



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 055



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 29 janvier 2013



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 29 janvier 2013

• (1100)

[Français]

La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)): Si vous me le permettez, nous allons commencer.

Tout d'abord, je voudrais souhaiter une très bonne année à tous et à toutes.

Nous continuons notre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux. C'est la 55^e séance du Comité permanent de la condition féminine.

Une nouvelle députée est maintenant membre de notre comité. Mme Joan Crockatt remplace M. Aspin. Je vous souhaite la bienvenue à notre comité.

Si vous me le permettez, nous allons commencer dès maintenant. Aujourd'hui, nous recevons beaucoup de personnes qui représentent un seul groupe, soit l'Alliance de la fonction publique du Canada. Nous avons Mme Robyn Benson, Mme Andrée Côté, Mme Mary Chamberlain, M. Bob Kingston, Mme Janet Hauck, M. Robin Kers, Mme Anne-Marie Beauchemin et Mme Francine Boudreau.

Je vous souhaite la bienvenue. Je vous remercie beaucoup d'avoir accepté notre invitation. Vos témoignages nous seront très utiles.

Je m'excuse, mais je dois apporter une correction à ce que je viens de dire. Nous avons deux témoins, soit Mme Beauchemin et Mme Boudreau, qui font partie du Syndicat des agents correctionnels du Canada. J'ai commis une petite erreur.

Sans plus tarder, nous allons commencer.

Madame Benson, vous disposez de dix minutes.

[Traduction]

Mme Robyn Benson (présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci.

Bonjour, madame la présidente, mesdames les membres du comité. Je suis fière de témoigner au nom de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Je suis ravie de comparaître en compagnie de représentants de nos divers éléments, qui jouent un rôle clé au sein de notre syndicat en représentant nos membres sur le terrain dans les milieux de travail.

Comme vous l'avez mentionné, je suis accompagnée par Mary Chamberlain, vice-présidente exécutive de l'Union des employés de la Défense nationale; Bob Kingston, président du Syndicat de l'agriculture; Jan Hauck, vice-présidente nationale du Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général; Robin Kers, l'un de ses représentants nationaux; et bien entendu Andrée Côté, agente au Programme des femmes et des droits de la personne de l'AFPC.

L'AFPC est le plus grand syndicat de fonctionnaires fédéraux. Nous représentons plus de 180 000 personnes dans l'ensemble du pays. La majorité de nos membres sont des fonctionnaires fédéraux et des employés des organismes fédéraux, et environ deux membres

sur trois qui travaillent dans la fonction publique fédérale sont des femmes.

L'AFPC veille depuis longtemps à ce que ses membres travaillent dans des milieux libres de tout harcèlement sexuel. Nos propres statuts mentionnent que chaque membre a le droit d'être protégé contre tout harcèlement de la part d'un autre membre, dans les rangs du syndicat et dans le lieu de travail. Notre première politique en matière de harcèlement sexuel remonte à 1984. En 1986, nous avons négocié pour la première fois une disposition relative au harcèlement sexuel dans une convention collective.

Il est juste de dire que le leadership de l'AFPC en matière de harcèlement sexuel tire son origine des efforts et du courage de l'une de nos membres, Bonnie Robichaud. Bonnie a poussé son syndicat et son employeur à aller dans la bonne direction, et nous devrions tous l'en remercier.

Un membre de l'AFPC qui est victime de harcèlement sexuel se tournera généralement pour avoir de l'aide vers le délégué syndical de sa section locale ou un représentant d'un autre élément.

Bien que la très grande majorité des cas de harcèlement sexuel qui nous sont rapportés concernent des femmes, nous sommes conscients que des hommes en sont aussi parfois victimes.

L'AFPC soutient les plaignantes dans un dossier de harcèlement sexuel par l'entremise de diverses options mises à la disposition des membres: une plainte conformément à la politique du Conseil du Trésor en matière de harcèlement; un grief en vertu de la convention collective; une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne; et une enquête sur la santé et la sécurité.

Tous ces mécanismes jouent des rôles différents. Ensemble, ils servent à s'assurer que le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement en milieu de travail font l'objet d'enquêtes adéquates et que des sanctions appropriées sont imposées aux auteurs. Nous espérons que ces mesures permettront de créer un milieu de travail sécuritaire.

Étant donné qu'il s'agit d'un sujet délicat ou de nature privée, la majorité des plaintes et des griefs en matière de harcèlement sont examinés par l'entremise de la médiation. Cette pratique permet un processus moins contradictoire et plus confidentiel, ce qui donne l'occasion aux parties de trouver une solution mutuellement acceptable.

Dans un monde idéal, le processus de grief vise à trouver une solution dans le milieu de travail dès le premier palier. Cependant, le processus peut s'étirer et devenir conflictuel, ce qui peut accroître l'épreuve et le stress vécus par les victimes dont les litiges se prolongent. Dans notre mémoire, nous avons décrit des exemples de cas difficiles. Mes collègues pourraient également vous donner des exemples.

La sensibilisation et la formation sont aussi des éléments clés en vue de changer le milieu de travail et de prévenir le harcèlement sexuel. Par exemple, dans le cadre du Programme d'apprentissage mixte que l'AFPC a négocié avec le Conseil du Trésor, l'atelier visant à lutter contre le harcèlement est le plus populaire. Plus de 800 ateliers ont été donnés dans les divers ministères depuis 2007.

En dépit de tout cela, le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement demeurent omniprésents en milieu de travail. Le sondage auprès des employés de la fonction publique révèle qu'environ une femme sur trois affirme avoir été victime de harcèlement au travail. Cette proportion augmente de façon très importante pour ce qui est des femmes de couleur et des femmes appartenant aux autres groupes visés par l'équité.

• (1105)

Il est évident que le Conseil du Trésor ne respecte pas les normes attendues, à savoir d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination. Voilà pourquoi notre première recommandation dans notre mémoire est d'exiger que le Conseil du Trésor étudie le déroulement et l'issue de toutes les affaires relatives au harcèlement sexuel, soit les procédures de règlement, les enquêtes internes, les arbitrages et les plaintes pour atteinte aux droits de la personne, et fasse rapport au comité permanent d'ici un an.

Le Canada a exprimé sa volonté de promouvoir l'égalité des femmes et d'éliminer la discrimination et le harcèlement en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de la Charte canadienne des droits et libertés, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et de la Plateforme d'action de Beijing.

Nous demandons au Canada de réaffirmer sa volonté d'éliminer le harcèlement sexuel et les autres formes de discrimination et de violence contre les femmes. Nous pourrions le faire à l'occasion de la prochaine séance de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies qui s'amorcera le 4 mars.

Nous vous demandons également de recommander au gouvernement fédéral de donner suite à l'appel des organisations féminines nationales et des syndicats pour un plan d'action national de lutte contre la violence envers les femmes. Comme vous le voyez dans notre mémoire, nous avons d'autres recommandations importantes, et nous serons ravis d'en discuter avec vous pendant les périodes de questions.

Je vais m'arrêter là, mais je vous invite bien entendu à poser des questions à mes collègues Mary Chamberlain, Jan Hauck et Robin Kers. Ils traitent des plaintes en matière de harcèlement sexuel au sein de la GRC et du ministère de la Défense nationale, et je suis certaine que leurs propos sauront vous intéresser. Quant à Bob Kingston, il est coprésident du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité à la fonction publique; il connaît très bien les règlements du Code canadien du travail en matière de prévention de la violence en milieu de travail. Nous espérons que ces règlements joueront un rôle important dans la prévention du harcèlement sexuel dans nos milieux de travail.

Merci de votre attention.

• (1110)

[Français]

La présidente: Je vous remercie, madame Benson.

Nous allons maintenant passer à la période des questions.

Je m'excuse, j'allais oublier le deuxième témoignage. Je suis désolée.

Je cède maintenant la parole à Mme Beauchemin. Vous disposez de 10 minutes.

Mme Anne-Marie Beauchemin (agente correctionnelle, Syndicat des agents correctionnels du Canada): Merci, madame la présidente.

Si cela vous convient, nous allons partager le temps de parole.

La présidente: Ce n'est pas un problème.

[Traduction]

Mme Anne-Marie Beauchemin: Je m'appelle Anne-Marie Beauchemin; je suis coordonnatrice régionale de l'Ontario en matière de condition féminine pour l'UCCO-SACC-CSN. Je suis agente correctionnelle depuis 12 ans, et je travaille actuellement au pénitencier de Kingston, un établissement à sécurité maximum pour hommes.

Je vais parler des politiques et des lois qui régissent le SCC et qui rendent le travail des agentes correctionnelles plus difficile que celui de nos collègues de sexe masculin.

En mai 2012, le ministre de la Sécurité publique, Vic Toews, a été informé que les détenus fédéraux avaient accès à de la pornographie à la télévision. Il a annoncé qu'il mettrait fin à cette pratique inacceptable. Jusqu'à maintenant, rien n'a été fait. La télévision par satellite et par câble à laquelle les détenus ont accès pour quelques sous par jour comprend toujours des canaux et des films sexuellement explicites.

Les détenus sont également autorisés à garder des magazines et des photographies sexuellement suggestives et explicites et continuent de soumettre les agentes à des attentions inopportunes, à des commentaires gênants et à des manifestations intentionnelles de gratification sexuelle. Comment se fait-il que les détenus ne soient pas autorisés à avoir en leur possession du matériel qui comporte des logos évoquant des gangs ou de l'alcool, parce qu'ils sont considérés comme antisociaux, mais que la pornographie soit considérée comme acceptable?

Les agentes rapportent des incidents où des détenus se masturbent et s'exposent délibérément. Dans un cas, une agente effectuait une ronde de routine pendant un quart de nuit dans un établissement à sécurité moyenne. Elle a vu un détenu qui se masturbait dans sa cellule. Lors de chaque ronde subséquente, le détenu semblait se placer de manière à ce qu'elle le voie se masturber. Plus tard cette nuit-là, il lui a tendu un message dans lequel il lui offrait de faire un spectacle pour elle et lui demandait de n'en parler à personne. Lorsqu'elle est repassée devant sa cellule, il lui a demandé sa réponse et lui a demandé si cela lui attirerait des ennuis.

L'agente a rapporté l'incident au gestionnaire correctionnel en fonction. Pourtant, malgré la situation, elle n'a pas été redéployée à un autre poste. Elle a présenté un rapport d'observation à la fin de son quart, mais l'incident n'a pas été signalé au gestionnaire correctionnel du quart de jour. La direction a refusé de placer le détenu en isolement, en raison du manque de lits disponibles dans l'unité. Le détenu a éventuellement été placé en isolement, et il a été accusé d'infraction disciplinaire par l'agente. Lorsque l'agente s'est adressée aux policiers pour que des accusations externes soient formellement portées contre le détenu, ils l'ont informée qu'il n'y avait pas de motifs d'accusation.

L'agente a pris congé pour le quart suivant et a pris 200 heures de congé de maladie. Après une longue lutte avec la direction de l'administration régionale, le détenu a été transféré au pénitencier de Kingston, où il a été réévalué et considéré comme déviant sexuel.

L'agente a depuis repris le travail, mais elle n'a pas repris toutes ses tâches régulières, en raison de son expérience traumatisante.

La politique du SCC prévoit que les détenus doivent être respectueux envers les agents. La LSCMLC, la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition, aborde également la question. Malheureusement, la masturbation intentionnelle devant une agente correctionnelle n'est pas clairement mentionnée, et cela doit changer. Les agentes doivent pouvoir disposer d'une option viable prévoyant l'application uniforme de mesures correctives.

Même si les agentes ont la possibilité de porter plainte contre un détenu dans de telles circonstances au moyen du système disciplinaire interne des détenus, elles doivent prouver que l'acte commis par le détenu avait pour but de les insulter, de les offenser, de leur manquer de respect ou de les harceler. Dans notre région, une étude des plaintes déposées en 2011 au cours d'une période de neuf mois a révélé que neuf plaintes avaient été déposées contre des détenus qui s'étaient masturbés devant une agente. Ces plaintes ont été classées comme mineures et dans un cas, même si le détenu a reconnu sa culpabilité, il ne semble pas y avoir eu de règlement final.

Les accusations criminelles pourraient aussi être une avenue pour les agentes, mais encore une fois il est difficile de prouver que le détenu est coupable hors de tout doute raisonnable et, en outre, que l'infraction est punissable par procédure sommaire.

Ce qui est permis dans nos prisons fédérales et les répercussions que cela entraîne pour nos agentes sont contraires à l'énoncé de mission du SCC, qui vise à aider les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois. L'exposition continue à de la pornographie et à de tels types de comportement de la part de détenus, qui semblent être sans conséquence, met en danger le bien-être émotionnel des agentes correctionnelles, soit des agentes de la paix assermentées, et leur font en fin de compte perdre leur dignité.

Les agentes correctionnelles sont aux prises avec des difficultés différentes de celles de leurs collègues masculins. Plusieurs difficultés peuvent être abordées par l'entremise de modifications au Code criminel, à la LSCMLC et aux politiques, ce qui donnerait une orientation claire au sein du Service correctionnel du Canada. Nous ne sommes pas le problème.

Merci de l'intérêt que vous portez à ce problème. Francine et moi sommes prêtes à répondre à vos questions.

• (1115)

[Français]

Mme Francine Boudreau (agente correctionnelle, Syndicat des agents correctionnels du Canada): Bonjour.

Tout d'abord, j'aimerais vous remercier de me donner la chance de m'exprimer à votre tribune. Mon nom est Francine Boudreau. Je travaille présentement au pénitencier fédéral de Cowansville. C'est un établissement à sécurité moyenne. Je suis agente correctionnelle au sein du Service correctionnel du Canada depuis maintenant 26 ans. Pendant toutes ces années, j'ai eu à travailler dans cinq établissements pour hommes ayant des cotes de sécurité différentes, à savoir des établissements à sécurité maximale, à sécurité moyenne et à sécurité minimale. Je suis aussi coordonnatrice de la condition féminine de la délégation de la province de Québec pour le syndicat UCCO-SACC-CSN.

Le milieu carcéral était autrefois un domaine de travail réservé presque exclusivement aux hommes. Toutefois, au cours des dernières années, les femmes ont su y prendre leur place en occupant différents postes. Ce n'est pas sans difficulté que les premières femmes embauchées ont relevé le défi de légitimer la

place de l'intervenante féminine au sein des pénitenciers et qu'elles ont pu gravir les échelons jusqu'à atteindre l'équité en emploi et la reconnaissance de l'apport d'une femme au monde particulier de l'intervention en milieu correctionnel. Elles ont su faire admettre que le milieu correctionnel n'était plus désormais un milieu où seule la force physique devait être le facteur d'embauche prédominant.

Bien que l'on salue toutes les démarches entreprises par les autorités gouvernementales pour arriver à cette représentativité importante de la femme en tant que membre à part entière du système de justice pénale et que nous témoignons d'une nette amélioration sur le plan de la condition féminine, un phénomène bien particulier demeure. Il est peu commun, voire très rare dans les autres domaines de travail. Je parle du harcèlement sexuel par la clientèle, en l'occurrence les détenus.

La femme a eu à prouver, au cours des dernières décennies, qu'elle avait les capacités physiques et psychologiques nécessaires pour travailler dans ce milieu difficile, majoritairement destiné à la gente masculine. En démontrant qu'elle a les habiletés, les capacités et la force pour intervenir auprès des délinquants, elle a su se faire une place dans ce monde.

Par contre, il demeure toujours qu'elle peut faire face à du harcèlement sexuel de la part des délinquants, ce que ses collègues masculins n'ont pas à vivre. Il est donc faux de penser qu'une femme vit sa carrière au même diapason que ses collègues masculins, et ce, justement en raison du fait qu'elle est une femme.

Lorsqu'une femme est victime de harcèlement sexuel par un détenu, elle peut vivre différentes émotions. Elle peut être très préoccupée et stressée, notamment parce qu'elle peut sentir qu'elle doit se justifier et prouver qu'elle n'a pas provoqué cette situation par sa féminité. Cette réaction vient du fait que la femme aura probablement à vivre avec des jugements de valeurs, la remise en question de ses propres gestes et paroles et le manque de confiance de la part de ses collègues de travail et de ses supérieurs. Elle peut donc en arriver à se poser plusieurs questions. Comment ses collègues et ses supérieurs vont-ils réagir? Qu'est-ce qu'elle a fait pour que cela arrive?

Si elle s'isole à la suite de ce type de harcèlement et du questionnement que cela entraîne, cela peut éventuellement miner sa carrière, la pénalisant alors doublement. Trop souvent, la femme se remet en question et se sent coupable, alors qu'elle n'a aucun contrôle sur les réactions des autres. Le fait d'être une femme ne devrait pas constituer une difficulté en soi. Pourtant, on lui attribue souvent des torts ou on questionne ses agissements. En engageant des femmes, il ne faut pas s'attendre à ce qu'elles se masculinisent. La femme a le droit d'évoluer dans son travail sans que les détenus la harcèlent. Elle ne devrait jamais se sentir impuissante face à ce type de situation.

L'employeur maintient une tolérance zéro à l'égard du harcèlement, principalement celui qui peut survenir entre collègues. Cependant, lorsque le harcèlement sexuel provient de détenus, les ressources sont plus limitées. Dans les faits, ce type de situation est peu connu parce que la personne qui le vit n'en fait pas état dès les premiers signes. Pour les raisons énumérées plus tôt, la victime ne se confiera pas facilement à ses collègues de travail ni à ses supérieurs, ce qui ne fait que complexifier la problématique en ne favorisant pas l'élaboration de pistes de solution.

De plus, puisque ces situations sont souvent méconnues, il est plus difficile de sensibiliser le milieu de travail et, ainsi, démystifier le phénomène. Sans compter que, au niveau disciplinaire, il est beaucoup plus facile de prouver des infractions lorsqu'il est question de paroles et de comportements injurieux de la part des délinquants. Lorsqu'on fait face à du harcèlement sexuel, l'interprétation et les zones grises rendent les recours plus limités. Pourtant, la situation est bien présente et il est important que tous sachent que, en 2013, si la femme prend sa place dans le milieu correctionnel, elle doit cependant continuer de militer à plusieurs niveaux pour faire respecter ses droits et sa personne afin d'avoir une vraie place égale à celle de l'homme.

• (1120)

La présidente: Votre intervention a duré exactement dix minutes. Vous aviez bien calculé.

Merci beaucoup. C'était très intéressant. Je dois vous avouer que c'est la première fois que j'entends témoigner des agentes correctionnelles. J'ai trouvé vos témoignages très intéressants.

Nous passons maintenant à la période de questions. Je vais vous prévenir quand il vous restera une minute pour ne pas être obligée de vous interrompre au milieu d'une phrase. Si vous entendez que je mentionne qu'il vous reste une minute, vous pouvez quand même continuer votre intervention.

Nous commençons avec une députée du parti ministériel, soit Mme Truppe.

Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos invités. Je pense que vous représenteriez le plus grand groupe que nous ayons accueilli depuis le début de notre étude. Soyez les bienvenus. De plus, je vous remercie de votre témoignage.

J'ai quelques questions à poser aux représentants de l'AFPC. Par conséquent, madame Benson, vous pouvez y répondre ou vous pouvez demander à quelqu'un d'autre de le faire si vous le souhaitez.

J'ai quelques questions à poser concernant votre rapport. Il indique que la plupart des plaintes sont réglées de manière informelle et qu'une entente confidentielle est négociée entre les parties. Pouvez-vous me citer quelques exemples? J'ai remarqué dans votre rapport que de nombreux problèmes semblaient se régler de manière informelle. En quoi cela consiste-t-il? Pourriez-vous me donner quelques exemples de conséquences engendrées par ces règlements informels?

M. Robin Kers (représentant national, Syndicat des employés du Solliciteur général, Alliance de la Fonction publique du Canada): Je peux répondre à cette question.

On a un peu tort de parler de règlement informel, parce qu'on peut arriver à ce résultat sans employer les divers mécanismes de règlement ou à la suite de leur emploi. Par exemple, dans l'un des dossiers dans lesquels je suis intervenu, après avoir longuement tenté de régler la plainte qui a donné lieu à la formulation de griefs et à la tenue d'une enquête, une offre de règlement a été proposée et acceptée par la suite.

On parle de règlements informels en ce sens qu'habituellement, certaines des ententes sont jugées confidentielles. Par conséquent, elles ne créent pas de précédents, ne sont pas rendues publiques et n'indiquent pas à l'ensemble des travailleurs qu'une plainte de

harcèlement sexuel a été réglée de telle ou telle manière. En ce sens, la plainte est réglée de manière informelle.

Mme Susan Truppe: Les plaintes aboutissent-elles à un règlement monétaire? Le rapport indique que 54 p. 100 des répondants se disent satisfaits du mécanisme informel de règlement des plaintes. Qu'en est-il des autres 46 p. 100? Que leur est-il arrivé? De quoi 54 p. 100 des répondants se sont-ils dits satisfaits? Du recours présenté au harceleur, ou du règlement monétaire? Que font les autres 46 p. 100 qui se disent insatisfaits du règlement? Quelle est la prochaine mesure à prendre dans leur cas?

Mme Robyn Benson: Bien sûr, dans le mémoire, nous mentionnons que, dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, 54 p. 100 des répondants se sont dits satisfaits du mécanisme informel de règlement des plaintes. C'est ce qu'indique le sondage en tant que tel.

Nous offrons, par exemple, un mode alternatif de règlement des conflits dans le cadre duquel les intervenants participent à un processus de médiation d'une sorte ou d'une autre. Aucun grief n'est formulé. Ils font appel à un agent de règlement alternatif des conflits, même s'il se peut qu'aucune plainte n'ait été déposée. La question est réglée de cette manière.

Certains des règlements auxquels M. Kers fait allusion comportent des indemnités. Toutefois, il arrive aussi que le problème soit réglé en transférant les personnes dans d'autres milieux de travail. Certes, selon nos observations, cette solution, qui permet à l'employeur d'offrir à ses employés un milieu de travail sécuritaire, n'est pas utilisée assez souvent.

• (1125)

Mme Susan Truppe: Merci.

Le premier cas concernait un harceleur récidiviste. Il semble que tous savaient que cette personne pratiquait le harcèlement, à tel point qu'aucune mesure n'était vraiment prise. Lorsque de nouvelles employées étaient embauchées, on les mettait au courant de son comportement.

Je m'interroge, parce que je ne comprends pas comment les choses se déroulent dans ces cas-là. Je n'ai jamais été dans cette situation. Je présume que vous représentez les deux employés. Je suppose que, dans le cas en question — puisque rien n'indique que le harceleur est un gestionnaire —, les deux employés sont au même échelon, auquel cas le syndicat doit, selon moi, les représenter tous les deux. Dans le cas présent, la direction n'a pas licencié le harceleur, et l'employée a été forcée de continuer à travailler dans le même lieu que lui. Par conséquent, il a été nécessaire de mettre les nouvelles employées au courant de la situation avant leur arrivée.

Des mesures, quelles qu'elles soient, peuvent-elles être prises? Il va de soi que le syndicat doit représenter les deux employés. Par conséquent, la situation doit être difficile à gérer. Comment vous y prenez-vous? Comment pouvez-vous les représenter tous les deux? Vous représentez ce type qui continue à harceler des femmes, mais vous représentez également les femmes qui l'accusent de harcèlement. Comment cela fonctionne-t-il? Cela doit vous compliquer la vie.

Mme Robyn Benson: L'AFPC fournit des renseignements à la personne qui est accusée de harcèlement. Nous indiquons à la personne quels sont ses droits, mais nous ne la représentons pas vraiment, en ce sens que nous ne l'accompagnons pas aux réunions d'enquête. En revanche, nous accompagnons aux réunions la personne qui soutient avoir été harcelée.

Si, à la fin du processus, le particulier est reconnu coupable de harcèlement, il va de soi que nous déterminerons si l'employeur a mené une enquête convenable et approfondie et si les mesures disciplinaires sont adaptées à la gravité du comportement. À ce stade, il se peut que nous représentions un peu la personne accusée de harcèlement en l'informant de ses droits. Toutefois, l'enquête est menée par l'employeur. Donc, nous nous assurons simplement que tous les employés sont représentés équitablement. Cependant, nous accompagnons la personne qui porte les accusations.

Je ne sais pas si M. Kingston désire parler du premier cas, car il concerne le secteur de l'agriculture, mais il pourrait peut-être le faire.

M. Bob Kingston (président national, Syndicat de l'agriculture, Co-président, Agence canadienne d'inspection des aliments, Alliance de la Fonction publique du Canada): En outre, dans un cas comme celui-là, nous réexaminons le dossier et nous le traitons aux termes du Code canadien du travail. Il n'y a pas de date limite associée à ce processus.

La situation dont nous discutons s'est produite pendant la période où la loi en vigueur exigeait que ces questions soient réglées aux termes de la politique de santé et sécurité au travail. Quand nous trouvons des cas comme celui-là, nous les réexaminons et nous les traitons de nouveau. Jusqu'à maintenant, nos efforts en ce sens ont été couronnés de succès. Cela a pour effet d'obliger l'employeur à assurer la sécurité de ses employés — la sécurité de chacun d'entre eux. Ce processus n'est pas fondé sur des plaintes, mais plutôt sur des prises de conscience. Dès que l'employeur a pris conscience de la situation, il doit satisfaire à certaines exigences. Cette approche est beaucoup plus facile à appliquer. L'employeur doit recommander des mesures de prévention permanente qui peuvent être mises en œuvre et dont les comités de santé et de sécurité peuvent contrôler l'efficacité. Il doit également parvenir à déterminer ce qu'on appelle la cause profonde du problème, en décelant les lacunes au niveau de la direction ou de la supervision qui ont permis à la situation de se produire et de perdurer. Tant que le problème n'aura pas été réglé, ce qui est le cas dans la situation qui nous occupe, le dossier demeurera ouvert, et nous nous emploierons à le résoudre.

Mme Susan Truppe: D'accord. Merci.

[Français]

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à une représentante de l'opposition officielle.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Je remercie infiniment tous nos invités de leur présence aujourd'hui et de leur témoignage dans le cadre de notre étude. Manifestement, cette question est très importante pour de nombreuses personnes qui travaillent à la fonction publique fédérale.

J'ai découvert, dans le mémoire que vous nous avez remis, des statistiques choquantes. Selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011, 31 p. 100 de la totalité des employées signalent avoir été victimes de harcèlement. Cinquante-quatre pour cent des répondants se sont dits satisfaits du mécanisme informel de règlement des plaintes. Cela indique clairement qu'un nombre considérable de répondants étaient insatisfaits. Quarante-quatre pour cent d'entre eux avaient l'impression de ne pas pouvoir lancer un recours sans craindre des représailles. Ces chiffres sont plutôt élevés et témoignent des difficultés véritables que ces gens rencontrent et

du devoir que notre comité a de présenter des recommandations concrètes dans ce dossier.

Ma première question, madame Benson, est la suivante. Pourriez-vous nous dire pourquoi, selon vous, des plaintes de harcèlement sexuel ne sont pas déposées plus souvent? À votre avis, est-ce un problème culturel ou systémique?

• (1130)

Mme Robyn Benson: Madame Chamberlain.

Mme Mary Chamberlain (vice-présidente exécutive, Union des employés de la Défense nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada): Je vous remercie de votre question.

Lorsque vous extrayez certaines statistiques du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, vous devez également tenir compte de leur origine géographique.

Les chiffres enregistrés au MDN étaient très élevés par rapport à l'ensemble de la fonction publique. Toutefois, lorsque nous examinons les degrés de satisfaction — si vous voulez les appeler ainsi —, nous constatons qu'ils proviennent de la RCN. Dans ce que j'appelle le monde réel, c'est-à-dire dans les bases militaires partout au pays, le harcèlement sexuel ou général n'est pas traité de la même façon qu'à Ottawa. Les gens qui travaillent dans ces milieux ne manifestent pas le même degré de satisfaction.

Mme Niki Ashton: Avez-vous certains de ces chiffres à portée de la main? Pourriez-vous les communiquer au comité?

Mme Mary Chamberlain: Oui, je pourrais les remettre au comité après la séance.

Mme Niki Ashton: D'accord, merci beaucoup.

D'importants nombres d'emplois ont été supprimés dans l'ensemble de la fonction publique. En fait, certains ministères ont été touchés plus durement que les autres. Mme Benson ou quelqu'un d'autre pourrait peut-être répondre à la question suivante. Alors que la fonction publique est aux prises avec de telles suppressions d'emplois, croyez-vous que cela pourrait empêcher un employé de soulever des allégations de harcèlement sexuel?

Mme Robyn Benson: Je suis tout à fait d'accord pour dire que cette situation les empêchera de signaler le problème. Nos membres ont du mal à déposer des plaintes de harcèlement sexuel en temps normal, quelle que soit la forme qu'elles prennent, et à plus forte raison quand ils sont confrontés à une ambiance au travail aussi déstabilisante qu'en ce moment. Parmi nos membres, il y a de jeunes femmes enceintes pour la première fois qui, en raison des suppressions d'emplois, ont peur d'annoncer à leur employeur, leur gestionnaire immédiat, qu'elles commencent leur deuxième trimestre. Elles ont le sentiment que leur poste sera supprimé parce qu'elles devront prendre un congé de maternité et être remplacées de toute manière. Par conséquent, elles ont l'impression qu'au terme du processus, elles ont moins de chance d'être maintenues en poste.

Le harcèlement sexuel n'est pas le seul facteur qui rend l'ambiance au travail incertain pour nos membres. Chacun d'entre eux baisse la tête en priant pour que les suppressions d'emplois qui ont lieu en ce moment ne le touchent pas. Ils sont tous très troublés par la situation.

Mme Niki Ashton: C'est un exemple convaincant des différents éléments dissuasifs possibles.

Monsieur Kingston, comme vous le savez, le Conseil du Trésor a adopté une nouvelle politique contre le harcèlement sexuel. Selon vous, en vous appuyant sur votre connaissance approfondie en matière de politique et votre participation dans le secteur, cette nouvelle politique est-elle plus efficace? Que changeriez-vous à cette politique pour la rendre plus responsable?

M. Bob Kingston: Je m'assurerais, premièrement, qu'elle est conforme à la loi. D'abord, la politique donne au gestionnaire le pouvoir unilatéral de définir la façon de procéder. La loi ne donne pas ce pouvoir et elle est très claire au sujet de la procédure. D'ailleurs, RHDCC a donné des directives à bon nombre d'employeurs afin d'encadrer les gestionnaires qui décident d'exercer ce pouvoir. Mais, lors de l'élaboration de sa politique, le Conseil du Trésor n'a consulté personne ayant une bonne compréhension du Code canadien du travail. C'est là qu'il a fait erreur.

En ce qui a trait au respect des procédures définies dans le Code canadien du travail, notamment la section sur la violence, l'avantage c'est qu'il n'est pas nécessaire d'attendre qu'une plainte soit déposée pour entamer les procédures. Le processus s'enclenche dès que la situation est connue. Donc, même si la victime est trop intimidée pour porter plainte, un tiers peut signaler le cas et amorcer le processus.

L'enquête elle-même doit être impartiale; aux yeux des parties concernées, l'enquêteur doit être impartial.

L'enquête permet de découvrir la cause profonde du problème. La seule façon de prévenir à long terme le harcèlement sexuel, c'est d'identifier ce qui ne va pas dans le système, ce qui fait qu'aux niveaux inférieurs de gestion et de supervision, ces situations se développent. Habituellement, l'élimination de la source du problème ne suffit pas. Quiconque a déjà été fonctionnaire peut vous dire que des gestionnaires des deux ou trois premiers niveaux de gestion laissent le problème dégénérer, pas nécessairement à dessein, mais simplement en raison de leur style ou de leur système de gestion.

L'enquête menée conformément aux dispositions du code doit déterminer la cause profonde du problème et recommander ensuite des mesures préventives. Les enquêtes menées selon d'autres formats n'ont pas cette obligation. Elles doivent recommander des mesures préventives même si la plainte a été résolue grâce à un processus de résolution informel.

Ce sont tous des points positifs. L'autre grande différence, c'est que les enquêtes menées en fonction des dispositions du code sont assujetties à certaines limites; elles ne peuvent retourner plus d'un an en arrière et il est très difficile de compiler un dossier d'antécédents. Les lettres disciplinaires sont retirées des dossiers après deux ans. On ne peut pas enquêter sur des cas de harcèlement sexuel qui datent de plus d'un an.

Le Code canadien du travail n'impose aucune limite du genre. Vous allez là où vous mène l'enquête. D'ailleurs, vous êtes tenu d'analyser les événements passés pour déterminer ce qui ne va pas.

Le monde a changé. Il y a maintenant toutes sortes de possibilités très positives. La politique n'est en vigueur que depuis quelques années. Il y aura une période d'adaptation, mais je crois que plus tôt nous nous serons ajustés, mieux se sera pour tout le monde.

• (1135)

Mme Niki Ashton: Merci

[Français]

La présidente: Merci.

Je cède maintenant la parole à une députée du parti gouvernemental.

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

[Traduction]

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

Je souhaite la bienvenue à nos invités. Nous sommes très heureux de vous accueillir.

Nous avons passé de nombreuses heures à travailler avec diligence à cette étude. Une chose ressort de tous les témoignages: on demande qu'un effort soit fait pour que les milieux de travail soient exempts de harcèlement sexuel. Il s'agit, selon nous, d'un point très important pour nous.

À votre avis, quels changements bien précis reste-t-il à apporter pour que vos membres jouissent de milieux de travail exempts de harcèlement? Manque-t-il quelque chose à cette politique pour atteindre cet objectif?

Ma question s'adresse à tous les témoins.

Mme Mary Chamberlain: Je vais vous répondre en tant que fonctionnaire ayant accumulé 35 ans de services au MDN.

Notre employeur doit respecter les lois et politiques qu'il adopte. Au MDN, on met l'accent sur la prévention du harcèlement. C'est tolérance zéro. Toutefois, comme l'a souligné M. Kingston, l'employeur a le pouvoir de déterminer si l'allégation cadre avec la définition de harcèlement aux yeux de celui qui reçoit la plainte et non aux yeux du plaignant. Bien souvent, les plaintes de harcèlement ou de harcèlement sexuel sont rejetées, car l'employeur juge qu'elles ne cadrent pas avec la définition en question.

Nous attendons d'ailleurs avec impatience la politique en matière de prévention de la violence.

Mme Tilly O'Neill Gordon: D'accord.

Quelqu'un a souligné que, bien souvent, les victimes ne portent pas plainte, car elles craignent de perdre leur emploi. Auriez-vous des données à nous fournir ou des exemples d'incidents à nous donner pour illustrer cette tendance? Avez-vous des cas où la victime craignait vraiment de perdre son emploi? Quels sont les chiffres à ce sujet?

Mme Robyn Benson: Madame Hauck.

Mme Janet Hauck (vice-présidente nationale, Syndicat des employé-es du Solliciteur général, Alliance de la Fonction publique du Canada): Nous n'avons pas de données, car on ignore qui sont les victimes qui n'ont pas porté plainte, puisqu'elles ne se sont pas manifestées. Cependant, on pourrait vous donner de nombreux exemples, car dans leur crainte de porter plainte, des victimes ont communiqué avec le syndicat, un intervenant neutre et sûr à leurs yeux.

Je pense à une sergente au sein de la GRC, une jeune mère qui a été victime d'un viol. Elle a communiqué avec le Service de police d'Ottawa, mais elle a choisi finalement de ne pas porter d'accusations, ce qui est extrêmement triste. Elle avait peur. Elle avait 24 ans à l'époque et ne savait pas quoi faire. C'était sa parole contre celle d'un policier. Qui allait la croire? Personne. Non, je n'ai pas de données à vous fournir, mais j'ai des exemples.

M. Robin Kers: Si vous me permettez, j'aimerais intervenir.

Nous avons un exemple bien précis, soit celui de Donald Ray. Je vous signale que ce dossier relève du domaine public et a fait l'objet de beaucoup de publicité dans Internet et les médias, notamment le rapport disciplinaire. Dans ce dossier, le conseil d'arbitrage, ou l'enquête sur des infractions au code de conduite, a prouvé que M. Ray était coupable de toute une série d'accusations d'abus de pouvoir et de harcèlement sexuel à l'endroit de plusieurs fonctionnaires.

Je pourrais vous donner des détails aussi graphiques que ceux qu'a donnés ma collègue du SACC, mais ça ne servirait à rien. Dans le cadre de notre analyse de suivi, nous avons déterminé que la GRC s'était concentrée sur le code de conduite pour traiter le cas de l'employé récalcitrant, mais qu'elle n'avait pas de processus en place pour traiter les éléments corollaires du dossier, soit le harcèlement sexuel et les souffrances des victimes. Le syndicat a fait un suivi auprès des victimes pour savoir exactement ce que l'employeur avait fait pour elles, car c'était secret. La plupart ne voulaient même pas parler au syndicat de leur situation craignant de perdre leur emploi, de nuire à leur carrière ou de faire l'objet de représailles, entre autres. Je parle ici de sept fonctionnaires touchées par ce dossier.

Dans un autre dossier où j'ai représenté la victime, en Colombie-Britannique, et auquel nous faisons référence dans notre mémoire, la victime a fait l'objet de représailles de toutes sortes pendant la procédure de plainte. C'est moi qui l'ai représentée.

Le problème, c'est que l'information ne se répand pas seulement dans les médias, elle se répand aussi au sein de l'organisation. Les gens se confient à leurs amis proches. Le processus est tenu relativement secret, mais le mot se passe lorsque quelqu'un porte plainte pour harcèlement, surtout s'il s'agit de harcèlement sexuel. La victime s'expose à un grand danger, car dans le réseau des anciens, et je ne parle pas uniquement de la GRC, du MDN ou d'autres organisations quasi militaires, mais aussi d'autres ministères fédéraux, on ne sait pas comment traiter les cas de harcèlement sexuel. Par conséquent, les femmes ont peur de porter plainte.

• (1140)

M. Bob Kingston: La compression des effectifs vient également aggraver la situation. Théoriquement, les ministères étaient censés définir les travaux à supprimer, et non les postes. Ce qu'il s'est plutôt produit dans de nombreuses administrations centrales, c'est que l'on a commencé par définir les postes à supprimer, et non les travaux. Cela a vraiment jeté une douche froide sur nos membres. C'est une des raisons pour lesquelles dans bon nombre d'administrations centrales, les gens ont peur de déposer des plaintes de harcèlement; ils savent très bien que ce sont des postes qui seront supprimés, et non des travaux. Ils sont terrifiés à l'idée de porter plainte. Si ce dossier avait été mieux géré et si les ministères avaient défini les travaux à supprimer, conformément aux exigences liées au réaménagement des effectifs, plutôt que les postes à supprimer, l'effet aurait été tout autre. C'est très triste à voir.

Nous tentons de trouver une façon plus générale de souligner ces problèmes au lieu d'y aller par dossier, afin de protéger les victimes.

Nous avons reçu beaucoup de plaintes concernant l'abus de cette procédure.

[Français]

La présidente: Merci, monsieur Kingston.

Nous allons maintenant passer à Mme Sgro. Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

Je vous souhaite de nouveau la bienvenue à tous.

C'est bien d'accueillir tous ces témoins, mais nous n'avons pas suffisamment de temps pour les entendre. Puisque j'ai diverses questions à poser aux représentants du Syndicat des employés du solliciteur général, je propose que l'on invite les représentants du syndicat des Agents correctionnels du Canada à revenir une autre journée. C'est une suggestion que je fais.

[Français]

La présidente: Madame Sgro, certains membres du comité veulent qu'on demande aux témoins ici présents de rester 15 minutes de plus étant donné qu'il n'y a pas d'autres personnes qui doivent comparaître par la suite.

Donc, si vous êtes tous d'accord et disponibles — et je constate que cette suggestion fait l'unanimité parmi les membres du comité —, nos témoins pourront rester avec nous jusqu'à 12 h 15. Je crois que cela convient à tout le monde.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Je crois que les représentantes du Syndicat des Agents correctionnels du Canada méritent plus que les 15 minutes proposées pour faire valoir les points qu'elles ont soulevés. Je demande que notre sous-comité étudie ma proposition un peu plus tard.

[Français]

La présidente: Nous allons poursuivre pour une période de 15 minutes et peut-être poursuivre cette discussion dans le cadre des travaux du comité.

Est-ce que cela vous convient, madame Sgro?

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Oui.

[Français]

La présidente: Vous pouvez continuer.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Monsieur Kers, madame Hauck, merci beaucoup d'avoir accepté notre invitation. Comme vous le savez, nous avons amorcé notre étude en réaction aux problèmes soulevés par plusieurs agents de la GRC. Le cas de Donald Ray est certainement un de ceux que j'ai soulignés à la Chambre et dont bon nombre d'entre nous avons parlé.

J'aimerais, moi aussi, faire part de ma frustration. Peu importe les politiques que nous adoptons ou l'efficacité des syndicats, il y aura toujours des gens qui se sentent intimidés. Il faut opérer un changement de culture et de mentalité.

Que faut-il faire dans un cas comme celui de Donald Ray, où la sanction est le transfert dans une autre section, un autre ministère ou une autre région où il peut continuer d'agresser les gens? Quel genre de politique doit-on adopter? La personne reconnue coupable d'avoir enfreint le code de conduite ne devrait-elle pas être automatiquement congédiée? Pourquoi M. Ray n'a-t-il pas été congédié?

J'aimerais vous entendre à ce sujet, dans la mesure où vous pouvez commenter le dossier. Comme vous l'avez dit, ce cas a fait l'objet de beaucoup de publicité.

● (1145)

M. Robin Kers: Bien des problèmes ont été cernés concernant le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux. Une partie du problème, c'est le manque de données précises. À ce propos, un mémoire de l'AFPC suggère de poser une question claire sur le harcèlement sexuel dans notre prochain sondage auprès des fonctionnaires.

Lorsque Mme Truppe a soulevé une question sur les règlements informels plus tôt, j'ai dit qu'une partie du problème, c'est que les prétendues solutions sont pour ainsi dire cachées. Dans les ministères, à la GRC, etc., la résolution est trop souvent noyée dans le jargon juridique, et la plaignante est au fond obligée d'accepter une entente de confidentialité pour obtenir une forme de réparation. Par conséquent, aucune donnée sur les ministères ne permet de dire à la fin de l'année combien il y a eu de cas de harcèlement sexuel. De plus, la méthodologie ne donne aucune garantie aux collègues qui peuvent rencontrer des problèmes semblables en matière de traitement des cas de harcèlement sexuel dans les ministères ou au gouvernement. Par exemple, rien ne permet de promouvoir les réussites dans la gestion du harcèlement sexuel.

Dans l'affaire Donald Ray... Je siége au groupe de travail de la GRC qui va se prononcer sur les changements qui feront suite au projet de loi C-42. Récemment, j'ai parlé au président, un membre régulier de la GRC, de deux questions qu'il faut étudier selon moi. Au lieu de toujours examiner la question du point de vue des hommes, il faut appliquer une norme raisonnable établie par des femmes non seulement à la GRC, mais partout au gouvernement fédéral pour évaluer les preuves concernant le harcèlement sexuel et les cas de discrimination fondée sur les sexes.

Nous ne pouvons pas toujours nous concentrer sur la façon dont nous allons modifier la gestion des membres réguliers de la GRC. Un processus corollaire doit tenir compte des victimes et de la victimisation. Ces deux questions ont été portées à l'attention du comité.

Au bout du compte, les gens comme Donald Ray doivent être mis à pied. Je pense que le renvoi du harceleur et un message clair envoyé dans les médias et au ministère fourniraient un soutien aux femmes victimes de harcèlement et les encourageraient à dénoncer la situation. Tant que le gouvernement et ses diverses ramifications ne seront pas prêts à prendre des mesures concrètes, le changement sera très, très lent.

L'hon. Judy Sgro: La version actuelle du projet de loi C-42 aura-t-elle une grande influence?

M. Robin Kers: À mon avis, non.

L'hon. Judy Sgro: Pouvez-vous nous recommander des mesures qui ne font pas partie du projet de loi C-42 et que nous pourrions proposer en ce qui a trait à la GRC, aux gens qui travaillent au cabinet du solliciteur général, etc.?

M. Robin Kers: Il y a la GRC, puis les ministères dont nous nous occupons. Par exemple, le Conseil du Trésor a bien une nouvelle

politique sur le harcèlement, mais d'après moi, elle est beaucoup affaiblie.

Voici un exemple classique. L'ancienne politique permettait à la plaignante d'examiner le rapport avant qu'il ne soit final et de présenter d'autres témoins, de nouveaux documents et des précisions, si nécessaire. Alors que le Conseil du Trésor a éliminé cette procédure dans sa nouvelle politique, il dit aux ministères qu'ils peuvent bonifier la politique minimale qu'ils appliquent. À mon avis, c'est un élément crucial qui doit être obligatoire pour tous les ministères dans la gestion du harcèlement sexuel ou autre.

● (1150)

L'hon. Judy Sgro: Nous serions très reconnaissantes si vous pouviez nous fournir des suggestions et des idées fondées sur votre rôle et tirées de votre expérience.

M. Robin Kers: Avec plaisir.

L'hon. Judy Sgro: Merci.

Je tiens simplement à dire aux témoins du Service correctionnel du Canada que je suis impressionnée. Vous faites constamment tomber les barrières pour les autres grâce aux efforts que vous déployez au service, le dernier des milieux où je voudrais travailler. Je vous félicite au nom de bon nombre de femmes de dire que nous sommes égales et que notre travail est sans contredit tout aussi bon.

J'espère que nous pourrions vous entendre de nouveau pour en savoir plus sur les problèmes auxquels vous êtes confrontées, comme celui que vous avez décrit. Je présume toutefois qu'ils sont nombreux. Nous pourrions parler d'un certain nombre de questions différentes, concernant les recommandations que cette étude doit mettre de l'avant. J'espère que nous pourrions vous entendre encore.

[Français]

La présidente: Merci, madame Sgro.

Madame Ambler, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Roxanne James (Scarborough-Centre, PCC): D'accord...

[Français]

La présidente: Je suis désolée. Il y avait une erreur sur notre liste.

C'est Mme James qui a la parole. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Roxanne James: Merci, madame la présidente.

Merci à tous les témoins de leur présence.

Ma question s'adresse à Mme Chamberlain. Je crois que vous avez fait certains commentaires en réponse à une question de ma collègue, Mme O'Neill Gordon, sur la politique actuelle et la tolérance zéro qu'elle prévoit.

Si j'ai bien compris, vous avez dit que le problème de la politique actuelle, c'est qu'elle permet à l'employeur d'établir si le cas répond à la définition courante du harcèlement sexuel ou autre. D'habitude, je pose une question là-dessus. Je suis contente que vous en ayez parlé, car on a dit que ma question valait un million de dollars.

J'ai participé à de multiples élections en tant que politicienne. Vous êtes sans doute conscients que bon nombre d'entre nous ont reçu des commentaires ou ont été victimes de harcèlement ici, à Ottawa. Je dirais que ce qui peut offenser une personne ne va pas nécessairement en offenser une autre. D'après nos discussions avec d'autres témoins, la définition du harcèlement exige que le harceleur soit conscient qu'il offense la victime.

Voici ce qui est sans doute la question à un million de dollars. Comment l'employeur peut-il établir que le harceleur était au courant, car nous sommes tous différents? Ce qui ne dérange pas certaines personnes peut en enrager d'autres. J'imagine que c'est la question à un million de dollars liée à votre commentaire. Comment l'employeur est-il censé le savoir? En fin de compte, il est tenu de trancher.

Mme Mary Chamberlain: Bonne question.

Je suis d'accord avec vous. Je dis toujours que le harcèlement, c'est ce que perçoit la personne qui dépose une plainte. Ce qui l'offense doit faire l'objet d'une enquête. S'il est établi à la fin du processus que ce n'est pas du harcèlement selon la loi, il faut expliquer pourquoi.

Dernièrement, j'ai travaillé à trois cas qui concernent le même milieu de travail et le même employeur. Une plainte a été déposée en vertu de la politique de ce dernier, alors que les deux autres cas étaient des griefs. Ces trois recours ont été rejetés, même s'il y avait 69 allégations contre l'employé dans un des cas. Les mêmes représentants de l'employeur ont indiqué chaque fois que ça ne répondait pas à la définition du harcèlement. Lorsque nous avons exprimé notre préoccupation au commandement supérieur, on nous a dit que nous avions au moins reçu une réponse, même si elle ne nous plaisait pas.

Si la Défense nationale veut promouvoir la tolérance zéro, il faut examiner les plaintes comme il se doit. Dans un des incidents en question, le commandant de la base a refusé qu'une enquête impartiale soit menée, malgré la recommandation d'un tiers.

Mme Roxanne James: D'accord, merci.

Y a-t-il eu des suites aux trois exemples dont vous avez parlé? La personne a-t-elle déposé une plainte au tribunal des droits de la personne ou à une autre instance judiciaire? La cause a-t-elle été portée en appel ou non? Je veux simplement savoir quel a été le résultat des trois recours que vous venez de mentionner.

• (1155)

Mme Mary Chamberlain: À l'heure actuelle, deux des trois recours sont rendus à la dernière étape de la procédure de grief. Selon le résultat, nous allons établir si les plaignants peuvent demander l'arbitrage à l'AFPC. La troisième personne, que je représente personnellement, pouvait déposer une plainte pour discrimination au tribunal des droits de la personne. Je travaille toujours avec cet homme et je l'encourage à poursuivre ses démarches.

Mme Roxanne James: D'accord, merci beaucoup.

Je ne sais pas si vous avez répondu à ma question à un million de dollars. J'imagine que ça relève au mieux des perceptions et de la nature humaine. Chacun voit ça différemment. Comme je l'ai dit, certaines choses ne me dérangent pas. Mais je vais continuer de poser la question à tous les témoins que nous entendrons.

La présidente: Il vous reste une minute.

Mme Roxanne James: Merci.

Nous avons parlé des données sur les employées qui ont subi du harcèlement, mais qui craignaient de le signaler. Je pense que nous n'avons pas de statistiques là-dessus, selon ce qui a été précisé. Connaissons-nous le pourcentage d'employées qui seraient concernées? Avons-nous des estimations?

Mme Andrée Côté (agente au Programme des femmes et des droits de la personne, Section des programmes nationaux, Alliance de la Fonction publique du Canada): Les données disponibles sont recueillies dans le sondage auprès des fonctionnaires. Malheureusement, la question posée dans le sondage n'est qu'une question générale sur le harcèlement. Elle comprend le harcèlement fondé sur l'origine ethnique, la religion, l'incapacité, etc. Nous n'avons pas d'information précise. C'est pourquoi nous recommandons que le sondage...

Mme Roxanne James: Même si les estimations ou les données qui portent seulement sur le harcèlement sexuel sont imprécises, savons-nous s'il y a plus de harcèlement qu'avant, s'il y en a moins ou si les chiffres sont stables?

[Français]

La présidente: Je m'excuse, madame James, mais je vais devoir vous interrompre.

[Traduction]

Mme Andrée Côté: Selon ce que je comprends, il y a eu une légère augmentation depuis le dernier sondage auprès des fonctionnaires. À l'heure actuelle, 31 p. 100 des femmes se disent victimes de harcèlement. Si je me souviens bien, c'était 29 p. 100 dans le sondage de 2009. Il y a donc une légère hausse. Nous craignons que ce soit à cause des compressions et de l'insécurité dans les milieux de travail. Lorsque les femmes sentent...

[Français]

La présidente: Je dois vous interrompre, madame Côté, parce que la période de temps de Mme James est terminée. Je vous remercie.

Nous poursuivons avec Mme Ashton. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

J'appuie sans réserve la proposition de Mme Sgro que les représentants du Syndicat des agents correctionnels reviennent témoigner ici. Nous pensons aussi qu'un certain nombre de questions que vous avez évoquées sont un peu différentes de ce que nous examinons de manière générale aujourd'hui. J'espère que nous pourrions nous pencher sur ces questions.

Je vais m'adresser rapidement à M. Kingston. L'AFPC a-t-elle été consultée pour élaborer la nouvelle politique du Conseil du Trésor?

Mme Robyn Benson: Parlez-vous de la politique sur le harcèlement?

Mme Niki Ashton: Oui.

Mme Robyn Benson: Il y a eu une consultation au sens que l'entend le Conseil du Trésor, mais nous n'avons pas forcément la même interprétation. Nous avons travaillé avec diligence pour que certains de nos changements soient inclus. Notre réussite, c'est en fait d'avoir conservé la politique sur le harcèlement.

Je pense qu'il importe de soulever la question devant le comité. À un certain moment, le Conseil du Trésor voulait intégrer la politique sur le harcèlement à celle sur les effectifs. L'examen mené à l'heure actuelle sur une série de politiques nuit à bon nombre de politiques présentement appliquées.

Je ne sais pas si M. Kingston veut ajouter des commentaires.

M. Bob Kingston: Les choses se sont gâtées lorsque, dans le cadre de leurs consultations, les agents négociateurs ont signalé au Conseil du Trésor qu'il fallait que la politique soit conforme aux nouveaux règlements sur la violence. Ils ont ajouté que tant que la politique ne serait pas conforme à la loi, ils ne pourraient pas l'accepter officiellement ou y croire.

C'est devenu un problème majeur. Le Conseil du Trésor n'a invité personne qui connaît bien la loi à participer aux discussions, ce qui a posé problème, et c'est toujours le cas.

Mme Niki Ashton: Puisque l'AFPC soulève un point très important au sujet d'une politique qui a été présentée comme la solution au problème du harcèlement, je me demande si vous pourriez nous faire parvenir les éléments, dont certains que vous avez mentionnés tout à l'heure, que vous croyez non résolus ou qui doivent être améliorés. Nous y tenons beaucoup.

• (1200)

M. Bob Kingston: J'aimerais maintenant dire quelque chose, car cela répond également à la grande question qui a été posée. Le problème, c'est qu'une personne, comme l'auteur, aurait dû le savoir, et il s'agit de tenter de lire dans ses pensées. Lorsqu'on traite le problème comme une question de santé et de sécurité, il disparaît, comme bien d'autres. Les dispositions en matière de santé et de sécurité ne précisent pas en quoi l'auteur aurait dû le savoir; on dit seulement que la situation est susceptible de causer du tort. On ne dit pas que c'est attribué à quelqu'un en particulier.

Mme Niki Ashton: Eh bien, personnellement, en tant que jeune femme qui travaille ici, je dirais que le harcèlement sexuel est très présent dans notre univers, et je pense que lorsqu'il est question de harcèlement sexuel, le point important qui a été soulevé au sujet du point de vue de la personne qui vit cette situation constitue l'élément essentiel.

Madame Chamberlain, monsieur Kers et madame Hauck, vous avez parlé de cas très importants qui concernent la GRC et des civils du ministère de la Défense. Je me demande si vous avez d'autres exemples à nous donner. Évidemment, ceux que vous avez mentionnés sont suffisamment troublants, mais y a-t-il d'autres cas qui démontrent, à votre avis, que le harcèlement existe et qu'on ne prend pas de mesures pour réparer le tort causé?

M. Robin Kers: Comme vous le savez, je représente le SESG, et chaque personne a le mandat de représenter un certain nombre de ministères. Je me concentre principalement sur les employés de la

GRC, mais je m'occupe aussi des employés de quelques autres ministères.

En me préparant à ma comparution, je me suis concentré surtout sur le dossier très complexe d'une personne qui tente d'en finir avec la plainte qu'elle a faite pour harcèlement sexuel. Il s'agit du cas de Mme R. J'ai des exemplaires plus approfondis du résumé. Si vous le souhaitez, je peux vous les laisser. Il y a bien entendu le cas de Donald Ray également.

À notre avis, ce qu'il est important que le comité retienne de la situation à la GRC, c'est que toute l'attention s'est portée sur la situation difficile des femmes qui y occupent un poste de membre régulier. En raison de la nature des choses, des membres que nous représentons et du fait que nous ne procédons pas dans le cadre de la même loi que la GRC, notre démarche n'est pas publique et ne peut l'être. Je parierais qu'il y a proportionnellement autant de problèmes de harcèlement sexuel parmi les fonctionnaires de la GRC que parmi ses membres réguliers.

[Français]

La présidente: Monsieur Kers, je dois vous interrompre car le temps alloué est écoulé.

La parole est maintenant à Mme Ambler. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): Merci, madame la présidente, et je remercie tous les témoins de leur présence. Vos témoignages sont très intéressants et je vous en remercie.

J'aimerais parler du cas de la femme qui était enceinte de trois mois et qui craignait de perdre son emploi. Est-ce vous qui en avez parlé, madame Benson? Veuillez m'excuser. Je savais que c'était quelqu'un dans ce coin-ci. Je crois que c'était en réponse à la question de Mme Ashton sur les suppressions d'emplois qui s'annoncent.

Cela m'a frappée probablement parce que bon nombre d'entre nous ici ont été enceintes et se sont demandées si leur employeur les verrait de façon différente, les considérerait un peu plus remplaçables parce qu'elles allaient prendre un congé de maternité et déciderait qu'il ne vaut pas la peine de les maintenir en poste. J'essaie de comprendre en quoi c'est lié au harcèlement sexuel.

Jugez-vous que le choix de ne pas maintenir en poste une femme qui est enceinte de trois mois constitue du harcèlement sexuel ou croyez-vous que... J'essaie de comprendre en quoi les suppressions d'emploi causent du harcèlement sexuel.

Mme Robyn Benson: Ce n'est pas que les suppressions d'emploi causent du harcèlement sexuel. La question portait sur les raisons pour lesquelles les gens ne dénoncent pas le harcèlement sexuel.

Ce que j'essayais de dire, c'est que les femmes ont peur de dire qu'elles sont victimes de harcèlement sexuel à cause de ce qui se passe dans leur milieu de travail. Va-t-on me croire si je le dénonce? La plainte m'empêchera-t-elle d'avancer dans ma carrière? Lorsque nous parlons des suppressions d'emplois et de la crainte réelle, je pense qu'on peut probablement multiplier cela par quatre. Si elles sont harcelées sexuellement, les femmes ne le dénoncent pas. J'ai dit que, lors d'une réunion à laquelle je participais, une jeune femme enceinte de trois mois racontait qu'elle avait peur de dire à son employeur qu'elle était enceinte, par crainte de perdre son emploi. Peut-être que la femme qui était assise à côté d'elle est victime de harcèlement sexuel, mais qu'elle n'a pas levé la main pour le dire, parce que tout ce qu'elle souhaite, c'est de garder son emploi.

Je pense qu'il faut tenir compte du climat de travail dans lequel nous vivons actuellement: des emplois sont supprimés, le processus n'est vraiment pas juste, et j'en ai parlé à M. Clement. Parce qu'il n'y a pas d'ancienneté dans notre milieu de travail, les gens n'ont d'autres choix que de rivaliser avec leurs collègues. Comme M. Kingston l'a dit, on n'élimine pas du travail; on met des gens à la porte et le travail existe toujours.

Ce que je voulais dire, c'est que dans le climat actuel où des emplois sont supprimés, si des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail — et il y en a —, elles ne le diront pas et ne porteront pas plainte.

● (1205)

Mme Stella Ambler: D'accord. Nous croyons certainement que cela pourrait se produire dans certains cas.

À part de ne pas éliminer des postes ou de ne mettre personne à la porte pour quelque raison que ce soit, quelle est la solution? À part d'assurer une sécurité d'emploi totale, quelle est la solution?

Mme Robyn Benson: La solution pour régler le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail, c'est d'obliger l'employeur à assurer un milieu de travail sécuritaire, et...

Mme Stella Ambler: Non, non. Que doit-on faire concernant les personnes qui ne veulent pas dénoncer parce qu'elles craignent de perdre leur emploi, à part de leur garantir à 100 p. 100 qu'elles ne perdront pas leur emploi pour quelque raison que ce soit?

Ma question est peut-être un peu trop philosophique.

Mme Robyn Benson: Non, non.

Allez-y, Bob.

M. Bob Kingston: D'accord, vous voulez savoir comment on peut régler ce problème.

Mme Stella Ambler: Oui.

M. Bob Kingston: Nous savons tous qu'il y a eu un processus de réduction des effectifs. Comme je l'ai dit, c'était censé être basé sur le travail et ensuite sur les gens que cela concerne. Ce n'est pas ce qui s'est passé. On a commencé par cibler des gens pour ensuite évaluer la situation. Si l'on avait fait les choses comme prévu, le processus aurait été transparent.

De plus, le site Web qui permet aux gens de changer de poste n'a pas été bien géré ou bien établi. Dans les années 1990, nous l'avons fait concrètement. Nous avons géré le programme d'échange de postes. Le processus était plus transparent et avait été beaucoup mieux accueilli. S'inquiéter de ce qu'on s'en prenne à soi, se sentir menacé...

Mme Stella Ambler: Je suis ravie que vous souleviez cela, car lorsque vous parliez des emplois par rapport au travail, je...

[Français]

La présidente: Madame Ambler, je suis désolée de vous interrompre. Je vous remercie

Il nous reste assez de temps pour un dernier tour de table.

Madame Ashton, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

J'aimerais donner l'occasion à Mme Chamberlain et à Mme Hauck de parler de certains cas ou des tendances qu'elles voient dans le cadre de leur travail.

Mme Mary Chamberlain: En prévision de ma comparution devant votre comité, j'ai sondé mon personnel, car je ne représente pas les membres de façon directe. Je dois dire que je n'ai pas été témoin de harcèlement sexuel et je n'en ai pas été victime. Le MDN n'est peut-être pas le meilleur milieu de travail, mais j'ai aimé mon expérience dans ce ministère.

J'ai demandé aux membres de mon personnel de me donner des exemples et je leur ai demandé si nous avions des cas à l'heure actuelle. J'ai été étonnée d'apprendre qu'il y en a quatre.

Dans l'un des cas, il s'agit d'allégations de la part d'un homme concernant un autre homme. Je ne sais ce qui se passera à ce sujet.

Dans un autre cas qu'on m'a signalé, une de nos membres a déposé des accusations de harcèlement sexuel. Elle occupe un emploi non traditionnel pour les femmes et travaille dans un groupe d'hommes. On a conclu que sa plainte était non fondée. Elle fait maintenant face à des allégations selon lesquelles elle aurait porté des accusations non fondées et elle fait l'objet d'une enquête.

Dans un autre dossier, l'employeur a donné son soutien à une plainte concernant des allégations selon lesquelles un collègue masculin s'est exhibé devant une collègue. Le défendeur a écopé d'une suspension de cinq jours. La raison pour laquelle nous sommes maintenant saisis de cette plainte, c'est que la plaignante n'était pas satisfaite des répercussions, soit la suspension de cinq jours. Elle est d'avis que la peine n'est pas assez sévère.

Concernant le quatrième exemple qu'on m'a donné, une personne a été accusée d'attouchements sur des collègues de sexe féminin. L'employeur envisage un réaménagement des effectifs qui mènera au départ de cette personne et au versement d'un paiement forfaitaire.

C'est de cette façon que le MDN gère les cas de harcèlement en milieu de travail.

● (1210)

Mme Janet Hauck: Parce que je sais qu'il nous reste peu de temps, je vais m'exprimer brièvement au nom des membres qui travaillent au sein de la GRC.

Contrairement à Mary, je suis sur le terrain. Je travaille avec la GRC depuis plusieurs décennies. Comme mon collègue, M. Kers, l'a clairement expliqué, le problème peut toucher tout le monde. Que vous soyez un membre régulier, un membre civil ou un fonctionnaire — au sein de la GRC, il existe trois catégories d'employés — ce problème peut vous toucher.

Je pourrais vous donner de nombreux exemples si nous avions le temps, mais ce qu'il faut surtout retenir, c'est que les agents de la GRC ont pour mandat de nous protéger. Nous nous attendons à ce qu'ils assurent notre sécurité. En tant qu'employé, on ne s'attend pas du tout à ce qu'ils commettent un tel acte. C'est la dernière chose que nous pourrions croire.

Ils sont aussi en position d'autorité. Ce sont nos superviseurs, la plupart du temps, et ce sont des agents de police. Ils ont le pouvoir d'exercer de l'autorité et ils peuvent abuser de ce pouvoir. Ils sont censés protéger la société et ils doivent veiller à répondre aux attentes.

Ils devraient faire preuve d'une très grande tolérance à l'égard des différences. Qu'il s'agisse de l'orientation sexuelle ou de l'origine ethnique, ils devraient faire preuve d'une grande tolérance. Il ne semble pas que ce soit le cas.

Dans le cadre de mes fonctions de représentante des employés et des membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, je suis souvent confrontée à des difficultés, car ils exercent un contrôle sur ces situations.

Mme Niki Ashton: Je vous remercie beaucoup.

En ce qui concerne le projet de loi C-42, quel type de consultation y a-t-il eu au sein de vos collègues? Dans quelle mesure les employés civils qui travaillent sur le terrain estiment-ils que cette mesure législative aura une incidence?

M. Robin Kers: Dans le cadre d'un processus habituel de consultation patronal-syndical, on nous a offert la possibilité de participer à divers groupes de travail afin d'évaluer différents éléments du projet de loi C-42. Comme je l'ai mentionné plus tôt, je siège au groupe de travail qui se penche sur le harcèlement. Je dois dire honnêtement que les membres auxquels j'ai parlé — je représente les employés de la GRC qui travaillent dans l'ouest et dans le nord du Canada, tandis que ma collègue représente ceux de la région de l'est de l'Ontario — estiment que le projet de loi C-42 ne changera pas grand-chose à la gestion des cas de harcèlement, de harcèlement sexuel, ou d'autres problèmes au sein de la GRC.

[Français]

La présidente: Je vais devoir vous interrompre à ce stade-ci. Comme il ne nous reste pas assez de temps pour faire un autre tour de table, nous allons mettre fin à cette rencontre.

Je remercie beaucoup nos témoins d'être venus nous rencontrer. C'était très intéressant.

Nous allons maintenant poursuivre la réunion à huis clos pour traiter des travaux du comité. Je vais donc suspendre la séance pendant quelques instants.

Merci.

[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>