



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 068



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 18 avril 2013



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 18 avril 2013

• (1115)

[Traduction]

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro (York-Ouest, Lib.)): Bienvenue à la 68^e séance du Comité permanent de la condition féminine, qui, conformément à l'article 108(2) du Règlement, mène une étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

Nous accueillons aujourd'hui des témoins du Grand Prévôt des Forces canadiennes: le lieutenant-colonel Legere, chef d'état-major, Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes, et le major Tim Langlois, avocat militaire, Cabinet du Juge-avocat général, Direction juridique, Justice militaire Opérations. Bienvenue parmi nous. Nous sommes très heureux que vous ayez accepté notre invitation à venir parler au comité aujourd'hui.

Vous avez chacun 10 minutes pour votre déclaration préliminaire, qui seront suivies de questions des membres du comité.

Lieutenant-colonel Legere, aimeriez-vous commencer?

[Français]

Lcol J.A. Legere (chef d'état major, Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes, Grand Prévôt des Forces canadiennes): Madame la présidente, membres du comité, bonjour.

Le major Langlois m'accompagne. Il est conseiller juridique du grand prévôt des Forces canadiennes et commandant du Groupe de la police militaire des Forces canadiennes. Il est affecté au Groupe de la police militaire et relève du directeur juridique, Justice militaire, du juge-avocat général. Son mandat est d'offrir des avis et des conseils au grand prévôt ainsi qu'à son personnel.

Je suis chef d'état-major du Groupe de la police militaire des Forces canadiennes en ce qui concerne la gestion efficace et efficiente du quartier général du Groupe de la police militaire et de tout le personnel qui y est affecté, qu'il soit militaire ou non. Je suis aussi le commandant du quartier général.

[Traduction]

Je voudrais d'abord vous parler de la police militaire, de sa structure organisationnelle et de ses rôles, mandats et compétences au sein du ministère de la Défense nationale, des Forces armées canadiennes et du système de justice militaire. Je tenterai ensuite d'expliquer son rôle, ou plutôt son absence de rôle, dans les enquêtes relatives aux cas de harcèlement sexuel au sein des Forces armées canadiennes.

Je vais aborder la décision de traiter un incident, par la prise de mesures administratives, en tant que harcèlement sexuel ou au moyen de mesures disciplinaires conformément au Code de discipline militaire ainsi que notre rôle dans cette décision et également le rôle de la police militaire dans les enquêtes portant sur l'inconduite sexuelle.

Enfin, je sais que vous avez également demandé des renseignements sur le traitement des plaintes en matière de harcèlement sexuel provenant d'un membre ou contre un membre de la police militaire. Il en sera donc question.

La police militaire des Forces canadiennes est le service de police du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes. Elle détient ses pouvoirs en vertu de l'article 156 de la Loi sur la défense nationale. Les agents de la police militaire sont également reconnus en tant qu'agents de la paix à l'article 2 du Code criminel du Canada dans l'exercice de leurs fonctions de policiers.

Les agents de la police militaire sont des membres des Forces armées canadiennes et reçoivent une instruction militaire régulière, comme tous les autres membres. Ils reçoivent aussi le même genre de formation policière spécialisée que les membres des autres services de police au Canada. Ainsi, les agents de la police militaire bénéficient d'une formation complète et détiennent les pouvoirs nécessaires pour enquêter sur des crimes de nature sexuelle.

[Français]

En bref, la police militaire comprend des professionnels qui sont membres à la fois de la profession des armes et de celle de l'application de la loi. Les membres de la police militaire sont assujettis aux mêmes politiques administratives et disciplinaires ainsi qu'aux mêmes procédures que tout autre membre des Forces canadiennes. De plus, ils sont assujettis au Code de déontologie de la police militaire, qu'ils soient ou non en service.

Le grand prévôt est chef de police de la police militaire. Il exerce deux rôles principaux.

[Traduction]

Premièrement, en tant que grand prévôt des Forces canadiennes, il est responsable de toutes les enquêtes menées par la police militaire, de l'établissement des normes de sélection et de formation qui s'appliquent aux candidats de la police militaire et du respect de ces normes, de l'établissement des normes professionnelles et d'entraînement qui s'appliquent à la police militaire et du respect de ces normes, et des enquêtes sur des comportements qui ne correspondent pas aux normes professionnelles de la police militaire en vigueur ou au Code de déontologie de la police militaire.

Deuxièmement, depuis le 1^{er} avril 2011, il est aussi le commandant du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes et commande donc tous les membres de la police militaire dans l'exercice de leurs fonctions de nature policière. Il s'agit d'une situation importante et relativement récente qui améliore l'indépendance des enquêtes de la police militaire et qui garantit qu'il n'y a pas d'influence réelle ou perçue provenant de la chaîne de commandement.

En tant que commandant de formation, il est responsable de l'application du Code de discipline militaire et de tout autre ordre, règlement, politique ou directive des Forces armées canadiennes, y compris les politiques du Conseil du Trésor et les Directives et ordonnances administratives de la Défense portant sur le harcèlement sexuel.

On compte environ 1 500 membres de la police militaire au sein de la force régulière des Forces armées canadiennes, y compris les officiers et les militaires du rang, et environ 400 membres supplémentaires au sein de la Force de réserve. Ils sont affectés partout au Canada et à l'étranger.

J'ai pensé que le comité serait peut-être également intéressé par la répartition des sexes dans la police militaire. En date de décembre 2012, 12,8 p. 100 des militaires du rang sont de sexe féminin, ce qui équivaut au taux de représentation de 13,1 p. 100 des militaires du rang de sexe féminin dans les Forces armées canadiennes. Parmi les officiers de la police militaire, 20 p. 100 sont des femmes, taux légèrement plus élevé que les 16,8 p. 100 de femmes dans les Forces armées canadiennes.

Le Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes a son quartier général ici, à Ottawa, et compte sept sous-formations qui sont: le Groupe de la Police militaire de la Marine, le Groupe de la Police militaire de la Force terrestre, le Groupe de la Police militaire de la Force aérienne, l'Unité de police militaire – Forces d'opérations spéciales, le Groupe des services de la police militaire, l'École de la police militaire des Forces canadiennes et le Service national des enquêtes des Forces canadiennes. Je vais brièvement décrire leur rôle respectif.

Le Service national des enquêtes des Forces canadiennes a le mandat de mener les enquêtes sur des dossiers de nature grave et délicate touchant le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes, comme le ferait un groupe des crimes graves dans un service de police civil.

Lors de la création en 1997 du Service national des enquêtes des Forces canadiennes, qui avait pour mandat d'enquêter sur les dossiers de nature grave et délicate qui touchaient le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes, les agressions sexuelles sont devenues un des domaines particuliers qui relèvent automatiquement de sa compétence. La police militaire mène les enquêtes sur les manquements à la discipline et les infractions criminelles, c'est-à-dire les manquements qui se trouvent dans le Code de discipline militaire, ainsi que les infractions qui se trouvent dans d'autres lois, comme le Code criminel du Canada, en vertu de l'article 130 de la Loi sur la défense nationale.

À cet effet, le rôle de la police militaire consiste à établir les faits de l'affaire en se fondant sur les éléments de l'infraction.

•(1120)

[Français]

Le harcèlement sexuel est traité administrativement, conformément aux politiques des Forces canadiennes et du Conseil du Trésor. Il appartient donc au commandant de l'unité de mener une enquête et de prendre les mesures administratives qu'il croit appropriées.

Ce type de dossier repose sur les faits, dont une analyse attentive permettra de déterminer si un dossier doit être traité administrativement ou au moyen de mesures disciplinaires. S'il y a toujours des doutes à la suite de l'analyse initiale, le commandant a la responsabilité d'obtenir des conseils juridiques ou des conseils auprès de la police militaire avant de prendre toute mesure.

[Traduction]

Il est important, à ce moment-ci, de s'assurer qu'il y a une distinction entre les affaires criminelles et disciplinaires et les comportements qui relèvent plutôt du domaine administratif.

Lorsque les comportements font partie de la catégorie des infractions d'ordre militaire en violation du Code de discipline militaire ou des crimes tels le harcèlement criminel ou l'agression sexuelle, la police militaire fait enquête. Essentiellement, lorsque le comportement allégué dépasse les gestes ou les commentaires et que quelqu'un a été agressé dans des circonstances de nature sexuelle, une enquête policière est menée.

Comme vous l'a dit le directeur général, Personnel militaire, l'inconduite sexuelle est un comportement de nature sexuelle qui constitue une infraction en vertu du Code criminel ou du Code de discipline militaire. Ce comportement comprend des infractions comme l'agression sexuelle, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme et les actes reliés à la pornographie juvénile. En cas d'allégations selon lesquelles ces gestes auraient été commis, la police militaire mène une enquête.

[Français]

Les Forces canadiennes et la police militaire prennent au sérieux toutes les allégations d'infractions sexuelles commises par l'un de leurs membres. Dans tous les cas, une enquête sera menée afin de déterminer les faits, d'analyser la preuve et, s'il y a lieu, de déposer des accusations.

Je voudrais également souligner que le Groupe de la police militaire a un programme de services aux victimes de grande portée, dont la principale priorité est d'appuyer les victimes et de les diriger vers d'autres services au besoin, notamment les services de santé des Forces canadiennes, le Programme d'aide aux membres des Forces canadiennes, les aumôniers militaires, les Centres de ressources pour les familles des militaires, et même les services sociaux civils.

[Traduction]

Pour revenir au sujet de l'étude du comité, comme vous l'ont dit d'autres représentants du ministère de la Défense nationale, le harcèlement se définit comme tout comportement inopportun et injurieux d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace.

Il n'y a pas de définition ou de politique spécifique pour le harcèlement sexuel. Celui-ci est couvert par la politique du Conseil du Trésor.

Comme tout le personnel des Forces armées canadiennes, les membres de la police militaire sont assujettis à ces règlements, ordres et politiques. Je vous dis catégoriquement que toute forme de harcèlement, sexuel ou autre, n'est pas tolérée dans le Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes.

Voilà qui conclut ma déclaration préliminaire. Nous serons heureux de répondre à toutes vos questions.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci beaucoup, lieutenant-colonel Legere.

Nous allons maintenant donner la parole au major Tim Langlois pour 10 minutes.

Lcol J.A. Legere: Le major Langlois n'a pas de déclaration.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Encore mieux. Nous aurons plus de temps pour poser des questions. Merci beaucoup à vous deux.

Nous allons donner la parole à Mme Truppe, pour sept minutes.

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Merci, madame la présidente, et merci aux témoins d'être venus ici aujourd'hui.

Vos commentaires sont très importants à nos yeux, alors nous vous sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de venir.

Je crois que je vais tout d'abord vous questionner au sujet de la politique. Selon votre politique sur le harcèlement en milieu de travail, je crois que vous avez dit que vous observez les mêmes normes que le Conseil du Trésor, si je ne m'abuse.

Pourriez-vous m'expliquer qui est responsable du maintien d'un milieu de travail sans harcèlement? Quelles sont les étapes suivies pour s'assurer que les membres hauts gradés, par opposition aux autres, suivent une formation? Y a-t-il une formation mensuelle, tous les six mois ou seulement à l'arrivée? Comment cela fonctionne-t-il dans votre domaine?

Lcol J.A. Legere: Merci de la question.

En vérité, la politique des Forces canadiennes en matière de harcèlement relève du directeur général des carrières militaires et du chef du personnel militaire, alors je ne m'occupe vraiment pas de l'établissement de ces politiques ni de l'établissement de centres de formation. Je peux vous dire que le harcèlement et le traitement des gens dans la dignité et le respect sont assurément abordés dans la formation de base de la police militaire, et ces éléments sont renforcés à chaque palier de formation et, certes, intégrés aux rôles de supervision de la police militaire.

• (1125)

Mme Susan Truppe: Je crois que vous avez dit que, en cas de harcèlement sexuel, c'est l'officier responsable de l'unité qui serait alerté en premier. Je crois que c'est ce que vous avez dit. Pourriez-vous nous décrire les étapes? Si une personne, un membre, est victime de harcèlement sexuel, quelles sont les étapes à suivre? Quelles sont les options à la disposition du membre?

Lcol J.A. Legere: Je vais parler pour mon poste de commandement. Si une personne estime qu'elle a été victime de harcèlement sexuel, elle devrait le signaler à son superviseur. Celui-ci a l'obligation, surtout s'il est membre du personnel militaire, aux termes de l'article 4.02 et du chapitre 5.0 des ORFC, de signaler tout acte répréhensible. Cette disposition est intégrée à nos règlements.

Une fois que la plainte est reçue, nous avons le devoir d'agir. À titre de commandant, j'ai l'obligation d'agir. Je vais ordonner qu'on mène une enquête. Dans l'unité, nous avons des conseillers en harcèlement qui aident le commandant à décider de la meilleure façon de procéder, et, certes, une enquête administrative sera lancée pour qu'on fasse la lumière sur les faits et qu'on prenne les mesures qui s'imposent.

Mme Susan Truppe: La personne peut-elle tout d'abord consulter le conseiller en harcèlement? Qu'advient-il si la personne n'a pas envie de s'adresser à son supérieur? Et si le supérieur est l'objet de la plainte, qu'arrive-t-il alors?

Lcol J.A. Legere: Il existe de nombreux mécanismes ou moyens pour déposer une plainte. Si la personne ne se sent pas à l'aise de s'adresser à son superviseur, elle devrait passer à l'échelon supérieur; à savoir le superviseur de son superviseur. Elle peut assurément s'adresser au conseiller en harcèlement de l'unité, qui, encore une

fois, a l'obligation de réagir et de signaler au commandant tout comportement de cette nature.

Mme Susan Truppe: Qu'en est-il du suivi? Comment assurez-vous le suivi, par exemple, du nombre de griefs ou de signalements concernant le harcèlement sexuel chez vous? Suit-on ces données? Comment procède-t-on? Y a-t-il un système en ligne, ou est-ce simplement une procédure verbale?

Lcol J.A. Legere: Je n'assure pas le suivi d'incidents de harcèlement sexuel ou de harcèlement, et, dans la police militaire, nous n'assurons pas de suivi à cet égard. C'est le chef du personnel militaire qui s'en charge. Il a un système de suivi. Je ne saurais vous décrire en détail ce système. Ce n'est pas de mon ressort. Toutefois, je suis commandant du quartier général depuis maintenant presque deux ans, et je n'ai jamais vu d'incident de harcèlement sexuel ni, certes, observé de tendance qui donnerait à penser que nous avons un problème.

Mme Susan Truppe: D'accord. Que feriez-vous dans le cas où l'employé a été victime de harcèlement sexuel de la part d'un client ou d'un membre du public? En quoi votre façon de gérer l'incident change-t-elle par rapport au cas où l'incident implique un membre de votre unité? Qu'advient-il si le membre qui a été victime de harcèlement sexuel est de votre unité, mais que l'auteur du harcèlement sexuel n'est pas dans votre unité ou dans votre région? Il pourrait s'agir d'un civil.

Lcol J.A. Legere: Encore une fois, je crois que nous examinerions l'incident et communiquerions avec l'autre unité pour nous assurer que le comportement est corrigé, que l'affaire fait l'objet d'une enquête et qu'on prend les mesures qui s'imposent.

Mme Susan Truppe: Dans le cadre de notre étude, nombre de témoins ont mis en lumière l'importance du leadership et de la culture au chapitre de la prévention du harcèlement sexuel. Votre organisation a-t-elle pris des mesures pour promouvoir les comportements sains en milieu de travail, outre la formation offerte? Faites-vous autre chose? Y a-t-il des outils en ligne, par exemple? Des représentants d'autres organisations fédérales nous ont dit qu'il y a une formation en ligne à laquelle ils peuvent recourir une fois par mois ou tous les deux mois. Il y a aussi d'autres séances de formation en personne.

Lcol J.A. Legere: À ma connaissance, il n'y a pas d'outil en ligne à l'heure actuelle. J'ignore s'il existe une formation. Je crois que le directeur général des carrières militaires ou le chef du personnel militaire serait mieux placé pour répondre à cette question. Je peux vous dire que, lorsque je suis arrivé au poste de commandement en 2011, j'ai émis mes directives initiales. Dans ces directives, nous avons affirmé catégoriquement que tout le monde devait être traité avec dignité et respect. Nous passons ces directives en revue de temps à autre. Les personnes qui arrivent dans mon quartier général reçoivent une copie de mes directives initiales. Cela s'inscrit dans notre culture au quotidien.

• (1130)

Mme Susan Truppe: D'accord. Je suis certaine aussi que cela fait partie de la culture. C'est le constat que je tire des autres témoignages. Je sais, à la lumière de mon expérience dans différents domaines, qu'on va à la conférence où on obtient la formation, mais ensuite, on n'y pense plus vraiment.

Pourriez-vous faire quelque chose pour vous assurer que ces principes sont toujours omniprésents dans leur esprit?

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Donnez une réponse courte, monsieur.

Lcol J.A. Legere: Je peux vous dire qu'il y a des Directives et ordonnances administratives de la Défense portant sur le harcèlement, et les gens sont encouragés à passer ces politiques en revue chaque année.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci beaucoup.

Mme Ashton et Mme Day partagent leur temps.

Madame Ashton.

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): J'aimerais donner la parole à ma collègue.

[Français]

Mme Anne-Marie Day (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, NPD): Je vous remercie de me donner la parole.

Il s'agit du dépôt d'une motion. J'aimerais, au nom du NPD et en mon nom personnel, rappeler au comité que c'est notre devoir de veiller à ce que les politiques mises en avant par le gouvernement soient justes et équitables envers tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. J'aimerais rappeler également que la condition de vie des femmes canadiennes doit toujours être au cœur des préoccupations du Comité permanent de la condition féminine.

Une étude parue récemment, qui m'inquiète beaucoup, affirme que la réforme de l'assurance-emploi pénalisera encore plus les femmes que les hommes. Les chiffres sont clairs. Au début des années 1990, 95 % des personnes ayant perdu leur emploi bénéficiaient de prestations d'assurance-emploi. Or, en 2010, 66 % des hommes ayant perdu leur emploi recevaient des prestations, contre seulement 54,7 % des femmes.

La situation a été appelée à empirer, depuis l'introduction de la réforme actuelle. Il s'agit de 12 % de différence par rapport à la situation des années 1990.

Les membres de ce comité doivent reconnaître que les femmes canadiennes gagnent moins cher que les hommes. Les femmes immigrantes et les femmes appartenant aux minorités visibles sont représentées de façon disproportionnée dans des emplois de piètre qualité. Les femmes représentent les deux tiers des personnes travaillant à temps partiel. Elles sont souvent concentrées dans des secteurs d'emploi précaires et saisonniers.

Dans l'optique de favoriser un meilleur jumelage entre les bons emplois bien rémunérés et les femmes en mesure de travailler, tout en assurant une meilleure croissance économique et des conditions optimales pour assurer que les femmes canadiennes exercent leur plein potentiel sur le marché du travail, au nom du NPD et en mon nom personnel, je veux déposer la motion suivante:

Que le Comité étudie, suivant la présente étude, les impacts de la réforme de l'assurance-emploi mise en vigueur au printemps 2012, sur la situation économique et sociale des femmes et plus particulièrement des femmes immigrantes, des femmes autochtones, des travailleuses à temps partiel et des mères monoparentales.

Madame la présidente, je vous remercie de m'avoir accordé ce temps. Je rendrai la parole à Mme Ashton plus tard.

[Traduction]

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Vous avez présenté la motion. Voulez-vous que nous la débattions maintenant ou à une date ultérieure?

[Français]

Mme Anne-Marie Day: J'aimerais qu'on en discute maintenant, madame la présidente.

[Traduction]

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): D'accord.

Chers témoins, je vous remercie de votre patience. La députée a présenté une motion. Selon la procédure, nous devons l'aborder immédiatement s'il n'y a pas de motion pour reporter le débat à une date ultérieure.

Madame Truppe.

Mme Susan Truppe: Je propose que nous passions à huis clos pour discuter des travaux du comité. Ces gens devront attendre dehors, malheureusement, à moins que nous attendions à mardi.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): On propose de passer à huis clos. Cette motion ne peut pas faire l'objet d'un débat, alors je demande à nos témoins s'ils auraient l'obligeance...

Eh bien, tout d'abord, nous allons mettre aux voix la motion de passer à huis clos.

(La motion est adoptée.)

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): La motion est adoptée, alors nos témoins et tous les autres doivent sortir de la salle.

[La séance se poursuit à huis clos]

● (1130)

(Pause)

● (1140)

[La séance publique reprend.]

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Reprenons. Je demande pardon aux témoins. Les travaux du comité sont prioritaires, et, parfois, nous n'avons pas le choix de procéder ainsi. Nous avons tenté d'être brefs.

Mme Day et Mme Ashton, il vous reste quatre minutes et demie.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup à nos témoins.

Nous avons appris que, en raison des compressions, on réduit les ressources des centres et services de résolution de conflits à l'échelle du pays. J'ai une formation en résolution de conflits. La perte d'un type de services qui permet aux membres de soulever une allégation de harcèlement — ou, à plus forte raison, de harcèlement sexuel — est très grave.

Croyez-vous que la réduction du nombre de centres de résolution de conflits au pays aura une incidence sur le nombre de cas d'inconduite sexuelle portés à l'attention de votre bureau? Envisagez-vous d'autres complications qui pourraient découler de cette situation pour les membres des Forces victimes de harcèlement sexuel ou d'inconduite sexuelle?

Lcol J.A. Legere: Merci de la question.

Je parle seulement au nom du Groupe de la Police militaire. Cette question ne touche vraiment pas mon champ d'expertise au chapitre des modes alternatifs des règlements des conflits.

Mme Niki Ashton: Alors, les plaintes soumises à ces modes alternatifs qui ne sont pas réglées vous sont-elles présentées? Y a-t-il ou y a-t-il eu un contact entre vous et ces centres?

Lcol J.A. Legere: Pas à ma connaissance. Dès qu'il y a une croyance ou un doute quant à la nature criminelle de l'infraction, qu'il s'agisse d'une infraction au Code de discipline militaire ou au Code criminel, elle sera présentée à la police militaire, et nous mènerons une enquête.

Quant aux taux de harcèlement sexuel, à ma connaissance, nous n'avons aucune préoccupation à notre échelon à l'heure actuelle.

•(1145)

Mme Niki Ashton: Vous avez mentionné qu'il n'y a pas de contact à votre connaissance. Y aurait-il moyen de regarder cela de plus près et de nous en faire part, même s'il y a seulement un contact indirect ou quelque chose du genre? On nous a dit que les gens recourent aux MARC au sujet d'incidents de harcèlement sexuel. Souvent, l'issue de la démarche est positive. De toute évidence, s'il y a règlement, l'acte n'est pas de nature criminelle, mais je me demandais si, dans le cas où les membres des Forces ignorent si l'acte est de nature criminelle, les responsables des MARC porteraient la plainte à l'attention de la police militaire.

Lcol J.A. Legere: Selon moi, dès qu'une personne reçoit une plainte et qu'il y a même l'ombre d'un doute quant à sa nature criminelle ou au fait qu'il s'agisse d'une infraction au Code de discipline militaire, le commandant de l'unité a l'obligation de consulter un avocat et de signaler l'incident à la police militaire. Encore une fois, à ma connaissance, il n'y a pas de contact entre les centres de résolution de conflits et la police militaire. Bien entendu, je peux me renseigner et vous faire part des résultats.

Mme Niki Ashton: Oui, nous vous serions vraiment reconnaissants de nous fournir cette information. Merci beaucoup.

Pourriez-vous nous expliquer clairement comment les Forces armées distinguent le harcèlement sexuel d'autres formes d'inconduite sexuelle?

Lcol J.A. Legere: Merci de la question.

C'est un point très important, parce que, de toute évidence, lorsqu'il y a harcèlement sexuel, comme je l'ai déjà dit, la situation relève du domaine administratif. L'incident peut être une infraction aux termes du Code de discipline militaire ou du Code criminel. Certains éléments de l'incident doivent être examinés et prouvés devant un tribunal. En cas de doute, le commandant a l'obligation de consulter ses avocats et la police militaire pour déterminer si le comportement constitue un crime. Tous les commandants le savent très bien.

Avez-vous des commentaires?

Maj Tim Langlois (avocat militaire, Cabinet du Juge-avocat général, Direction juridique, Justice militaire Opérations, Grand Prévôt des Forces canadiennes): Dans le cas où le harcèlement sexuel correspond à une infraction, peut-être aux termes du Code de discipline militaire, comme la conduite préjudiciable au bon ordre et à la discipline, il est possible que deux enquêtes se déroulent simultanément, à savoir dans les domaines administratif et disciplinaire.

Si on croit que l'incident concerne une conduite déficiente sur le plan disciplinaire ou en violation du Code de discipline militaire, l'enquête administrative est mise en suspens pour permettre à la police militaire de procéder d'abord à l'enquête criminelle. Ensuite, il est possible qu'on reprenne l'enquête administrative, au besoin.

Mme Niki Ashton: Je me demandais simplement, madame la présidente...

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Je dirais qu'il vous reste 10 secondes.

Mme Niki Ashton: D'accord, c'est bien. Merci.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): D'accord. Allez-y, madame Crockatt.

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Merci.

Nous avons appris que le nombre d'incidents de harcèlement sexuel que vous avez observés au cours des deux dernières années en

voire qualité de commandant est pratiquement nul. Parfois, dans le cadre des travaux du comité, nous entendons dire qu'il en est ainsi parce qu'on ne signale pas les incidents. En revanche, des représentants de grandes organisations, comme Postes Canada, qui sont venus témoigner, ont réellement assuré un suivi à cet égard et ont déclaré que le nombre de cas était en chute libre.

Croyez-vous que, dans votre situation, il y a un problème découlant du fait qu'on ne signale pas les incidents, ou êtes-vous convaincus, à la lumière de vos discussions avec les hommes et les femmes qui travaillent avec vous, que vous n'avez pas de problème au chapitre du harcèlement sexuel au travail?

Lcol J.A. Legere: Merci beaucoup, madame.

Je suis absolument convaincu. La police militaire est une organisation très professionnelle, et je suis très fier d'en faire partie. Nous avons un code de déontologie qui fait partie intégrante de notre culture.

Je suis absolument convaincu que, au sein du Groupe de la police militaire, la situation est attribuable non pas au fait que les gens ne signalent pas les incidents, mais plutôt à la culture très ouverte et très positive que nous tentons d'inculquer aux gens dans nos unités.

•(1150)

Mme Joan Crockatt: À cet égard, selon vous, que pourraient apprendre d'autres ministères ou d'autres sections de votre façon de faire? Par le passé, les Forces armées étaient perçues comme une organisation très masculine. Nous savons que le pourcentage de femmes dans vos rangs est quelque peu inférieur à celui dans d'autres domaines, mais vous ne semblez pas avoir de problème à ce chapitre. Que pouvons-nous apprendre de votre façon de faire?

Lcol J.A. Legere: J'ignore comment répondre à cette question. Comme je l'ai dit auparavant, je suis très fier d'être membre de la police militaire. La police militaire constitue un élément essentiel de la discipline dans les Forces armées canadiennes. Nous sommes un outil que le commandant peut utiliser pour s'assurer que la discipline règne dans son unité. Comme je l'ai dit, la discipline est l'épine dorsale des Forces canadiennes.

Nous avons beaucoup de chance d'être une organisation très disciplinée. La police militaire, de par sa nature même, doit montrer l'exemple. De fait, le Corps de Prévôté canadien avait pour devise « La discipline par l'exemple ». Encore une fois, ce principe est inculqué à nos jeunes recrues au tout début de leur formation.

Mme Joan Crockatt: « La discipline par l'exemple » pourrait en fait être la devise que vous utilisez pour lutter contre le harcèlement sexuel en milieu de travail; cela invite les gens à donner l'exemple aux autres. Vous leur demandez en fait de se traiter mutuellement avec un plus grand degré de respect. N'est-ce pas?

Lcol J.A. Legere: La police militaire est certainement assujettie à une norme plus rigoureuse, car nous devons appliquer la loi au sein de l'armée. Si cela crée un environnement de travail positif, alors je dirais que oui, sans aucun doute.

Mme Joan Crockatt: Nous savons que les programmes de sensibilisation du public sont très efficaces. Peut-être quelque chose comme ça, simplement d'étendre cette devise à l'échelle de votre organisation. Pouvez-vous penser à autre chose qui pourrait être pour nous une source d'apprentissage?

Lcol J.A. Legere: Nous avons un programme de formation très progressif, et nous renvoyons nos gens à l'École de la police militaire à différentes étapes de leur carrière pour leur apprendre des techniques de leadership et de supervision, leur offrir des cours de rafraîchissement des connaissances, des choses comme ça. Encore une fois, je crois que cela s'inscrit dans une formation complète.

Mme Joan Crockatt: D'accord. Je crois que je vais vous redemander de parler du coordonnateur des services aux victimes à temps plein que vous avez mentionné ici. Ce poste vise à aider les victimes, surtout celles de crimes violents. Parle-t-on aussi de possibles victimes à l'interne, ou est-ce seulement destiné aux victimes externes? Pouvez-vous nous en dire davantage sur ce coordonnateur des services aux victimes? Combien y a-t-il de coordonnateurs par rapport au nombre de membres du personnel? J'aimerais en savoir un peu plus à ce sujet, s'il vous plaît.

Lcol J.A. Legere: Le programme des services aux victimes est géré de façon centrale par le Service national des enquêtes des Forces canadiennes. Il y a un officier des services aux victimes dans chaque détachement de la police militaire. En fait, à la BFC Petawawa, nous sommes allés jusqu'à établir un bureau pour les responsables des services aux enfants et à la famille, car nous entretenons des liens très étroits avec les organismes d'aide, comme les centres de ressources pour les familles des militaires, et nous pouvons aiguiller les familles vers les services sociaux dont elles ont besoin, les organismes d'aide dont elles ont besoin si elles ont été victimes d'un crime.

Mme Joan Crockatt: Alors, vous me dites qu'il s'agit d'une ressource interne que vous offrez, le coordonnateur des services aux victimes.

Lcol J.A. Legere: Oui, madame.

Mme Joan Crockatt: D'accord.

Je voulais seulement vous questionner au sujet de la définition. Je vous félicite, car il s'agit d'une belle définition vraiment générale, qui, à ce qu'on pourrait croire, s'applique à de nombreux cas. Je me demande si on pourrait la considérer comme trop générale, si nous tentons de définir le harcèlement sexuel. Qu'arrive-t-il si le comportement va au-delà des gestes ou des commentaires? Ou, si vous voulez, quelle est votre définition de harcèlement sexuel? S'agit-il d'intimidation? Est-ce que cela va plus loin? Comment le définiriez-vous?

Lcol J.A. Legere: Vous faites allusion à la définition que j'ai présentée dans ma déclaration préliminaire.

Mme Joan Crockatt: C'est exact.

Lcol J.A. Legere: Au sein du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes, nous disons aux gens de traiter les autres avec dignité et respect. Comme l'a dit le major Langlois, c'est lorsque l'incident contrevient au Code de discipline militaire ou qu'il est assimilable à une infraction criminelle que nous intervenons en tant que police militaire, dans le cadre de nos fonctions de police militaire. Encore une fois, nous sommes des professionnels sur deux plans. Je suis aussi membre des Forces armées. J'ai des responsabilités à titre de commandant, du côté administratif. Je gère des questions de harcèlement et ces choses-là, mais il n'y en a pas eu au sein de la police militaire. Mais dès que l'incident contrevient au Code de discipline militaire ou est assimilable à une infraction criminelle, la police militaire intervient, car elle est tenue d'enquêter.

• (1155)

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci beaucoup, lieutenant-colonel.

Madame Crockatt, votre temps est écoulé.

Lieutenant-colonel Legere, à quelle fréquence offre-t-on des cours de rafraîchissement ou discute-t-on du harcèlement sexuel, du harcèlement et de l'intimidation au sein de la police militaire? Fait-on même cela?

Lcol J.A. Legere: Je peux parler de la situation à mon poste de commandement. Tous les ans, habituellement d'août à septembre, durant ce que nous appelons la période des affectations, époque où les gens changent d'emploi et où il y a du mouvement, nous offrons une formation de familiarisation, ou d'accueil, au quartier général. À ce moment-là, nous abordons les processus internes du quartier général, nous insistons sur l'importance du traitement d'autrui avec dignité et respect. J'imagine que c'est la même chose dans toutes les unités du Groupe de la Police militaire. Je crois que c'est culturel et que cela s'inscrit dans le leadership. J'imagine que nos commandants s'assurent que cet élément est perçu comme une composante très importante du leadership.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): J'ai visité plusieurs centres de ressources pour les familles à l'échelle du pays, et je ne me souviens pas d'avoir vu quelque chose de propre au harcèlement sexuel, mais j'ai trouvé que ces établissements étaient fantastiques. Ils étaient très accueillants et offraient des services à tous les membres des Forces armées. Bien qu'aucune mesure propre au harcèlement sexuel ne m'ait sauté aux yeux, à la lumière de vos propos, il semble certes que la direction s'occupe de cet enjeu. Merci beaucoup de ce commentaire.

Je vais céder le reste de mon temps à Mme Ashton.

Mme Niki Ashton: Seulement pour préciser, est-ce environ deux minutes, madame la présidente?

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Non, c'est juste un peu moins de cinq minutes.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

Pour revenir à la différence entre le harcèlement sexuel et l'inconduite sexuelle, je comprends la réponse que vous avez donnée, mais il semble tout de même y avoir une zone grise. Pourriez-vous nous donner des exemples d'inconduite sexuelle?

Lcol J.A. Legere: Je ne peux pas trouver d'exemple précis au pied levé. Certes, si le Code de discipline militaire prévoit quoi que ce soit de nature sexuelle, cela constituerait de l'inconduite sexuelle. Les Directives et ordonnances administratives de la Défense sur l'inconduite sexuelle sont assez claires.

Je reviens à notre rôle d'enquêter sur toute chose qui constitue une infraction aux termes du Code de discipline militaire ou du Code criminel. Par exemple, l'article 264 du Code criminel du Canada porte sur le harcèlement criminel, et il est très clair. Il s'agit d'un crime. Il n'y a pas de mesure administrative à prendre à ce chapitre. Il ne s'agit pas de harcèlement sexuel. Il s'agit de harcèlement criminel. L'article 271 du Code criminel porte sur l'agression sexuelle; lorsqu'il y a un contact physique, il y a automatiquement agression sexuelle.

La façon de gérer ces questions particulières est réellement du ressort du commandant. Il consultera ses conseillers et trouvera la meilleure façon de procéder. C'est essentiellement fondé sur... L'un des facteurs, bien sûr, est l'attitude du plaignant. S'il dit: « Regardez, je veux seulement que ça cesse », dans un cas de harcèlement, que nous parlons à la personne et lui disons que ce n'est pas admissible et que ça ne peut plus se produire et que le plaignant est satisfait de cette mesure, alors selon moi, dans mon unité, c'est suffisant. Nous surveillerions la personne par la suite. Mais, de toute évidence, lorsqu'un crime a été commis, nous devons lancer une enquête et nous devons prendre des mesures, car ce n'est pas toléré au sein des Forces canadiennes.

• (1200)

Mme Niki Ashton: En effet. Nous savons qu'il y a eu des cas graves d'agression sexuelle dans les forces. D'après ce que nous ont dit d'autres témoins avant vous, nous savons aussi que des mesures ont été prises pour essayer de mettre fin à ce genre d'incidents et de changer la culture de l'organisation. Nous savons également qu'il faut entre autres clarifier cette zone grise avant qu'une personne conclue sans l'ombre d'un doute qu'il s'agit d'un acte criminel. À l'évidence, lorsqu'on parle de harcèlement sexuel, il y a toute une gamme d'expériences traumatisantes qui sont vécues, surtout chez les femmes.

Vous dites donc que, lorsqu'un incident est signalé au commandant, c'est à lui que revient la décision à ce sujet. L'affaire pourrait être traitée différemment selon le commandant qui s'en occupe. Y a-t-il lieu de s'inquiéter? Un commandant pourrait prendre les choses un peu plus à la légère qu'un autre.

Lcol J.A. Legere: Je ne veux surtout pas parler au nom du ministère — je représente le Groupe de la Police militaire —, mais je peux vous affirmer que je fais entièrement confiance à chacun de nos commandants, car je sais qu'ils agiront comme il se doit. Ils sont dûment formés à cette fin et peuvent exercer leur jugement pour prendre ce genre de décisions.

Encore une fois, je crois que cela s'inscrit en grande partie dans le leadership.

Mme Niki Ashton: Les commandants reçoivent-ils régulièrement de la formation? Si je ne me trompe pas, Mme Sgro a posé une question à ce sujet. Les commandants se penchent-ils ensemble sur les pratiques exemplaires?

Pourriez-vous mettre en place une structure générale qui vous permettrait de traiter les cas de harcèlement sexuel d'une manière plus structurée et plus uniforme au lieu d'avoir un commandant qui procède d'une façon et un autre qui procède autrement?

Lcol J.A. Legere: Au sein de l'organisation du Grand Prévost des Forces canadiennes, notre commandant collabore chaque jour avec ses commandants adjoints. Chaque commandant fait équipe avec un adjudant-chef — qui est le militaire du rang le plus haut gradé dans les Forces canadiennes —, dont le rôle consiste à lui fournir en quelque sorte des conseils. L'adjudant-chef en a vu d'autres et est un militaire chevronné.

Nous nous attendons évidemment à ce que les adjudants-chefs nous fassent profiter de leur sagesse, pour veiller à ce que... À proprement parler, ils ont pour mission de fouetter le moral des troupes et d'assurer leur bien-être. Chaque commandant consulte un certain nombre de conseillers.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci beaucoup, lieutenant-colonel Legere. Le temps que nous avons pour votre

témoignage est terminé, et je vous remercie tous deux infiniment d'être venus ici.

Nous allons accueillir les prochains témoins. Je vous prierais de céder votre place afin que les autres témoins puissent venir s'installer à la table.

Nous entendrons le commissaire Chris Lewis, qui supervise les opérations régionales de la Police provinciale de l'Ontario.

Merci beaucoup d'être ici. Nous étions très impatients de vous accueillir aujourd'hui. Je crois que les membres du comité ont beaucoup de questions à vous poser, et nous espérons que vous pourrez nous aider à mieux comprendre la question du harcèlement sexuel.

Monsieur Lewis, vous disposez de 10 minutes pour faire votre déclaration préliminaire, puis nous vous poserons des questions.

La parole est à vous, monsieur.

• (1205)

Comm. Chris D. Lewis (commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario): Merci beaucoup, madame la présidente.

Bonjour à tous les membres du comité.

Je suis heureux de comparaître devant vous aujourd'hui. Je vous remercie de me donner l'occasion de vous montrer à quel point la Police provinciale de l'Ontario est déterminée à créer et à maintenir un milieu de travail inclusif, respectueux, diversifié, équitable et accessible pour tous les employés.

Permettez-moi d'abord de mettre ma déclaration en contexte en exposant quelques faits saillants qui ont marqué l'OPP depuis que j'en fais partie.

Je suis entré en service à l'OPP en 1978, à une époque où le milieu de la police était encore une chasse gardée masculine empreinte de machisme.

L'OPP a recruté pour la première fois des policières en 1974, mais il y en avait très peu en poste lorsque j'ai été recruté comme policier quatre ans plus tard.

Au début, aucune policière n'était affectée dans nombre des endroits éloignés où nous offrons des services de police dans la province, car l'OPP estimait que les policières seraient alors exposées à des difficultés indues. J'ignore s'il s'agissait d'un avantage ou d'un inconvénient pour les premières policières, mais je peux vous assurer que nous n'hésitions pas aujourd'hui à les affecter dans des endroits éloignés, et nombre d'entre elles trouvent l'expérience très intéressante.

Je pense pouvoir dire que, à l'époque, bon nombre des dirigeants et des policiers de l'OPP n'appuyaient pas les policières autant qu'ils auraient dû le faire. Les quelques premières policières étaient décidément des pionnières et, parfois, elles devaient davantage faire leurs preuves que leurs collègues masculins parce qu'on épiait leurs moindres faits et gestes. Un certain nombre de membres de l'OPP ne voulaient tout simplement pas qu'elles réussissent.

Heureusement, depuis ce temps, les mentalités ont beaucoup évolué à l'OPP, dans le milieu policier et dans la société en général pour ce qui est des femmes qui exercent des métiers à prédominance masculine.

En date du 31 décembre 2012, l'OPP comptait 6 243 policiers en uniforme, dont 191 officiers brevetés. Un officier breveté est un membre en uniforme qui a le grade d'inspecteur ou un grade supérieur, jusqu'à celui de commissaire, inclusivement.

À pareille date, les femmes représentaient, respectivement, 20,4 p. 100 et 14,7 p. 100 des membres en uniforme et des officiers brevetés de l'OPP. J'aimerais comparer ces chiffres avec ceux enregistrés dans d'autres provinces et à l'échelle nationale.

Selon le rapport de Statistique Canada intitulé *Les ressources policières au Canada*, les femmes comptaient pour 18,4 p. 100 de tous les policiers en Ontario en 2010, ce qui est légèrement inférieur au pourcentage qu'affiche l'OPP. Pour la même année, la proportion de policières au Canada s'élevait à 19,6 p. 100, ce qui est encore une fois légèrement plus bas que le pourcentage qu'obtient l'OPP. Selon ce même rapport, le Québec avait la plus forte proportion de policières, à savoir 23,7 p. 100, tandis que le Manitoba a enregistré la proportion la plus faible, soit 14,8 p. 100.

Par conséquent, en ce qui a trait à la proportion de policières qu'elle compte dans ses rangs, l'OPP obtient des chiffres légèrement supérieurs aux moyennes nationales et provinciales.

Est-ce que cela veut dire que l'OPP compte un nombre suffisant de policières aujourd'hui? Est-ce que cela veut dire que les femmes sont bien représentées parmi les rangs supérieurs de l'OPP? La réponse aux deux questions est, sans conteste, non. Fait intéressant, la situation est inversée dans le cas des employés civils, dont 62,7 p. 100 sont des femmes, et 37,3 p. 100, des hommes.

Je suis heureux de signaler que, parmi nos gestionnaires civils, 40 sont des femmes et 18 sont des hommes, alors les chiffres donnent une bonne indication de la représentation des sexes au sein des effectifs civils de l'OPP.

Par ailleurs, étant donné que l'OPP veut se doter d'effectifs qui reflètent les collectivités qu'elle sert, nous cherchons à éliminer tout obstacle qui pourrait dissuader les femmes de choisir le métier de policier.

Une de ces barrières est d'ailleurs tombée en 1982, lorsque la Cour suprême du Canada a déclaré que les restrictions concernant la taille et le poids des employés devaient être directement liés à la capacité de ceux-ci de faire le travail; elles ne devaient pas être imposées comme une norme générale.

En 1991, un autre obstacle a été levé: nous avons modifié nos procédures opérationnelles normalisées afin que les employées enceintes qui, vu leur état, ne peuvent pas s'acquitter de leurs fonctions habituelles puissent être affectées à d'autres tâches qu'elles devraient raisonnablement être en mesure d'accomplir. Il s'agissait d'une décision importante pour nous.

Bien sûr, il y a des aspects inévitables du métier de policier qui pourraient être perçus comme des obstacles que doivent surmonter les femmes et d'autres personnes intéressées à faire carrière dans la police. En effet, la plupart des policiers travailleront par quart tout au long de leur carrière. Nous sommes témoins de beaucoup de tragédies qui peuvent être difficiles à gérer sur le plan psychologique. Le métier exige que les policiers gardent une excellente forme physique jusqu'à la fin de leur carrière. De plus, les policiers doivent supporter beaucoup d'insultes et garder leur sang-froid.

Même s'il est vrai que, auparavant, le métier de policier était habituellement exercé par des hommes, cela fait maintenant plus d'une génération que l'OPP a accueilli ses premières policières.

Seule une poignée de nos policiers en poste actuellement ont connu l'époque où l'organisation ne comptait aucune policière.

L'OPP travaille sans relâche pour recruter des femmes et éliminer tout obstacle qui empêcherait des policières qualifiées d'être promues à des grades supérieurs, et, à cette fin, nous avons mis en place divers programmes qui se sont révélés efficaces.

Il convient de noter que 9 des 11 recruteurs de notre bureau de l'avancement professionnel sont des femmes. Nous savons que nous devons poursuivre notre travail et nos initiatives en ce sens jusqu'à ce que les femmes soient beaucoup mieux représentées au sein de l'OPP.

Le métier de policier ne convient pas à tous, mais la création d'un milieu de travail très accueillant et très favorable aux femmes est l'un des moyens qui nous permettront de réaliser nos objectifs en matière de recrutement, ce qui m'amène à aborder la question très importante du harcèlement sexuel en milieu de travail.

L'OPP définit le harcèlement sexuel comme une succession de commentaires ou d'actes de nature sexuelle ou sexiste qui sont importuns ou dont l'importunité aurait dû raisonnablement être connue de l'auteur.

Il y a discrimination lorsqu'une employée allègue avoir été traitée de manière non équitable parce qu'elle est une femme. Bien sûr, un employé peut aussi juger qu'il n'a pas été traité équitablement en raison de son sexe, mais il est très rare que l'OPP reçoive une plainte de cette nature. Je fournirai davantage de détails à ce sujet tout à l'heure.

Pour que vous puissiez bien comprendre notre approche, je dois vous expliquer deux ou trois choses au sujet de l'OPP ainsi que des lois et des règlements auxquels nous devons nous conformer. L'OPP fait partie de la fonction publique de l'Ontario, et, à ce titre, elle doit appliquer la politique de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail de la fonction publique de l'Ontario, ou politique de PDHT. Le harcèlement sexuel, la sollicitation sexuelle et toute forme de représailles constituent des violations de cette politique.

- (1210)

La politique de PDHT établit un cadre pour la prévention de la discrimination et du harcèlement au travail et propose des solutions efficaces pour régler les problèmes et les plaintes. La politique fournit aussi à l'OPP des lignes directrices pour qu'elle puisse se conformer aux exigences relatives aux droits de la personne et à la santé et sécurité au travail qui sont énoncées dans le Code des droits de la personne de l'Ontario et la Loi sur la santé et sécurité au travail. En outre, les membres en uniforme de l'OPP doivent respecter les dispositions d'un code de conduite prescrit par la Loi sur les services policiers de l'Ontario. J'ai remis des copies de cette politique à votre greffière.

Le bureau de l'avancement professionnel de l'OPP s'occupe, entre autres choses, de mettre en oeuvre et de surveiller la procédure de règlement des plaintes relatives à des violations de la politique de PDHT au sein de l'OPP et d'enquêter sur ces plaintes. Il convient de faire remarquer que le bureau de l'avancement professionnel est dirigé par une surintendante en chef, qui est responsable de toutes les activités de l'OPP liées aux ressources humaines: le recrutement et l'embauche du personnel, les promotions, la planification de la dotation et des effectifs, la procédure de règlement des griefs, les relations de travail et les activités de formation internes et externes.

Pour mener à bien son travail de prévention de la discrimination et du harcèlement, le bureau se fait aider par le comité du respect en milieu de travail. Ce comité, formé de cadres supérieurs, a pour mandat de soutenir les efforts déployés par l'organisation pour améliorer tous les aspects favorisant l'établissement d'un milieu de travail respectueux. Les membres du comité se réunissent régulièrement pour examiner les cas complexes de discrimination et de harcèlement au travail et pour formuler des recommandations concernant la gestion de ces cas. Il tente de dégager les tendances et les problèmes naissants qui sont de nature systémique ou qui ont une incidence sur l'ensemble de l'organisation. Ils fournissent des conseils pour améliorer le programme de PDHT, comme l'élaboration de critères permettant de déterminer les cas devant faire l'objet d'une enquête, et ils facilitent la transformation de la culture organisationnelle afin que celle-ci soit caractérisée par la prévention et la résolution des conflits plutôt que par l'évitement des conflits.

De plus, la section des ressources humaines du bureau de l'avancement professionnel a mis au point un modèle de prestation des services pour l'OPP qui comprend, entre autres choses, des activités de formation obligatoire et continue sur la politique de PDHT à l'intention de tout le personnel, de même qu'une procédure opérationnelle normalisée liée à la politique de PDHT qui définit les rôles et les responsabilités de tous les employés et cadres supérieurs et qui fournit des instructions concernant le signalement des problèmes et des plaintes de discrimination et de harcèlement et les mesures d'intervention à prendre. Les membres de l'OPP peuvent communiquer en toute confidentialité avec une personne-ressource impartiale — soit des employés qui sont des personnes-ressources en matière de PDHT, soit le fournisseur du programme d'aide aux employés — s'ils souhaitent discuter de leurs préoccupations sans nécessairement vouloir amorcer une procédure officielle.

Tous les cadres de l'OPP doivent communiquer avec les Ressources humaines dès qu'ils sont informés d'un cas de discrimination ou de harcèlement, qu'une plainte ait été déposée ou non, et ils sont censés prendre des mesures dans les cas qui nécessitent une intervention, même si personne n'a porté plainte.

Nous avons mis sur pied un réseau interne de cadres qui ont été formés pour servir d'agents de liaison en matière de PDHT; ces gens facilitent le règlement des plaintes et la tenue des enquêtes sur celles-ci et, pour ce faire, ils reçoivent l'appui des Ressources humaines. Au cours des trois dernières années, le nombre d'agents de liaison est passé de 6 à 35. Nous avons adopté des pratiques de rétablissement du milieu de travail ou des relations de travail à la suite d'une plainte ou d'un processus de règlement.

Le bureau de l'avancement professionnel fait le suivi de tous les cas de discrimination ou de harcèlement et en fait le signalement afin que nous puissions mesurer l'étendue des problèmes et prendre les mesures générales qui s'imposent. Je ne saurais prétendre que l'OPP est parfaite et n'a donc pas besoin d'améliorer ses mesures de prévention et d'intervention à l'égard du harcèlement sexuel en milieu de travail, mais je suis convaincu que les politiques et les initiatives que j'ai décrites constituent une structure adéquate et un bon moyen de gérer de façon positive toute forme de harcèlement.

En 2012, il y a eu 118 plaintes de discrimination ou de harcèlement à l'OPP. La discrimination ou le harcèlement fondé sur le sexe était le motif le plus souvent invoqué; il était à l'origine de 24 de ces plaintes, soit 20 p. 100 du nombre total. Il faut préciser que la majorité de ces cas — 13 au total — se rapportaient à des allégations de discrimination plutôt qu'à des allégations de harcèlement sexuel. Par conséquent, sur les 118 plaintes déposées en 2012, 11 étaient liées à des allégations de harcèlement sexuel. Dix

de ces onze cas étaient fondés, et des mesures ont été prises pour corriger le problème. Sur les 13 cas de discrimination fondés sur le sexe, quatre ont été avérés, et des mesures ont été prises. En 2012, 96 p. 100 des plaintes de discrimination ou de harcèlement fondées sur le sexe — c'est-à-dire 23 plaintes sur 24 — ont été déposées par des femmes.

Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, nous misons sur la formation et la sensibilisation au sujet de ce qui est acceptable en milieu de travail et de ce qui ne l'est pas pour faire de l'OPP un endroit accueillant pour les femmes. Nous faisons clairement savoir aux cadres qu'ils ne doivent tolérer aucune forme de harcèlement au travail.

Nous souhaitons éliminer complètement toute forme de harcèlement, mais nous devons être réalistes. Vu la nature humaine, la portée des opérations de notre organisation — qui compte plus de 9 000 employés — et le fait que nos effectifs sont répartis sur un territoire aussi grand que la plupart des pays, il est probable qu'une forme ou une autre de harcèlement se produise à l'occasion.

• (1215)

En conclusion, nous nous posons les questions suivantes: est-ce que l'employeur fait clairement savoir que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré au travail? Est-ce que l'employeur montre à ses employés comment reconnaître les actes de harcèlement et comment y réagir? L'employeur a-t-il mis en place un processus de règlement des plaintes équitable et transparent, et applique-t-il un principe de tolérance zéro à l'égard des représailles? Les employés qui portent plainte reçoivent-ils du soutien tout au long du processus? L'employeur a-t-il adopté des pratiques de rétablissement du milieu de travail afin que tous les employés directement et indirectement touchés puissent reprendre leurs fonctions en toute sécurité et être productifs? Je suis fier de répondre oui à toutes ces questions. Je suis aussi très fier des hommes et des femmes exceptionnels qui travaillent à l'OPP et de la conduite professionnelle qu'ils adoptent en tout temps.

Je vous remercie de votre attention. Je répondrai avec plaisir à vos questions concernant les moyens que nous mettons en oeuvre pour prévenir le harcèlement sexuel au travail, enquêter sur les plaintes de cette nature et corriger ce genre de situations.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci beaucoup, commissaire Lewis, pour cet excellent exposé.

La parole est maintenant à Mme Young; vous avez sept minutes.

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): Commissaire Lewis, je tiens à vous remercier de votre excellente déclaration. Vous nous avez donné beaucoup d'information au sujet de la portée de votre programme et des réalités liées à un effectif de quelque 9 000 employés répartis sur un territoire aussi vaste que la province de l'Ontario.

Il me semble vous avoir entendu dire que vous êtes entré dans les forces policières en 1978. Est-ce exact?

Comm. Chris D. Lewis: C'est exact.

Mme Wai Young: Bien entendu, depuis ce temps, nous avons fait beaucoup de chemin, n'est-ce pas?

Comm. Chris D. Lewis: Oh, certainement. À l'époque, très peu de femmes travaillaient à l'OPP, mais le nombre a augmenté d'année en année pour atteindre la proportion actuelle.

Mme Wai Young: L'un des chiffres que vous avez mentionnés... Je crois que ce chiffre m'a échappé pendant votre exposé... Quel pourcentage de vos effectifs les femmes représentent-elles?

Comm. Chris D. Lewis: Actuellement, les femmes composent un peu plus de 20 p. 100 de tous nos effectifs.

Il y a lieu de souligner que parmi les milliers de candidats qui postulent chaque année, seulement 11 p. 100 sont des femmes, mais nous avons réussi à faire grimper la proportion d'employées à plus de 20 p. 100. De fait, les femmes représentaient plus de 50 p. 100 de notre dernière cohorte de 110 recrues. Nous attirons donc davantage de femmes, et nous rendons le milieu policier plus attrayant pour elles.

Je devrais signaler que la surintendante en chef dont j'ai parlé — la femme à la tête du bureau de l'avancement professionnel — est mon épouse et est policière de carrière. Elle a tout vu — du bon, de la brute et du truand — au cours de sa carrière, de sorte qu'elle aborde son travail au bureau de l'avancement professionnel sous un angle très intéressant.

Mme Wai Young: Le nombre de policières est-il plus élevé maintenant parce que vous avez adopté une stratégie ou un plan actif de recrutement, ou bien est-ce parce que vous avez mis en place des mesures pour protéger les femmes en milieu de travail et que les femmes en entendent parler et se tournent donc vers une carrière dans la police?

Comm. Chris D. Lewis: À mon avis, tous ces éléments entrent en ligne de compte. Nous essayons certes de rendre les services de police plus attrayants pour tous les membres de la société — y compris les Canadiens de quatrième ou de cinquième génération qui sont originaires de pays où le métier de policier n'a pas vraiment la cote — et particulièrement pour les femmes. Elles composent environ 51 p. 100 de la société. Pourquoi avons-nous si peu de candidates? Nous avons élaboré divers programmes pour solliciter sur le terrain des candidates à des postes civils et à des postes d'agents de police, et, grâce à la présence de nos recruteuses dans les salons de l'emploi ainsi que dans les collèges et les universités, nous réussissons à convaincre un plus grand nombre de femmes à intégrer nos rangs.

• (1220)

Mme Wai Young: Même si l'étude que nous menons porte sur le harcèlement sexuel — et je veux passer à autre chose, car j'ai d'autres questions à poser —, combien de policières, ou quelle proportion de policières accèdent à des postes de cadre? Il s'agit manifestement de l'un des autres aspects qui touche les femmes exerçant des métiers à prédominance masculine.

Comm. Chris D. Lewis: Un grand nombre de nos collègues féminines aspirent à des rôles de superviseurs, par exemple aux grades de sergent ou sergent-chef, qui sont des cadres subalternes. Il n'y en a pas beaucoup qui souhaitent être promues à des grades supérieurs. Nous avons justement eu cette discussion dans les derniers mois, et nous voulons mener une étude pour savoir si des obstacles systémiques les empêchent de gravir les échelons. Mon épouse, pour sa part, ne croit pas que cela soit le cas. Elle estime s'être vu offrir des possibilités qui ne se seraient peut-être pas présentées si elle avait été un homme, car nous essayons de nommer davantage de femmes à des postes en particulier. Il ne m'appartient pas de dire s'il s'agit d'une interprétation juste de la réalité.

Nous devons en faire plus, seulement nous ne sommes pas certains de ce qu'il faudrait faire. Selon moi, dans notre organisation, les policiers qui veulent acquérir l'expérience nécessaire pour occuper des postes de cadre doivent souvent accepter des affectations à divers endroits dans la province ou des postes qui les obligent à faire beaucoup d'heures supplémentaires et à travailler jour et nuit. Travailler dans ces conditions serait difficile pour

certaines de nos collègues, surtout celles qui sont mères et qui ont peut-être un mari qui n'est pas très compréhensif. C'est une autre facette du métier sur laquelle je n'ai aucun pouvoir. Nous devons faire tout ce que nous pouvons pour permettre à ces policières de gravir les échelons sans qu'elles aient à être affectées ailleurs dans la province si elles ne le veulent pas.

Mme Wai Young: Très bien.

Je vous remercie infiniment de vos commentaires. À l'évidence, il sera intéressant de vous entendre à nouveau dans deux ou trois ans pour savoir comment la situation a évolué dans votre organisation.

Comm. Chris D. Lewis: J'aurai peut-être pris ma retraite, mais mon épouse sera toujours là.

Des voix: Oh, oh!

Mme Wai Young: Eh bien, vous comptez 35 années de service dans les forces policières, ce qui est très impressionnant, alors vous méritez tous nos remerciements et toutes nos félicitations.

L'une des choses que vous avez clairement mentionnées — et j'ignore s'il s'agit d'étapes d'un processus ou seulement d'éléments divers, mais je les ai notés au passage —, c'est que vous jugez important que l'employeur soit bien clair au sujet des règles à suivre, qu'il explique aux membres quelles sont ces règles, qu'il mette en place un processus de règlement des plaintes équitable et transparent, qu'il fasse en sorte que les employés soient soutenus tout au long du processus de règlement des plaintes et qu'il prenne des mesures pour rétablir le milieu de travail après l'incident.

Comm. Chris D. Lewis: En effet.

Mme Wai Young: Ai-je bien résumé ce que vous avez dit?

Comm. Chris D. Lewis: Tout à fait, oui.

Mme Wai Young: Au cours de vos 35 ans de carrière, à quel moment ce processus a-t-il été mis en oeuvre?

Comm. Chris D. Lewis: Je ne saurais vous dire avec précision à quel moment nous l'avons adopté. Je sais qu'il y a eu par le passé des incidents qui n'auraient pas dû se produire. Parfois, ils ont été réglés comme il se doit, parfois, ils n'ont pas été signalés et, à d'autres moments, ils n'ont pas été réglés de manière efficace. Aujourd'hui, tout le monde est au fait du processus, tout le monde sait que ce genre d'incidents n'est pas toléré et tout le monde sait que des mesures sont prises lorsque des incidents semblables se produisent.

Y a-t-il encore des employés qui ne signalent pas les actes dont ils ont été victimes? C'est possible, mais je crois que les choses ont aussi beaucoup changé. Nos employés sont plus que jamais disposés à dénoncer des actes semblables, car ils voient que l'organisation leur offre un soutien et fait preuve de leadership et savent que des mesures seront prises et que les représailles ne seront pas tolérées.

Mme Wai Young: Un grand nombre des autres témoins que nous avons entendus ont affirmé qu'il y avait une sorte de processus informel de règlement des plaintes; une personne peut dire: « Telle personne agit de cette façon avec moi, et ça commence à ressembler à du harcèlement, et je veux simplement que ça cesse. » Alors, on s'entretient avec l'auteur des actes et la victime pour clarifier les choses ou faire de la sensibilisation, comme nous venons d'en parler. Tout est réglé de cette manière, sans qu'on recoure à un processus officiel. Toutefois, dans votre cas, selon ce que vous avez dit, chaque allégation est considérée comme une plainte, et tout est documenté ou fait l'objet d'une enquête.

Comm. Chris D. Lewis: C'est exact. Tout est documenté. Par exemple, si une employée nous dit: « La seule chose que je veux, c'est qu'il ne me dise plus jamais cela ou ne me demande plus jamais de sortir avec lui », on réagit clairement à la situation, et l'employée qui porte plainte ne veut pas que les choses aillent plus loin, mais l'incident est tout de même documenté et fait l'objet d'un suivi. Nous le consignons dans nos dossiers à des fins statistiques.

Mme Wai Young: Parmi les autres témoins et les autres employeurs que nous avons entendus, certains nous ont dit que les documents concernant les incidents étaient déchiquetés et éliminés après un an ou deux. Qu'en est-il dans votre cas?

Comm. Chris D. Lewis: Les documents statistiques ne sont jamais déchiquetés ni éliminés. Si un policier dit quelque chose d'inapproprié, nous le lui faisons savoir. S'il ne recommence pas, la personne qui s'est plainte est satisfaite, et l'information concernant l'incident disparaîtra du dossier de ce policier après deux ans. Toutefois, pendant deux ans, son dossier indiquera que le superviseur avait dû l'avertir qu'il ne devait pas dire ce genre de choses parce qu'elles étaient inappropriées pour telle ou telle raison et que le policier avait affirmé qu'il comprenait et qu'il ne recommencerait plus. Si le policier ne récidive pas, alors tout disparaîtra de son dossier après deux ans.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci beaucoup.

Je crains que votre temps ne soit écoulé.

Madame Hassainia.

[Français]

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

Monsieur Lewis, je vous remercie de votre témoignage.

Vous avez parlé d'un comité voué à la promotion du respect dans le milieu de travail. Ce comité a été créé au sein de la Police provinciale de l'Ontario.

Pouvez-vous nous donner plus d'information sur ce comité et nous dire plus particulièrement en quoi il a servi à réduire les cas de harcèlement sexuel?

•(1225)

[Traduction]

Comm. Chris D. Lewis: Je suis désolé, mais je me suis connecté trop tard et j'ai manqué le début de votre question. Je déteste demander cela, mais pourriez-vous la répéter?

[Français]

Mme Sana Hassainia: Je vais la répéter.

Vous avez parlé d'un comité qui a été créé en 2008. J'aimerais savoir en quoi ce comité sert à réduire les cas de harcèlement sexuel.

[Traduction]

Comm. Chris D. Lewis: Ce comité regroupe différentes personnes qui examinent les pratiques exemplaires, les tendances qu'ils ont cernées et les besoins en formation au sein de l'organisation; ils forment un genre de centre du savoir sur les circonstances et l'issue des cas survenus dans le passé. Ces cas constituent presque des précédents, de sorte que, si une personne dit telle ou telle chose, on peut savoir où cela s'inscrit dans le grand tableau des mesures disciplinaires ou des solutions possibles... Étant donné que le comité est présidé par le commandant du bureau du recrutement, le comité est un point de convergence qui assure le suivi de toute l'information liée aux cas et ses membres sont vraiment des experts en la matière qui conseillent les enquêteurs

ainsi que les conseillers ou les agents de liaison en matière de harcèlement au travail de l'OPP. Il s'agit essentiellement d'un centre d'excellence qui veille à ce que nous fassions tous les choses de la même manière.

[Français]

Mme Sana Hassainia: Les membres de ce comité sont-ils des spécialistes du harcèlement à l'endroit des femmes?

[Traduction]

Comm. Chris D. Lewis: Ce sont principalement des professionnels des RH qui, bien sûr, étudient ce type de question. Ils sont très au courant de ce qui se passe au sein des effectifs, surtout lorsqu'ils s'occupent de l'ensemble de la fonction publique de l'Ontario, laquelle compte évidemment des milliers et des milliers d'employés en plus de ceux de l'OPP. Certes, ils en savent beaucoup plus que le cadre ou le superviseur moyen de l'organisation, car ils sont au fait de tout ce qui arrive dans la fonction publique. Ils savent ce qui se passe sur le terrain et peuvent observer les diverses tendances. Si nous devons faire quelque chose ou communiquer quelque chose en raison d'une tendance qu'ils ont constatée, que ce soit dans la fonction publique ou à l'OPP, alors ils se mettent à la tâche et peuvent communiquer rapidement l'information pour essayer d'empêcher ce genre de conduite.

[Français]

Mme Sana Hassainia: À quelle fréquence ce comité traite-t-il de situations qui incluent du harcèlement ou de la violence à l'endroit des femmes? Avez-vous des statistiques là-dessus?

[Traduction]

Comm. Chris D. Lewis: Je n'ai pas de statistique sur les cas qui ont été traités ou reconnus par le comité ni sur la fréquence à laquelle ils se penchent sur des cas semblables. Toutefois, en ma qualité de commissaire, je sais qu'il n'y a pas de problème flagrant qui s'étend à toute l'organisation. Il n'y a que des incidents ponctuels, et de recenser de 10 à 15 plaintes de cette nature par année pour 9 000 employés...

Un seul incident, c'est déjà trop, mais je sais que, lorsqu'il y en a qui se produisent, nous les réglons très rapidement et comme il se doit. Si l'employé qui s'est plaint n'est pas satisfait, alors il ou elle — il s'agit d'une femme dans la vaste majorité des cas — peut aller plus loin, soit en s'adressant au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, soit en déposant un grief auprès de son groupe de négociation.

Je ne peux pas vraiment vous dire si des incidents graves sont survenus à l'OPP au cours des dernières années. C'était plus fréquent il y a de nombreuses années, et, à la suite de ces incidents, des haut gradés ont été rétrogradés au bas de l'échelle de notre organisation. Cela a créé toute une onde de choc, car les employés ont été stupéfaits de voir que des cadres supérieurs se retrouvaient de nouveau simples policiers. Lorsque l'information est communiquée de façon appropriée, les gens peuvent en tirer beaucoup de leçons. Sans nommer qui que ce soit, nous avons informé tout le personnel des décisions qui avaient été prises.

[Français]

Mme Sana Hassainia: Merci.

Vous avez parlé de traitement dans un délai raisonnable. Qu'est-ce qu'un délai raisonnable, pour vous?

[Traduction]

Comm. Chris D. Lewis: Cela dépend des circonstances, divers facteurs entrent en ligne de compte. Nous essayons de régler les plaintes dans les deux mois, mais, souvent, nous dépassons ce délai. Parfois, il y a des retards parce qu'il faut mener une enquête, faire des entrevues et d'autres choses semblables. Cependant, de manière générale, la grande majorité des cas sont réglés sans que nous ayons à tenir une audience ni à nous adresser à un tribunal. Nous pouvons utiliser des modes de règlement extrajudiciaire ou recourir à d'autres mesures, comme le fait de muter un superviseur vers un autre secteur parce qu'il rendait malsaines les conditions de travail d'un employé. Nous n'allons pas muter l'employé, à moins qu'il ne le souhaite. C'est parfois le superviseur qui est muté. Tout est documenté, et nous intervenons auprès des parties concernées, mais celles-ci ne comparaissent pas nécessairement devant un tribunal de discipline, et l'auteur des actes de harcèlement ne sera pas forcément suspendu sans salaire ou rétrogradé; les sanctions varient selon la gravité de l'incident.

Le comité du respect en milieu de travail et les agents de liaison en matière de PDHT collaborent régulièrement avec le bureau des normes professionnelles de l'OPP, c'est ce bureau qui s'occupe des problèmes de discipline les plus graves. Certains des témoins précédents ont parlé de zones grises, et nous en avons aussi: devons-nous infliger des sanctions disciplinaires complètes ou pouvons-nous régler la situation sans nécessairement en infliger? Souvent, le choix appartient à la personne qui s'est plainte, mais les parties concernées peuvent bel et bien avoir un dialogue pour s'assurer qu'elles sont sur la même longueur d'onde, pour ainsi dire, en ce qui concerne la façon de régler la situation.

•(1230)

[Français]

Mme Sana Hassainia: Merci.

Vous avez dit qu'environ 33 % des nouvelles recrues étaient des femmes.

Savez-vous quel pourcentage de ces femmes est issu de minorités ethniques?

[Traduction]

Comm. Chris D. Lewis: Je n'ai pas cette information, mais les femmes représentent environ 20 p. 100 des membres en uniforme de l'OPP, et elles comptent pour quelque 60 p. 100 du personnel civil. Les postes civils sont plutôt de nature administrative: les employés qui les occupent travaillent de jour et sont en congé la fin de semaine; ils ne travaillent pas par quart. Cela comprend les postes d'assistants de laboratoire et divers autres postes. Je n'ai pas les chiffres avec moi, et j'ignore même ce qu'il en est pour les autres minorités visibles...

Une voix: [Note de la rédaction: inaudible]

Comm. Chris D. Lewis: Eh bien, cela tient en partie à la question de la déclaration volontaire. Certains membres, qu'ils soient hommes ou femmes, sont-ils disposés à déclarer leurs origines ou d'autres éléments qui ne sont peut-être pas nécessairement visibles? Nous ne faisons pas le tour de nos employés pour vérifier s'ils sont d'une certaine couleur ou pratiquent une certaine religion. Nous ne faisons pas cela. Nous ne recueillons pas ce genre de renseignements. Il est plus facile de connaître le sexe de nos employés, mais nous n'avons pas ces autres types de renseignements.

[Français]

Mme Sana Hassainia: Avez-vous des statistiques concernant les femmes qui occupent des postes de cadres, donc qui sont plus élevées dans la hiérarchie?

[Traduction]

Comm. Chris D. Lewis: Oui. Dans le cas des haut gradés, c'est-à-dire les officiers brevetés, du grade d'inspecteur jusqu'à celui de commissaire, je n'ai pas les chiffres sous les yeux. Je les ai mentionnés tout à l'heure. Ils figurent dans la documentation que j'ai remise à la greffière. Je crois que le pourcentage est d'environ 14 p. 100 par rapport à 20 p. 100 pour l'ensemble de l'organisation.

Par exemple, une femme occupe l'un de nos quatre postes de commissaire adjoint. Un certain nombre de nos surintendants en chef sont des femmes. Pour accéder à ces postes, il faut souvent de 25 à 30 années d'expérience. À une certaine époque, nous n'embauchions que quelques femmes par année, et, ensuite, nous en avons recruté davantage, alors après une génération... Certaines femmes qui ont été embauchées en 1974 ont pris leur retraite, du moins la grande majorité d'entre elles, mais ce nombre augmente d'année en année.

À mesure que les années passent et que les policières gagnent en expérience, elles sont de plus en plus présentes dans les échelons supérieurs. Notre avant-dernière commissaire était une femme. Il s'agissait de Gwen Boniface. Nous avons également eu un certain nombre de commissaires adjointes.

Sinon, je peux difficilement vous donner des chiffres définitifs en plus de ceux que je vous ai fournis.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci beaucoup, commissaire. La parole va maintenant à Mme Bateman.

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

Je vous remercie infiniment, monsieur. J'ai vraiment apprécié vos commentaires, et vos réponses m'ont particulièrement intéressée. À l'évidence, votre organisation prend ce problème au sérieux. J'ai une liste de questions à poser, mais je voudrais d'abord revenir sur l'une de vos réponses.

Vous avez dit que, si une personne est auteure d'actes de harcèlement, elle risque la rétrogradation. C'est très impressionnant, et vous avez mentionné que c'est d'ailleurs arrivé dans votre organisation.

Comm. Chris D. Lewis: C'est arrivé, oui.

Mme Joyce Bateman: J'ai en tête tous les syndicats de la fonction publique canadienne avec lesquels nous devons interagir. Si le titulaire d'un poste de niveau EX-3 commet une infraction, il continuera tout de même à toucher sa rémunération de niveau EX-3. Comment procède-t-on pour rétrograder quelqu'un qui a commis ce genre d'infraction?

Comm. Chris D. Lewis: On ne l'a pas fait depuis un certain nombre d'années. Je connais personnellement deux personnes à qui c'est arrivé. Un inspecteur, qui a été rétrogradé et est redevenu sergent, et un sergent d'état-major.

Mme Joyce Bateman: Sa paye a-t-elle aussi été réduite ou son salaire a-t-il simplement été bloqué?

Comm. Chris D. Lewis: Oui. Son salaire a été bloqué. Ces personnes n'ont pas perdu 30 000 \$ par année du jour au lendemain. Leur salaire a été bloqué au taux en vigueur, mais ont dû occuper un poste de niveau inférieur. Elles n'étaient donc plus gestionnaires ni superviseurs. Elles ont été affectées à des postes où elles devaient travailler côte à côte avec des employés qu'elles avaient précédemment supervisés.

Mme Joyce Bateman: C'est une bonne façon d'apporter de réels changements.

Comm. Chris D. Lewis: Il n'y a pas eu de cas semblables récemment, et nous n'avons donc pas de précédent juridique, d'appels interjetés dans de tels cas. Je ne sais pas quels étaient les processus en place à l'époque quant à savoir si ces gens ont interjeté appel ou tout simplement accepté la décision. Il serait intéressant de voir ce qui se passerait aujourd'hui, sur le plan juridique, devant des tribunaux et arbitres différents, mais je suis fier de dire que nous n'avons pas eu à le faire, parce que nous n'avons pas eu de problèmes aussi graves.

Mme Joyce Bateman: Quand on fait ça une fois ou deux, je ne crois pas que...

Comm. Chris D. Lewis: Ces mesures provoquent à coup sûr une importante onde de choc. La veille, la personne était en chemise blanche et s'occupait d'un tas de gens, puis, le lendemain, plus rien. C'était la preuve que nous voulions appliquer les mêmes normes pour tout le monde, pas juste les membres subalternes.

Mme Joyce Bateman: C'est excellent. Je crois que nous devons nous pencher sur cette question dans le cadre de nos travaux si nous voulons vraiment changer les choses dans les milieux de travail visés par notre étude.

En réponse à une autre question, vous avez parlé de la période de deux ans après laquelle une personne dont le comportement problématique a été documenté se retrouve soudainement avec un dossier vierge. Dans la fonction publique fédérale, c'est problématique, et, bien sûr, notre étude porte justement sur la fonction publique fédérale. C'est un problème parce qu'il y a beaucoup de roulement, comme on dit, surtout dans la région de la capitale nationale. Les gens changent tout simplement d'emploi, ce qui leur permet d'avoir un comportement tout à fait inacceptable, d'attendre deux ans, et de se retrouver ensuite avec un dossier vierge. Ils passent à autre chose et peuvent obtenir une promotion.

Vous avez dit que vous conservez les statistiques de façon permanente, mais l'information est conservée dans le dossier de Pierre Tremblay. L'information selon laquelle il a été réprimandé reste dans son dossier pendant deux ans...

•(1235)

Comm. Chris D. Lewis: C'est exact.

Mme Joyce Bateman: ... puis on l'efface. Conservez-vous des renseignements dans les cas majeurs...

Comm. Chris D. Lewis: Oui.

Mme Joyce Bateman: Pouvez-vous nous donner des précisions, parce que nous pourrions tirer des leçons, au sein de la fonction publique fédérale, de ce que vous faites dans ces cas-là.

Comm. Chris D. Lewis: C'est ce que nous appelons un processus disciplinaire officieux. En d'autres mots, on donne à quelqu'un un avertissement écrit et on organise une séance de counseling avec un cadre supérieur pour lui dire que c'est mal, qu'il n'aurait pas dû le faire et qu'il ne doit pas recommencer. Ce genre d'information reste au dossier pendant deux ans. Si elle y est encore après deux ans, c'est

parce que c'était plus grave et que la personne a été accusée et reconnue coupable d'une infraction aux termes de notre processus disciplinaire. Ce type d'information reste au dossier de façon permanente.

Mme Joyce Bateman: C'est au dossier pour toujours?

Comm. Chris D. Lewis: En effet. Les gens peuvent présenter une demande, et il y a un processus qui permet parfois d'effacer l'information après 25 ans. Je ne connais aucun cas concret, mais je sais que c'est possible. En outre, c'est intéressant, parce que si un agent qui a cinq ans d'expérience est reconnu coupable de conduite déshonorante, l'information restera dans son dossier pour toujours. Par conséquent, s'il prend sa retraite après 30 ans de service... en tout cas, c'est ce que j'en ai compris, et, bien sûr, j'ai eu la chance de conserver un dossier vierge et de ne pas avoir à me préoccuper de ce genre de choses, mais, pour ceux dont c'est le cas, j'ai consulté leurs dossiers. Lorsqu'ils prennent leur retraite, ils ne reçoivent pas un parchemin de retraite signé par le commissaire pour souligner 30 ans de travail exemplaire, parce que ce n'est pas le cas. Ils ont peut-être bien travaillé pendant 29 ans, mais il y a eu un écart, alors ils reçoivent un parchemin qui dit, en fait, « merci d'avoir été là », plutôt que de souligner l'excellent travail qu'ils ont fait, leur service exemplaire. Nous modifions le libellé dans ces cas.

Mme Joyce Bateman: Bravo. Je crois que la fonction publique canadienne a beaucoup à apprendre de votre organisation.

Peu importe ce qui s'est produit, au sein de la fonction publique, les gens qui commettent des infractions bénéficient, après deux ans...

Mme Niki Ashton: J'invoque le règlement.

Mme Joyce Bateman: Le chronomètre est-il arrêté durant le rappel au règlement?

C'est remarquable, monsieur, merci.

Mme Niki Ashton: Oui.

Sauf votre respect, vous mentionnez sans arrêt la fonction publique... vous comprenez, nous nous penchons aussi sur la GRC et les Forces canadiennes. C'est la PPO...

Mme Joyce Bateman: Toute la fonction publique, tous les fonctionnaires... ce n'est pas un rappel au règlement.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Pardon. Excusez-moi, chers collègues.

Madame Ashton, franchement, je ne pense pas que ce soit un rappel au règlement. Je cède à nouveau la parole à Mme Bateman. Nous repartons le chronomètre.

Mme Joyce Bateman: Merci beaucoup, madame la présidente.

Dans le cadre de l'étude, notre objectif est de nous assurer que tous les fonctionnaires ont un comportement sans reproche et de créer des milieux de travail où nous voudrions nous-mêmes travailler. C'est notre but.

Nous avons beaucoup de choses à apprendre de vos pratiques. Il est évident que votre organisation ne s'en tient pas aux belles paroles: elle joint le geste à la parole.

Comm. Chris D. Lewis: En tout cas, c'est ce que nous essayons de faire. Comme un témoin l'a dit, on essaie de donner l'exemple au sein de la direction, d'agir comme nous nous attendons à ce que le reste des membres de l'organisation le fassent. Il ne fait aucun doute que certains employés vont dire que nous n'avons pas toujours pris les bonnes décisions ou que leur dossier n'a pas été traité comme il fallait. Et malheureusement, c'est probablement le cas, mais nous faisons de notre mieux. Si nous faisons des erreurs, nous essayons d'en tirer des leçons, puis nous poursuivons notre route en essayant de ne pas refaire les mêmes erreurs.

Mme Joyce Bateman: Avez-vous un PAE, un programme d'aide aux employés?

Comm. Chris D. Lewis: Oui, nous en avons un.

Mme Joyce Bateman: Est-il indépendant de la direction?

Comm. Chris D. Lewis: Oui, il l'est. Du point de vue de la direction, tout ce que nous obtenons des responsables de notre programme d'aide aux employés — un fournisseur de services externe que nous avons embauché pour fournir des services psychologiques, de counseling et autres —, ce sont des rapports statistiques sans noms. Le fournisseur est obligé de nous informer si quelqu'un est peut-être suicidaire ou si un employé pourrait s'en prendre à un autre, mais, sinon, nous ne connaissons jamais les noms. Tout ce que nous savons, c'est que tant d'agents de police ont reçu des services de counseling, que tant de sergents ont bénéficié de ce que je ne sais quoi d'autre. Ça reste très général.

• (1240)

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci. Je suis désolée, votre temps est écoulé.

Commissaire Lewis, merci beaucoup. L'attente en a valu le coup. Votre nom figure sur notre liste des témoins souhaités depuis le début, et je suis vraiment contente de vous avoir maintenant rencontré. Nous avons beaucoup appris en vous écoutant parler de votre organisation progressive.

Comm. Chris D. Lewis: Merci. Nous sommes très fiers de notre organisation.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Je connais très bien Mme Boniface. Je l'ai rencontrée à plusieurs reprises, et elle avait toujours des choses intéressantes à dire. C'était sur un autre sujet, c'était au sujet de sa carrière dans la PPO.

En ce qui a trait à l'intimidation et au harcèlement, certaines personnes disent que, à part les cas de harcèlement sexuel, le harcèlement est en fait une autre forme d'intimidation. Quelles sont vos politiques en ce qui concerne la distinction entre l'intimidation et le harcèlement? Avez-vous deux politiques différentes ou diriez-vous qu'on pourrait les réunir sous la même politique?

Comm. Chris D. Lewis: Pour nous, le harcèlement non sexuel, comme le harcèlement en milieu de travail et l'intimidation, c'est la même chose. Il faudrait que j'étudie de près le libellé pour voir comment ça fonctionne.

Pour beaucoup de personnes, le fait qu'un superviseur traite quelqu'un injustement ou traite certains employés différemment d'autres employés de façon négative constitue de l'intimidation, mais c'est en fait du harcèlement si ce n'est ni sexuel ni lié à une distinction homme-femme. Si un superviseur ou un gestionnaire est méchant ou traite mal les gens, là on parle de harcèlement. Ce n'est pas du harcèlement sexuel, mais ces comportements sont tout de même visés par le processus de règlement des plaintes de PDHT.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Le fait que les femmes représentent 50 p. 100 de votre dernière promotion n'est pas rien. Selon moi, le fait que ces femmes se sentent bien dans ce rôle nous rend tous très fiers d'être Canadiens. C'est un son de cloche très différent de celui de la GRC, pour toutes sortes de raisons, j'en suis sûre.

Y a-t-il eu des consultations? La GRC a-t-elle demandé des suggestions à la PPO sur ses politiques? Il est évident que vous avez du succès, et tout le monde le voit bien.

Comm. Chris D. Lewis: Pas à ma connaissance. Je sais que notre surintendant en chef responsable de notre Bureau de l'avancement professionnel est membre d'un comité national des chefs de police sur les ressources humaines. La GRC joue un rôle important dans ce comité. En fait, le comité s'est réuni la semaine dernière à Vancouver. Les membres discutent des tendances et de choses et d'autres et essaient d'apprendre les uns des autres. C'est tout ce que je peux dire à ce sujet. Je sais que le comité se réunit régulièrement.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): En ce qui a trait au fait que vous avez pris des mesures disciplinaires sévères contre deux ou trois personnes, ce dont vous avez parlé plus tôt, et au fait, cependant, que le salaire est seulement bloqué, même si la personne est rétrogradée, passant d'un poste d'enquêteur à celui d'agent de police ou de sergent d'état-major, je trouve cette situation très intéressante, parce que, souvent, c'est la paye qui prime pour certaines personnes.

Je trouve très intéressant que quelqu'un continue de recevoir le salaire d'un inspecteur même s'il a été rétrogradé de plusieurs échelons. À ce moment-là, pourquoi avez-vous décidé de simplement bloquer le salaire?

Comm. Chris D. Lewis: Je ne sais pas pourquoi. Ça fait un certain nombre d'années. Je peux parler de deux cas qui se sont produits récemment, mais, pour ce qui est des cas plus anciens, je crois que la justification était que certaines personnes rétrogradées n'arriveraient peut-être plus à payer leur hypothèque, et c'est un argument qui se tient d'un point de vue juridique. Il pouvait s'agir de 30 000 ou de 40 000 \$ par année selon... c'est une sanction sévère. La pénalité n'est pas aussi élevée dans les cas de conduite avec facultés affaiblies, par exemple, que ce soit une bonne chose ou non. C'était probablement la raison.

Il y a eu deux cas au cours des dernières années: un sergent, qui occupait un poste de sergent d'état-major par intérim, et un sergent d'état-major, qui était sur le point d'être promu au poste d'inspecteur et dont la promotion avait été approuvée. Tous les deux se sont vu refuser leur promotion. En fait, le sergent d'état-major par intérim allait lui aussi être promu, et, entre-temps, on a été mis au courant de certains problèmes de harcèlement sexuel au travail, comportements qui ont par la suite été prouvés. Ces deux personnes ont perdu leur promotion et n'ont donc jamais obtenu leur augmentation.

Elles allaient recevoir une augmentation d'environ 10 p. 100 de leur salaire. On parle donc d'une augmentation de 10 000 ou 15 000 \$. Elles n'ont pas touché un sou. On leur a refusé leur promotion en raison de leur comportement. Elles n'avaient pas encore obtenu leur augmentation, alors ce n'est pas vraiment comme si on leur avait enlevé un salaire auquel elles s'étaient habituées pendant plusieurs années. Les circonstances étaient peut-être différentes. Je comprends tout à fait ce que vous voulez dire. Si je pouvais tout simplement claquer des doigts et leur faire perdre leur salaire, je l'aurais fait.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Une des choses que beaucoup de témoins ont mentionnées concernait le leadership. Pour favoriser une bonne culture au sein d'une organisation, il faut du leadership, et il faut que ça commence en haut. C'est très louable.

À quelle fréquence offrez-vous des séances sur le harcèlement sexuel, le harcèlement et l'intimidation aux principaux membres de votre effectif?

•(1245)

Comm. Chris D. Lewis: Nous les appelons nos sous-officiers, nos sergents et nos sergents d'état-major. Il y a un certain nombre de conférences chaque année à l'échelle de la PPO. Je ne peux pas vous confirmer qu'il y a toujours un point là-dessus à l'ordre du jour, mais, s'il y a de nouveaux enjeux, de nouvelles tendances ou quoi que ce soit d'autre qu'on remarque, on leur communique à ce moment-là. C'est la même chose pour tous nos cadres supérieurs et toutes leurs réunions avec l'ensemble des inspecteurs. Il y a des sections de notre site Web interne, notre site intranet, qui contiennent toutes les politiques. On souligne immédiatement toutes les nouveautés afin que les gens puissent les consulter et lire les documents.

Il y a aussi une formation offerte par la fonction publique ontarienne presque à chaque année, mais pas nécessairement tous les ans. En fait, il faut se rendre sur place, regarder une vidéo et répondre à des questions en ligne. Il y a un suivi, alors si un employé ne lit pas tout le contenu et ne prend pas le temps de tout regarder et de cocher les cases — il ne peut pas simplement dire qu'il a tout lu —, l'information est transmise à un superviseur, qui s'assurera que l'employé retourne faire ses devoirs.

Il y a beaucoup d'autres événements du genre qui sont organisés. Je ne peux pas dire que cela a lieu tous les ans, mais une bonne partie de tout ça se produit souvent au sein de l'organisation et à l'échelle de la fonction publique ontarienne, en fait, pas seulement au sein de la PPO. Il en est souvent question. Certains croient qu'on en fait trop; vous savez, ils disent « oh, pas un autre vidéo », mais, vous savez quoi? Parfois, peu importe le type de publicité, le message finit par passer, que l'employé y trouve son compte ou non. Nos statistiques montrent clairement que nous faisons quelque chose de bien, parce que nous avons très peu de problèmes. Mais, comme je l'ai déjà dit, un cas, c'est déjà trop.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Un rappel ne peut pas faire de tort.

Comm. Chris D. Lewis: Exactement, oui.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci beaucoup, monsieur Lewis.

Nous allons passer à Mme James.

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

Merci à notre invité d'aujourd'hui, à notre témoin, d'être parmi nous.

Vous venez de parler des statistiques. Vous dites que vos statistiques sont la preuve que ça fonctionne. J'ai pris en note certaines des statistiques que vous avez mentionnées dans votre déclaration préliminaire. Vous semblez seulement avoir fourni des statistiques pour 2012, année où il y a eu 11 incidents allégués, et 10 qui ont été corroborés. Avez-vous tenu des statistiques avant cette année? Pouvez-vous nous parler des tendances d'une année à l'autre?

Comm. Chris D. Lewis: Je n'ai pas les statistiques avec moi. Nous avons assurément conservé des statistiques pour les années avant 2012. On m'a dit de façon anecdotique que les statistiques

étaient à la baisse, mais je ne crois pas que nous ayons jamais eu de gros problèmes, par exemple, disons une année durant laquelle 1 000 employés auraient déposé des plaintes. Je crois qu'il n'y a jamais eu de point marqué, mais on m'a dit, de façon anecdotique, je le répète, que la tendance se maintient et est à la baisse.

Mme Roxanne James: Vous dites que la tendance relativement aux incidents corroborés est à la baisse d'année en année. En ce qui a trait à la gravité des incidents, la tendance est-elle aussi à la baisse? Vous dites que 10 cas ont été corroborés. Pouvez-vous me donner des exemples d'un incident moins grave et des mesures prises contre l'employé, comparativement à ce que vous faites dans le cas d'un incident plus grave? Quelles auraient pu être les mesures disciplinaires?

Comm. Chris D. Lewis: Certainement.

Mme Roxanne James: Bien sûr, vous n'avez pas à nommer personne.

Comm. Chris D. Lewis: J'hésite à me prononcer sur la gravité des comportements, parce que, pour certaines personnes, une situation peut avoir été plus dérangeante qu'elle semble l'être si l'on s'en tient uniquement aux circonstances, parce que chaque personne réagit différemment.

Disons par exemple qu'un homme qui occupe un poste de superviseur lance une invitation à une agente de police qui travaille avec lui. Cette agente de police, qui travaille, disons, seulement depuis un an, peut croire que dire non à son superviseur nuira à sa carrière. C'est totalement inapproprié, et il faut régler la situation, mais c'est tout de même moins grave pour beaucoup de personnes qu'un harcèlement constant, comme le fait de se rendre chez elle, de lui téléphoner, de lui envoyer des lettres d'amour par la poste ou par courriel. Une telle situation serait considérée comme plus grave.

Dans le cas du sergent d'état-major par intérim qui allait être promu au poste de sergent d'état-major, mais qui ne l'a pas été en raison d'une situation semblable...

Une voix: C'était en 2012?

Comm. Chris D. Lewis: En fait, c'était quelques années avant.

Pour mettre les choses en perspective et donner un exemple d'une situation plus grave, je dois vous dire que le sergent avait une relation durable. Il était marié, et elle l'était aussi. Elle était mariée avec un autre agent. Il s'agissait d'une relation durable. Elle a eu des problèmes de santé mentale à régler par la suite, et on a mis en lumière beaucoup de choses durant le processus. Son comportement lui a coûté une promotion, et c'est dans son dossier pour le restant de sa carrière.

•(1250)

Mme Roxanne James: Je suis contente que vous mentionniez à nouveau le cas d'un supérieur qui invite un employé subalterne.

Comm. Chris D. Lewis: En effet.

Mme Roxanne James: Vous avez mentionné plus tôt, en réponse à une autre question, qu'un incident peut être lié au fait qu'une personne en invite une autre et que cette dernière ne veut pas que la première récidive. Considérez-vous qu'il s'agit en soi de harcèlement sexuel, ou est-ce qu'il faut que la personne soit obligée de dire: « Non, vous ne m'intéressez pas. Merci, mais je ne suis pas intéressée », puis que l'autre persiste malgré tout.

J'aimerais le savoir, parce que beaucoup de personnes ne considéreraient pas que le fait d'inviter quelqu'un soit du harcèlement.

Comm. Chris D. Lewis: En effet.

Mme Roxanne James: À quel moment la PPO juge-t-elle qu'il s'agit de harcèlement sexuel?

Comm. Chris D. Lewis: Selon moi, ce n'est pas toujours pareil. On est un peu dans une zone grise lorsque vient le temps de tracer la ligne. Selon moi, il est totalement inapproprié pour un supérieur direct d'inviter un subalterne à sortir. Dans le cas d'une personne de plus haut grade qui invite quelqu'un d'un grade inférieur et qui travaille dans un tout autre secteur de l'organisation, eh bien, là, c'est tout simplement la nature humaine, mais si le supérieur sait que sa demande n'est pas bienvenue, il doit arrêter rapidement.

Mme Roxanne James: Je suis contente de vous l'entendre dire, parce que je pose cette question de temps en temps à nos témoins, sur le fait de fraterniser, de sortir ensemble, de se rencontrer, etc. Je sais que votre épouse travaille pour la PPO, alors j'imagine que c'est permis.

Comm. Chris D. Lewis: Il y a un certain nombre de couples mariés.

Mme Roxanne James: Au moins, vous l'avez dit publiquement à tout le monde maintenant, alors c'est permis.

Comm. Chris D. Lewis: J'ai toujours cru que ça allait être l'inverse et que j'allais être le subalterne, mais...

Mme Roxanne James: Vous avez dit quelque chose d'intéressant: selon vous, quelqu'un qui occupe un poste de supervision ou de gestion ne devrait pas avoir le droit d'inviter une personne qui relève directement de lui ou qui est dans sa chaîne de commandement.

Je sais que vous avez dit que vous êtes régis par les règles de la fonction publique ontarienne, mais la PPO a-t-elle déjà envisagé de créer sa propre politique, de modifier la politique ou de définir un genre de règlement selon lequel ce n'est pas permis, c'est mal vu ou elle pourrait mener à des situations de harcèlement sexuel? Je vous pose cette question, parce que je suis plutôt d'accord avec vous: lorsqu'on occupe un poste de gestion, inviter un subalterne pourrait être considéré...

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Je suis désolée, mais votre temps est écoulé.

Commissaire Lewis, voulez-vous essayer de répondre rapidement à la question?

Comm. Chris D. Lewis: Je ne peux pas dire qu'on n'y a jamais pensé, parce que je ne sais pas ce qui s'est produit quand je n'étais pas membre de la direction. Actuellement, ça n'existe pas, mais, en général, on considère que c'est à éviter. Comme je l'ai dit, nous faisons un suivi des tendances, de ce qui se produit et de ce qui est considéré comme ceci ou cela ou autre chose. Dans cette situation, lorsqu'il y a un lien hiérarchique direct, cela serait considéré comme du harcèlement. Ça peut aussi simplement être une situation où l'on précise que c'est mal vu et qu'il ne faut pas le faire.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci, commissaire Lewis.

Madame Morin.

[Français]

Mme Isabelle Morin (Notre-Dame-de-Grâce—Lachine, NPD): Merci beaucoup.

Je vous remercie d'être venu témoigner devant le comité aujourd'hui.

Je tenais aussi à vous dire que je trouve très intéressantes toutes les mesures que vous avez mises en oeuvre afin de réduire les obstacles, pour que les femmes puissent travailler à la PPO.

Cela étant dit, l'étude porte vraiment sur le harcèlement sexuel, et non sur le recrutement des femmes. Il semble qu'avant votre comparution, il nous ait été assez difficile de trouver des renseignements sur le nombre de plaintes relatives au harcèlement sexuel ou au harcèlement au sein de la PPO. Il en va de même pour les informations liées au traitement de ces plaintes. Vous nous avez dit au cours de votre témoignage qu'il y avait eu 78 plaintes en 2012 et qu'un processus d'élimination vous avait permis d'établir que 10 cas étaient fondés. J'aimerais vous poser des questions à ce sujet.

Premièrement, je voudrais savoir pourquoi il est si difficile de trouver des renseignements relativement aux plaintes que vous avez reçues et pourquoi vous ne les rendez pas plus publiques.

Deuxièmement, vous avez dit que des personnes vous avaient fait part de certaines préoccupations, mais n'avaient pas nécessairement déposé de plainte. J'aimerais savoir si vous savez combien il y a de cas de ce genre. J'aimerais aussi savoir quelles sont les étapes du traitement de ces plaintes. Je crois comprendre que le comité voué à la promotion du respect dans le milieu de travail, dont vous avez parlé plus tôt, joue un rôle prépondérant dans le traitement des plaintes. Quoi qu'il en soit, je voudrais savoir quelle est précisément la façon dont on traite une plainte, une fois qu'on la reçoit.

S'il reste du temps, j'aimerais poser d'autres questions.

[Traduction]

Comm. Chris D. Lewis: Merci pour ce que vous avez dit.

Premièrement, en 2012, il y a eu 118 plaintes, comparativement à 78. Pourquoi est-ce que ce n'est pas rendu public — évidemment, nous ne communiquons jamais les noms, cela va sans dire — et pourquoi nous ne produisons pas de statistique si des organisations gouvernementales nous le demandent, je ne sais pas. Je ne crois pas que nous avons quelque chose à cacher. C'est une bonne question. Je n'ai pas de réponse. Il y a peut-être des raisons juridiques que j'ignore. Mais je vais certainement le savoir.

La deuxième partie de votre question était de savoir si nous conservons des statistiques sur des gens dont le comportement a été préoccupant. Je crois que c'est le cas. Je ne sais pas quel est le lien avec les 118 cas dont je vous ai parlé. Je ne le sais pas, mais je vais le découvrir aussi. Je peux fournir l'information à la greffière.

• (1255)

[Français]

Mme Isabelle Morin: Merci beaucoup.

[Traduction]

Comm. Chris D. Lewis: Votre dernière question, je suis désolé, la troisième partie était...

[Français]

Mme Isabelle Morin: J'aimerais savoir comment se fait le traitement des plaintes, par qui elles passent. Vous nous avez parlé d'un délai raisonnable, mais je veux savoir ce qu'il advient de la victime une fois que vous avez reçu la plainte.

[Traduction]

Comm. Chris D. Lewis: Lorsqu'une plainte est déposée, elle est transmise directement au secteur au sein du Bureau de l'avancement professionnel de notre section des ressources humaines qui s'occupe exclusivement de ces dossiers. Je ne devrais pas dire que c'est tout ce que les employés dans ce secteur font, mais cela représente une bonne partie de leur travail. Parfois, c'est évident que c'est assez mineur, si je peux m'exprimer ainsi, même si certains disent que ce ne l'est jamais. Parfois, la situation est plus grave, cela saute aux yeux. Il peut même s'agir de harcèlement criminel, comme le fait de suivre quelqu'un et des choses du genre. Selon la décision de savoir si la situation peut être gérée de façon plus officieuse ou s'il faut réaliser une enquête en bonne et due forme, on prend une décision. Si on opte pour une enquête disciplinaire en bonne et due forme, des accusations peuvent être portées. Le dossier sera alors transféré à notre Bureau des normes professionnelles, mais ce serait encore la section des ressources humaines qui tiendrait les statistiques et effectuerait un suivi.

S'il y a une zone grise et qu'elles ne sont pas sûres, les deux entités se réunissent et elles prennent une décision en fonction des pratiques passées et des expériences antérieures. Puis, elles détermineront ensemble qui gèrera la situation: est-ce une plainte liée à la PDHT

qui peut être réglée ou est-ce clairement un comportement en contradiction avec un code de discipline qui mérite une rétrogradation ou possiblement un congédiement ou encore le dépôt d'accusations criminelles. Cependant, le processus se déroule toujours à la section des ressources humaines du Bureau de l'avancement professionnel. C'est toujours vers cette section qu'il faut se tourner.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci, madame Morin. Je suis désolée, cinq minutes semblent passer très rapidement à ce moment-ci.

Commissaire Lewis, merci beaucoup pour vos réponses. Vous avez été très utile. C'est un bon exemple, et ça fait du bien de voir des choses très positives qui émanent d'une organisation aussi importante que la Police provinciale de l'Ontario.

Comm. Chris D. Lewis: Merci, madame la présidente.

Merci aux membres du comité.

La vice-présidente (L'hon. Judy Sgro): Merci beaucoup d'avoir accepté notre invitation.

La réunion d'aujourd'hui est terminée. Merci à tous.

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>