministère au nom de la personne. Quel genre d'interventions votre bureau peut-il faire auprès du ministère qu'une personne ne peut pas faire de son propre chef, de sorte qu'elle doit s'adresser à vous? Que faites-vous de différent? Que faites-vous que la personne ne peut pas faire elle-même?

**M. Alain Gauthier:** Cela dépend vraiment du type de plainte. Si je prends l'exemple du harcèlement...

**Mme Susan Truppe:** Bien sûr.

**M. Alain Gauthier:** ... nous n'avons pas l'autorisation de revoir la décision des FC ou du MDN, soit du décideur, pour juger de ce qui est considéré ou non comme du harcèlement. La seule chose que nous pouvons examiner et sur laquelle nous pouvons présenter des recommandations, c'est toute la démarche qui a été suivie, c'est-à-dire l'équité de la procédure: le membre a-t-il été traité dans le respect de la réglementation en vigueur? A-t-il été avisé de ses droits en matière de divulgation, de représentation et de décision écrite?

Nous vérifions si les règles ont été suivies en bonne et due forme. C'est la limite de notre pouvoir d'intervention dans les dossiers individuels.

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

Si je ne me trompe pas, vous avez également mentionné que les dossiers que vous évaluez peuvent être nouveaux ou dater de l'année précédente. Vous pouvez rouvrir certains dossiers.

Pouvez-vous décrire le genre de raison qui pourrait porter votre bureau à rouvrir un dossier? Par exemple, y a-t-il quelqu'un en particulier qui a la responsabilité de déterminer si vous devriez rouvrir un dossier? Y a-t-il quelqu'un qui a présenté une demande

pour que vous révisiez un dossier? Dans quel contexte rouvrez-vous des dossiers?

**M. Alain Gauthier:** Encore une fois, supposons que quelqu'un nous appelle pour nous soumettre un cas de harcèlement. Nous commencerions par l'informer de la démarche à suivre, par lui donner la documentation applicable au MDN ou aux Forces canadiennes, puis nous guiderions la personne dans sa démarche, nous lui expliquerions qu'elle doit déposer une plainte pour harcèlement...

[Français]

**La présidente:** Je vais devoir vous interrompre ici. Je suis désolée, mais le temps de parole de Mme Truppe est écoulé. Je suis certaine que vous allez pouvoir poursuivre ce que vous disiez un peu plus tard.

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

[Traduction]

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

Le comité a appris pendant votre exposé que le bureau de l'ombudsman ne pouvait pas enquêter sur des accusations de harcèlement sexuel. Nous nous demandons qui donc enquête sur les accusations de harcèlement sexuel au MDN. Pouvez-vous nous parler plus en détail des recours auxquels les gens s'exposent s'ils participent d'une manière ou d'une autre à du harcèlement sexuel?

**M. Alain Gauthier:** L'une des premières responsabilités que j'ai mentionnées est celle d'informer et d'éduquer. Une fois que nous avons dirigé les gens dans la bonne direction, ils doivent utiliser les mécanismes de résolution de conflits en vigueur, donc dans le cas d'une plainte pour harcèlement sexuel, ils doivent déposer une plainte pour harcèlement. Ils doivent respecter la chaîne de commandement et la procédure.

Une fois que le commandant a rendu sa décision, qu'elle soit fondée ou non et quelle que soit la conclusion, si le membre n'est pas satisfait, il peut nous soumettre d'autres questions, mais la prochaine étape pour lui est de déposer un grief selon le régime militaire. C'est un processus assez laborieux, qui peut prendre jusqu'à un an et demi ou deux ans avant qu'une seconde décision ne soit rendue, et dans la plupart des cas, c'est le chef d'état-major de la Défense lui-même qui tranche.

Là encore, si la personne n'est pas satisfaite, elle peut revenir nous voir. Nous allons alors déterminer si la personne a été traitée équitablement dans le processus et probablement la renvoyer à la Commission des droits de la personne, mais c'est pas mal tout ce que nous pouvons faire. Nous ne menons pas d'enquête. La chaîne de commandement des Forces canadiennes mène sa propre enquête, et elle dispose de plusieurs outils pour s'orienter dans le processus.

● (0855)

**Mme Niki Ashton:** D'accord.

Comme nous le savons, dans beaucoup de milieux de travail, les gens peuvent être victimes de harcèlement, et je me demande s'il y a déjà eu des cas de harcèlement au sein même du bureau de l'ombudsman. Que faites-vous à ce chapitre? Quelles mesures le bureau de l'ombudsman prend-il pour créer un environnement exempt de harcèlement sexuel?

**M. Alain Gauthier:** Vous parlez du bureau lui-même et de la façon dont nous traitons ces cas?

**Mme Niki Ashton:** Oui.

**M. Alain Gauthier:** C'est alors une question de régie interne et cela ne concerne en rien notre fonction de chien de garde.

Nous faisons la même chose que les autres. Nous suivons les règles de la fonction publique. Nous essayons de créer un climat de confiance pour que les gens n'aient pas peur de présenter une plainte.

Les gens croient parfois à tort que s'il y a peu de plaintes dans un milieu de travail, les choses doivent bien aller. Les chiffres eux-mêmes signifient une chose, mais il y a toujours un autre côté de la médaille. Quand les gens se sentent à l'aise de déposer une plainte sans crainte de représailles, il peut y avoir un nombre plus élevé de plaintes au sein d'une organisation. Cette organisation serait alors plus saine que celle où il y a moins de plaintes, à mon avis.

Nous ne tenons pas de statistiques du genre. Nous évaluons plutôt la santé du milieu de travail et la façon de créer des conditions favorables pour que les gens se sentent à l'aise de déposer un grief s'ils ont l'impression d'être victimes de harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou autre. C'est notre façon de travailler. C'est également notre philosophie lorsque nous surveillons ce qui se passe au MDN et au sein des FC.

**Mme Niki Ashton:** Je vous remercie de cette réponse.

Notre étude porte sur les milieux de travail fédéraux en général. Elle ne porte pas seulement sur les FC ou le MDN, il importe donc que nous portions la même attention à tous les lieux de travail fédéraux.

Combien y a-t-il d'employés au bureau de l'ombudsman militaire?

**M. Alain Gauthier:** Environ 60 ou 65.

**Mme Niki Ashton:** Avez-vous une idée du nombre de femmes qui font partie de votre personnel par rapport au nombre d'hommes?

**M. Alain Gauthier:** Je ne tiens pas de données à ce sujet, mais nous avons un ratio assez élevé. Je dirais qu'elles représentent presque 40 p. 100 ou 50 p. 100 de notre effectif.

**Mme Niki Ashton:** Vous avez parlé de créer une culture dans laquelle le harcèlement sexuel n'est pas toléré, et c'est un thème très fort qui revient dans le discours de bon nombre de nos témoins. Je me demande ce que le bureau de l'ombudsman fait de particulier pour créer ce type de culture dans son propre milieu.

**M. Alain Gauthier:** Nous offrons constamment de la formation aux superviseurs et aux gestionnaires et nous organisons des réunions de groupe mensuelles, des discussions ouvertes, ainsi qu'une discussion annuelle sur l'éthique, le harcèlement et la discrimination, pour que les politiques soient bien claires pour tout le personnel. C'est notre façon de faire.

**Mme Niki Ashton:** Est-ce que votre bureau collabore avec d'autres bureaux d'ombudsman afin d'échanger sur les pratiques exemplaires et d'apprendre des autres bureaux?

**M. Alain Gauthier:** Nous travaillons surtout avec le bureau de l'ombudsman des anciens combattants. C'est toutefois un bureau beaucoup plus petit que le nôtre. Nous avons des interactions avec lui, mais l'essentiel de son personnel travaille à Charlottetown, nos contacts sont donc limités.

**Mme Niki Ashton:** Si nous parlions un peu des efforts à faire pour intégrer cette notion de culture au travail du MDN et des Forces canadiennes, le Bureau de l'ombudsman insiste-t-il pour le MDN et les FC adoptent les meilleures pratiques culturelles possible pour prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail?

**M. Alain Gauthier:** Je dirais que nous n'avons aucune influence sur eux, pour leur dire quoi faire et comment intégrer cette notion à leur culture. Nous pouvons seulement soulever la question et

mentionner qu'il y a un problème de culture. Je pense que le harcèlement est un très bon exemple pour illustrer le problème.

Les chiffres parlent. Il y a quelques semaines, M. Wenek a dépeint un portrait plutôt positif des Forces canadiennes simplement sur la base de chiffres. Mais il n'y a pas que les chiffres. Il y a toute la question de la culture. Il y a le fait que ce qui se dégage du nombre de plaintes que notre bureau reçoit, c'est que les gens craignent clairement des représailles s'ils déposent une plainte officielle, en matière de harcèlement ou d'autre chose.

En fait, les chiffres sont assez élevés. Même si on prend les chiffres présentés par M. Wenek, il parle d'études sur le harcèlement au sein des FC réalisées en 1992 et en 1997. Ces chiffres semblent démontrer que les choses s'amélioreraient, que la culture changeait légèrement, mais les chiffres sont encore assez élevés.

L'un des résultats de l'étude montrait qu'il y avait encore 14 p. 100 des femmes qui se sentaient harcelées sexuellement: 14 p. 100. Supposons que les femmes au sein des FC représentent 14 p. 100 de l'effectif total de 70 000 personnes. Il y aurait donc environ 10 000 femmes dans les Forces canadiennes. Sur ces 10 000 femmes, selon ces chiffres, il y en aurait 14 p. 100 ou 1 400 qui partagent ce sentiment, mais seulement trois ou quatre personnes ont porté plainte. Par quoi s'explique un si grand écart? C'est immense, immense.

• (0900)

[Français]

**La présidente:** Merci.

Je vais devoir vous interrompre. On ne s'en rend pas compte, mais sept minutes, ça passe très vite.

Nous allons maintenant passer du côté d'un membre du parti gouvernemental.

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

[Traduction]

**Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC):** Merci, madame la présidente, et merci de comparaître de nouveau devant notre comité, monsieur Gauthier. Nous vous sommes très reconnaissants de nous accorder plus de temps.

Comme vous l'avez dit, nous entendons de plus en plus de représentants des différents ministères dire qu'ils n'accepteront rien de moins que la tolérance zéro. L'atmosphère et la culture du milieu de travail est un aspect clé. C'est le point de départ, et c'est ce qu'il faut créer.

Ma collègue vous a posé une question, et vous avez dû vous interrompre, donc je vais vous donner la chance de terminer de répondre à sa question. Pouvez-vous nous décrire le genre de raison qui pousserait votre bureau à rouvrir un dossier? Qui présente la demande de rouvrir un dossier et quels sont les critères applicables pour le faire?

**M. Alain Gauthier:** Il arrive souvent que des membres portent une question à notre attention. Comme je l'ai dit, ils peuvent d'abord venir nous voir pour recevoir de l'information sur la procédure à suivre et le mécanisme de résolution des plaintes à utiliser. Nous orientons les gens et les guidons vers les recours qui existent.

Quand ils ont utilisé les mécanismes en place, s'ils ne sont toujours pas satisfaits, ou même durant le processus, nous sommes toujours là... Nous allons clore le dossier, mais les gens peuvent communiquer avec nous n'importe quand, et nous allons toujours les aider.

Nous les guidons dans un processus qui peut prendre plusieurs années dans certains cas. En bout de ligne, s'ils ne sont toujours pas satisfaits, ils peuvent revenir nous voir. Nous allons rouvrir le dossier. Nous allons l'examiner, voir où ils en sont, et encore une fois, nous allons essayer de les guider dans les mécanismes de résolution des conflits très complexes qui existent au sein des FC.

Du début à la fin du processus, nous demeurons en contact avec la personne. Nous ouvrons et fermons le dossier. Ce n'est que de la terminologie, parce que nous restons toujours en contact avec la personne, en fonction de ses besoins.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Si un dossier est rouvert, dans quelle mesure le résultat peut-il changer? Le résultat est-il différent de celui du dossier clôturé?

**M. Alain Gauthier:** Cela varie selon le stade auquel en est rendu le dossier. Je vous dirais que c'est un cheminement. Selon le stade auquel nous nous trouvons, nos recommandations peuvent varier.

Si nous sommes fermement persuadés que la personne a été victime d'un traitement injuste, nous allons revendiquer son cas jusqu'au chef d'état-major de la Défense ou jusqu'au ministre.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** La personne a donc de bonnes chances d'être entendue aux plus hauts échelons.

**M. Alain Gauthier:** Oui.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Que se passe-t-il une fois que le dossier a été acheminé au ministre ou au chef d'état-major de la Défense?

**M. Alain Gauthier:** Encore une fois, nous avançons notre recommandation formulée à titre d'organisation externe et indépendante. Une décision doit ensuite être prise, à savoir retenir notre recommandation ou trouver une autre solution.

Dans certains cas, le problème est perçu d'une façon un peu différente, et l'organisation propose une résolution qui est légèrement différente mais néanmoins satisfaisante aux yeux du plaignant. Dans certains cas, l'organisation est entièrement d'accord avec notre recommandation. Dans d'autres cas, on nous dit que nous nous sommes carrément fourvoyés, que notre solution ne marchera pas, ou encore que le conseiller juridique a décrété que notre recommandation ne pouvait être appliquée.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Vous avez dit que les chiffres peuvent parfois varier beaucoup, mais que dans certains cas il s'agit des trois mêmes personnes qui se plaignent de harcèlement.

Je me demandais si vous rencontrez des cas où la même personne se fait toujours harceler par le même harceleur, ou encore trouvez-vous parfois qu'il s'agit d'une même poignée de gens?

• (0905)

**M. Alain Gauthier:** Il arrive que le nom d'une même personne revienne à plusieurs reprises. Nous tentons d'améliorer le milieu de travail en parlant au superviseur, au commandant ou au commandant de la base pour retirer la personne de son milieu de travail et la placer ailleurs, et dans la plupart des cas, cette stratégie est la bonne. Ce n'est que dans des cas très rares et particuliers qu'elle ne fonctionne pas.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Dans un tel cas, il n'est pas nécessaire d'imposer certaines mesures disciplinaires, il s'agit tout simplement de déplacer la personne.

**M. Alain Gauthier:** Encore une fois, notre rôle consiste à faire des recommandations. Nous ne pouvons pas les imposer.

Nous parlons avec les personnes concernées. Nous cherchons la meilleure façon de procéder. Nous avons besoin du consentement

des intervenants afin de progresser et de trouver une solution positive dans la plupart des cas.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** D'après ce qu'a compris le comité, vous recevez de nombreux dossiers. Votre bureau conserve-t-il des statistiques sur les catégories de plaintes reçues?

**M. Alain Gauthier:** Oui.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Pouvez-vous indiquer au comité la proportion des plaintes qui concernent le harcèlement en général ou encore le harcèlement sexuel en particulier?

**M. Alain Gauthier:** J'ai ajouté une annexe à l'exposé que j'ai lu il y a quelques semaines. C'est un petit tableau qui indique tous les cas de harcèlement enregistrés au cours des six dernières années. Une colonne indique ceux liés au harcèlement sexuel. Si l'on prend l'année dernière à titre d'exemple, on voit qu'il y a eu 65 cas de harcèlement, dont 3 cas de harcèlement sexuel. Il s'agit de l'annexe A du document que j'ai remis au comité.

**La présidente:** Vous disposez d'une minute.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Pouvez-vous nous indiquer à quel point, au courant du processus de dépôt des plaintes, vous offrez des renseignements et des services? Il s'agirait de services comme le counselling, des brochures et une formation spéciale. À quel point fournissez-vous ce genre de services? Est-ce au tout début, peu après l'entrée en fonction des gens, ou encore plus tard? Combien souvent offrez-vous de la formation?

**M. Alain Gauthier:** Vous voulez dire une formation offerte au personnel au sein de l'organisation?

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

**M. Alain Gauthier:** Nous l'offrons régulièrement au fil des ans, tout particulièrement à ceux que nous appelons les agents de réception des griefs, les agents qui reçoivent les plaintes. Cela fait partie de leur perfectionnement professionnel, et au courant de leur carrière, ces agents reçoivent une formation spécifique ou encore une formation d'appoint afin d'assurer leur rôle de premier intervenant.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** D'accord.

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.

Monsieur Gauthier, merci d'avoir trouvé le temps de revenir afin que nous puissions vous poser quelques questions supplémentaires.

Selon l'annexe que vous nous avez fournie, il y a eu 375 cas de harcèlement pendant une certaine période, notamment 64 cas en 2006-2007 et 65 cas en 2011-2012. Le niveau semble se maintenir. Sur ces cas, 21 étaient des cas de harcèlement sexuel. Pouvez-vous nous donner une indication de la façon dont ces cas ont été résolus? Les cas provenaient-ils essentiellement d'un certain groupe par rapport à un autre? S'agissait-il uniquement de femmes qui s'étaient plaintes? D'autres personnes se sont-elles plaintes concernant le harcèlement sexuel? Pouvez-vous nous fournir des détails afin que nous puissions avoir une meilleure idée des personnes qui déposent des plaintes?

**M. Alain Gauthier:** En ce qui concerne le harcèlement sexuel, vous constaterez que nos statistiques sont semblables à celles des FC et de la DN. Il y a une forte proportion de femmes victimes de harcèlement sexuel. Les 375 cas indiqués ne correspondent pas forcément au nombre enregistré par les Forces canadiennes ou la DN, car nous offrons des services différents. Nous avons enregistré le même nombre de cas en six ans qu'eux ne l'ont fait en 10 ans. De nombreuses personnes nous consultent, mais elles hésitent énormément à formuler une plainte officielle pour toutes sortes de raisons. Il est troublant de constater l'incidence du harcèlement sur les gens, notamment celle du harcèlement sexuel.

Dans un cas très récent, une dame a décidé de démissionner plutôt que de déposer une plainte officielle. Nous avons les mains liées, car nous devons respecter des protocoles de confidentialité, et à moins que le membre ne décide de nous autoriser à présenter son dossier au ministère afin de résoudre le problème, nous ne pouvons rien faire pour l'aider.

Cette personne a quitté l'organisation, car pour elle, il s'agissait de la seule solution viable. Elle pensait que si elle déposait une plainte, les représailles seraient telles qu'elle aurait souffert encore plus qu'actuellement, c'est-à-dire qu'elle aurait été victime d'un traitement pire que le harcèlement sexuel.

Les délais de traitement sont également une grande source de préoccupation pour les personnes. Si je dépose une plainte, le traitement prend en moyenne 90 jours, sinon plus, avant que le cas ne soit résolu. Cette période de 90 jours sera pénible pour la partie plaignante et dans la plupart des cas cette personne est désormais perçue comme un problème administratif aux yeux de l'organisation. Nous avons vu des cas où les personnes sont mutées à l'extérieur de l'organisation en raison du fardeau administratif qu'elles représentent. Les personnes ne trouvaient plus leur place. Les représailles sont un problème énorme, tout comme les délais de traitement.

Si une personne est trouvée coupable de harcèlement sexuel, les conséquences sont mineures. M. Wenek a indiqué clairement que dans la plupart des cas, la conséquence consiste en une formation d'appoint sur le harcèlement. Il s'agit d'une formation d'un jour offerte par la fonction publique qui est obligatoire pour la plupart des superviseurs de toute façon. La personne trouvée coupable de harcèlement sexuel suivra cette formation d'un jour. Vaut-il la peine, pour la personne ayant déposé la plainte, de procéder lorsqu'on sait qu'en bout de ligne le coupable suivra une formation d'un jour?

C'est à cause de toutes ces préoccupations que les personnes choisissent l'anonymat et ne déposent pas de plainte. Dans bien des cas, les conséquences sont tragiques.

• (0910)

**L'hon. Judy Sgro:** Je suis d'accord avec vous lorsque vous parlez des gens qui hésitent à formuler une plainte. Je ne crois pas que les gens déposent leur plainte à la légère, que ce soit du harcèlement ou du harcèlement sexuel. Ce n'est pas une plainte frivole. Les

conséquences sont lourdes, qu'il s'agisse de ses collègues immédiats ou des collègues de d'autres services. On ne peut pas tout simplement dire aux gens de n'y prêter aucune attention. Les gens réfléchissent beaucoup avant de déposer une plainte.

La Chambre des communes est saisie du projet de loi C-15. Que pouvons-nous faire? Avez-vous des suggestions pour améliorer le projet de loi?

**M. Alain Gauthier:** Je crois que l'élément le plus important, c'est la peur des représailles. Je ne sais pas comment vous pourriez intégrer des dispositions afin de prévoir des conséquences dans le cas de représailles. Si nous examinons la partie qui porte sur les civils, on constate qu'un sondage a été effectué en 2011 auprès de la fonction publique. La question n° 43 portait sur les représailles dans le cas d'un fonctionnaire qui invoque le processus de plainte du ministère de la Défense. La question se lit comme suit: *J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (grief, plainte, droit d'appel, etc.) sans crainte de représailles.*

Au ministère de la Défense, 50 p. 100 des réponses étaient positives. Cela veut dire que 50 p. 100 des réponses étaient négatives, c'est-à-dire que la moitié des répondants ont peur de se prévaloir des mécanismes existants. En ce qui concerne les FC, la réponse est la même. Les Forces canadiennes effectuent un sondage tous les trois ans qui s'appelle « À vous la parole ». On a posé la même question en 2009 et le taux de réponse était de 52 p. 100.

**L'hon. Judy Sgro:** De quel sondage s'agit-il? Un sondage effectué par le ministère de la Défense nationale en 2009?

**M. Alain Gauthier:** Le sondage avait été fait par les Forces canadiennes.

**L'hon. Judy Sgro:** Le sondage s'appelle « À vous la parole »?

**M. Alain Gauthier:** Oui.

**L'hon. Judy Sgro:** Le sondage nous serait peut-être utile dans le cadre de nos travaux. La greffière pourrait obtenir ce sondage pour nous. Merci beaucoup.

**M. Alain Gauthier:** Il n'y a pas de quoi.

• (0915)

**L'hon. Judy Sgro:** Le taux se situe à 50 p. 100. Cela veut dire que toutes ces belles paroles utilisées dans la bureaucratie fédérale concernant les changements ne font pas leur effet sur les employés. Il est clair qu'il nous reste beaucoup de pain sur la planche.

**M. Alain Gauthier:** Nul doute que la peur existe. Nous percevons cette peur lorsque nous recevons un appel. Je vous dirais qu'au moins un tiers des personnes souhaitent rester anonymes. Elles veulent tout simplement obtenir de l'information. Elles veulent comprendre le processus qui leur est offert, mais nous savons que ces personnes ne continuent pas à cause de la peur.

Vous avez parlé du projet de loi C-15. Je ne sais pas s'il serait possible d'indiquer que les personnes ont le droit de déposer une plainte sans crainte de représailles. Ce serait une grande amélioration.

**L'hon. Judy Sgro:** Merci.

[Français]

**La présidente:** Merci.

Nous passons maintenant à Mme James.

Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

**Mme Roxanne James (Scarborough-Centre, PCC):** Merci beaucoup, madame la présidente. J'aimerais souhaiter la bienvenue à notre témoin.

Vous avez indiqué dans votre exposé fait il y a quelques réunions déjà que le Bureau de l'ombudsman est une source directe d'information, d'orientation et d'éducation. Lorsque vous dites que vous êtes une source directe d'information, que voulez-vous dire exactement? Quels sont les renseignements offerts?

**M. Alain Gauthier:** Les processus ou mécanismes de résolution de conflits au sein des FC et de la DN sont plutôt complexes. Nous offrons des renseignements sur ces processus. Nous expliquons aux gens comment le système fonctionne, c'est-à-dire à qui il faut s'adresser et où l'on peut trouver des références et un modèle pour déposer un grief ou une plainte concernant le harcèlement. On fournit également des liens aux sites Web pertinents.

Nous aiguillons parfois les gens vers la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. Dans certains cas, il s'agit d'une question financière et nous mettons les personnes en rapport avec un agent de la rémunération. Nous offrons des services pour guider les personnes dans le processus complexe.

**Mme Roxanne James:** Je m'excuse si ma prochaine question a déjà été posée aujourd'hui ou lors de votre dernière comparution qui remonte à quelque temps déjà, mais j'aimerais savoir si vous aiguillez les personnes vers des médiateurs? Offrez-vous un service d'aiguillage vers le counseling? Est-ce le genre de service que vous offrez, ou vous limitez-vous à tout simplement suggérer ce genre de démarche?

**M. Alain Gauthier:** C'est un excellent outil, mais il est presque voué à la disparition. Les Forces canadiennes ont décidé, lors d'un examen stratégique, de réduire de 50 p. 100 leurs services de résolution des différends alternatifs. Il y a 19 agents au Canada qui exercent en tant qu'experts dans la résolution des conflits par d'autres modes, mais après les suppressions il n'en restera que quatre.

C'est un excellent outil qui aide à résoudre les conflits au niveau le plus bas, c'est-à-dire directement entre le membre et la chaîne de commandement. Ce service va disparaître et je crois que nous allons perdre énormément de capacité.

**Mme Roxanne James:** Vous avez dit qu'il y a eu 65 cas de harcèlement, dont 3 de harcèlement sexuel. Y a-t-il eu parmi ces cas une orientation vers la médiation ou le counselling?

**M. Alain Gauthier:** Il faudrait que je consulte nos dossiers, mais de prime abord je dirais que oui. C'est l'une des recommandations de base que nous faisons.

Je crois que vous avez entendu le capitaine de frégate Crewe dire que les Forces procédaient à l'examen de la résolution des conflits. Les Forces ont un groupe de travail sur la résolution des conflits afin de mieux organiser la structure existante. On tente d'établir un processus de notification précoce afin de notifier la chaîne de commandement avant qu'un membre ne dépose une plainte officielle, et ce en vue de bien saisir le dossier de façon informelle.

**Mme Roxanne James:** Votre bureau avance-t-il des recommandations? Recommanderiez-vous le renvoi ou le déplacement ou encore une autre mesure dans un certain cas?

**M. Alain Gauthier:** Oui, dans certains cas nous recommandons que la personne soit retirée de l'environnement du travail et mutée à une autre unité ou dans un autre bureau sur la base.

**Mme Roxanne James:** Voilà un exemple. Avez-vous d'autres exemples de recommandations? Cela me semble... je ne veux pas dire draconien mais le fait de déplacer quelqu'un pour l'installer dans une autre unité me semble une mesure plutôt sévère. S'il y a avait déjà des problèmes qui justifiaient le déplacement d'une personne, n'y aurait-il pas la crainte qu'une situation semblable ne se produise?

**M. Alain Gauthier:** Chaque situation est unique. Je vous dirais qu'il s'agit d'une mesure possible. Dans la plupart des cas, nous recommandons une résolution informelle du conflit prévoyant une compréhension mutuelle et une situation de gagnant-gagnant au niveau le plus élémentaire.

**La présidente:** Lorsqu'il s'agit de retirer quelqu'un et de le placer dans un autre service ou direction, parlez-vous de la personne qui s'est plainte ou de l'autre personne qui est accusée?

• (0920)

**M. Alain Gauthier:** Encore une fois, cela dépend des circonstances. Parfois, c'est le plaignant qui demande d'être muté et ce sera la solution retenue. Nous discutons avec le commandant pour voir si cette solution est réaliste et faisable. Je le répète, nous ne faisons que de proposer des recommandations. Nous avons une fine marge de manoeuvre lorsque nous traitons avec un commandant.

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

Me reste-t-il du temps? Probablement pas.

**La présidente:** Non, votre temps de parole s'est écoulé.

[Français]

Merci.

Nous allons maintenant continuer avec Mme Hassainia. Vous disposez de cinq minutes.

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

Merci, monsieur Gauthier, d'être venu témoigner devant nous.

Si j'ai bien compris, il existe un écart énorme entre le nombre de personnes qui disent avoir été victimes d'agression et le nombre de plaintes qui sont déposées. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi cet écart existe? Est-ce à cause à la peur de porter plainte?

Avez-vous pensé à une solution pour réduire cet écart en utilisant, par exemple, des mécanismes qui fonctionnent dans d'autres pays?

**M. Alain Gauthier:** L'écart est énorme, mais il se réduit. Je suis d'avis que les statistiques présentées par M. Wenek sont exactes. Elles indiquent que, si on fait une comparaison entre aujourd'hui et il y a 10 ans, on peut voir une grande amélioration. Le changement de culture fait en sorte que cela s'améliore. Il reste quand même un grand écart.

Je crois qu'il va falloir encore plusieurs années et un changement de culture dans l'organisation. Il faudra peut-être aussi une réglementation et des conséquences plus sévères.

Les représailles et le délai pour obtenir une réponse constituent un problème. Les conséquences liées aux actes commis sont presque nulles et cela représente un autre problème. Les gens ne comprennent pas la complexité du système et ne veulent pas passer deux ans en situation de conflit. Cela constitue un autre problème.

Je crois qu'il faudra plusieurs étapes et plusieurs mécanismes pour continuer d'aller dans la bonne direction.

**Mme Sana Hassainia:** Merci.



Dans les cours que vous donnez, y a-t-il une partie spécifique sur le harcèlement sexuel? S'il n'y en n'a pas, l'École de la fonction publique du Canada a-t-elle déjà reçu des suggestions pour inclure le harcèlement sexuel dans ses cours?

**M. Alain Gauthier:** Nous ne donnons pas de cours spécifiques à ce sujet. Les gens du bureau assistent donc à des cours où on a recours à de la formation de la part de l'École de la fonction publique du Canada. Pour les superviseurs, le cours est d'une durée de deux jours. Le harcèlement sexuel est inclus dans les explications et la formation. Il y a donc un cours spécifique pour les superviseurs et un autre pour les employés.

**Mme Sana Hassainia:** Il y a donc une partie qui traite du harcèlement sexuel.

**M. Alain Gauthier:** Oui, cela fait partie du cours.

**Mme Sana Hassainia:** D'accord.

De quelle manière pensez-vous que la nouvelle politique sur la prévention du harcèlement va aider les employés?

**M. Alain Gauthier:** J'ai vu que deux DAOD ont été mises à jour. Encore une fois, la politique est bonne. C'est la façon dont on la met en oeuvre qui fait la différence. Encore une fois, un changement de culture doit continuer à s'opérer. Ils sont certainement dans la bonne direction, mais il reste encore plusieurs années, sinon plusieurs décennies, avant d'en arriver à un environnement de travail complètement libre de harcèlement.

**Mme Sana Hassainia:** Avez-vous un moyen de mesurer l'efficacité des cours dispensés?

**M. Alain Gauthier:** Non.

**Mme Sana Hassainia:** Je vous remercie.

Y aurait-il un moyen de mettre en place un mécanisme pour évaluer cette efficacité après les cours? Des changements vraiment évidents se produisent-ils?

**M. Alain Gauthier:** Dans les Forces canadiennes, une des difficultés est d'avoir une bonne vue d'ensemble du nombre de cas. Les Forces canadiennes ont mentionné qu'elles fonctionnaient avec trois bases de données différentes. Il est donc très difficile d'avoir le même nombre de cas chaque fois que l'on pose la question. Les Forces canadiennes sont en transition et doivent rassembler toutes leurs données dans une base de données commune. Quand ce sera fait, on aura une meilleure vue d'ensemble de l'importance du problème.

**Mme Sana Hassainia:** Quelles sont les procédures suivies par l'École de la fonction publique pour régler les problèmes de harcèlement? Ces procédures sont-elles également suivies en ce qui concerne le harcèlement sexuel?

**M. Alain Gauthier:** L'établissement des procédures est en place. Dans les directives établies par le ministère de la Défense nationale, il est clairement fait mention que la première chose à faire par les superviseurs en cas de harcèlement sexuel est de séparer les personnes le plus rapidement possible, de déterminer s'il s'agit vraiment d'un cas de harcèlement sexuel en se basant sur les faits et de faire par la suite une enquête.

Par contre, ce n'est pas toujours ce qui arrive. Les politiques sont en place et la structure est là, mais leur mise en application peut différer, ce qui pose problème dans les cas qui nous sont rapportés.

Je n'ai pas de visibilité en ce qui a trait à 100 % des cas existants. On a seulement une visibilité lorsque les gens décident de nous appeler pour signaler un problème et pour nous dire que quelque

chose ne fonctionne pas. Ils nous demandent alors des les guider ou de les aider.

• (0925)

**Mme Sana Hassainia:** Merci beaucoup.

**La présidente:** Merci.

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

[Traduction]

**Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC):** Merci beaucoup d'être venu et d'avoir accepté de nous fournir davantage de renseignements sur les différences.

Je voulais vous poser des questions le projet de loi C-15. Il semble que l'on tente d'aligner davantage le fonctionnement du tribunal pénal sur celui du tribunal civil. Pouvez-vous nous expliquer ces mesures? Quels en sont les objectifs et comment seront-elles appliquées dans votre système?

**M. Alain Gauthier:** Je ne suis pas sûr de comprendre la question.

**Mme Wai Young:** Je parle de l'article 50 et de l'amendement contenu dans le projet de loi C-15. On modifie les procédures du tribunal militaire afin de les aligner davantage sur celles des tribunaux civils. Je me demande comment on procède à ces changements au sein du système.

**M. Alain Gauthier:** Cela ne relève pas du tout de ma compétence. Notre bureau ne s'occupe pas de l'aspect disciplinaire de la vie militaire. La plupart des problèmes que nous traitons sont reliés à des questions financières, aux affectations, au harcèlement et à tous ces éléments d'ordre davantage administratif. Dès qu'on passe dans le domaine du disciplinaire et du judiciaire, on sort de notre mandat et de notre sphère de responsabilité. Nous n'avons que très rarement, voire jamais, de dossiers semblables. Je ne saurais donc vous répondre à ce sujet concernant la disposition dont vous parlez et le projet de loi C-15.

**Mme Wai Young:** Vraiment? Voilà qui est fort intéressant. Est-ce délibérément que vous ne vous intéressez pas à ces questions, ou est-ce simplement que cela ne fait pas partie de votre mission ou de votre mandat?

**M. Alain Gauthier:** Cela ne fait pas partie de notre mandat.

**Mme Wai Young:** Il n'est pas prévu dans votre mandat que vous examiniez la façon dont les tribunaux militaires traitent les cas de harcèlement?

**M. Alain Gauthier:** Le harcèlement en fait partie, mais je répète que nous nous limitons essentiellement à nous assurer de l'équité des processus et procédures en la matière.

Nous ne pouvons pas revoir une cause pour affirmer que notre décision aurait été différente. Nous ne pouvons pas dire: « Voici ce qu'en pense le bureau de l'ombudsman. Votre décision aurait dû aller dans le même sens, et voici ce que nous recommandons en conséquence. » Nous ne pouvons pas faire ça.

**Mme Wai Young:** Considérant que l'article 50 traite de l'accès public aux audiences, et que les articles 47 et 48 portent sur la composition du comité de la cour martiale — et je pourrais continuer avec d'autres dispositions — vous dites n'avoir aucun rôle à jouer ou...

**M. Alain Gauthier:** Absolument aucun.

Il y a même une clause de notre mandat qui nous interdit expressément de nous pencher sur les agissements de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. Dès qu'une affaire devient criminelle, elle échappe à notre portée. Toutes les questions touchant la discipline ou la criminalité ne relèvent donc aucunement du mandat de notre bureau.

**Mme Wai Young:** C'est très intéressant.

Alors si on pense à l'article 62 concernant la détermination de la peine, vous n'avez pas votre mot à dire relativement à la peine imposée ou à sa durée — rien du tout?

**M. Alain Gauthier:** Rien du tout.

**Mme Wai Young:** Alors si une personne devait interjeter appel, vous n'auriez toujours pas voix au chapitre?

**M. Alain Gauthier:** Non. Il nous serait impossible d'évaluer le dossier de cette personne.

**Mme Wai Young:** Vous serait-il cependant possible de discuter avec les gens du ministère concernant les mesures qui pourraient être prises ou les améliorations...

**M. Alain Gauthier:** Nous essayons simplement d'aiguiller la personne vers le service approprié. Nos premiers intervenants n'ont qu'une connaissance limitée des aspects disciplinaires et judiciaires. Nous ne pourrions pas faire grand-chose pour une personne dans cette situation qui s'adresserait à nous.

**Mme Wai Young:** Très intéressant.

Vous nous avez dit que l'on est passé de 19 bureaux spécialisés dans les modes alternatifs de règlement des conflits à quatre seulement. C'est bien cela?

• (0930)

**M. Alain Gauthier:** Oui.

**Mme Wai Young:** Comment les choses vont-elles se passer? De 19 à 4, c'est quand même une chute importante. Comment pourra-t-on continuer à offrir les services?

**M. Alain Gauthier:** Les modes alternatifs de règlement des conflits relèvent de la responsabilité du chef du personnel militaire. C'est la décision qu'il a prise dans le cadre de l'effort de réduction du déficit. De notre côté, c'est un service obligatoire que nous offrons aux fonctionnaires, mais les militaires ne sont pas tenus par la loi de le faire, ce qui leur permet d'en réduire considérablement la taille. Ils vont décider de la manière dont ils comptent répartir ces ressources entre les différentes bases. D'après ce que j'ai pu comprendre, il restera quatre bases où ces services seront offerts.

[Français]

**La présidente:** Merci.

Madame Young, votre temps est écoulé.

Je cède maintenant la parole à Mme Day, pour cinq minutes.

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

Monsieur Gauthier, je vous remercie d'être parmi nous aujourd'hui.

Plus j'entends les témoins, plus j'entrevois une difficulté. Votre organisme a été créé en 1998 pour favoriser l'ouverture d'esprit et la transparence au sein des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale. Or comme on le sait, l'ombudsman donne des avis, mais ne peut rien imposer.

Je suis vraiment embêtée parce qu'il y a les Forces canadiennes, la Défense nationale, les griefs au sein de l'armée et le processus de

celle-ci à cet égard. En fin de compte, une certaine loi du silence ne fait-elle pas en sorte que l'information soit plutôt épurée quand elle arrive chez vous et qu'il ne s'agisse pas vraiment des vrais chiffres sur le harcèlement et le harcèlement sexuel?

**M. Alain Gauthier:** Pour ma part, les chiffres dont je dispose proviennent des gens qui appellent. Le nombre de personnes qui appellent au bureau pour demander de l'information ou de l'aide sont tout ce que je constate. Nous communiquons avec les gens des Forces canadiennes et maintenons un bon contact avec eux. Nous pouvons consulter leurs chiffres et voir que dans bien des cas, ils sont différents des nôtres.

**Mme Anne-Marie Day:** Est-ce que cette différence est importante?

**M. Alain Gauthier:** Elle est relativement importante et, comme je l'expliquais, elle est liée à la crainte de représailles. Les gens nous appellent, posent une foule de questions et, par la suite, décident de mettre fin au processus parce qu'ils ne se sentent pas capables de le suivre pendant deux ans. Ils considèrent que ce serait trop difficile, que le harcèlement ne ferait qu'augmenter et que, de toute façon, ça n'aurait pratiquement aucun résultat.

**Mme Anne-Marie Day:** Avez-vous un site Web?

**M. Alain Gauthier:** Certainement.

**Mme Anne-Marie Day:** Les gens peuvent-ils obtenir de l'information sur le site Web, se renseigner sur le harcèlement ou le harcèlement sexuel?

**M. Alain Gauthier:** Souvent, quand ils nous appellent, nous les dirigeons vers le site Web de la Défense nationale ou des Forces canadiennes parce que les directives et la réglementation y sont publiées et qu'elles sont toujours à jour. Nous évitons d'afficher sur notre site de l'information périmée. Nous dirigeons toujours les personnes vers le site où se trouve de l'information à jour.

**Mme Anne-Marie Day:** Pour ma part, je consulte souvent des sites populaires, par exemple si je cherche une maison ou que je veux publier une annonce. Il est possible de connaître le nombre de personnes qui consultent ces sites. C'est comptabilisé automatiquement par le site. Procédez-vous de cette façon? Cela pourrait vous donner une idée du nombre de personnes qui consultent votre site pour des raisons de harcèlement sexuel ou de harcèlement.

**M. Alain Gauthier:** La section des communications a certaines données. Ce n'est pas mon groupe qui assure le suivi du site Internet. Nous avons des données, mais elles ne sont certainement pas spécifiques. Nous ne sommes pas en mesure de les fractionner pour déterminer si une personne a visité le site pour une question de harcèlement, de paie ou de mutation. Nous ne disposons pas de ce niveau de détail.

**Mme Anne-Marie Day:** Vous n'avez pas non plus de données concernant les visites sur le site au sujet du stress post-traumatique?

**M. Alain Gauthier:** Non.

**Mme Anne-Marie Day:** Chez nous, nous avons un ombudsman provincial. Son mandat consiste en partie à faire des recommandations, mais celles-ci ont une assez grande portée. Lorsqu'il demande à un ministère de procéder à des ajustements, en général, le ministère le fait. Ce dernier n'aime pas se faire recommander quoi que ce soit parce que ça indique qu'il y a eu une plainte et, par le fait même, une lacune quelque part.

Avez-vous ce genre de rapport avec les Forces canadiennes et la Défense nationale?

**M. Alain Gauthier:** Le mandat de l'ombudsman a été établi à partir d'une directive ministérielle. En effet, le ministre de la Défense nationale a décidé de créer le bureau de l'ombudsman et a créé sa propre directive. Cela ne s'est pas fait par l'entremise d'une loi, comme dans le cas d'autres organisations indépendantes.

Pour ce qui est de la Défense nationale, il existe trois organisations indépendantes. Il y a le Comité des griefs des Forces canadiennes, qui a été créé en vertu de la Loi sur la Défense nationale. Il y a donc des dispositions législatives à cet égard. La CPPM est également couverte par la loi. La troisième organisation externe ne l'est pas. Il s'agit de notre bureau. Nous faisons notre travail en vertu d'un mandat du ministre.

Il y a un mois et demi environ, un événement très intéressant a eu lieu, soit la Conférence internationale des institutions d'ombudsman des forces armées. Cette année, pour sa quatrième édition, cette conférence s'est tenue au Canada. Des représentants de 25 pays étrangers y sont venus échanger des leçons apprises. Il était très intéressant de voir à quel point le degré d'autorité dont disposaient les divers bureaux d'ombudsmans variait. Dans certains cas, l'autorité était nulle ou celle d'une simple figure de proue, alors que dans d'autres, il s'agissait d'un organisme habilité à rendre des décisions que le gouvernement ou l'autorité concernée mettait en application. Je pense que nous nous trouvons au milieu, un peu plus du côté des recommandations. C'est là où nous en sommes présentement dans le cadre de notre mandat.

• (0935)

**La présidente:** Merci, madame Day. Votre temps est écoulé.

La parole est à Mme Bateman. Vous avez cinq minutes.

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

Monsieur Gauthier, je vous remercie d'être ici à nouveau parmi nous. Nous avons encore quelques questions à vous poser.

Ce matin, vous avez mentionné que, parfois, un grand nombre de plaintes démontre qu'une organisation est en bonne santé.

[Traduction]

Comment peut-on s'en assurer?

[Français]

Quelle est la recette?

Si vous avez bien entendu toutes les questions, les gens pensent plutôt qu'un grand nombre de plaintes indique qu'il y a des problèmes. Or, vous avez dit que la réalité indiquait le contraire.

**M. Alain Gauthier:** Quand j'ai regardé les statistiques sur le harcèlement, j'ai fait une étude. J'ai regardé le nombre de plaintes que le bureau avait reçu au cours des deux dernières années. Lorsque j'ai compilé ce nombre, cela m'a donné 134 plaintes de harcèlement au cours des deux dernières années.

J'ai réparti les plaintes en différentes catégories pour voir combien de plaignants provenaient des forces régulières, de la réserve, des cadets, des civils et des membres des familles, c'est-à-dire tous nos constituants. J'ai ensuite réparti les plaintes selon les bases et le sexe du plaignant afin de voir d'où elles provenaient. En fait, de façon presque commune, les endroits d'où provenaient le plus les plaintes étaient les bases de Bagotville et Valcartier.

J'en ai discuté avec l'ombudsman parce que c'était contraire à la perception. Dans la dernière année, il est allé visiter les bases de Bagotville et Valcartier. Il a trouvé que l'atmosphère de travail était excessivement plaisante et que la relation entre les employés et la chaîne de commandement était efficace. La conclusion qu'on en tire

est que les gens n'ont aucune crainte de déposer une plainte de harcèlement s'ils croient qu'ils sont victimes de harcèlement. C'est de cette façon qu'on obtient un nombre de plaintes plus élevé. Cela s'explique par l'absence de crainte de représailles.

Donc, si on se base uniquement sur le nombre de plaintes, on obtient une fausse image. Il y a d'autres bases au Canada où l'on ne reçoit aucune plainte. On sait toutefois qu'il y a des problèmes. On en entend parler. Les membres nous appellent et nous disent qu'ils viennent de telle base. Il n'est pas question pour eux de soulever le problème avec leur chaîne de commandement parce qu'ils savent que cela affectera leur carrière.

**Mme Joyce Bateman:** L'environnement n'est pas réceptif.

**M. Alain Gauthier:** L'environnement à cet égard n'existe pas.

**Mme Joyce Bateman:** D'accord. Merci.

J'ai une autre question.

Ce matin, vous avez mentionné qu'il n'y aura plus 19 centres de résolution des conflits mais que ce nombre sera réduit à quatre.

Veuillez nous expliquer les risques potentiels pour la clientèle et les solutions possibles.

**M. Alain Gauthier:** Réduire les services de résolutions de MARC, soit le mode alternatif de résolution des conflits, est une décision que les Forces canadiennes ont prise. Je sais qu'elle aura un impact significatif parce que la résolution informelle des conflits permettait de régler énormément de problèmes.

De grands progrès ont été faits au cours des cinq dernières années au sein des Forces canadiennes. Elles ont intégré une équipe mixte de militaires et de civils dans leur système de résolution informelle des conflits. Il s'agissait d'une équipe combinée qui permettait d'offrir un service de qualité tant aux militaires qu'aux civils sur chacune des bases. De plus, parce que cette équipe était sur place, qu'elle était connue de la chaîne de commandement et qu'elle était constituée de gens de la place, elle aidait énormément.

Ainsi, sa disparition enlève un outil important de résolution rapide des problèmes sur le terrain.

Selon moi, si cet outil n'existe plus, les gens auront tendance à avoir recours à des processus beaucoup plus formels beaucoup plus tôt parce que ce sera la seule solution qu'ils verront. De plus, tous les processus formels qui existent sont longs. Une plainte de harcèlement prend en moyenne 90 jours à traiter et un grief entre 18 et 24 mois.

• (0940)

**La présidente:** Madame Bateman, il vous reste quinze secondes.

**Mme Joyce Bateman:** C'est tout?

**La présidente:** Oui, quinze secondes. Vous avez le temps pour une brève question.

**Mme Joyce Bateman:** Cette résolution informelle concernant le harcèlement est-elle un pilier pour le Conseil du Trésor? Est-ce vrai?

**M. Alain Gauthier:** Ce service est obligatoire pour la fonction publique. En fait, il s'agit d'un outil qui doit être mis en place pour les fonctionnaires. Ce service va continuer d'exister, mais il sera très restreint. À mon avis, ce service sera centralisé dans les grands centres et les gens devront se déplacer pour avoir accès au service.

**Mme Joyce Bateman:** Merci.

**La présidente:** Je vous remercie beaucoup, monsieur Gauthier, mais je dois malheureusement vous interrompre. On a déjà utilisé tout le temps qui nous était alloué. Le temps a passé très rapidement.

Je vous remercie beaucoup d'être revenu devant nous pour prendre le temps de répondre aux questions des membres du comité. C'était très intéressant. On a beaucoup apprécié que vous vous soyez déplacé une seconde fois.

Je vais suspendre la séance pendant quelques minutes afin de donner le temps aux prochains témoins de prendre place.

Merci.

• (0940)

(Pause)

• (0945)

**La présidente:** Je souhaite la bienvenue à notre deuxième groupe de témoins, qui sont tous deux de l'École de la fonction publique du Canada. Nous accueillons M. Jean-François Fleury, vice-président par intérim des Programmes d'apprentissage, et Mme Felicity Mulgan, directrice générale par intérim des Collectivités fonctionnelles, Formation sur la délégation de pouvoirs et Orientation. Je vous remercie beaucoup d'avoir accepté notre invitation.

Vous aurez dix minutes pour faire votre présentation. Par la suite, si nous avons le temps, nous passerons bien sûr à une période de questions. Il est possible que l'on doive quitter pour aller voter plus tard, ce matin.

Allez-y.

**M. Jean-François Fleury (vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage, École de la Fonction publique du Canada):** Merci beaucoup.

[Traduction]

Je vous remercie de m'avoir donné cette occasion de venir vous parler de la formation offerte par l'École de la fonction publique du Canada.

Je vous donnerai d'abord un bref aperçu du mandat de l'école. Je décrirai ensuite le programme de cours pertinent pour cette étude.

L'école est le fournisseur de services d'apprentissage communs de la fonction publique du Canada. Elle offre un vaste choix de possibilités d'apprentissage aux fonctionnaires. Ces possibilités peuvent prendre la forme de cours en salle de classe offerts à tous, de cours en ligne offerts en tout temps, de cours conçus sur mesure pour répondre aux besoins exprimés par les organisations, et d'événements destinés à l'échange de pratiques exemplaires et à la promotion des priorités du gouvernement.

Les objectifs de l'école sont de soutenir l'avancement professionnel et le perfectionnement des fonctionnaires; de renforcer les connaissances, les habiletés et les compétences dont ils ont besoin pour exercer efficacement leurs fonctions; et d'aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisation.

L'école est une organisation de prestation de services qui offre des services dans les deux langues officielles partout au Canada.

Dans la fonction publique, l'apprentissage est une responsabilité partagée. Il incombe aux administrateurs généraux d'établir les besoins en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement des employés de leur organisation et d'en fixer les conditions de mise en oeuvre.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines sont responsables de l'élaboration des politiques. L'école collabore étroitement avec ceux-ci et d'autres intervenants responsables dans le domaine, de même qu'avec les fonctionnaires, afin de cerner les besoins en apprentissage et d'élaborer des possibilités et des méthodes d'apprentissage qui permettent de les combler.

Dans la Politique sur les services communs du Conseil du Trésor, l'école est définie comme un fournisseur de services facultatifs. Pour cette raison, bien que l'école joue un rôle clé dans la prestation de la formation donnée aux fonctionnaires, les ministères peuvent choisir de faire appel à celle-ci ou à d'autres fournisseurs de services. Ils peuvent notamment élaborer leurs propres stratégies de formation à l'interne ou passer des marchés avec le secteur privé.

Je vais sans plus tarder vous parler de la formation de l'école qui est pertinente dans le contexte de cette étude. Je décrirai notre programme de cours, de l'apprentissage de base jusqu'à la formation spécialisée, en passant par la formation portant sur des sujets particuliers.

L'école offre des activités d'apprentissage de base au moyen de divers cours et programmes qui aident les fonctionnaires à comprendre les rouages du gouvernement. La formation comprend des cours d'orientation, de formation sur la délégation de pouvoirs, de perfectionnement professionnel et de leadership. Bon nombre de ces cours renferment un module ou du contenu portant sur les valeurs et l'éthique et les questions liées à la gestion des personnes. Ce type de formation vise à communiquer aux employés des renseignements de base et essentiels au sujet des rouages du gouvernement, du Code de valeurs et d'éthique et des lois, des politiques et des règlements qui régissent le fonctionnement de la fonction publique.

Je vais maintenant vous parler de notre programme d'orientation, l'un des produits clés de notre programme d'apprentissage de base.

Il vise à faire connaître aux nouveaux fonctionnaires leur rôle ainsi que la culture et la structure de la fonction publique. Il comporte des modules sur le Code de valeurs et d'éthique et sur les rouages du gouvernement. Le programme repose sur des méthodes d'apprentissage en ligne et en classe, soit un cours en classe d'une journée sur les valeurs et l'éthique et un module en ligne obligatoire intitulé « Paver la voie: Fondements des valeurs et de l'éthique pour les employés ». Une partie du programme porte sur la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et aide les participants à étudier les questions éthiques au moyen de mises en situation.

Le programme a fait l'objet d'une évaluation en 2009-2010. Selon les résultats obtenus, plus de 80 p. 100 des répondants sont mieux préparés à faire face à des situations d'ordre éthique au travail; à discuter de situations d'ordre éthique avec leurs collègues; et à trouver des ressources relatives aux valeurs et à l'éthique.

La formation sur la délégation de pouvoirs est un autre de nos principaux programmes d'apprentissage de base. Cet ensemble de cours s'adresse aux superviseurs, aux gestionnaires, aux nouveaux cadres, aux nouveaux directeurs généraux et aux nouveaux sous-ministres adjoints. Il permet aux fonctionnaires d'acquérir les connaissances essentielles à l'exercice du rôle et des responsabilités inhérents aux pouvoirs qui leur sont délégués en matière de ressources humaines, de finances, d'approvisionnement et de gestion de l'information. Plus précisément, il renferme une composante sur la gestion des personnes axée sur la création d'un milieu de travail respectueux et traite du Code de valeurs et d'éthique et de la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement.

Toutes les personnes qui suivent la formation sur la délégation de pouvoirs doivent valider leurs connaissances au moyen d'une évaluation qui atteste qu'elles répondent aux exigences définies par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

L'école offre également diverses séances aux cadres dirigeants, notamment aux sous-ministres nouvellement nommés, en vue de les aider à faire la transition à leurs nouvelles fonctions. Les participants y discutent de cas réels, ce qui les aide à réfléchir aux façons de gérer différentes situations dans lesquelles les questions clés en matière de responsabilisation sont en jeu.

Outre l'apprentissage de base que je viens de décrire, l'école offre de la formation portant sur des sujets particuliers pour aider les employés et les gestionnaires à créer un milieu de travail respectueux et un effectif diversifié et représentatif de la population canadienne.

• (0950)

Les objectifs de ce type de formation sont généralement de sensibiliser les employés à la culture de valeurs et d'éthique du secteur public; de les sensibiliser à leurs obligations et responsabilités; et de leur faire comprendre comment les plaintes de harcèlement devraient être gérées.

Ce programme de formation comprend plusieurs produits d'apprentissage.

Le premier cours porte sur la création d'un environnement de travail respectueux. Il s'adresse aux employés, aux superviseurs et aux gestionnaires. On y examine ce qui signifie la création d'un milieu de travail respectueux, on y donne des exemples de cas de harcèlement et on y explique comment promouvoir les attitudes et les comportements qui favorisent le mieux-être en milieu de travail. Ce cours donne aux participants l'occasion, d'une part, d'apprendre quelles sont leurs responsabilités personnelles et celles de l'organisation à cet égard et, d'autre part, de discuter du processus de règlement des plaintes de harcèlement et de ses résultats.

Le deuxième cours s'intitule Introduction à l'équité en matière d'emploi et à la diversité. Ce cours à l'intention de tous les fonctionnaires porte sur les exigences organisationnelles, les obligations légales et les enjeux liés à la mise en œuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les participants y apprennent des moyens pratiques et créatifs de favoriser un effectif diversifié.

Le troisième cours a pour titre Leadership d'une main-d'œuvre diversifiée. Ce cours de leadership permet aux superviseurs et aux gestionnaires de se pencher sur l'intelligence émotionnelle et les compétences en leadership qu'il faut pour gérer des équipes diversifiées. Les participants y examinent les différences entre les générations, les cultures et les hommes et les femmes, ce qui les aide à assurer une gestion plus efficace.

Un quatrième produit porte sur les principes et pratiques des relations de travail à l'intention des superviseurs et gestionnaires. Ce

cours porte sur la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et sur le Code de valeurs et d'éthique. Il y est également question d'autres lois, comme la Loi canadienne sur les droits de la personne, le Code canadien du travail et la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Il y a enfin un cours sur la médiation en cas de conflit qui permet aux superviseurs et aux gestionnaires d'examiner les façons de traiter les conflits de manière rationnelle et juste en utilisant des techniques de rétroaction et d'observation.

Outre la formation générale s'adressant à tous les fonctionnaires, l'école offre également de la formation à l'intention des spécialistes. Ce type de formation contribue à renforcer les connaissances et les habiletés des employés de sorte qu'ils puissent répondre aux exigences particulières des lois, des règlements et des politiques ou atténuer les risques inhérents à leurs fonctions. L'école offre par exemple de la formation sur les relations de travail à l'intention des conseillers en ressources humaines ainsi qu'un cours distinct sur le même sujet pour les spécialistes des relations de travail.

Par ailleurs, l'école offre des cours destinés expressément aux personnes qui traitent les plaintes de harcèlement au sein des ministères. Il peut s'agir de gestionnaires, de spécialistes des valeurs et de l'éthique ou de conseillers en ressources humaines, entre autres.

Il y a notamment un cours traitant des enquêtes sur les plaintes de harcèlement. Ce cours prépare les participants à mener des enquêtes sur le harcèlement, de façon conforme aux normes énoncées dans la Politique du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail.

Nous avons aussi un cours sur la gestion des plaintes de harcèlement. Ce cours vise à aider les participants à gérer le processus lié aux plaintes de harcèlement conformément à la politique. Les participants s'y familiarisent avec les différentes étapes du processus de plainte et apprennent le rôle qu'ils ont à jouer dans la gestion de celui-ci.

En conclusion, l'école joue un rôle de premier plan, car elle fournit de la formation pertinente et opportune pour aider les ministères à créer et à préserver un milieu de travail respectueux et fondé sur les valeurs. Nous revoyons constamment notre programme de cours afin de veiller à ce que nos activités d'apprentissage soient à jour et adaptées aux lois et aux politiques en vigueur de même qu'à la réalité de la fonction publique.

Pour ce faire, nous employons trois méthodes principales. Après chaque cours, un formulaire d'évaluation de l'apprentissage est rempli pour s'assurer que les objectifs ont été atteints, que le formateur a été bien compris et que le contenu était à jour. Si cette évaluation n'est pas favorable, des mesures correctives sont prises sans tarder.

Chaque année, nous passons également en revue l'ensemble de notre programme afin d'en assurer la pertinence. De plus, nous consultons régulièrement nos collègues du SCT ainsi que les dirigeants et spécialistes concernés pour nous assurer que la formation offerte répond bel et bien à leurs besoins.

En terminant, je souhaite rappeler que le rôle principal de l'école à titre de fournisseur de services est d'aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins en apprentissage de leurs employés et de leur organisation.

Je tiens à vous remercier de m'avoir donné cette occasion de m'adresser à vous, et je serai heureux de répondre à vos questions.

• (0955)

[Français]

**La présidente:** Je vous remercie.

Nous passons maintenant à la période de questions.

Madame Ambler, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

Un grand merci à vous deux pour votre comparution et pour votre exposé.

Ma première question est très simple. Qui paie pour ces cours et combien de personnes y participent?

**M. Jean-François Fleury:** Les deux cours faisant partie de l'apprentissage de base, soit l'orientation à la fonction publique et la formation sur la délégation de pouvoirs, sont financés par les organismes centraux. Tous les autres produits que j'ai mentionnés sont offerts suivant une formule de recouvrement des coûts, c'est-à-dire que les ministères doivent payer l'école pour que les employés puissent suivre le cours.

Nous avons des statistiques sur la participation des fonctionnaires à nos cours. Je peux toutes vous les donner si vous le désirez, ou simplement vous fournir quelques exemples.

La plus grande partie des fonctionnaires qui fréquentent notre école y viennent pour l'apprentissage de base. Depuis sa création en 2006, le programme d'orientation a cumulé 42 000 participants, alors que la formation sur la délégation de pouvoirs en compte 57 000.

Plus les produits sont spécialisés, moins le nombre de participants est grand, car le public visé est de plus en plus restreint. Je peux vous donner d'autres exemples si vous le désirez, mais...

**Mme Stella Ambler:** Non, c'est parfait. Merci.

Est-ce que certains des cours sont obligatoires?

**M. Jean-François Fleury:** Les cours faisant partie de l'apprentissage de base, à savoir celui sur la délégation de pouvoirs et le programme d'orientation, doivent être suivis. Pour ce faire, nous travaillons en collaboration avec les ministères qui désignent un coordonnateur de l'apprentissage. Lorsqu'un ministère a des employés qui entrent en fonction ou sont nouvellement promus, il en soumet la liste à l'école. Nous faisons alors le nécessaire pour répondre à cette demande avec nos différents produits.

**Mme Stella Ambler:** Merci.

Est-ce que des sous-ministres ou d'autres employés reçoivent une formation particulière pour agir comme médiateurs ou se spécialiser dans les modes alternatifs de règlement des conflits, ou est-ce que cela se fait d'une manière plutôt informelle?

**M. Jean-François Fleury:** Pour les sous-ministres, c'est davantage un programme d'orientation au niveau supérieur portant sur la culture organisationnelle et la création d'un milieu de travail respectueux. Pour les employés, tout dépend du niveau de formation souhaité. Avec les spécialistes, nous traitons ainsi de toutes les étapes dans la gestion des plaintes de harcèlement.

**Mme Felicity Mulgan (directrice générale par intérim, Collectivités fonctionnelles, Formation sur la délégation de pouvoirs et Orientation, École du la Fonction publique du Canada):** Permettez-moi d'ajouter quelque chose. Notre produit qui s'en rapproche le plus est sans doute le cours sur la médiation en cas de conflit, mais il s'adresse d'abord et avant tout aux gestionnaires.

Nous ne formons pas des gens pour qu'ils deviennent médiateurs ou spécialistes des modes alternatifs de règlement des différends. En fait, nous équipons simplement les gestionnaires des outils nécessaires pour régler les questions à leur niveau et savoir quand il convient de référer un dossier à une autre instance.

• (1000)

**Mme Stella Ambler:** Lorsqu'ils reçoivent une plainte, ils savent comment la traiter. Plus souvent qu'autrement, il s'agit de savoir où s'adresser, plutôt que de régler soi-même la plainte.

**Mme Felicity Mulgan:** C'est exact.

**Mme Stella Ambler:** D'accord. Merci pour cette précision.

Dans le cadre de la présente étude, on nous a beaucoup parlé de la culture du milieu de travail, et vous y avez fait référence également. Si le contexte de travail est malsain, cela peut créer un environnement propice au harcèlement. On nous a aussi indiqué que le problème peut parfois être en partie attribuable à un manque de respect qui serait à l'origine du harcèlement en milieu de travail.

Il est important de parvenir à instaurer une culture fondée sur le respect, mais il est difficile d'adopter des lois à ce sujet. Dans quelle mesure votre travail contribue-t-il à la création d'une culture basée sur le respect en milieu de travail?

**M. Jean-François Fleury:** Comme vous l'avez indiqué, le respect en milieu de travail est un objectif qui comporte bien des facettes différentes.

Du point de vue de l'apprentissage, je vous dirais que la plupart des produits énumérés ici et des autres que nous offrons s'appuient sur le Code de valeurs et d'éthique pour créer un milieu de travail imprégné de respect. Tant dans nos cours sur le leadership que dans les autres, nous faisons toujours la promotion de cet objectif en nous assurant que le Code de valeurs et d'éthique est bien compris de tous. C'est la contribution de notre école au grand objectif d'un milieu de travail basé sur le respect dans tous les ministères.

**Mme Stella Ambler:** Merci.

Je vois que vous offrez notamment des cours sur la gestion des plaintes de harcèlement et sur les enquêtes en la matière.

Supposons qu'un superviseur ou un gestionnaire en ressources humaines suive un de ces cours qui dure sans doute toute une journée. Je me demandais qui pouvait bien donner ces cours. S'agit-il d'experts en ressources humaines? J'aimerais savoir si ces intervenants ont eux-mêmes reçu une formation spécialisée sur les cas de harcèlement sexuel ou autre?

**Mme Felicity Mulgan:** Nos formateurs sont tous des fonctionnaires d'expérience qui sont souvent en affectation à l'école. Ils connaissent très bien leurs domaines respectifs.

Désolée, mais pourriez-vous me rappeler quelle était exactement votre question?

**Mme Stella Ambler:** Est-ce que les formateurs ont de l'expérience dans le traitement de plaintes de harcèlement?

**Mme Felicity Mulgan:** Tout à fait. C'est une condition essentielle à leur embauche. Ils doivent avoir de l'expérience en la matière.

**Mme Stella Ambler:** Croyez-vous que la situation s'est améliorée au fil des ans? Êtes-vous à même de le constater à votre école? Au cours des 10 ou 20 dernières années, avez-vous noté une amélioration? Est-ce que les gens sont plus sensibilisés au problème et mieux disposés à traiter les plaintes de harcèlement sexuel, comparativement à ce qui se passait il y a 10 ou 20 ans où on aurait peut-être voulu étouffer l'affaire?

**M. Jean-François Fleury:** Comme notre école n'a été créée qu'en 2004, il est difficile d'effectuer des comparaisons avec la situation d'il y a 20 ans...

**Mme Stella Ambler:** Désolée, cela m'avait échappé.

**M. Jean-François Fleury:** Pas de problème.

Les comparaisons sont donc plutôt difficiles, mais notre programme de cours a certes évolué pour intégrer désormais de nombreux concepts liés au respect en milieu de travail. Nous estimons que la sensibilisation accrue a influé sur notre offre de cours vu l'importance de mettre en application le Code de valeurs et d'éthique et de faire en sorte que le milieu de travail...

**Mme Stella Ambler:** Et vous le révisiez chaque année également...

**M. Jean-François Fleury:** Effectivement.

**Mme Stella Ambler:** ... ce qui aide sans doute aussi.

**M. Jean-François Fleury:** Oui.

[Français]

**La présidente:** Madame Ambler, votre période de temps est écoulée. De plus, il nous faut aller voter.

Madame Truppe, vous avez la parole.

[Traduction]

**Mme Susan Truppe:** Madame la présidente, nous sommes appelés pour un vote.

[Français]

**La présidente:** Oui, nous devons aller voter.

Je vais être obligée de lever la séance. Il serait inutile de faire attendre nos témoins parce qu'on ne reviendrait que pour cinq minutes.

Je suis désolée, mais je vous remercie beaucoup d'avoir partagé vos idées avec nous ce matin.

• (1005)

**M. Jean-François Fleury:** Merci.

**La présidente:** On va probablement communiquer avec vous pour que vous puissiez, dans la mesure du possible, participer à une autre séance du comité. Ce sera peut-être davantage après les Fêtes étant donné qu'il ne reste plus beaucoup de jours de séance de la Chambre avant l'ajournement.

**M. Jean-François Fleury:** Nous sommes à votre disposition.

**La présidente:** Je vous remercie de votre compréhension.

**M. Jean-François Fleury:** Je vous remercie.

**La présidente:** Je vous souhaite une belle journée.

**M. Jean-François Fleury:** Merci.

**La présidente:** Merci.

C'est ce qui met fin à notre séance.

(La séance est levée.)







**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

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

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

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

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

### SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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