



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

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

---

FEWO



NUMÉRO 067



1<sup>re</sup> SESSION



41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 16 avril 2013**



**Présidente**

**Mme Marie-Claude Morin**



## Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 16 avril 2013

• (1140)

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC)):** Bonjour à tous et à toutes. Je souhaite la bienvenue à nos invitées de ce matin.

Quand je dirai votre nom, je vous prie de lever la main pour que nous sachions qui vous êtes.

Notre premier témoin est Barbara MacQuarrie. Bienvenue, et merci d'avoir pris le temps de vous joindre à nous aujourd'hui. Le deuxième témoin est Jennifer Berdahl. Merci d'être des nôtres. La dernière invitée, mais non la moindre, est Sandy Welsh.

Nous vous remercions de nous consacrer du temps, malgré votre horaire chargé.

Nous allons commencer par Barbara MacQuarrie. Chacune de vous dispose de 10 minutes pour nous faire un exposé, après quoi nous passerons aux questions.

Madame MacQuarrie, soyez la bienvenue. Vous avez la parole.

**Mme Barbara MacQuarrie (directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children):** Merci.

Je suis directrice des services communautaires au Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children de l'Université Western. L'intérêt que je porte à cet enjeu découle de mon travail d'aide aux femmes victimes de harcèlement sexuel grave et récurrent et de mes entretiens avec la famille de Theresa Vince, qui a été assassinée après avoir subi du harcèlement sexuel.

En 2004, j'ai rédigé un rapport sur le harcèlement en milieu de travail, en collaboration avec Mme Sandy Welsh, que vous entendrez tout à l'heure, et Jackie Carr, la fille de Theresa Vince.

**Dans un documentaire récemment diffusé sur la chaîne HBO, Gloria Steinem affirme ce qui suit:**

Dans les années 1970, il n'y avait aucun mot pour désigner le harcèlement sexuel. Il était inconcevable d'en parler publiquement et encore moins, d'obtenir réparation.

En 1979, Constance Backhouse et Leah Cohen ont publié le premier livre sur le harcèlement sexuel au Canada, intitulé *The Secret Oppression: Sexual Harassment of Working Women*.

Aujourd'hui, j'aimerais prendre le temps de passer en revue les progrès que nous avons réalisés depuis la première fois que nous avons donné un nom au problème et d'examiner brièvement le travail qu'il nous reste à accomplir.

L'ouvrage de Backhouse et Cohen marquait une étape importante dans les efforts pour sensibiliser la population au harcèlement sexuel en milieu de travail. Les gouvernements, les entreprises et des communications, les établissements d'enseignement supérieur et les employeurs leur ont emboîté le pas en vue de faire connaître le problème au commun des mortels. Le harcèlement sexuel est devenu

un sujet de législation, de formation et de recherche. De toute évidence, nous avons fait des progrès sur le plan de la dénonciation publique du problème. Quant à savoir si la sensibilisation accrue de la population aide les femmes à signaler le harcèlement sexuel dont elles sont victimes au travail, j'y reviendrai plus loin dans mon exposé.

Nommer un problème est le premier pas pour le résoudre; on s'entend là-dessus. Permettez-moi maintenant de m'attarder sur l'autre affirmation de Gloria Steinem, à savoir l'absence de recours judiciaires contre le harcèlement sexuel. La Loi canadienne sur les droits de la personne a été modifiée en 1983 pour reconnaître que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe. Voici ce qu'on peut lire dans un document archivé de RHDCC:

La reconnaissance juridique du harcèlement sexuel en tant que forme de discrimination de genre a jeté un éclairage sur la façon dont le harcèlement sexuel porte atteinte au bien-être économique des femmes.

En 1985, peu après les modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne, les dispositions relatives au harcèlement sexuel ont été ajoutées à la législation fédérale en matière de normes du travail, ce qui a façonné la politique publique et signalé une résolution du gouvernement fédéral de lutter contre le problème. Ainsi, le processus fait en sorte que le harcèlement sexuel est non seulement une préoccupation en matière de droits de la personne, mais aussi un problème en matière de relations industrielles.

La législation fédérale sur les droits de la personne a été mise à l'épreuve par Bonnie Robichaud, une chef d'équipe de nettoyeurs sur la base du Commandement de la défense aérienne à North Bay. En 1980, elle a déposé une plainte de harcèlement sexuel contre son superviseur et son employeur. Faisant face à de graves représailles et voyant que la situation n'était pas réglée, elle s'est battue contre le harcèlement sexuel par tous les moyens dont elle disposait, notamment en déposant une plainte de discrimination fondée sur le sexe auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

La décision de la Cour suprême dans l'affaire *Robichaud c. Conseil du Trésor* de 1987 a souligné la reconnaissance juridique que les employeurs sont responsables du harcèlement dans le lieu de travail. Voici ce qu'on peut lire dans le jugement: La question en litige dans la présente affaire est de savoir si, en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, un employeur est responsable des actes discriminatoires accomplis sans autorisation par ses employés dans le cadre de leurs emplois.

En donnant raison à Mme Robichaud, la cour a statué que les employeurs sont responsables du harcèlement, peu importe s'ils sont au courant ou non, que seul l'employeur peut remédier aux effets peu souhaitables et que seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain.

Dans sa décision, le juge La Forest a interprété la législation de façon à mettre l'accent à la fois sur la réparation et la prévention, en privilégiant une approche selon laquelle, en matière de droits de la personne, « l'éducation des gens doit commencer à se faire sur les lieux de travail, dans cette micro démocratie que constitue le milieu de travail, plutôt que dans la société en général. »

Chose certaine, nous avons fait d'importants progrès pour ce qui est d'offrir des recours judiciaires destinés à régler les cas de harcèlement sexuel, en définissant bien les responsabilités qu'ont les employeurs de fournir des milieux de travail sains.

Même si nous connaissons bien le concept de harcèlement en milieu de travail et les recours judiciaires mis à la disposition des travailleurs dans les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale, il reste encore de nombreux obstacles au signalement d'incidents de harcèlement sexuel. Backhouse et Cohen ont fait état des représailles dont craignaient les femmes et qu'elles subissaient souvent lorsqu'elles signalaient des incidents de harcèlement sexuel. Mentionnons notamment la rétrogradation, le transfert, une mauvaise attribution de tâches, le refus d'avantages liés au travail et de promotion, des évaluations de rendement insatisfaisantes, des tentatives pour saboter leur travail et le renvoi sans références ou avec seulement de mauvaises références.

Dans notre étude de 2004, certaines femmes n'avaient pas dénoncé des incidents de harcèlement sexuel parce qu'elles estimaient que cela n'en valait pas la peine. D'autres avaient passé sous silence le harcèlement à cause de questions de race ou de langage qui entravaient leur capacité de le dénoncer. Certaines femmes ont dit ne pas avoir dénoncé le harcèlement pour ces deux raisons.

Les femmes qui avaient signalé un incident de harcèlement sexuel étaient souvent confrontées à des procédures inadéquates, voire inexistantes, à des superviseurs qui ne les écoutaient pas et à des complications bureaucratiques. Certaines femmes ont constaté une aggravation du harcèlement ou ont subi des représailles après avoir dénoncé l'incident. Les femmes qui ont déposé des plaintes auprès de multiples forums se sont souvent retrouvées coincées dans un circuit juridique, leur cas étant renvoyé d'un forum à l'autre.

• (1145)

Le problème de la sous-déclaration ou de l'abandon d'une plainte qui reste lettre morte pourrait être attribuable à notre approche en matière de recours. Comme l'explique Constance Backhouse:

Notre système juridique actuel prévoit des recours individualisés contre le harcèlement. Nous indemnisons uniquement les femmes qui dénoncent la violence dont elles sont victimes, qui portent plainte officiellement et qui revendiquent leur droit à une enquête et à un arbitrage jusqu'à ce qu'elles obtiennent réparation.

Le cas de Bonnie Robichaud montre à quel point le processus de dénonciation peut s'avérer difficile. Après avoir signalé l'incident, elle a fait face à une poursuite de 30 000 \$ pour diffamation; de plus, son employeur a rédigé une pétition contre elle et l'a suspendue sans rémunération; elle a également dû se soumettre à un test de polygraphie et à une évaluation psychiatrique. À cela s'ajoute le coup le plus blessant: elle a enduré un environnement de travail hostile, dans lequel ses collègues lui avaient tourné le dos.

Heureusement, Mme Robichaud n'a pas lâché prise, et la Cour suprême a fini par rendre une décision qui a permis de renforcer les responsabilités juridiques des employeurs pour ce qui est de fournir des milieux de travail sûrs et sains. Malgré ce résultat positif et prometteur, les travailleurs continuent de se heurter à bon nombre des mêmes obstacles qui les découragent de signaler des cas de harcèlement sexuel.

Ne pas adopter une approche systémique pour lutter contre le harcèlement sexuel en milieu de travail revient à imposer un fardeau énorme à la victime. Quand on n'a pas l'appui ou les ressources nécessaires pour se lancer dans un long processus de dénonciation — d'où l'on sort épuisé moralement et, souvent, ruiné —, on opte pour le silence.

Constance Backhouse pose la question suivante:

Y a-t-il des recours de plus grande envergure, des recours plus collectifs qui obligeraient les employeurs et les harceleurs à assumer les frais de réhabilitation d'un plus grand nombre de victimes et qui favoriseraient la prévention d'incidents futurs de harcèlement sexuel?

La juge Rosalie Silberman Abella, dans son rapport de 1984 pour la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, dit ceci:

La discrimination systémique rend nécessaire l'adoption de recours systémiques. Plutôt que de voir en la discrimination une seule victime et un seul coupable, l'explication systémique reconnaît qu'en gros, ce sont les systèmes et les pratiques que nous avons adoptés, parfois à notre insu, qui portent préjudice à certains groupes de la société. Ce sont les répercussions du système, plutôt que les attitudes qui sont à la source, qui justifient l'adoption de mesures correctives.

Pour se conformer aux dispositions juridiques actuelles, l'employeur n'a qu'à faire circuler une politique soulignant les types de comportements individuels qui sont interdits et les risques de discipline en cas de violation. Si une démarche plus systémique avait été adoptée, la prévention anticipée du harcèlement sexuel engagerait les employeurs à transformer un large éventail de pratiques et de politiques institutionnelles.

Il ne fait aucun doute que nous avons réalisé d'importants progrès quant à notre capacité de parler publiquement du harcèlement sexuel et de fournir des recours judiciaires individualisés pour contrer ce problème. Cependant, il va aussi de soi qu'il nous reste encore beaucoup à faire avant que l'égalité règne au travail et avant que les victimes de harcèlement sexuel puissent dénoncer ces cas en toute sécurité et en toute confiance, sachant que la situation sera réglée comme il se doit. La question qui se pose est la suivante: comment faire pour combler l'écart entre la politique et la réalité?

Le document archivé de RHDCC établit des stratégies pour réduire la vulnérabilité institutionnelle au harcèlement sexuel, problème qui demeure, encore aujourd'hui, très pertinent. Premièrement, il faut veiller à ce que les femmes occupant des emplois non traditionnels ne se retrouvent pas isolées au sein de groupes de travail composés entièrement d'hommes et à ce qu'il y ait une masse critique de femmes employées dans des secteurs autrefois traditionnellement réservés aux hommes. Deuxièmement, il faut s'employer à résoudre l'isolement des femmes qui occupent des postes traditionnellement féminins, comme les travaux domestiques, et à réformer les lois ou les politiques comprenant des dispositions qui accentuent leur isolement. Troisièmement, il faut aborder les liens entre le sexisme, le racisme et d'autres types d'inégalités. Quatrièmement, il faut déterminer la nature de la sexualisation des emplois dits masculins et féminins et distinguer les stéréotypes, la subordination sexuelle, le racisme et l'hétérosexisme du phénomène de la sexualisation. Cinquièmement, il faut véritablement mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi afin de fournir des possibilités d'emploi égales aux femmes et aux autres groupes sous-représentés et désavantagés sur le plan social. Sixièmement, il faut constituer des lieux de travail plus démocratiques qui ne sont pas fondés sur le pouvoir de contrôle, mais plutôt sur des façons de faire plus égalitaires, plus coopératives et fondées sur le travail d'équipe.

J'aimerais conclure en réexaminant l'affirmation du juge La Forest dans l'affaire *Robichaud c. Conseil du Trésor* en 1987...

•(1150)

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Excusez-moi. Il vous reste une minute.

**Mme Barbara MacQuarrie:** Merci.

Il a dit que « l'éducation des gens doit commencer à se faire sur les lieux de travail, dans cette microdémocratie que constitue le milieu de travail, plutôt que dans la société en général. »

Il n'est pas suffisant de donner aux travailleurs une définition du harcèlement sexuel et de leur dire de ne pas le faire. Il faut cultiver un modèle de responsabilité collective qui permet de manière efficace et sécuritaire aux témoins d'oser intervenir et en parler. Ervin Staub, professeur émérite de psychologie à l'Université du Massachusetts, a beaucoup écrit au sujet des témoins. Il nous rappelle que:

Au même titre que les témoins passifs renforcent le sentiment qu'il n'y a rien de mal dans une situation, les témoins actifs peuvent en fait motiver les gens à se pencher sur un problème et à prendre des mesures.

En effet, les gens peuvent exercer une influence positive sur les autres. Nous devons préparer les employeurs, les superviseurs et les collègues, si nous voulons qu'ils soient des témoins actifs qui sensibiliseront les autres au cas de harcèlement potentiel et qui interviendront lorsque du harcèlement se produit. Pour ce faire, nous devons remettre en question les normes sociales ou les attentes et les règles non écrites qui gouvernent notre comportement dans nos milieux de travail. Les « Ce n'est qu'une blague », « Elle devait l'avoir mérité » et « Ce n'est pas de mes oignons » sont de vieilles attitudes qui renforcent les comportements qui constituent du harcèlement.

Avant d'être en mesure d'élaborer des formations efficaces pour permettre aux témoins d'intervenir dans les cas de harcèlement sexuel potentiel ou réel et avant de pouvoir modifier les normes sociales en vue de traduire l'acceptation d'une responsabilité collective qui vise à nous assurer que tout le monde est traité respectueusement, il faut poser des questions, recueillir des données et faire part des résultats sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail canadiens. Nous devons mieux comprendre pourquoi il existe un écart entre la politique et la réalité, et nous devons entamer une réflexion collective en vue de déterminer comment nous pouvons réduire cet écart.

Merci.

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Merci de votre exposé. La parole est maintenant à Jennifer Berdahl.

**Mme Jennifer Berdahl (professeure, University of Toronto, à titre personnel):** Merci de m'avoir invitée aujourd'hui. Je m'appelle Jennifer Berdahl. Je suis professeure à la Rotman School of Management depuis 2001. J'étudie le harcèlement sexuel depuis plus de 20 ans. J'ai réalisé plusieurs travaux de recherches sur le sujet, j'ai élaboré un cadre théorique en vue de le comprendre, et j'ai deux chapitres de revue dans des publications importantes sur le comportement organisationnel et la psychologie industrielle et organisationnelle.

J'ai fait des études en psychologie sociale, organisationnelle et industrielle à l'Université de l'Illinois, où j'ai obtenu mon doctorat. J'ai été témoin expert dans des cas de harcèlement sexuel qui portaient sur mon...

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Désolée, madame Berdahl; nous devons vérifier un point relativement à l'interprétation.

Veillez parler plus lentement en vue de permettre aux interprètes de faire leur travail.

**Mme Jennifer Berdahl:** J'ai également été témoin expert dans des cas de harcèlement sexuel. Le premier concernait un homme victime de harcèlement fondé sur le sexe; l'autre, deux femmes scientifiques victimes de harcèlement fondé sur le sexe.

J'étudie le harcèlement sexuel depuis le début des années 1990; à cette époque, c'était encore considéré comme un problème lié à un comportement et à une prédation à caractère sexuel non désirés par des hommes envers des femmes dans le milieu de travail. Nous étions dans la foulée des séances du Sénat concernant Clarence Thomas et de la controverse relativement à Anita Hill, et le harcèlement sexuel était largement considéré comme un geste de nature sexuelle qui était motivé par un désir sexuel et qui était commis par un homme à l'endroit d'une femme.

Je vais passer en revue mes recherches qui m'ont permis de comprendre le harcèlement sexuel comme une forme de dominance et de dénigrement fondé sur le sexe dans le milieu de travail, ce qui motive le harcèlement sexuel et comment le prévenir et l'aborder lorsque cela se produit.

J'ai commencé mes travaux par l'étude du harcèlement sexuel contre les hommes dans le milieu de travail. À l'époque, dans le milieu des années 1990, les gens commençaient à se demander ce que les hommes vivaient. Si le harcèlement sexuel constitue simplement une manière de faire des commentaires sexuels inappropriés dans le milieu de travail ou des avances à caractère sexuel, les femmes peuvent aussi le faire à l'endroit des hommes, en particulier à mesure qu'elles acquièrent du pouvoir dans le milieu de travail.

Le film *Harcèlement* a connu du succès en 1994 et mettait en vedette Michael Douglas et Demi Moore. On y fait état de harcèlement sexuel contre les hommes qui prend la forme d'une patronne qui fait des avances sexuelles à son employé. Il existe aussi des statistiques sur le harcèlement dont sont victimes les hommes; ces statistiques ont exagéré sa prédominance, selon moi et mes collègues, parce que les auteurs se sont servis d'une méthodologie conçue pour étudier le harcèlement sexuel contre les femmes et d'éléments que les femmes considèrent comme du harcèlement et ont demandé aux hommes s'ils avaient notamment déjà entendu des commentaires obscènes. C'est évident que les hommes en ont déjà entendu dans le milieu de travail, mais ils ne considèrent pas nécessairement cela comme du harcèlement.

Nous nous sommes donc posé une question. Est-ce que les hommes sont victimes de harcèlement? Le cas échéant, quel est le type de harcèlement dont ils sont victimes dans le milieu de travail? Avec quelques études, nous avons déterminé qu'en général les hommes ne considèrent pas comme du harcèlement les mêmes choses que les femmes. Les hommes ne considèrent pas comme néfastes les commentaires obscènes et l'attention sexuelle, contrairement aux femmes, mais nous avons constaté une forme de harcèlement contre les hommes qui n'avait pas encore été répertoriée. Il s'agit d'hommes qui sont victimes de harcèlement, parce qu'ils ne sont pas assez virils dans le milieu de travail. Les auteurs de cette forme de harcèlement sont principalement d'autres hommes, et c'est considéré comme la forme la plus néfaste de harcèlement contre les hommes. Ce harcèlement vise à les rabaisser en fonction de leur statut social en tant qu'hommes. Cela inclut des plaisanteries au sujet de la masculinité. Par exemple, un homme a pris un congé parental de deux semaines après la naissance de son deuxième enfant. Lorsqu'il est retourné au travail, les plaisanteries ont atteint une telle ampleur qu'il a eu peur pour son statut dans le milieu de travail.

Je vous explique tout cela, parce que cela met en lumière que le phénomène du harcèlement sexuel constitue en grande partie une négociation entre les sexes dans le milieu de travail et une forme de harcèlement fondé sur le sexe; il s'agit de harceler des gens en fonction de leur comportement relatif à leur genre; on ne parle pas nécessairement de leur genre biologique, mais bien de leur masculinité et possiblement de leur féminité dans le milieu de travail. Le harcèlement sexuel n'a donc pas besoin d'être de nature sexuelle, d'être commis par une personne de l'autre sexe ou de constituer une discrimination fondée sur le sexe. Le harcèlement sexuel inclut normalement le dénigrement d'une personne en fonction de son sexe ou de son comportement relatif à son genre; de plus, il peut être commis par une personne du même sexe ou de l'autre sexe.

À la suite de ces travaux, j'ai examiné le phénomène chez les femmes. Est-ce que les femmes victimes de harcèlement sexuel sont de manière disproportionnée des femmes qui n'ont pas un comportement féminin archétype, comme c'est la tendance chez les hommes? Grâce à trois études et à la publication en 2007 de mes travaux intitulés *The Sexual Harassment of Uppity Women*, j'ai démontré que ce sont principalement des femmes qui ont des comportements masculins, qui s'affirment et qui ont un franc-parler qui sont victimes d'attentions sexuelles non désirées, de commentaires à caractère sexuel et même de coercitions sexuelles dans le milieu de travail. J'ai également démontré que les femmes qui ont une personnalité masculine ne sont pas plus sensibles à ce type de comportements; ce n'est pas la raison pour laquelle elles rapportaient les gestes. Ces femmes sont beaucoup plus victimes de tels comportements.

• (1155)

Dans cinq organismes, j'ai constaté que les femmes dans des organismes à prédominance masculine étaient les plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel. Cet aspect avait déjà été démontré, mais ce sont les femmes avec des comportements masculins qui s'affirment et qui ont un franc-parler qui sont beaucoup plus victimes de harcèlement sexuel.

La conclusion des études était que ce sont les femmes qui ne correspondent pas aux idéaux féminins qui sont victimes de harcèlement sexuel comme nous l'entendons traditionnellement. Au même titre, les hommes qui ne correspondent pas aux idéaux

masculins sont victimes des formes de harcèlement sexuel typiques chez les hommes.

Le problème n'est pas que les femmes occupent des postes à prédominance masculine et qu'elles sont entourées d'hommes qui sont sexuellement attirés par elles et qui leur donnent donc une attention sexuelle non désirée; c'est peut-être une partie du problème, mais les victimes sont principalement des femmes qui empiètent sur le territoire des hommes en raison de leur fonction ou de leur comportement. Bref, le harcèlement sexuel sert à renforcer les rôles et les comportements traditionnels des hommes et des femmes en punissant ceux qui dévient des comportements attendus selon le sexe.

À l'échelle individuelle, j'ai émis l'hypothèse qu'il n'était pas nécessaire que le harcèlement fondé sur le sexe inclue une tentative consciente de renforcer ces rôles et ces territoires et qu'il se voulait plutôt une tentative en vue de protéger ou d'améliorer son statut personnel fondé sur le sexe. C'est possible, parce que le statut social est hiérarchisé en fonction du sexe. On accorde un meilleur statut social aux hommes qu'aux femmes, et on octroie un statut social plus élevé à la masculinité qu'à la féminité. Au sein des genres, il y a des formes de masculinité et de féminité privilégiées, ce qui donne l'occasion aux gens de rabaisser les autres en fonction de ces identités.

Dans le milieu compétitif du marché du travail, où les gens se livrent à une lutte pour leur statut social, ce qui influe évidemment sur leur statut professionnel, cette hiérarchisation des sexes et des genres donne l'occasion aux gens d'améliorer leurs propres statuts en rabaisant les autres en fonction de ces identités.

Je définis le harcèlement fondé sur le sexe comme un comportement fondé sur le sexe qui porte atteinte à une personne, l'humilie et la rabaisse. Même un comportement qui en surface ne semble pas être fondé sur le sexe et qui n'est peut-être pas de nature sexuelle ou à caractère sexuel peut constituer d'une certaine manière du harcèlement sexuel ou du harcèlement fondé sur le sexe, si l'auteur est motivé par le désir de rabaisser un autre en raison du sexe de cette personne ou de son comportement relatif à son genre.

Mes récents travaux indiquent que les mauvais traitements d'ordre général — ignorer quelqu'un, dénigrer son rendement au travail, ce qui n'a absolument aucune connotation sexuelle — ciblent beaucoup plus ceux dont le comportement relatif à leur genre dévie des normes dans le milieu de travail. Les femmes avec une personnalité masculine sont les principales victimes de mauvais traitements d'ordre général, ainsi que de harcèlement sexuel, et les hommes avec une personnalité féminine, en particulier ceux qui occupent des postes masculins de statut supérieur, sont beaucoup plus victimes de mauvais traitements d'ordre général.

Cela m'a poussée à mener des recherches sur d'autres identités marginalisées qui font que les gens dévient des idéaux masculins et féminins. Par exemple, les déviants sexuels et les minorités sexuelles sont beaucoup plus victimes de harcèlement sexuel. Les gens qui dévient des rôles familiaux traditionnels — par exemple, les hommes qui s'occupent beaucoup des enfants à la maison, et les femmes qui n'ont pas d'enfants — sont beaucoup plus victimes de mauvais traitements dans le milieu de travail et de harcèlement sexuel.

J'ai également examiné la déviance du point de vue de la race. Les minorités raciales sont beaucoup plus victimes de harcèlement fondé sur le sexe, et ceux qui ne se conforment pas aux stéréotypes raciaux sont également beaucoup plus victimes de harcèlement fondé sur la race, au même titre que les gens qui ne se conforment pas aux stéréotypes sexuels sont beaucoup plus victimes de harcèlement fondé sur le sexe.

Un tel comportement dans le milieu de travail est une forme de contrôle social qui maintient le statu quo. Les contextes qui déclenchent un tel comportement sont les milieux dans lesquels le statut social est hautement hiérarchisé en fonction du sexe et du genre. Par exemple, il peut s'agir de milieux à prédominance masculine dans lesquels les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes et dans lesquels les hommes ont beaucoup plus de pouvoir que les femmes; ou des milieux qui renforcent les distinctions entre les sexes et l'association entre le fait d'être un homme et d'avoir un certain statut; ou des environnements qui motivent les gens à faire partie du groupe ou d'une clique masculine et à en exclure les autres. Nous sommes aussi beaucoup plus susceptibles d'être témoins d'un comportement constituant du harcèlement dans un milieu compétitif, où les promotions sont hautement convoitées et très difficiles à obtenir. Les gens se serviront de ce qu'ils peuvent en vue de bénéficier d'un avantage et rabaisseront les autres en fonction du sexe ou du genre pour arriver à leurs fins.

• (1200)

Les environnements où la direction ne dénonce et ne combat pas explicitement le problème sont également propices au harcèlement. J'entends par là que les dirigeants restent muets sur la question — la neutralité tend à renforcer et à appuyer le statu quo —, ignorent les cas de harcèlement ou vont jusqu'à offrir des récompenses et des promotions aux harceleurs. Il y a évidemment des dirigeants qui adoptent eux-mêmes ce comportement.

Que faire, alors? La prévention commence à l'échelon supérieur. C'est la direction qui donne le ton. Les dirigeants doivent admettre l'inégalité entre les groupes en milieu de travail. Habituellement, quand on parle de harcèlement sexuel, il est question d'hommes et de femmes, et de la croyance selon laquelle l'inégalité entre eux est injuste. Si le chef n'adhère pas à la « religion », si les gens ne croient pas qu'il y a du plus profond de son cœur, l'effet sera minime.

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Veuillez m'excuser. Je vais devoir vous demander de conclure, je vous prie.

• (1205)

**Mme Jennifer Berdahl:** Il faut donc indiquer explicitement que l'on croit que les hommes et les femmes sont égaux et ils devraient aussi avoir des chances égales d'obtenir une promotion, et tenir les gens responsables de leurs actes. Sinon, les évaluations tous azimuts se sont avérées très efficaces. Il est essentiel que les subordonnés évaluent les dirigeants et que ce ne soit pas que les supérieurs qui évaluent les employés.

Il importe également de tenter de favoriser l'établissement d'environnement de travail où la collaboration est meilleure, où on ne monte pas les employés les uns contre les autres, et particulièrement d'atténuer les différences entre les hommes et les femmes en procédant à une déségrégation horizontale et verticale au sein de l'organisation, et en prenant soin de ne pas renforcer symboliquement les inégalités entre les sexes de diverses manières. Je pourrais vous les expliquer si vous êtes intéressés.

J'ai d'autres observations sur la résolution de problème, mais nous pourrions peut-être en parler au cours de la période de questions.

Merci.

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** J'accorde maintenant la parole à Sandy Welsh pour 10 minutes.

**Mme Sandy Welsh (professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, à titre personnel):** Merci de m'avoir invitée à comparaître aujourd'hui.

Pour vous donner une idée de qui je suis, je m'appelle Sandy Welsh, professeure de sociologie et vice-doyenne, Études supérieures et Révision de programmes, à la Faculté des Arts et Science de l'Université de Toronto. Pendant plus de 20 ans, mes recherches ont porté sur le harcèlement sexuel et le harcèlement en milieu de travail. Elles ont consisté à analyser les résultats de l'*Enquête sur la violence envers les femmes*, effectuée par Statistique Canada en 1993, les plaintes confidentielles de harcèlement sexuel déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne et les résultats d'une étude du harcèlement en milieu de travail et de la violence subis par des femmes en Ontario; cette dernière étude était fondée sur des entrevues et portait tout particulièrement sur la capacité des femmes à se pourvoir en justice ou à obtenir réparation à la suite de leurs plaintes.

J'ai également présenté des témoignages écrits et de vive voix lors d'audiences de nombreux tribunaux de l'Ontario ou du Tribunal canadien des droits de la personne, ainsi qu'à l'occasion de l'enquête du coroner sur le décès de Theresa Vince et de Russell Davis, en 1997; rappelons que Mme Vince avait été assassinée par son patron, M. Davis, après avoir subi du harcèlement sexuel de sa part.

Au cours du temps qui m'est accordé aujourd'hui, je veux aborder quatre questions que je considère importantes à conserver à l'esprit quand on examine le harcèlement sexuel en milieu de travail au Canada. Il y a d'abord la prévalence du harcèlement au Canada, la nature du harcèlement sexuel et où il est le plus susceptible de survenir; la raison pour laquelle les femmes ne dénoncent pas le harcèlement; et enfin, la meilleure manière de prévenir le harcèlement.

Je crois que certains des thèmes dont je traiterai ont déjà été abordés par mes collègues présentes ici aujourd'hui.

Mes opinions sont fondées sur mes propres recherches, des entrevues menées auprès de femmes victimes de harcèlement, l'expérience que j'ai acquise à titre d'experte dans le cadre de diverses affaires juridiques et ma compréhension des recherches réalisées en général sur la question.

Tout d'abord, que savons-nous de la prévalence du harcèlement sexuel au Canada? D'après mon analyse de l'enquête menée en 1993 sur la violence envers les femmes et une autre enquête nationale réalisée au Canada à cette époque, ces études indiquent que le taux de prévalence de harcèlement sexuel au cours d'une vie, ou le risque qu'une femme soit victime de harcèlement au cours de sa vie — puisque les études portaient exclusivement sur les femmes —, varie de 23 à 51 p. 100. Pourquoi cet écart? Cela s'explique en partie par la manière dont l'enquête a été conçue et dont les questions ont été posées. Je crois toutefois qu'elle donne une idée du fait que c'est entre le quart et la moitié des femmes qui subiront du harcèlement au cours de leur vie. Vingt ans plus tard, ce sont toujours les seules statistiques nationales dont nous disposons. À mon avis, il est temps de réaliser une autre enquête pour comprendre ce qui se passe à l'échelle nationale et pour inclure également les hommes.

Deuxièmement, qu'est-ce que le harcèlement sexuel et où est-il le plus susceptible de se produire? Je ne me lancerai pas dans une longue énumération de comportements. Je me bornerai plutôt à mentionner ce qui, à mon avis, est au cœur de la quasi-totalité des comportements de harcèlement. Qu'on parle de harcèlement sexuel ou de harcèlement en milieu de travail, il s'agit avant tout d'un problème organisationnel et non pas d'un problème interpersonnel. Que les comportements soient sexualisés ou sexospécifiques, ou qu'il s'agisse de formes de violence généralisées, ils sont fondamentalement hostiles et avilissants. Comme l'ont indiqué ma collègue, Mme Berdahl, et d'autres chercheurs, ces comportements montrent souvent qu'une personne ou un groupe n'est pas le bienvenu ou qu'il est un concurrent menaçant. Dans le cas du harcèlement sexuel, c'est la raison pour laquelle les femmes oeuvrant au sein d'organisations dominées par des hommes risquent davantage d'être victimes de harcèlement sexuel.

Certains contextes sont plus propices au harcèlement sexuel, comme ceux où règne l'insécurité professionnelle, ce qui englobe les postes temporaires, les périodes de « probation » ou d'essai, ainsi que les jeunes employés qui sont nouveaux dans le milieu de travail. Le harcèlement sexuel risque davantage de se produire dans les milieux sexistes, racistes ou donnant lieu à des jeux de pouvoir. Ici, il convient de signaler que d'autres types de harcèlement peuvent se combiner au harcèlement sexuel. Par exemple, d'après mon analyse des plaintes de harcèlement sexuel déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, le harcèlement sexuel s'accompagnait aussi, dans environ 10 p. 100 des cas, de violence physique, comme des crachats, des coups ou des coups de pied.

Troisièmement, on me demande souvent, quand je témoigne devant un tribunal dans des causes de harcèlement sexuel, pourquoi les femmes ne signalent pas le harcèlement.

• (1210)

Toutes les études révèlent qu'un tout petit nombre de femmes victimes de harcèlement portent plainte officiellement. Pourquoi? C'est par peur de perdre un emploi, par crainte de représailles, par peur de ne pas être crues, par manque de soutien de la famille et par manque d'information sur les possibilités de faire un signalement.

Dans notre étude auprès de femmes en Ontario, le statut de citoyen ou de nouvel arrivant avait une incidence sur la volonté de signaler le harcèlement. Ainsi, une nouvelle immigrante au Canada s'est tue parce qu'elle ne croyait pas que son expérience était suffisamment « grave » pour justifier une plainte dans le contexte juridique canadien.

La plupart des femmes se taisent jusqu'à ce que l'une des deux choses suivantes se produise: que le harcèlement s'aggrave au point où elles sentent qu'elles ne peuvent plus affronter la situation toutes seules, ou qu'elles subissent une perte d'emploi ou d'autres conséquences fâcheuses.

Même si la personne ne fait pas officiellement rapport, il faut savoir qu'elle peut avoir signalé le problème de nombreuses façons. Encore une fois, les rapports de recherche indiquent clairement que les femmes peuvent transmettre un message en évitant le harceleur, en prenant des journées de congé ou en utilisant d'autres stratégies pour composer avec la situation.

Au cours de l'enquête sur le décès de Theresa Vince, j'ai indiqué que la victime avait signalé le problème de multiples façons: cette employée de longue date, dans la cinquantaine avancée, avait décidé de prendre une retraite anticipée pour s'éloigner de son patron, elle s'était installée dans une autre aile du bureau et elle demandait à ses

collègues de répondre pour elle aux appels téléphoniques de son patron.

Et même si le fait de signaler le problème contribue considérablement à réduire le harcèlement, sachez qu'il en coûte aux femmes du temps et de l'argent, sans parler de leur santé. Comme l'indiquent mes travaux et d'autres personnes, nous savons également que les démarches ne sont pas simples.

Dans notre étude en Ontario, les femmes ont fait état de ce que j'appelle le « circuit juridique ». Dépendamment du milieu de travail et de la présence d'un syndicat, et selon que l'organisme est assujéti à la réglementation fédérale ou provinciale, les femmes se font dire de déposer un grief auprès du syndicat, de recourir à la procédure de plainte en milieu de travail ou de s'adresser à la Commission des droits de la personne; elles sont renvoyées d'un guichet à un autre, cherchant à trouver où est l'endroit le plus propice pour entamer leurs démarches. De toute évidence, il faut porter plus attention à la question de l'accès des femmes et des hommes aux recours juridiques en temps opportun.

Enfin, comment peut-on prévenir le mieux possible le harcèlement et la violence? Je mentionnerai ici trois options dont font état les rapports de recherche. Barb et Jennifer en ont parlé. Je crois que d'autres témoins ont également abordé la question.

D'abord, il doit y avoir des cultures de soutien et de collaboration en milieu de travail, où la direction appuie visiblement une culture et une politique anti-harcèlement, où les inégalités sexistes, raciales et autres sont réduites et où la compétition entre collègues et l'insécurité professionnelle sont amoindries ou du moins reconnues par la direction. Ces facteurs peuvent contribuer à réduire le harcèlement en milieu de travail.

Ensuite, il faut des politiques et des procédures qui encouragent le signalement et, par voie de conséquence, découragent le harcèlement. Mentionnons que le fait de signaler le harcèlement et de porter plainte n'est pas forcément l'indication d'un milieu de travail qui pose problème. Les gestionnaires me disent souvent qu'une seule plainte en est une de trop. Cela signifie en même temps qu'une personne croit pouvoir présenter une plainte et que celle-ci sera prise au sérieux. Les plaintes ne constituent donc pas le meilleur moyen pour déterminer si le harcèlement sévit en milieu de travail. Elles peuvent signifier, au contraire, qu'une organisation est dotée de politiques et de procédures qui accomplissent ce que nous voulons, c'est-à-dire permettre aux travailleurs de faire part des problèmes qui peuvent surgir.

Enfin, la formation qui encourage l'intervention de témoins peut être efficace. Les programmes où l'on apprend aux travailleurs à ne pas ignorer le harcèlement et la violence, ainsi que les stratégies de riposte hâtive, peuvent être utiles. Concrètement, il peut s'agir d'interventions immédiates, comme la dénonciation des comportements inappropriés ou irrévérencieux d'un collègue à un service téléphonique confidentiel de plaintes, en particulier dans les cas d'infractions graves ou les milieux de travail de grande envergure.



•(1215)

En conclusion, qu'est-ce qui est essentiel à notre capacité de réduire le harcèlement au travail? Les politiques et les procédures ne sont qu'une première étape. Nous devons nous assurer que les employeurs et les gestionnaires comprennent qu'ils ont un rôle et une responsabilité, et veiller à ce que les milieux de travail canadiens élaborent des cultures organisationnelles de soutien où les dirigeants font nettement savoir que harcèlement n'est pas toléré et où l'on encourage l'intervention des témoins ou des collègues s'il y a lieu. Nous devons également veiller à ce que les personnes qui décident de porter plainte puissent facilement trouver à qui s'adresser, bénéficient de soutien et aient accès aux recours qui les aident à reprendre le cours de leur vie.

Merci.

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Merci de votre exposé.

Nous commencerons maintenant le premier tour de questions.

Je laisse la parole à Mme Truppe en premier.

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

J'aimerais vous remercier toutes de témoigner aujourd'hui. Vous avez fait d'excellents exposés.

J'aimerais faire remarquer que Barbara est originaire de London, en Ontario. Barbara, vous faites un travail extraordinaire dans le cadre de vos recherches sur la violence envers les femmes et les enfants. Je vous en remercie.

Barbara, la question suivante s'adresse à vous. Le 25 février dernier, Statistique Canada a publié un rapport intitulé *Mesure de la violence faite aux femmes: tendances statistiques*, qui indique qu'à la suite d'un incident violent, les Canadiennes sont statistiquement plus susceptibles que les hommes d'en faire part à des membres de la famille et à des amis, dans une proportion de 80 et de 56 p. 100 respectivement. Je crois que l'une d'entre vous a également souligné que les femmes signalent plus les incidents que les hommes.

Dans votre rapport de 2004 intitulé *Workplace Harassment and Violence Report*, vous avez indiqué que les femmes réagissent au harcèlement, au harcèlement sexuel en particulier, en adoptant des stratégies comportementales externes, comme l'évitement et la recherche de soutien, et des stratégies psychologiques internes, comme le déni, le détachement et le blâme de soi.

Diriez-vous que l'accès à des réseaux de soutien social et personnel est nécessaire dans le cadre du signalement et de la médiation d'un incident de harcèlement sexuel en milieu de travail? Si je vous pose la question, c'est que les fonctionnaires fédéraux peuvent se prévaloir d'un programme d'aide aux employés, qui fournit des services de conseils en ligne et dirige les employés vers des conseillers locaux qui aident les fonctionnaires à composer avec des problèmes personnels ou professionnels. Il n'en a été question qu'une fois depuis que nous entendons des témoignages; je suis donc un peu curieuse d'entendre votre opinion sur la question.

**Mme Barbara MacQuarrie:** J'aimerais d'abord vous remercier de la question, qui est vraiment importante.

En fait, le réseau de soutien est essentiel, indispensable à quiconque envisage seulement de signaler un cas de harcèlement. Je ne recommanderais pas à ceux qui ne bénéficient pas d'un tel soutien d'entreprendre des procédures, qui peuvent selon moi s'avérer épuisantes. On peut souvent s'attendre à rencontrer de la résistance. Le réseau de soutien doit être en place. Le PAE me

semble une source évidente de soutien potentiel, mais nous devons veiller à ce que ceux qui offrent le programme soient adéquatement préparés à aider des hommes et des femmes victimes de harcèlement sexuel ou de harcèlement axé sur le sexe. En fait, le simple fait que j'aie personnellement tenté d'aider des femmes me permet de savoir que ce n'est pas toujours le cas. Nous ne pouvons nous contenter de présumer que parce qu'un PAE est en place, le personnel comprendra toutes les dynamiques du harcèlement en milieu de travail. Voilà ce que je pense de la question.

**Mme Susan Truppe:** Merci.

Vous avez également indiqué que la plupart des femmes qui veulent faire un signalement ont fait savoir qu'elles souhaiteraient obtenir davantage de soutien. À quel type de soutien faites-vous référence? De quels réseaux de soutien peuvent-elles bénéficier?

**Mme Barbara MacQuarrie:** Je parlais certainement de soutien personnel, de la part de la famille ou d'amis, sur lequel nous avons peut-être pas beaucoup de contrôle. Il y a, au sein de la communauté, bien peu de soutien organisé à l'intention des personnes aux prises avec le harcèlement sexuel en milieu de travail.

En Ontario, il existe tout un réseau de centres d'aide en cas d'agression sexuelle, même si nos recherches ont montré que la plupart des femmes ne font pas appel à eux. Elles n'ont pas l'impression qu'ils s'adressent à elles. Parfois, ces centres n'étaient pas préparés à fournir le soutien nécessaire, et elles n'avaient tout simplement aucun autre endroit où aller.

Quand on s'adresse à un service de conseils généraux, il n'est pas certain que le personnel ait une compréhension particulière de la dynamique du harcèlement en milieu de travail, du harcèlement sexuel en milieu de travail ou du harcèlement axé sur le sexe. C'est un fait que nous avons déjà souligné par le passé. Il existe un besoin réel de réseau de soutien communautaire dont les intervenants comprennent vraiment le harcèlement et peuvent offrir un soutien adéquat, parfois en formulant des conseils appropriés, pour déposer une plainte.

•(1220)

**Mme Susan Truppe:** Merci.

Quels avantages y aurait-il, selon vous, à donner aux personnes qui ont fait un signalement de l'accès à du soutien, comme des services de conseils. En quoi ces services peuvent-ils les aider?

**Mme Barbara MacQuarrie:** Je crois que l'un des avantages, c'est qu'elles seront plus susceptibles de rester en poste. Je sais, grâce à notre étude et à de nombreuses preuves empiriques, que la plupart des femmes qui dénoncent le harcèlement sexuel dont elles sont victimes finissent par perdre leur emploi. Cet état de fait s'explique par bien des raisons. Si elles font l'objet de représailles, leur rendement s'en ressent. Il faut également tenir compte du temps qu'il faut pour entreprendre les multiples démarches qui s'avèrent parfois nécessaires pour porter plainte. C'est donc épuisant du point de vue tant émotionnel que financier. Même s'il est supposé exister des forums qui permettent d'agir sans représentation juridique, les femmes tendent à obtenir de meilleurs résultats avec les services d'un avocat.

Si on peut leur offrir du soutien au cours du processus, je crois qu'on les aide à rester concentrées sur ce qu'elles doivent faire ensuite et leur évite de s'égarer dans toutes sortes de directions inutiles. Elles se sentent ainsi moins seules. Elles comprennent qu'elles ne sont pas folles, qu'elles ne méritent pas ce qu'il leur arrive. Il est essentiel que les femmes se sentent ainsi pour pouvoir persévérer, rester en poste et continuer de bien accomplir leur travail tout au long du difficile processus de plainte.

**Mme Susan Truppe:** Merci.

Sandy, vous avez mentionné dans votre rapport les trois options dont vous avez discuté. Vous avez parlé des cultures de soutien et de collaboration en milieu de travail et du fait que les politiques et procédures proactives favorisent les déclarations et peuvent réduire le harcèlement. Dans quelle mesure ces politiques et procédures sont-elles importantes et quelle est l'une des meilleures que vous ayez vues?

**Mme Sandy Welsh:** Il est très important d'avoir des politiques et procédures en place, et c'est en quelque sorte la première étape. De nos jours, la plupart des entreprises, en particulier les grandes entreprises, ont de bonnes politiques et procédures en place. Sont-elles toujours efficaces? Non, mais les entreprises sont tout de même en mesure de régler les plaintes à l'interne, et certaines d'entre elles ont des politiques détaillées.

Quelles sont les meilleures politiques que j'ai vues? Certaines de nos grandes entreprises canadiennes ont d'excellentes politiques. J'hésite à donner des exemples parce que je ne sais pas si la politique idéale existe.

Ce que je peux vous dire, par contre, c'est que la Commission ontarienne des droits de la personne et la Commission canadienne des droits de la personne ont d'excellentes lignes directrices et recommandations pour élaborer de bonnes politiques. Je n'ai pas consulté le site de la Commission canadienne des droits de la personne dernièrement, mais je sais qu'elle a élaboré, et c'est le plus important, des lignes directrices pour les petites et moyennes entreprises. Je me soucie moins de nos grandes entreprises, car la plupart d'entre elles ont déjà fait face au problème et se sont dotées de politiques solides et très détaillées.

Ce qui est préoccupant, ce sont les petites et moyennes entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines et qui n'ont pas les moyens d'embaucher un avocat. Il faut concentrer nos efforts notamment sur elles pour trouver des politiques qui leur conviennent. Les politiques ne sont pas nécessairement universelles, mais je pense que...

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Merci.

Madame Ashton.

**Mme Niki Ashton (Churchill, NPD):** Je remercie nos trois témoins de leur exposé. Vos témoignages ont été très intéressants, car vous avez abordé des thèmes qui sont ressortis pendant notre étude, mais en adoptant une perspective universitaire et sans doute globale qui a permis de véritablement mettre en lumière certains éléments. Nous vous en sommes très reconnaissants.

J'attire l'attention en particulier sur le fait que l'on a mentionné à maintes reprises que la discrimination systémique appelle une réaction systémique, ainsi que sur les travaux auxquels vous avez participé, madame Berdahl, sur la discrimination fondée sur le sexe, un thème que nous n'avons pas abordé. Je ne pense pas que nous ayons abordé cette question comme telle pendant notre étude. Vous nous avez donc donné beaucoup de matière ici.

En tant que Comité de la condition féminine, ce que nous voulons faire, c'est soumettre des recommandations à Condition féminine Canada, à la ministre et au gouvernement pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

J'aimerais donc que vous nous disiez toutes les trois, en y allant peut-être dans l'ordre des exposés, soit en commençant par vous, professeure MacQuarrie, ce que Condition féminine Canada pourrait faire pour jouer un rôle de chef de file dans ce domaine?

• (1225)

**Mme Barbara MacQuarrie:** Merci. À titre de précision, je suis la directrice communautaire d'un centre de recherche, mais je ne suis pas professeure.

Ce que nous devons faire en premier lieu, c'est de revoir les données que nous avons. Nous devons procéder à une nouvelle enquête. Nous devons recueillir des données qualitatives et quantitatives. Nous devons entendre ce que les gens ont à dire et comprendre les données. La dernière enquête remonte à très longtemps. De plus, nous n'avons aucune enquête d'envergure qui porte aussi sur les hommes.

À mon avis, et je pense que c'est aussi l'avis de mes collègues, nos mesures législatives sont adéquates. Compte tenu de ces mesures et de l'intention visée, nous ne devrions pas avoir de problèmes, mais nous savons que nous en avons. Il faut donc comprendre ce qui se passe.

Avant de faire des recommandations détaillées au sujet des mesures précises à prendre, je pense donc qu'il faut comprendre ce qui se passe, et la meilleure façon d'y arriver, c'est d'entreprendre un vaste projet de recherche sur la question.

**Mme Niki Ashton:** Merci.

Madame Berdahl.

**Mme Jennifer Berdahl:** J'abonde dans le même sens, à savoir que nous avons grandement besoin de données fraîches à l'échelle du pays sur ce sujet.

De plus, Condition féminine Canada pourrait établir des lignes directrices et donner des définitions du problème et de sa nature. Il faut, comme j'ai tenté de l'expliquer au comité, avoir une définition large du harcèlement sexuel, et préciser que les formes de harcèlement qui sont manifestes et que nous pouvons tous reconnaître ne sont que la pointe de l'iceberg, et qu'il s'agit d'un problème systémique qui tout touche tant les hommes que les femmes au travail.

Les milieux où on taquine les hommes au sujet de leur masculinité vont être, à n'en pas douter, des milieux hostiles pour les femmes. Les hommes devront aussi rapporter ces comportements si on veut régler le problème.

Il serait très utile aussi que l'on diffuse les pratiques et les politiques exemplaires, ce genre d'information, auprès des entreprises, si ce n'est pas déjà fait, en soulignant notamment l'importance pour les témoins d'intervenir. Nous savons à quel point cela est utile pour contrer l'intimidation dans les écoles. Pourquoi ne pas le faire dans les organisations? Il faut que les témoins sachent non seulement qu'ils peuvent intervenir, mais qu'il est de leur devoir en tant que citoyen de le faire.

Il faut aussi que les victimes aient à leur disposition divers moyens de rapporter ces gestes, d'abord un processus de médiation informel, pour leur éviter d'avoir à déposer une plainte officielle, ce qu'elles hésitent à faire ou font très rarement pour une bonne raison.

Je pense que le commentaire de Sandy au sujet des plaintes et des organisations n'est pas un mauvais signe, mais un bon signe. C'est un autre exemple de pratique et de politique exemplaires, et cela met l'accent sur l'importance et la responsabilité des dirigeants.

Je me demande s'il ne serait pas bon d'avoir un organisme de soutien externe, car, bien sûr, s'il y a un problème de harcèlement sexuel au sein de l'organisation, c'est souvent parce que les dirigeants ferment les yeux, et c'est pourquoi les victimes hésitent à en parler et à le déclarer. Il serait donc important d'avoir un organisme qui pourrait renseigner les victimes sur les lois et les options qui s'offrent à elles et les meilleures façons de procéder, en plus de leur fournir du soutien et de les mettre en contact avec d'autres victimes ailleurs, afin qu'elles sachent qu'elles ne sont pas seules dans cette situation. Les gens sont séparés au sein de leur organisation et ne se parlent pas habituellement lorsqu'ils ont un problème, et c'est pourquoi il serait important qu'ils aient une forme de réseau social de ce genre pour leur offrir du soutien.

• (1230)

**Mme Niki Ashton:** Merci.

Madame Welsh.

**Mme Sandy Welsh:** Merci.

J'abonde dans le même sens que ce que vous venez d'entendre. Il fut un temps où Condition féminine Canada jouait un rôle plus actif dans la collecte de données, dans la recherche et la publication de rapports. J'ai déjà participé à la rédaction d'un chapitre pour un rapport de Condition féminine Canada sur la Commission canadienne des droits de la personne.

Je l'encouragerais donc à participer lorsque les questions sont pertinentes, en particulier pour ce qui est des enquêtes ou de la collecte de données qualitatives. Je sais que le gouvernement fédéral recueille en partie ses propres données, mais il serait bon que les chercheurs dans les universités comme Jennifer et moi puissions y avoir accès ou que nous puissions participer à la collecte de données nationales afin que nous ayons une base de référence pour savoir où nous en sommes, si nous nous améliorons et s'il y a de nouveaux développements.

Deuxièmement, j'approuve l'idée de confier à Condition féminine Canada le rôle de définir la question, le concept, pour savoir en quoi consiste le harcèlement. Cela ne touche pas seulement les femmes, mais les hommes aussi. Comme l'a mentionné Jennifer, le harcèlement prend différentes formes.

Il faut aussi s'attaquer de front à ce qu'on appelle l'intersectionnalité, c'est-à-dire la façon dont le statut de citoyen, le statut racial, la religion et le statut familial interagissent pour créer différentes formes de harcèlement sexuel et les liens qui existent, pas seulement dans l'expérience.

Et mon troisième point sera la déclaration des cas de harcèlement. Je sais que la Commission canadienne des droits de la personne a décidé dernièrement de préparer des lignes directrices sur la question de l'intersectionnalité et du harcèlement. Il importe de mentionner que des femmes à qui nous avons parlé dans le cadre de notre étude en Ontario nous ont dit que comme elles étaient noires, ce n'était pas vraiment du harcèlement sexuel pour elles, mais pas vraiment du harcèlement racial non plus, alors elles ne savaient pas si elles

devaient le déclarer. Je pense qu'il nous revient en tant que chercheurs, et en tant qu'employeurs...

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Merci.

Madame James, c'est à votre tour.

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

Merci à nos invitées de témoigner par vidéoconférence.

Ma première question s'adresse à madame MacQuarrie.

Dans votre exposé, vous avez dit que l'une des meilleures façons de lutter contre le harcèlement sexuel en milieu de travail c'est de le prévenir. J'aimerais que vous nous parliez des avantages de l'intervention précoce dans ce cas, notamment en ce qui a trait aux mesures prises par les dirigeants d'une entreprise. D'autres témoins aujourd'hui et lors des autres séances nous ont parlé de l'importance d'avoir des dirigeants et des superviseurs avertis à cet égard. J'aimerais donc que vous nous parliez des avantages de l'intervention précoce.

Merci.

**Mme Barbara MacQuarrie:** Je vous remercie de poser la question.

L'intervention précoce est vraiment la clé; elle est cruciale. Il est irréaliste de penser qu'il n'y aura jamais de comportements inappropriés en milieu de travail. Ce qu'il faut avoir, c'est une première ligne de défense, soit l'intervention précoce.

L'intervention précoce envoie le message que tel comportement est déplacé dans le milieu de travail. Elle envoie le message que le milieu de travail est un endroit où on valorise tout le monde. Il faut que les dirigeants montrent l'exemple, mais il faut aussi que cela aille au-delà. Il faut que chacun se sente concerné. Il faut que chacun sente que la culture d'entreprise veut, et exige même, que tout employé soit respecté et qu'il se sente en sécurité, et qu'il sente qu'il peut atteindre son plein potentiel. L'intervention précoce sert à envoyer tous ces messages à la fois.

Il en découle aussi que les mesures disciplinaires seront moins importantes. En intervenant tôt pour régler le problème avant qu'il ne s'aggrave, il est beaucoup plus facile de sensibiliser la personne fautive. Les mesures n'ont pas à être très sévères. On peut expliquer à la personne que son geste est déplacé. On peut lui servir un avertissement. On peut lui indiquer clairement que ce comportement ne sera pas toléré. Si la culture de l'entreprise pêche en ce sens, il est peu probable que la personne récidive.

• (1235)

**Mme Roxanne James:** Nous avons reçu un témoin de l'École de la fonction publique du Canada, où on donne une formation obligatoire aux superviseurs et à ceux qui occupent un poste de gestionnaire. Sauriez-vous quel type de formation obligatoire fonctionne le mieux? On parle de formation en ligne, de formation en personne, de formation annuelle. J'aimerais savoir ce qui est idéal à votre avis pour former les superviseurs et les gestionnaires — je ne veux pas utiliser l'expression haute direction — en milieu de travail.

**Mme Barbara MacQuarrie:** Cette question s'adresse-t-elle également à moi?

**Mme Roxanne James:** Oui. Merci.

**Mme Barbara MacQuarrie:** Merci.

Je pense qu'il faut vraiment qu'une partie de la formation ait lieu en personne, en particulier la première partie. C'est assurément la meilleure façon de faire. On peut enchaîner avec de la formation en ligne, mais je pense qu'il faut d'abord discuter des problèmes relationnels face à face.

Un autre outil qui fonctionne bien, ce sont les scénarios, qu'il s'agisse de vidéos ou de mises en situation réelles. Les études de cas sont également très utiles. Il faut toutefois que le cours d'introduction soit donné en personne. C'est essentiel. On ne peut pas discuter adéquatement des problèmes relationnels par voie électronique ou en ligne.

**Mme Roxanne James:** Merci.

Je suis heureuse en fait que vous ayez parlé des scénarios. J'ai encore en tête les annonces publicitaires diffusées à la télévision sur les mauvais traitements dont sont victimes les aînés, les façons de les repérer, etc. Il arrive parfois qu'en voyant des cas à la télé, on se dise, oui, c'est bien ça, mais c'est seulement quand on le voit et qu'on nous l'explique qu'on en prend conscience. Je vous remercie donc d'avoir parlé des scénarios et de nous avoir donné des exemples concrets de ce qui constitue des gestes appropriés et inappropriés. Je vous en remercie sincèrement.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Welsh.

Dans votre exposé, vous avez parlé de trois façons de prévenir le harcèlement, et vous avez parlé de la facilité d'accès, du fait de savoir où aller, d'avoir une personne clé, etc. De nombreux témoins avant vous ont parlé d'avoir un conseiller en matière de harcèlement ou une personne-ressource au sein de l'organisation que les gens peuvent consulter. Les employés savent ainsi vers qui se tourner, à qui s'adresser, etc.

Selon vous, est-ce une bonne solution?

**Mme Sandy Welsh:** Je pense que oui, et nos universités sont de bons exemples à cet égard. À l'Université de Toronto, comme dans d'autres universités, il y a une personne responsable des questions liées au harcèlement sexuel qui relève directement du recteur. Elle ne relève pas d'un gestionnaire intermédiaire dans la hiérarchie, si on veut. Ainsi, les gens de la faculté, le personnel, les étudiants savent à qui s'adresser. Elle n'a pas de comptes à rendre à un gestionnaire au-dessus d'elle. Il est utile d'avoir quelqu'un qui ne fait pas partie concrètement de la chaîne de commandement pour s'occuper des questions de harcèlement.

Jennifer a parlé de l'importance d'avoir plusieurs avenues pour porter plainte. C'est très important, car à qui un gestionnaire peut-il s'adresser si la personne qui la harcèle est son propre gestionnaire?

Je pense donc qu'il est important, oui, d'avoir une personne-ressource sur qui l'organisation peut compter pour s'en occuper.

**Mme Roxanne James:** Merci.

La question s'adresse à Mme Welsh également. Quand vous parlez de l'importance d'avoir différentes avenues, pensez-vous qu'il est important de pouvoir parler à une personne directement, ou encore de pouvoir porter plainte par voie électronique, ou de pouvoir le faire au téléphone? Croyez-vous qu'il devrait y avoir plusieurs façons de signaler un problème ou de porter plainte?

**Mme Sandy Welsh:** Il faut qu'il y ait différentes avenues, parce que la personne n'est pas toujours prête. Si vous envoyez un courriel, vous le faites par voie électronique, et c'est enregistré. Ce que nous a révélé notre étude et que j'entends souvent dans les dossiers de plainte, c'est que les femmes veulent simplement que le harcèlement cesse. Elles préfèrent parfois parler à une personne pour obtenir des conseils sur des stratégies à utiliser, pour savoir qu'elles ont des appuis, puis elles vont tenter de régler le problème avec leur gestionnaire ou seules, notamment si le harcèlement n'est pas trop grave.

Je pense qu'il est important d'avoir quelqu'un à qui l'on puisse parler de vive voix pour lui dire: « Je pense avoir un problème. Pouvez-vous m'aider à le cerner? », ou « Je pense avoir un problème. Pensez-vous que je devrais porter plainte officiellement? », et aussi de pouvoir le faire par voie électronique.

• (1240)

**Mme Roxanne James:** Merci beaucoup.

Je pense que mon temps est presque écoulé. Merci.

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Merci.

Madame Sgro, c'est à votre tour.

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

Bonjour à tous nos témoins. Je vous remercie beaucoup du travail que vous faites à cet égard. Il est clair que vous vous y connaissez très bien.

Madame la présidente, avant de poser mes questions, je veux signaler aux membres du comité que s'ils regardent dans leur boîte de réception, ils verront que je leur ai envoyé un courriel ce matin. Je vais tenir une table ronde à Ottawa à laquelle participeront des témoins qu'on n'a pas laissés comparaître devant le comité, qui ont acquis de l'expérience à la GRC et qui connaissaient très bien la question du harcèlement. L'activité aura lieu le 22 avril, et tous les membres du comité y sont les bienvenus. Je prévois soumettre les témoignages de cette séance au greffier après sa tenue.

Je demande à nos témoins de bien vouloir m'excuser. J'avais oublié de le mentionner. Je voulais m'assurer que tout le monde est au courant.

Les problèmes vécus à la GRC, la raison d'être de notre étude et bien des choses que vous nous avez dites aujourd'hui toutes les trois font partie des réponses que la GRC aurait dû donner bien avant. Elle ne serait pas dans la situation actuelle et sa réputation ne serait pas aussi ternie, mais surtout, les femmes qui ont été victimes de harcèlement n'auraient pas subi autant de torts.

Vous avez parlé en particulier de l'idée de se tourner vers un organisme externe composé de gens qui ont de l'expérience en ce qui a trait à ce type de harcèlement. Dans une structure hiérarchique comme celle de la GRC, tout ce que les gens pouvaient faire, c'est s'adresser à leur gestionnaire immédiat ou à la Commission canadienne des droits de la personne, ou peu importe. Dans le cadre fédéral, comment imaginez-vous cet organisme externe, à part comme un de nos organismes communautaires habituels auquel ces personnes peuvent avoir recours, un organisme auquel le gouvernement pourrait se fier et qui essaierait de régler ces problèmes? N'importe qui d'entre vous peut répondre à la question.

**Mme Barbara MacQuarrie:** Je peux commencer. Nous avons étudié un modèle ici à London, et ce serait à l'échelle municipale et non fédérale, mais je pense qu'il pourrait fonctionner. Nous nous demandions si un certain nombre de milieux de travail fédéraux pourraient se réunir pour financer un bureau et du personnel. Il s'agirait de gens qui connaissent très bien le droit du travail et les droits de la personne et qui comprennent la question du harcèlement sexuel. Ce serait un organisme indépendant, mais il pourrait être financé par les milieux de travail qui en auraient besoin.

Il comprendrait une structure de dénonciation, qui ressemblerait peut-être à ce dont Sandy parlait au sujet de l'université. Les personnes n'auraient donc pas à signaler l'incident à des cadres intermédiaires, mais elles pourraient le signaler directement. Il pourrait s'agir du premier ministre. C'est un problème très grave, et si nous voulons montrer tout le sérieux que nous y accordons, il nous faut établir ce type de structure.

C'est mon idée, et je pense que si l'on établissait quelque chose du genre, on pourrait se tourner vers des spécialistes du domaine pour obtenir des conseils et des directives. Je sais que bien des gens seraient heureux de réfléchir à la façon de mettre en place quelque chose comme cela de la façon la plus logique.

**L'hon. Judy Sgro:** Madame Welsh?

**Mme Sandy Welsh:** Je suis d'accord avec Barb au sujet de la structure. On peut le faire entre autres en collaborant avec des gens qui ont les connaissances juridiques et les connaissances en matière de soutien social qu'il faut, comme des travailleurs sociaux, et d'autres personnes qui connaissent bien ce type de processus de traitement des plaintes. Cette structure pourrait en quelque sorte être indépendante et ne pas faire partie de la GRC ou du gouvernement fédéral.

À certains égards, cela ressemble à la fonction de protecteur, mais qui aurait aussi accès à ce genre de ressources, tant du côté juridique que social. Étant donné qu'il est complexe de donner un nom au problème du harcèlement — il y a tellement de façons de le présenter — ce pourrait être une façon de procéder: ajouter le tout à une fonction de protecteur qui existe déjà ou en créer une qui est axée sur le harcèlement, le respect dans le milieu de travail et des problèmes connexes.

• (1245)

**L'hon. Judy Sgro:** Mme Berdahl?

**Mme Jennifer Berdahl:** Je répèterais ce qui a déjà été dit, mais j'ajouterais qu'il pourrait être problématique que l'organisme soit

financé par les gens qui y ont recours. L'idéal serait qu'il soit financé en partie par le gouvernement, de sorte qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts lorsque des gens demandent des conseils. Ce serait une ressource non seulement pour les victimes, mais également pour les gestionnaires qui sont aux prises avec ce problème dans leur organisation et qui ne savent peut-être pas quelle est la meilleure façon de le régler. Ce serait en quelque sorte un endroit sûr pour les deux parties, qui pourraient obtenir de bons conseils.

**L'hon. Judy Sgro:** Madame Berdahl, votre description des personnes victimes de harcèlement, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, représente particulièrement très bien les membres de la GRC. Vous avez parlé des personnes qui s'affirment et qui ont un franc-parler. Je dirais que cela correspond tout à fait à ce que nous avons observé chez les femmes qui font preuve de leadership en entrant à la GRC, qui grimpent les échelons et qui subissent le harcèlement de bon nombre de leurs pairs. Vous avez parfaitement décrit ce que nous avons entendu au sujet de la GRC.

Vous avez parlé du manque de leadership et avez dit qu'il s'agit de donner le ton pour changer la culture.

C'est très difficile à faire dans une organisation. Avez-vous d'autres recommandations pour ajouter aux observations que vous avez faites concernant ce type d'institution, qui est dominée par les hommes et qui est très respectée de tout le monde ici, mais qui a du mal à faire les changements nécessaires? Avez-vous eu l'occasion d'examiner l'information qu'elle a présentée au sujet des changements qu'elle prévoit apporter au sein de l'organisation?

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Veuillez répondre brièvement, s'il vous plaît, car il ne nous reste que quelques secondes.

**Mme Jennifer Berdahl:** Je sais que la GRC prend des mesures en ce sens. Elle a maintenant fait en sorte que les gens doivent déclarer leurs relations, etc., et leurs rapports intimes avec d'autres membres de l'organisation, mais je ne suis pas au courant de toutes les mesures qu'elle a essayé de prendre.

Il y a de très bons exemples de leaders — des dirigeants militaires, même le doyen de la Harvard Business School, qui ont déjà fait face aux mêmes enjeux — qui se sont attaqués au problème et en ont fait leur priorité. Les changements sont presque immédiats. Bien entendu, il y a toujours quelques pommes pourries, mais l'environnement ne l'est pas, et elles ne réussiront pas.

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Merci.

Nous passons maintenant au deuxième tour. C'est Mme Ambler qui commence, pour cinq minutes.

**Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC):** Merci, madame la présidente, et je remercie nos trois témoins d'aujourd'hui de leurs exposés très intéressants.

Madame Welsh, j'aimerais reprendre là où ma collègue, Mme James, s'est arrêtée concernant la dénonciation. Nous savons que pour régler un problème, il est nécessaire que les deux parties collaborent, et nous respectons le droit de l'intimé d'être inclus dans le processus.

Existe-t-il un moyen efficace de trouver un équilibre entre d'un côté, le signalement confidentiel, et de l'autre côté, un règlement efficace? Par exemple, est-ce que la gravité de l'incident a des répercussions sur l'efficacité d'un signalement confidentiel? Bref, quels sont les avantages et les inconvénients d'un système de rapport confidentiel?

**Mme Sandy Welsh:** Je pense que la question de la confidentialité peut parfois fonctionner dans les premières étapes, mais le fait est que si une personne présente une plainte officielle contre une autre dans le cadre d'un processus quasi judiciaire, comme une procédure de grief, ou judiciaire, alors il faut respecter le droit de l'intimé de savoir qu'une plainte a été déposée contre lui et d'en connaître la nature, de sorte qu'il puisse intervenir.

Lorsque la confidentialité constitue un problème — et c'est en partie ce qui s'est passé dans le dossier de la mort de Theresa Vince... Au départ, elle voulait que l'information reste confidentielle entre elle et ses gestionnaires et elle a dit « j'ai un problème; mon patron a un comportement inacceptable à mon égard, et j'aimerais qu'on me conseille, mais je veux également que vous sachiez que c'est sérieux et qu'il s'agit d'une plainte ». Il s'agit de permettre aux employés d'examiner tous les aspects, de poser des questions et de faire en sorte que les renseignements préliminaires fournis par le plaignant restent confidentiels. Cependant, dans le cas de la personne responsable des questions liées au harcèlement sexuel ici à l'Université de Toronto, et j'en ai parlé avec d'autres personnes, on arrive au point où il faut dire à la personne qui fait la plainte que si elle veut que les choses aillent plus loin, l'information ne sera plus confidentielle, car nous avons le droit et la responsabilité de permettre à l'intimé d'obtenir l'information.

• (1250)

**Mme Stella Ambler:** En d'autres termes, au départ, cela peut être très utile, car on fait la différence entre ce qui constitue une plainte et ce qui ne constitue pas une plainte.

**Mme Sandy Welsh:** Cela fait une différence pour l'intervention précoce. C'est-à-dire que la personne se demande « que pouvons-nous faire avant que je dépose une plainte officielle ». Cela peut vouloir dire qu'une personne dira au patron que telle personne lui pose problème, qu'elle fait des choses inacceptables et qu'il devrait peut-être dire quelque chose dans le milieu de travail, qu'il ne fermera pas les yeux sur ce genre de comportements, avant que les choses dégèrent au point où une personne sent qu'elle n'a d'autres choix que de faire une plainte officielle.

**Mme Stella Ambler:** Pour ce qui est des inconvénients possibles, entre autres, peut-être qu'une plainte confidentielle ne sera tout simplement pas prise au sérieux. Y en a-t-il d'autres?

**Mme Sandy Welsh:** C'est le risque et l'une des difficultés dans le processus de plainte. Il faut que les gens qui reçoivent les plaintes les prennent au sérieux, qu'ils écoutent la personne et qu'ils ne rejettent pas la plainte immédiatement. S'il s'agit d'une plainte confidentielle, cela ne veut pas nécessairement dire qu'il n'y aura pas de dossier. Si elle est confidentielle, cela ne veut pas nécessairement dire que la personne qui est chargée de recevoir ces plaintes ne prendra pas en note que telle journée, on a rapporté telle chose au sujet de telle personne.

Ce qui peut se produire, c'est qu'après un, deux, trois ou cinq ans, tout à coup, la personne qui reçoit la plainte réalise qu'elle reçoit beaucoup de commentaires au sujet de la même personne. Cela la place dans une position où elle est plus en mesure de recommander à son patron ou aux plaignants de songer à faire une plainte officielle.

**Mme Stella Ambler:** À la fin de votre exposé, vous vouliez parler de la résolution de problème. Je veux vous donner l'occasion de terminer ce que vous vouliez dire à ce sujet.

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Il vous reste 15 secondes.

**Mme Sandy Welsh:** Je dois revenir là où j'en étais.

En ce qui concerne la résolution de problème pour les plaignants, je crois que je voulais parler de l'idée de veiller à ce qu'il y ait des mécanismes et qu'ils soient capables d'obtenir ce dont ils ont besoin pour reprendre une vie normale. J'oublie peut-être ce à quoi vous faites référence, et je m'en excuse.

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** C'est Mme Day qui posera la dernière question.

[Français]

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

Je remercie les professeurs et ces magnifiques femmes de participer à notre séance.

Ma première question s'adresse à Mme Welsh.

Vous aviez commencé à répondre à Mme Ashton au sujet du rôle que pourrait jouer Condition féminine Canada dans cette situation. Pourriez-vous nous donner plus de détails à ce sujet?

[Traduction]

**Mme Sandy Welsh:** Condition féminine Canada a un rôle de premier plan au Canada, non seulement pour les milieux de travail fédéraux, mais pour tous les milieux de travail. Ce que Condition féminine Canada est en mesure de faire pour l'établissement d'un programme de recherche, qu'il s'agisse de son propre programme ou d'accorder des contrats à des chercheurs comme moi et Mme Berdahl, c'est de répondre aux questions que nous nous posons et de fournir le type d'information dont nous croyons avoir besoin pour régler les problèmes de harcèlement et de violence dans le milieu de travail.

De plus, je pense que les lignes directrices concernant ce à quoi les employeurs doivent penser au sujet du leadership nécessaire, la formation dont ils peuvent avoir besoin et l'information sur le rôle de l'intervention des témoins, etc., sont essentielles pour ceux d'entre nous qui travaillent dans le domaine et les employeurs qui ont besoin de conseils, non seulement de la Commission des droits de la personne ou d'avocats, mais aussi d'un point de vue plus global.

Condition féminine Canada pourrait commencer à apporter sa contribution et à vraiment élargir le programme pour ce qui est des mesures auxquelles nous nous attendons de la part de nos employeurs. Les recommandations qu'on mettra en œuvre pour le gouvernement fédéral, en particulier la GRC, seront très utiles pour les services des incendies municipaux et les services de police, de même que les entreprises en général, car ils peuvent voir les choses dans une perspective plus globale si l'on compare à certaines des choses qui découlent strictement de la recherche et de la perspective des RH.

•(1255)

[Français]

**Mme Anne-Marie Day:** Madame Berdahl, dans un article paru en 2008, vous avez examiné des études menées sur le harcèlement sexuel en milieu de travail au cours des dernières décennies. Vous avez indiqué que le harcèlement sexuel n'était plus uniquement considéré comme un problème de femmes. Pourriez-vous me dire quelle est la proportion d'hommes et quelle est la proportion de femmes? Parle-t-on d'un rapport de 10-1? Qui est le plus harcelé?

[Traduction]

**Mme Jennifer Berdahl:** C'est une bonne question.

Nous n'avons pas suffisamment de preuves systématiques à ce sujet. Le nombre de plaintes faites par les hommes représente peut-être un tiers de celles des femmes — du moins au fédéral. Par exemple, aux États-Unis, dans les études systématiques, nous découvrons qu'environ la moitié des hommes signalent ce genre de comportement, mais que seulement une petite partie des plaintes portent sur le harcèlement ou des menaces. Je dirais donc que c'est environ 10 p. 100, si c'est 50 p. 100 du côté des femmes. C'est donc une petite partie, mais c'est une partie importante des hommes.

J'aimerais parler de la formation. J'enseigne à des étudiants du MBA — ce sont des hommes pour la plupart — et lorsque je leur parle de harcèlement chez les hommes, ils comprennent. Tous les hommes ont vécu ces humiliations fondées sur le sexe, et cela les aide à voir les choses beaucoup plus clairement à partir du point de vue des femmes.

[Français]

**Mme Anne-Marie Day:** On a entendu le témoignage de gens qui représentaient la Défense nationale et des corps policiers où il y avait majoritairement des hommes. Pensez-vous que la situation est

différente ou que les problèmes sont plus flagrants dans des organisations comme la GRC et les forces armées? Pourtant, celles-ci nous disaient qu'elles recevaient de une à trois plaintes à caractère sexuel, seulement.

[Traduction]

**Mme Jennifer Berdahl:** Est-ce à moi qu'on pose la question?

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

**Mme Jennifer Berdahl:** Avez-vous dit de une à trois plaintes pour harcèlement sexuel contre les femmes ou les hommes? Pourriez-vous répéter la question?

[Français]

**Mme Anne-Marie Day:** Non, les témoins disaient qu'ils pouvaient ne recevoir que de très rares plaintes liées au harcèlement sexuel, alors qu'il s'agissait de milieux majoritairement masculins. Ils disaient qu'il y avait peut-être une, deux ou trois plaintes environ, vraiment pas plus, ce qui est absolument incroyable étant donné le caractère clairement masculin de ce milieu de travail.

[Traduction]

**Mme Jennifer Berdahl:** Nous savons que le nombre de plaintes est vraiment très peu élevé comparé au nombre d'incidents, et bien souvent, le nombre de plaintes ne correspond pas nécessairement au nombre de cas de harcèlement, comme l'a dit Mme Welsh. Il y a peut-être plus d'intimidation et la peur de porter plainte est peut-être plus grande.

**La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon):** Merci.

Je veux remercier tous les témoins pour leur excellent travail. Je vous félicite, et nous allons maintenant lever la séance.

La séance est levée.

---







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>