



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 052



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 29 novembre 2012



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 29 novembre 2012

●(0845)

[Français]

La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)): Bonjour, tout le monde. Nous allons commencer.

Bienvenue à la séance n° 52 du Comité permanent de la condition féminine. Aujourd'hui, conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

Ce matin, parmi le premier groupe d'invités, nous avons avec nous M. Serge Jetté, des Services de gestion des conflits au Secrétariat du Conseil du Trésor. Ensuite, de Condition féminine Canada, nous avons avec nous Mme Linda Savoie, directrice générale de la Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, de même que Mme Kelly Bradley, chef intérimaire aux Ressources humaines.

Bienvenue à tous. Merci beaucoup d'avoir accepté notre invitation.

Voici la façon dont nous allons fonctionner ce matin. Chaque organisation aura 10 minutes pour nous faire sa présentation. Ensuite, nous passerons à un tour de questions. À titre d'information, je veux vous dire qu'étant donné que tout est chronométré, je vais vous aviser quand il vous restera une minute, juste pour vous donner un petit coup de main.

On pourrait peut-être commencer par vous, monsieur Jetté, si cela vous convient. Vous disposez de 10 minutes.

M. Serge Jetté (gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): Merci beaucoup.

Bonjour, tout le monde. Je m'appelle Serge Jetté. Je suis gestionnaire des Services de gestion des conflits et du programme de prévention du harcèlement au Secrétariat du Conseil du Trésor comme organisation.

Dans ma présentation de ce matin, je vais effectuer un bref survol de la situation en ce qui a trait au harcèlement sexuel au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor. Également, je vais toucher un peu aux résultats du sondage de 2011 auprès des fonctionnaires fédéraux en ce qui concerne le harcèlement. Finalement, je vais prendre quelques minutes pour vous parler de la façon dont nous abordons la prévention et la résolution des situations de harcèlement qui sont portées à notre attention.

D'abord, je dois dire que depuis 2000, aucune plainte de harcèlement sexuel n'a été déposée au Secrétariat du Conseil du Trésor. En ce qui concerne les résultats du sondage auprès des fonctionnaires, concernant les employés qui disent avoir fait l'objet de harcèlement au travail, les résultats du Secrétariat du Conseil du Trésor sont très semblables à ceux de la fonction publique, c'est-à-dire que 28 p. 100 des employés ont mentionné avoir perçu qu'ils avaient été harcelés au cours des deux dernières années. Le

Secrétariat du Conseil du Trésor a pris des mesures sérieuses afin d'améliorer les prochains résultats. Je vais vous en reparler dans une minute.

Néanmoins, je dois dire que les résultats démontrent également des aspects très positifs quant au milieu de travail au secrétariat. La très grande majorité des employés, soit 91 p. 100, disent qu'au sein de leur unité de travail, chaque individu est accepté en tant que membre égal au sein de l'équipe, peu importe la race, la couleur, le sexe ou le handicap. La grande majorité, soit 81 p. 100, affirment que leur organisation les traite avec respect. En outre, plus de 95 p. 100 d'entre eux disent qu'ils entretiennent des relations de travail positives avec leurs collègues.

Voyons les mesures que le secrétariat a prises.

À la suite des résultats du sondage, particulièrement en ce qui concerne le harcèlement en milieu de travail, le secrétariat a pris des mesures afin de s'assurer que les employés allaient pouvoir rapidement accéder à de la formation et à des directives ou de l'aide sur le harcèlement en milieu de travail.

Nous avons mis sur pied un plan d'action. Le plan exige que tous les gestionnaires et superviseurs du SCT, soit le Secrétariat du Conseil du Trésor, participent à un atelier d'une demi-journée sur la prévention du harcèlement en milieu de travail avant la fin de février 2013. Également, le plan stipule que tous les employés doivent être formés d'ici juin 2015 et que tous les nouveaux gestionnaires doivent aussi être formés. C'est un atelier d'une demi-journée.

●(0850)

[Traduction]

L'atelier auquel tout le monde doit assister vise à expliquer ce qui constitue du harcèlement, ce qui ne constitue pas du harcèlement, que faire et où obtenir de l'aide quand on fait l'objet de harcèlement, quelles sont les ressources disponibles au sein du ministère, comment ces ressources peuvent aider les employés et les gestionnaires, quelles démarches seront prises si un employé dépose une plainte de harcèlement et quel encadrement ou protection il obtiendra, quelles sont les obligations et les responsabilités de la direction et des employés au chapitre du harcèlement.

Cette initiative vise essentiellement à outiller tous les employés et gestionnaires pour reconnaître, dénoncer et gérer les situations de harcèlement et les comportements inappropriés en milieu de travail. Les évaluations de ces séances démontrent qu'elles sont efficaces et appréciées.

Le secrétariat a aussi lancé une autre initiative en matière de prévention de harcèlement. En 2011-2012, il a publié à l'intention des employés un dépliant qui explique ce qu'est le harcèlement et ce qu'il n'est pas et où obtenir de l'aide. Le dépliant est partagé et distribué dans de nombreux ateliers et cours que nous offrons à l'interne.

Comment traitons-nous les plaintes de harcèlement lorsqu'elles nous parviennent? L'approche du secrétariat consiste toujours à favoriser une résolution informelle, le but étant d'abord et avant tout de faire cesser les comportements inappropriés. Lorsqu'un employé se tourne vers nous, nous essayons de l'aider à résoudre le problème de façon informelle, sans devoir nécessairement déposer une plainte officielle et déclencher une enquête et tout cela. Nous voulons lui donner cette occasion, car c'est souvent tout ce qu'il veut. Il veut que la situation cesse.

Le service que nous offrons à l'employé qui se tourne vers nous est neutre, confidentiel et informel lorsque nous recourons à l'approche informelle, et les employés se sentent moins menacés de venir discuter avec nous de leurs préoccupations liées au harcèlement.

L'importance de cette approche est confirmée par la plus récente politique du SCT en matière de prévention du harcèlement, qui va jusqu'à mentionner que les agents responsables du programme de prévention du harcèlement doivent être compétents en matière de gestion informelle de conflit. C'est-à-dire qu'ils doivent bien connaître et pouvoir utiliser des méthodes de résolution de conflit, telles que l'écoute active, l'empathie, la médiation et la conversation animée.

Le SCT est un des rares ministères où le coordonnateur de la prévention du harcèlement est aussi un professionnel de la résolution informelle de conflit, donc un médiateur. C'est lui qui accueille, informe et appuie les parties en cause lorsqu'un employé pense déposer ou dépose une plainte officielle. Ceci assure une écoute et des ressources expertes pour essayer de prévenir et régler les cas de harcèlement.

Ceci conclut mon exposé.

[Français]

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

Nous allons maintenant passer à la période de questions.

Ah non, je m'excuse. Nous allons maintenant entendre Mme Linda Savoie, de Condition féminine Canada. Je suis désolée.

Vous disposez de 10 minutes.

Mme Linda Savoie (directrice générale, Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada): Merci.

[Traduction]

Comme on l'a déjà mentionné, je suis la directrice générale du programme de promotion de la femme, et Mme Kelly Bradley, chef des Ressources humaines, m'accompagne aujourd'hui. Nous sommes toutes les deux coordonnatrices en matière de prévention du harcèlement au travail et de résolution des problèmes à ce chapitre. C'est à ce titre que nous témoignons devant vous aujourd'hui.

Condition féminine Canada est un organisme du gouvernement du Canada qui, comme tous les autres organismes et ministères fédéraux, se conforme aux politiques et directives énoncées par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Nous adhérons notamment à la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, qui fixe les orientations stratégiques et énonce les résultats escomptés pour créer les conditions propices à un milieu de travail respectueux et gérer les cas éventuels de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

Avant de traiter en détail du harcèlement sexuel, permettez-moi de préciser le contexte.

Madame la présidente et mesdames et messieurs les membres du Comité, vous savez que Condition féminine Canada a pour mission d'œuvrer, comme chef de file et partenaire, à l'avancement de l'égalité entre les sexes et à une plus grande participation des femmes à la vie économique, sociale et démocratique du Canada. Nous remplissons plusieurs rôles, soit prodiguer des conseils spécialisés pour faciliter l'intégration des considérations liées à l'égalité, de manière à permettre la formulation de politiques et de programmes optimaux pour l'ensemble de la population canadienne; promouvoir des dates commémoratives qui ont trait aux femmes et aux filles au Canada; soutenir des interventions et des innovations qui mèneront à l'égalité partout au Canada; et enfin, appuyer les efforts déployés par le Canada pour respecter ses obligations internationales.

Nous concentrons nos efforts sur trois axes d'intervention, comme vous le savez peut-être déjà: améliorer la sécurité et la prospérité économiques des femmes, éliminer la violence faite aux femmes et encourager les femmes à occuper des postes de responsabilité et à participer à la vie démocratique.

● (0855)

[Français]

Alors, pour réaliser son mandat, l'organisme emploie quelque 90 personnes, dont la majorité est ici même, à Ottawa. Notre profil démographique est divers, sauf en ce qui a trait à la répartition hommes-femmes. Moins de 15 p. 100 de notre personnel est masculin.

Quoique Condition féminine n'ait enregistré aucune plainte de harcèlement sexuel au cours des cinq dernières années, nous nous employons à mettre en place des mesures qui aideront à protéger notre personnel contre le harcèlement en général et à lui offrir un lieu de travail sûr, sain et exempt de violence.

Plus précisément, nous avons adopté des approches pour assurer la prompte résolution des plaintes et nous avons entrepris des activités de prévention pour favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement. Ces activités visent à réduire les risques ou les perceptions de harcèlement en milieu de travail.

Au cours des deux dernières années, nous avons offert des séances de formation obligatoires à tout le personnel pour favoriser un milieu de travail sain. D'abord, nous avons livré un programme qui s'intitulait Création d'un environnement de travail respectueux. Il avait été recommandé par le programme d'aide aux employés de Santé Canada. Puis cette année, nous avons ajouté à cela une autre formation intitulée Savoir communiquer dans les situations difficiles.

Dans un milieu de travail exigeant qui réunit un ensemble varié de personnes, les malentendus et les conflits interpersonnels sont inévitables, et grâce à ces séances de formation, nous espérons favoriser une conscientisation aux compétences en communication et en relations interpersonnelles, de façon à encourager l'acquisition des compétences dans ces domaines. Nous avons aussi rappelé aux membres de notre personnel qu'il leur incombait de s'efforcer en tout temps de faire preuve de respect.

Nous souhaitons offrir périodiquement de telles séances de formation afin de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement. Malgré tout, il survient à l'occasion des comportements incompatibles avec les valeurs du secteur public, et, le cas échéant, tout comme nos collègues du Conseil du Trésor, nous privilégions des interventions informelles et rapides pour gérer les conflits sans tarder.

Condition féminine Canada a aussi élaboré un plan de valeurs et d'éthique qui s'échelonne sur trois ans et qui prévoit des activités visant à faire connaître et à promouvoir les valeurs du secteur public, notamment celle du respect envers les personnes.

Au début de cette année, nous avons publié notre code de conduite organisationnelle pour orienter et appuyer les comportements de notre personnel dans toutes les activités professionnelles.

L'ensemble de ces outils et de ces activités visent avant tout à nous assurer que nous tenons compte des valeurs et de l'éthique dans toutes les dimensions de nos activités et, nous l'espérons, aident nos fonctionnaires à prendre les décisions qui s'imposent lorsque surviennent des problèmes d'éthique ou de respect en milieu de travail.

Je vous remercie. Je vous invite à nous poser des questions.

La présidente: Merci beaucoup.

Maintenant, nous passons pour vrai à la période de questions, en commençant par le côté du gouvernement.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos invités. Merci d'avoir pris le temps de venir ici aujourd'hui. Nous avons des questions pour chacun d'entre vous.

Je vais commencer par les représentantes de Condition féminine.

Je suis heureuse d'apprendre par votre déclaration préliminaire qu'aucune plainte de harcèlement sexuel n'a été déposée contre Condition féminine Canada depuis 2005. Cette statistique comprend-elle le recours aux mécanismes de résolution informelle, aux griefs et aux tribunaux des droits de la personne dans votre compte rendu général des incidents de harcèlement sexuel au travail? Dans le cas contraire, pourriez-vous préciser combien de cas ont été renvoyés à ces mécanismes de résolution informelle de rechange durant cette même période?

Mme Linda Savoie: Cela comprend tout type de plainte dans tout mécanisme mis à la disposition des employés. Il n'y a eu aucune plainte de harcèlement sexuel durant ces cinq années.

Mme Susan Truppe: Il n'y a pas eu de plainte.

Mme Linda Savoie: Il est possible qu'il n'y en ait pas eu avant, mais nous sommes seulement remonté cinq ans, car ce sont les données disponibles.

Mme Susan Truppe: D'accord. C'est assez bien pour cinq ans, depuis 2005.

Je constate que vous tenez diverses séances de formation à l'intention du personnel et que l'intention de continuer à offrir ce type de formation est là.

Pourriez-vous nommer et décrire les types de formation que vous offrez aux employés et préciser si elle s'applique à tous les employés, y compris les employés temporaires ou à contrat?

● (0900)

Mme Linda Savoie: Oui, certainement.

La première formation que nous avons dispensée portait sur le respect en milieu de travail, et on y a discuté d'enjeux liés au harcèlement. La formation était obligatoire pour tous les employés du ministère de la Condition féminine, sans égard à la durée des fonctions. Ensuite, on a tenu des consultations auprès de différentes

personnes qui assument un rôle au chapitre des valeurs et de l'éthique au ministère pour définir les prochaines étapes appropriées. On a déterminé que le perfectionnement des compétences pour gérer des situations difficiles, comme dire à des gens quel est l'effet sur vous de la façon dont ils vous ont abordés, serait bénéfique. C'était notre priorité cette année. Encore une fois, la formation était obligatoire pour tous les employés de Condition féminine.

Nos prochaines étapes seront éclairées par un comité interne sur les valeurs et l'éthique composé de représentants de tous les secteurs de notre organisation. Des employés de partout dans notre organisation créent en collaboration un plan triennal pour déterminer où devraient se situer les prochaines priorités pour que l'on puisse continuer à cultiver un environnement de travail sain et respectueux.

Mme Susan Truppe: Merci. Combien de temps après son embauche un employé obtient-il la formation liée au harcèlement sexuel au travail?

Mme Linda Savoie: Cela dépend du moment dans l'année où la personne a été embauchée. Toutefois, s'ils n'assistent pas aux séances ministérielles obligatoires, les employés sont également soumis au cycle de formations obligatoires offertes par l'École de la fonction publique du Canada aux nouveaux employés ou des employés promus et doivent assister à ces séances de formation obligatoires, qui comprennent des séances sur les valeurs et l'éthique.

L'approche est plus générale, portant davantage sur les valeurs et l'éthique que sur le harcèlement en tant que tel, mais c'est ce qu'obtiendra la personne avant d'être soumise à notre cycle, qui s'amorce environ une fois l'an.

Mme Susan Truppe: Lorsqu'elle est soumise au cycle, la personne obtient-elle une formation sur le harcèlement sexuel?

Mme Linda Savoie: C'est exact.

Mme Susan Truppe: Croyez-vous que cela prendra un an, six mois ou deux ans? Pourriez-vous me donner une approximation?

Mme Linda Savoie: Je dirais qu'il est peu probable qu'un employé ne suive pas un type quelconque de formation dans l'année.

Mme Susan Truppe: Merci.

J'ai une question pour le représentant du Conseil du Trésor. Je suis heureuse d'apprendre que, depuis 2000, aucune plainte de harcèlement sexuel n'a été déposée dans votre organisme non plus. C'est une très longue période.

Depuis combien de temps avez-vous un coordonnateur de la prévention du harcèlement?

M. Serge Jetté: Chaque organisation doit avoir un employé en place pour aider les gestionnaires et les employés en cas de plainte de harcèlement. Dans notre cas, la personne est là depuis trois ans.

Mme Susan Truppe: Depuis trois ans. Avez-vous dit que chaque ministère devait avoir l'équivalent d'un coordonnateur de la prévention du harcèlement?

M. Serge Jetté: Oui. Habituellement, il y a dans un ministère une personne-ressource en cas de plainte de harcèlement. Parfois, elle se trouve aux RH. Parfois, c'est aux relations de travail et, parfois, ailleurs aux RH, mais il y a une personne affectée à cette fin.

Lorsque quelqu'un dépose une plainte ou veut savoir où comprendre comment procéder et ce genre de choses, il faut qu'une personne soit là pour lui expliquer ce qui va arriver dans le cadre d'un processus officiel ou informel. Il faut offrir la même chose à la personne mise en cause. En effet, le simple fait qu'une plainte soit déposée contre vous ne signifie pas que vous êtes coupable. Cette personne est aussi touchée. Elle a besoin d'aide pour comprendre comment se déroulera le processus.

Mme Susan Truppe: C'est bon à savoir. Je suis contente de savoir qu'il y a une personne vers qui on peut se tourner, car je suis certaine que, lorsqu'il y a un problème quelque part, une personne ne le dévoilerait peut-être même pas si elle n'avait pas d'option ou si elle n'était pas certaine de la marche à suivre.

J'ai lu quelque part, et j'essaie seulement de me rappeler de quel ministère il s'agissait ou de l'endroit où cela s'inscrit... Y a-t-il au Conseil du Trésor un mécanisme prévoyant que, si un employé est accusé et peut-être déclaré coupable et qu'il est réprimandé ou je ne sais quoi, après deux ans, la mention est radiée du dossier et réellement détruite? Est-ce vrai dans votre secteur?

M. Serge Jetté: Oui. Après deux ans, le dossier est détruit, et il n'y a aucune mention... Il y a deux choses. Il y a le dossier, qui renferme le rapport d'enquête et tout cela...

• (0905)

La présidente: Vous avez une minute.

M. Serge Jetté: ... et ensuite, si l'enquête révèle que la personne a été déclarée coupable, alors une lettre est versée dans son dossier indiquant qu'elle a été déclarée coupable de harcèlement — sans autre détail —, ce qui reste aussi pendant deux ans.

Mme Susan Truppe: D'accord. Après deux ans, la personne peut aller dans un autre ministère, obtenir un autre emploi et peut-être continuer à harceler, si tel est le cas...

M. Serge Jetté: Oui.

Mme Susan Truppe: ... parce que le nouvel employeur ignorera qu'il y a eu un problème.

M. Serge Jetté: Exactement.

Mme Susan Truppe: Ce délai de deux ans a-t-il pour objectif de donner à la personne accusée l'occasion de se reprendre? Pourquoi deux ans? En a-t-il toujours été ainsi?

M. Serge Jetté: C'est une politique de Bibliothèque et Archives sur la durée de vie des documents.

Mme Susan Truppe: D'accord, merci.

[Français]

La présidente: Merci.

On passe maintenant du côté de l'opposition officielle.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Merci.

Merci beaucoup aux témoins d'être venus.

[Traduction]

J'aimerais commencer par poser une question à Mme Savoie.

Condition féminine Canada est un organisme du gouvernement fédéral reconnu pour promouvoir l'égalité des femmes et leur pleine participation à la vie économique, sociale et démocratique au Canada. Elle est responsable, comme nous le savons, de prodiguer des conseils stratégiques en matière de politiques et d'apporter un soutien à l'analyse comparative entre les sexes.

Vous avez passé en revue certaines des règles concrètes en vigueur à Condition féminine Canada. Je me demande si vous pourriez nous donner plus de détails sur le type de travail que vous menez, auprès d'autres ministères ou lieux de travail de ressort fédéral, au chapitre de la prévention du harcèlement sexuel, peut-être sur le plan de la culture ou des mesures visant à assurer un environnement de travail respectueux. Pourriez-vous nous dire avec quels ministères ou autres lieux de travail sous réglementation fédérale vous collaborez?

Mme Linda Savoie: Notre rôle consiste à prodiguer des conseils et à assurer une coordination stratégique en matière de politiques et de programmes qui touchent les Canadiens, pas nécessairement dans le milieu de travail fédéral. Cela dit, notre principal outil, à savoir l'analyse comparative entre les sexes, est une bonne méthode que n'importe quel ministère peut appliquer dans à peu près n'importe quelle situation, y compris à l'égard de sa propre approche interne relative au harcèlement sexuel. Nous ne prenons pas l'initiative de prodiguer des conseils en matière de harcèlement sexuel, mais il arrive qu'un ministère nous consulte de façon informelle.

Mme Niki Ashton: La GRC vous a-t-elle consulté?

Mme Linda Savoie: Oui, elle l'a fait. Je ne suis pas intervenue personnellement, mais je peux vous confirmer que nous avons tenu un dialogue avec la GRC. Nous avons pu lui fournir des ressources, à savoir l'accès à des experts et à la recherche sur les pratiques exemplaires dans le domaine des services de police. Nous demeurons disponibles au cas où elle aurait besoin de conseils, d'outils ou de ressources, surtout.

Mme Niki Ashton: C'est très important.

Comme vous le savez probablement, un grand objectif de l'étude est d'examiner les allégations de harcèlement sexuel qui ont mobilisé les Canadiens, chose que nous trouvons particulièrement déconcertante dans un lieu de travail de ressort fédéral, ainsi qu'au sein des services dont notre sécurité dépend.

Pourriez-vous nous décrire la chronologie de ces consultations? À quel moment la GRC a-t-elle commencé à vous consulter, à quelle étape vous trouvez-vous maintenant, et quel type de travail pourriez-vous accomplir avec elle?

Mme Linda Savoie: Je ne saurais vous le dire précisément, car ces interactions ont lieu à différents échelons.

Je crois qu'on a déjà mentionné que la chef de notre organisme avait parlé au commissaire. En outre, à l'échelon opérationnel, nous avons des analystes qui échangent peut-être des renseignements directement avec certains membres du personnel opérationnel de la GRC. Il en a été ainsi tout au long de l'année, alors je ne serais pas en mesure de vous donner une idée de l'ampleur ou de la fréquence des consultations sans sonder l'ensemble du secteur des politiques et de l'ACS dans notre ministère.

Mme Niki Ashton: Je crois comprendre qu'il s'agit d'une priorité pour nous tous. De toute évidence, la situation est grave.

Y a-t-il eu des ressources supplémentaires? Y a-t-il un certain nombre de personnes dans votre division ou, à votre connaissance, à Condition féminine — je veux dire, Condition féminine Canada n'est pas un grand ministère —, qui sont affectées au travail avec la GRC pour rétablir une situation très grave?

• (0910)

Mme Linda Savoie: Ce n'est pas le cas. Nos ressources consultatives sont à la disposition de tous les ministères qui veulent avoir plus de détails sur l'analyse comparative entre les sexes ou les outils et les ressources. Il s'agit des mêmes ressources qui sont à la disposition de la GRC. Nous n'avons pas affecté spécialement des membres de notre effectif au dossier de la GRC.

Mme Niki Ashton: Votre ministère a géré des enjeux très précis qui touchent les femmes de partout au pays. Est-il utile d'affecter du personnel et des ressources à un aspect particulier, sur le plan de l'efficacité, par exemple?

Mme Linda Savoie: Un employé va, par la force des choses, acquérir des connaissances dans certains domaines lorsqu'il interagit plus fréquemment avec un ministère ou un autre. Toutefois, les demandes d'aide qui nous sont présentées sont très variables. Il ne serait pas très commode pour nous de commencer à attribuer des portefeuilles de cette façon. Notre organisation est très petite. Lorsqu'on a essentiellement deux ou trois personnes qui font office d'expert en ACS, cette ressource doit servir tout le monde.

Mme Niki Ashton: Est-ce le nombre total d'experts en ACS pour toutes les analyses d'enjeux se rattachant aux femmes au Canada?

Mme Linda Savoie: Tout notre personnel chargé des politiques est rompu à l'ACS, mais, si on parle du personnel affecté à l'ACS, oui.

Mme Niki Ashton: Je trouve vos commentaires très intéressants, en partie parce qu'ils sont très clairs.

La couverture médiatique et des sondages menés auprès des Canadiens nous ont révélé que la situation à la GRC est inacceptable et que les gens veulent des mesures immédiates. Que l'on pense au ministre de la Sécurité publique, qui, la semaine dernière... L'accent a récemment été mis sur la compréhension de la culture qui, au-delà de la GRC, est susceptible de créer un environnement plus propice au harcèlement sexuel.

Quel rôle de chef de file joue Condition féminine Canada pour s'assurer que l'on transmette un message lié au type de culture qui permettrait de prévenir le harcèlement sexuel dans n'importe quel milieu de travail ou, finalement, dans la société?

Mme Linda Savoie: En fait, le principal messenger sur la question est le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur. Nous sommes là pour offrir de l'aide lorsqu'un ministère cherche à obtenir des outils très précis ou une aide particulière, comme je le mentionnais. C'est surtout parce que l'ACS est une bonne méthode d'examen...

[Français]

La présidente: Je vais devoir vous arrêter ici, madame Savoie. Merci beaucoup.

On revient de l'autre côté.

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

[Traduction]

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

Je tiens à remercier les témoins d'être ici ce matin. Vos exposés ont été très bien livrés et nous ont procuré beaucoup d'information de qualité.

J'ai lu quelque part que, à titre d'employeur, votre ministère était résolu à offrir un environnement de travail sans harcèlement, où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Nous

croyons que le message est clair: toute forme de harcèlement est inacceptable et ne sera pas tolérée.

Pourriez-vous dire si cet énoncé s'applique à votre ministère? D'après ce que j'ai entendu, il s'agit d'une attente très élevée, n'est-ce pas?

N'importe qui peut répondre.

M. Serge Jetté: Nos attentes sont élevées. Est-ce vrai? Je dirais que oui, mais, la nature humaine étant ce qu'elle est... À la lumière des statistiques que nous avons, il y a très peu de plaintes de harcèlement.

Je crois que l'aspect prédominant de la culture que nous essayons de transmettre est le respect, parce que, si le respect est présent, il n'y a pas de harcèlement. Il y a différentes façons d'envisager la chose. Nous voulons mettre un terme au harcèlement ou nous voulons promouvoir le respect. Oui, nous faisons la promotion du respect de bien des façons.

Mme Tilly O'Neill Gordon: C'est là, et votre exposé est sans équivoque: c'est ce à quoi vous vous attendez. Je dois dire que vous méritez d'être félicité pour cette politique.

J'ai aussi remarqué, dans le cadre de nos rencontres avec les représentants des différents ministères qui se sont joints à nous récemment, que nous continuons à observer qu'une politique anti-harcèlement est clairement attendue dans tous les ministères. De plus en plus tous les jours, nous l'observons dans les exposés qui nous sont présentés. Comme nous le savons tous, cela exige du travail. Cela exige des attentes élevées. Cela exige du leadership et, bien sûr, de la formation.

Y a-t-il des documents de formation distincts à l'intention des cadres et, le cas échéant, que contiennent-ils?

• (0915)

M. Serge Jetté: À l'heure actuelle, nous leur offrons le même atelier. Je dirais que l'atelier à l'intention des employés est à 90 p. 100 identique à celui des cadres. Nous offrons maintenant des ateliers à l'intention des cadres, car il arrive que des questions ou des enjeux soient envisagés différemment par les cadres. Toutefois, les cadres sont aussi des employés qui ont un superviseur. Le contenu est à 95 p. 100 identique.

Mme Tilly O'Neill Gordon: D'accord.

Est-ce la même chose pour vous, madame Savoie?

Mme Linda Savoie: Dans notre cas, les ateliers sont les mêmes, mais nous essayons de regrouper les cadres pour pouvoir discuter des enjeux qui leur sont propres.

Mme Tilly O'Neill Gordon: D'accord.

À quel fréquence offre-t-on une formation d'appoint?

M. Serge Jetté: Dans notre cas, au moment du sondage précédent, une certaine formation était offerte. Elle était obligatoire dans certains secteurs. Elle était fondée sur le plan d'action du secteur. À l'heure actuelle, nous voulons nous assurer que l'exigence demeure pour les nouveaux cadres, de façon à ce que quiconque accède à un poste de cadre ou de superviseur reçoive la formation dans les six mois suivant son entrée en fonction. Pour les employés, on ne prévoit pas de deuxième cycle.

Mme Tilly O'Neill Gordon: D'accord.

Dans vos remarques, vous avez mentionné que Condition féminine avait pris des mesures pour assurer le règlement rapide des plaintes. Pourriez-vous nommer et décrire ces mesures?

Mme Linda Savoie: Principalement, nous incitons la personne à tenir des discussions informelles avec son supérieur. Comme nous sommes très petits et recevons très peu de plaintes, je ne peux pas dire que nous avons beaucoup d'expérience à ce chapitre. Jusqu'à maintenant, notre expérience est positive.

La difficulté avec une petite organisation comme la nôtre tient au fait que des mécanismes informels de cette nature reposent dans une très large mesure sur la confiance, et il y a très peu de gens vers qui on peut se tourner. Essentiellement, on a un groupe très limité à qui on peut parler de ses difficultés. Si une personne ne se sent pas à l'aise d'en parler à son supérieur, nous devons l'encourager à en parler à un autre cadre.

Nous essayons principalement d'encourager une meilleure communication et un signalement rapide à la direction. Ce sont les premières étapes.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Voulez-vous ajouter quelque chose d'autre? Non.

Pouvez-vous nous décrire les jalons que vous utilisez pour vous assurer que ces mesures mènent au règlement rapide et efficace des plaintes? Comment mettez-vous cela en pratique?

M. Serge Jetté: Lorsque vous dites « ces mesures », que voulez-vous dire?

Mme Tilly O'Neill Gordon: Je parle des jalons. Comment vous assurez-vous que c'est ce qui se passe, qu'on déclare tout...

M. Serge Jetté: Lorsqu'une personne dépose une plainte officielle, nous en assurons le suivi.

Je ne suis pas certain d'avoir compris la question.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Je sais que vous avez des attentes. Je me demande seulement comment vous vous y prenez pour déterminer si tout fonctionne bien.

M. Serge Jetté: C'est une question très difficile, parce que le nombre de plaintes déposées n'est pas du tout l'indicateur qu'il faut regarder. Si 40 plaintes ont été déposées dans une organisation, cela pourrait signifier que les gens n'ont pas peur de se manifester et que l'organisation prendra des mesures. Si aucune plainte n'a été déposée dans une autre organisation, cela pourrait signifier que les gens ont peur ou qu'ils ne font pas confiance à la direction, par exemple.

Je crois que le sondage est un bon indicateur de la présence de harcèlement. Les gens peuvent dire s'ils estiment avoir été harcelés. Cela ne signifie pas qu'ils l'ont été. Il s'agit de leur perception.

Voilà une des meilleures façons de le mesurer.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Merci beaucoup.

[Français]

La présidente: Je vous remercie.

La parole est maintenant à Mme Sgro pour sept minutes.

[Traduction]

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

Je souhaite la bienvenue aux témoins. Je vous suis reconnaissant d'être ici aujourd'hui pour nous aider dans le cadre de notre étude.

Nous continuons de parler du fait que les politiques, même si elles semblent très intéressantes en théorie, ne produisent pas nécessairement le résultat escompté, à savoir un environnement sécuritaire.

Madame Savoie, le mandat de Condition féminine Canada n'a pas changé depuis 1977. Encore une fois, la formule est excellente, mais

n'est-il pas temps de la mettre à jour? Un examen du mandat s'impose-t-il pour le mettre au diapason du XXI^e siècle?

● (0920)

Mme Linda Savoie: Je ne suis pas habilitée à prendre ces décisions. Mon rôle consiste à mettre en oeuvre les politiques et non à dire ce qu'elles devraient contenir.

L'hon. Judy Sgro: D'accord, c'est très bien.

Monsieur Jetté, du Conseil du Trésor, la question de l'élimination du dossier après deux ans me préoccupe. Cela pourrait poser tout un problème si une personne qui a un grave problème dit les bonnes choses pour qu'on supprime la mention.

Quelles conditions doivent être réunies pour que quelqu'un soit congédié de la fonction publique pour harcèlement ou harcèlement sexuel? J'attends une réponse hypothétique, puisque je vous pose une question que vous avez probablement...

M. Serge Jetté: Ce que je peux vous dire, c'est que l'ampleur de la mesure disciplinaire à appliquer est déterminée par la direction. Il s'agit d'une responsabilité déléguée, exercée en collaboration avec les ressources humaines ou les relations de travail. Lorsqu'une allégation de harcèlement a fait l'objet d'une enquête et qu'elle se révèle fondée...

[Français]

le gestionnaire de la ligne hiérarchique va devoir rencontrer les gens des ressources humaines pour discuter des mesures disciplinaires. Honnêtement, je ne suis pas qualifié pour expliquer à quel degré le harcèlement sexuel ou le harcèlement doit se situer pour qu'on en vienne à un congédiement. Je ne le sais pas.

Cependant, je peux vous dire que s'il y a harcèlement sexuel,

[Traduction]

... nous informerons l'employé — s'il déclare qu'il y a eu harcèlement sexuel — du fait qu'il s'agit aussi d'une infraction criminelle. Il peut déposer des accusations criminelles. Nous informons les gens de cela. Si quelqu'un dépose une plainte officielle de harcèlement sexuel, nous en informons aussi notre personnel chargé de la sécurité. Cependant, je ne peux pas vous parler des mesures disciplinaires.

L'hon. Judy Sgro: À quelle fréquence des employés sont-ils mutés à l'extérieur d'un ministère à la suite d'une plainte de harcèlement?

M. Serge Jetté: Dans mon expérience limitée, je n'ai jamais vu cela, mais je sais qu'il est plus fréquent que l'une des deux parties soit mutée à l'extérieur de l'unité. Parfois, c'est la mesure corrective adoptée.

L'hon. Judy Sgro: Si la tentative de règlement rapide... Parce que, bien souvent, c'est un problème d'attitude ou de culture propre à un ministère ou à une personne. Il en est tout simplement ainsi, et la personne ne voit pas en quoi une chose anodine à ses yeux est clairement offensante pour moi ou quelqu'un d'autre. Toutes les règles du monde ne changeront pas cela. Dans le cadre de votre processus d'embauche et d'entrevue, comment déterminez-vous si un candidat possède la sensibilité qu'on attend d'un membre de la direction? Comment cernez-vous cette qualité? Parfois, c'est évident, et parfois, pas. Nous entendons souvent dire — surtout dans le cadre de certains témoignages — que c'est parfois la dernière personne qu'on soupçonnerait d'être accusée de harcèlement sexuel qui l'est.

C'est difficile à déterminer. Si la personne ne veut pas se manifester et déposer une plainte — et je dirais qu'une personne ne prend pas facilement la décision de déposer une telle plainte —, et si un membre du personnel d'un ministère voit quelqu'un d'autre faire l'objet d'un traitement irrespectueux, d'intimidation ou je ne sais quoi, selon vos politiques, est-il encouragé ou habilité à se manifester et à déposer une plainte au nom d'une autre personne?

M. Serge Jetté: Non, vous devez être la victime du harcèlement pour déposer une plainte. Si vous en êtes témoin, vous ne pouvez pas déposer de plainte.

L'hon. Judy Sgro: À quelle fréquence passez-vous vos pratiques en revue?

• (0925)

M. Serge Jetté: À vrai dire, nous les passons en revue depuis trois ans, c'est-à-dire depuis mon arrivée, et c'est à ce moment que nous avons adopté une approche qui cadre beaucoup mieux avec notre objectif d'accompagner les parties et de leur offrir des possibilités de règlement de conflit informel. À l'heure actuelle, dans le cadre de tous les ateliers que nous offrons, nous distribuons un questionnaire qui contient trois questions. Nous demandons aux employés de déterminer, à la lumière de leur connaissance de l'organisation et de ses pratiques, ce qui serait nécessaire pour réduire toute forme de harcèlement, le genre de pratique de gestion qui, selon eux, devrait être examinée, ou je ne sais quoi.

Nous essayons de mieux comprendre pourquoi 28 p. 100 des gens disent avoir déjà été harcelé, alors que nous recevons en réalité très peu de plaintes. C'est ce qui est difficile à comprendre. L'une des hypothèses, c'est que les gens ne comprennent pas la véritable définition du harcèlement. Vous pouvez avoir l'impression d'être harcelé, comme je l'ai dit plus tôt, et vous pouvez être exposé à des pratiques de gestion inappropriées ou à un comportement inapproprié, mais vous n'êtes pas nécessairement visé, ou cela ne correspond pas à notre définition du harcèlement.

C'est pourquoi nous nous posons toujours des questions pour essayer de comprendre comment nous pouvons améliorer le respect au travail et, lorsque les gens estiment qu'ils ont fait l'objet d'un comportement inapproprié, ils peuvent le déclarer en toute sécurité, et des mesures seront prises pour les aider. C'est un travail continu.

L'hon. Judy Sgro: Merci.

[Français]

La présidente: Merci.

On passe maintenant au deuxième tour de questions.

Madame Young, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): Merci à nos témoins d'être venus.

Je trouve très intéressants les renseignements que vous avez fournis. Je suis très impressionnée par le peu de plaintes de harcèlement qu'il y a.

Je vais poser une série de questions, et j'aimerais que les représentants des deux ministères y répondent, dans la mesure du possible. On a déjà posé d'excellentes questions sur une multitude de sujets, alors je veux m'attacher au programme et à la raison pour laquelle il semble fonctionner si bien au Conseil du Trésor, où il n'y a pas eu de plainte depuis maintenant 12 ans, ainsi qu'à Condition féminine Canada, où la dernière plainte remonte à sept ans.

De toute évidence, vous faites beaucoup de choses pour renseigner et former votre personnel et créer un environnement de travail respectueux, parce que vous n'avez pas eu de plainte. On pourrait même dire que vous êtes un ministère modèle.

Pourriez-vous tous brosser brièvement le portrait de votre effectif?

La représentante de Condition féminine a présenté certains de ces chiffres dans son exposé, mais combien d'employés travaillent au Conseil du Trésor?

M. Serge Jetté: Environ 1 900 employés.

Mme Wai Young: Vous avez 1 900 employés à l'échelle du Canada?

M. Serge Jetté: Principalement à Ottawa. Je dirais que 95 p. 100 de notre effectif se trouve à Ottawa.

Mme Wai Young: De toute évidence, vous mettez en oeuvre ces différents ateliers, et vous avez des dépliants.

Le comité pourrait-il obtenir une copie du dépliant et du programme de vos ateliers, s'il vous plaît.

M. Serge Jetté: Oui.

Mme Wai Young: De toute évidence, c'est très efficace, et nous devons déterminer pourquoi.

M. Serge Jetté: D'accord.

Mme Wai Young: Ce serait fantastique.

Il serait aussi fantastique d'obtenir la description de travail de votre coordonnateur de la prévention du harcèlement. À l'évidence, cette personne fait du très bon travail.

À la lumière de ces détails et de ces documents — dont nous obtiendrons des copies, je l'espère —, j'aimerais vous poser deux ou trois questions. Lorsque vous imposez à tout votre personnel ce cours de formation ou cet atelier, s'agit-il d'un atelier d'une demi-journée ou d'un atelier d'une journée entière?

M. Serge Jetté: Il s'agit d'un atelier d'une demi-journée.

Mme Wai Young: C'est une obligation au sein du ministère, bien sûr.

M. Serge Jetté: Oui.

Mme Wai Young: Et il est probable que les membres de la direction suivent un atelier un peu plus long et reçoivent une formation supplémentaire, comme vous disiez.

M. Serge Jetté: Non, elle assiste au même atelier d'une demi-journée, mais séparément.

Mme Wai Young: D'accord, fantastique.

Monsieur Jetté, vous consacrez-vous principalement à la supervision de la mise en oeuvre de tout ce programme?

M. Serge Jetté: Oui.

Mme Wai Young: C'est vous qui auriez la plus grande expérience du programme.

M. Serge Jetté: Oui, le coordonnateur et moi-même.

Mme Wai Young: Très bien.

Étant donné qu'il y a 1 900 employés et que l'atelier dure une demi-journée, pourriez-vous — pas aujourd'hui, bien sûr — nous indiquer ce que cela représente pour ce qui est du temps que le personnel et vous-même devez y consacrer? Quelle est la quantité de ressources que le Conseil du Trésor consacre à cette forme de lutte contre le harcèlement?

• (0930)

M. Serge Jetté: Cela ne nécessite pas de ressources additionnelles. C'est le coordonnateur de la prévention du harcèlement lui-même qui donne la formation. Nous utilisons une grande salle, et une quarantaine de personnes à la fois participent à l'atelier. Nous offrons un ou deux ateliers par semaine. Cette année, les ateliers s'adressent principalement aux cadres. Le Conseil du Trésor compte plus ou moins 400 cadres ou autres personnes devant assumer des fonctions de supervision.

Voilà ce qui en est sur le plan des ressources nécessaires. Au cours des 24 prochains mois, il s'agira d'une formation continue pour les employés.

Mme Wai Young: D'après ce que vous dites, vous semblez avoir très bien intégré la formation en matière de harcèlement dans le programme de formation du Conseil du Trésor.

M. Serge Jetté: Oui, il s'agit d'un cours offert à l'interne.

Mme Wai Young: C'est formidable.

De toute évidence, c'est l'une de vos priorités.

M. Serge Jetté: Oui, en effet.

Mme Wai Young: C'est merveilleux.

Je poserais les mêmes questions à Mme Savoie.

Mme Linda Savoie: Bien entendu, notre situation est très différente, car nous sommes en tout 90 employés. Chacun assume diverses responsabilités. Nous n'avons pas désigné une personne en particulier pour qu'elle s'occupe uniquement de cette tâche.

Nous avons choisi d'intégrer nos valeurs et notre code d'éthique, le respect des valeurs d'autrui et les discussions concernant le harcèlement dans un certain nombre d'approches. Par exemple, un bulletin d'information de la direction est envoyé aux employés. La chef de l'organisme aborde des questions liées aux valeurs ou au respect. Nous offrons de la formation. Nous avons adopté un plan triennal sur les valeurs et l'éthique. Nous avons intégré notre...

[Français]

La présidente: Je dois malheureusement vous arrêter ici, madame Savoie, car le temps de parole de Mme Young est écoulé. Merci beaucoup.

On passe maintenant à Mme Ashton pour cinq minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Je vais commencer, puis je céderai la parole à ma collègue, Mme Hassainia.

Jusqu'à maintenant, nous avons entendu à plusieurs occasions — certainement à cause de ce qui s'est passé à la GRC, mais aussi dans les milieux de travail en général — que les Canadiens veulent qu'on désigne quelqu'un qui se fera le champion d'une approche efficace en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, et c'est ce que nous voulons aussi. On a fait pas mal de travail du côté de la formation et mis en place un cadre qui précise clairement ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas et ce qui arrive dans les cas de harcèlement sexuel.

Madame Savoie, pour revenir sur le point que vous avez soulevé au sujet du fait qu'aucune personne n'a été désignée pour travailler avec la GRC, ou peut-être avec d'autres organismes, afin de régler les cas de harcèlement sexuel en milieu de travail, je suis quelque peu inquiète de voir qu'on ne vous a pas confié une fonction semblable. Je sais bien que cette décision ne vous appartient pas, mais il me semble qu'un organisme devrait s'en charger et que Condition féminine est celui qui est le mieux placé pour assumer le premier rôle dans ce domaine.

Il y a quelques années, plus précisément en 2006, Condition féminine Canada a subi des compressions de 5 millions de dollars, ce qui représentait 37 p. 100 de son budget. Je me demande si des services — le vôtre, peut-être — ont été touchés par ces compressions.

Mme Linda Savoie: J'ai bien peur de ne pas très bien comprendre votre question.

Mme Niki Ashton: Je vais simplement la reformuler. Est-ce que les compressions de 5 millions de dollars ont entraîné des pertes d'emploi dans votre service ou dans d'autres services de Condition féminine Canada qui jouaient ou non un rôle dans la prévention du harcèlement sexuel ou dans la création de milieux de travail plus respectueux pour les femmes au Canada?

Mme Linda Savoie: Merci d'avoir apporté cette précision.

Des postes ont été éliminés, mais cela n'a eu aucune incidence sur le mandat de Condition féminine se rapportant à la prévention du harcèlement sexuel en milieu de travail. Notre rôle consiste à coordonner les politiques à cet égard et à fournir des conseils sur les politiques et les programmes qui touchent les Canadiennes, pas les employées fédérales.

C'était la même chose pendant ces années-là.

Mme Niki Ashton: Où a-t-on éliminé des emplois? Dans quels services de Condition féminine a-t-on supprimé des postes?

Mme Linda Savoie: Je sais quels postes ont été éliminés du côté du programme, dont se sert l'organisme pour financer des projets et des initiatives communautaires dans tout le pays. Nous avons réorganisé nos ressources et nous continuons d'offrir les mêmes services, mais en recourant à un modèle différent.

• (0935)

Mme Niki Ashton: Je vous remercie de votre réponse.

Je voudrais revenir sur ce qui a été dit au début, à savoir qu'il n'est pas nécessaire de désigner des personnes qui travailleraient avec la GRC ou avec tout organisme qui ferait face à un très grave problème de harcèlement. Si tout le monde peut s'occuper de ce problème, alors, selon moi, une réduction du budget — et 37 p. 100, ce n'est pas négligeable — ne peut qu'entraîner une pénurie de ressources, même dans le cas d'une réorganisation. Certainement, le fait qu'il n'y ait que deux ou trois experts de l'analyse comparative entre les sexes est une illustration de cette réalité.

Cela montre sans aucun doute à quel point il est important de régler ce problème ouvertement dans tous les milieux de travail au pays.

[Français]

La présidente: Vous invoquez le Règlement, madame Young? À quel sujet est-ce?

[Traduction]

Mme Wai Young: Madame la présidente, je trouve que la députée prête au témoin des propos qu'elle n'a pas tenus. Mme Savoie a déjà déclaré qu'elle n'était pas responsable des politiques contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique. Ce n'est ni le rôle ni la mission de l'organisme.

Je demanderais à la députée de ne pas lui faire dire des choses qu'elle n'a pas dites.

[Français]

La présidente: Ça ne constitue pas un rappel au Règlement, madame Young. Par contre, je demanderais aux députés de rester dans le cadre de l'étude sur le harcèlement sexuel.

Madame Ashton, il vous restait 40 secondes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

En ce qui concerne le Conseil du Trésor, des femmes et des hommes ont dit qu'ils craignaient de subir des représailles s'ils dénonçaient des actes de harcèlement. Quels mécanismes avez-vous mis en place pour leur garantir que ce ne sera pas le cas?

M. Serge Jetté: Les gens craignent souvent les représailles et toutes sortes d'autres choses dans des situations semblables. Nous essayons d'informer le plus possible les auteurs des plaintes au sujet des mécanismes qui existent pour les protéger contre d'éventuelles représailles et pour assurer la neutralité et l'équité du processus.

[Français]

La présidente: Je suis désolée, monsieur Jetté, mais je dois vous arrêter ici. Merci beaucoup. C'est parfois ingrat d'interrompre ainsi les gens, mais je n'ai pas le choix.

La parole est maintenant à Mme James pour cinq minutes.

[Traduction]

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

Je souhaite la bienvenue aux invités.

Ma question s'adresse au représentant du Conseil du Trésor. Mme Sgro et Mme Truppe ont expliqué que les dossiers étaient mis de côté, déchetés ou éliminés après deux ans. Je me demande seulement ce qu'il advient du dossier d'une personne lorsqu'un deuxième incident se produit, qu'il se rapporte à cette même personne ou à une autre. Qu'arrive-t-il alors? Est-ce que les dossiers sont liés entre eux? Est-ce qu'un seul dossier comporte plusieurs dates? Le dossier sera-t-il décheté selon la date à laquelle il a été créé ou la date du dernier incident?

M. Serge Jetté: Je peux vous dire que nous conservons les dossiers pendant deux ans. S'il y a un deuxième incident, il sera consigné dans le même dossier que le premier. Lorsqu'il y a un nouvel incident, les relations de travail conservent le dossier. Elles ne détruisent rien. Disons qu'il y a une plainte de harcèlement et qu'il y en a une autre après un an. Les deux plaintes resteraient dans le dossier pendant deux ans.

Mme Roxanne James: En théorie, le premier incident pourrait figurer dans le dossier pendant trois ans. Dans votre exemple, est-ce que la première plainte pourrait rester dans le dossier pendant trois ans?

M. Serge Jetté: À ma connaissance, les relations de travail tiennent les dossiers de cette façon.

Mme Roxanne James: Merci.

J'ai posé la question suivante aux autres témoins. Je l'appelle la question à un million de dollars. Je suis contente que vous ayez soulevé ce point, car vous avez déclaré qu'il n'y a eu aucune plainte de harcèlement sexuel officielle déposée au Conseil du Trésor. Pourtant, les résultats du sondage indiquent, comme vous l'avez dit, que 28 p. 100 des employés estimaient avoir fait l'objet de harcèlement.

La plupart des politiciens ont la couenne dure, sinon ils ne feraient pas ce travail. Personnellement, certaines des choses qui peuvent déranger d'autres personnes ne m'atteignent pas. Lorsqu'il est question de perception, il peut être très difficile de reconnaître ce genre de choses. Je m'en tiendrai au deuxième résultat. Vous avez mentionné que 91 p. 100 des employés soutiennent qu'au sein de leur unité de travail, chaque individu est accepté en tant que membre égal au sein de l'équipe, peu importe la race, la couleur, le sexe ou le handicap. Les 9 p. 100 restants ne font pas partie de cette équation.

Je me demande, à la lumière des 9 p. 100 qui ont répondu autre chose, si vous avez observé une tendance quelconque. Est-ce que les répondants qui ne souscrivaient pas à cet énoncé étaient concentrés dans un secteur en particulier? Travaillaient-ils tous au même endroit?

● (0940)

M. Serge Jetté: Non, nous n'avons pas la répartition des 9 p. 100 selon les raisons qui les ont amenés à répondre de cette façon.

Mme Roxanne James: Le sondage était-il anonyme? Les répondants n'ont-ils pas inscrit leur nom? D'accord, je suppose que vous ne pouvez pas répondre à cette question. Merci.

La prochaine question s'adresse à la représentante de Condition féminine. Dans votre déclaration préliminaire, vous avez parlé de l'élaboration d'un plan de valeurs et d'éthique qui s'étend sur trois ans, puis vous avez ajouté qu'au début de cette année, vous avez publié un code de conduite organisationnel. S'agit-il d'un livret, d'un guide, d'un exposé, d'une note de service ou simplement d'une plaque fixée au mur?

Comme je viens du secteur privé, je sais que les entreprises peuvent parfois mettre en place quelque chose qui semble extraordinaire, mais on ne sait pas ce que cela signifie concrètement. En quoi consiste le code de conduite organisationnel?

Mme Linda Savoie: Il s'agit d'un document sur papier. La publication du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique — qui s'applique à tous les fonctionnaires — a coïncidé avec celle de notre propre code de conduite. Notre code porte sur des questions que nos employés jugent plus pertinentes pour eux. Il complète le Code de valeurs et d'éthique. Nous avons parlé de ces deux documents à tous nos employés au printemps lorsque nous avons procédé aux évaluations du rendement. Nous leur avons demandé à tous d'en prendre connaissance et de reconnaître qu'ils l'avaient fait.

Mme Roxanne James: Merci.

Je m'adresserais de nouveau au représentant du Conseil du Trésor. Je crois que vous avez mentionné dans votre déclaration préliminaire que vous favorisiez le recours à un processus de règlement informel. Une foule de témoins ont louangé l'efficacité des méthodes de rechange pour le règlement des conflits. Aujourd'hui nous constatons que le taux de harcèlement sexuel ou de harcèlement tout court est faible. Selon vous, cette situation s'explique-t-elle par le recours à des processus de règlement à l'amiable des plaintes de harcèlement?

Il y a peut-être des problèmes dans certains milieux de travail, mais des témoins ont affirmé que très peu d'incidents étaient signalés. J'essaie de voir quelles sont les pratiques exemplaires dans ce domaine.

M. Serge Jetté: Oui, des personnes qui se disaient victimes de harcèlement ont pu régler la situation à l'amiable. Grâce à notre soutien et à notre intervention, nous arrivons souvent à régler la situation de cette manière, ou nous aidons ces personnes à comprendre ce qui se passe exactement, à trouver des moyens de mettre un terme au harcèlement, à amorcer une discussion avec l'auteur des actes, à...

[Français]

La présidente: Je dois malheureusement vous arrêter ici, monsieur Jetté, une fois de plus.

C'est ce qui met fin à notre entretien avec notre premier groupe de témoins.

Je vous remercie beaucoup, monsieur Jetté, madame Savoie et madame Bradley. C'était très intéressant. Je vous souhaite une excellente fin de journée.

Je vais suspendre la séance quelques minutes, le temps que les témoins du deuxième groupe s'installent. Si vous voulez aller prendre un café, c'est le temps.

• (0940)

(Pause)

• (0945)

La présidente: Si vous le permettez, nous allons reprendre la séance. Nous ne voulons pas faire attendre nos témoins.

Je rappelle que nous tenons la 52^e séance du Comité permanent de la condition féminine. Aujourd'hui, parmi notre deuxième groupe de témoins, nous accueillons des représentants du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux, soit Mme Marielle Doyon, Mme Caroline Weber et M. Charles Vézina. Nous recevons également des représentants du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, soit M. Yves Vaillancourt et Mme Pat Langan-Torell.

Voici la façon dont nous fonctionnons. Chaque organisation disposera de 10 minutes pour faire sa présentation. Je vais vous indiquer quand il vous restera une minute. Ensuite, nous passerons à la période de questions, pendant laquelle je vais indiquer aussi aux gens quand il restera une minute; ça va un peu mieux ainsi.

Nous allons commencer par les représentants du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux.

Vous pouvez commencer, madame Doyon.

Mme Marielle Doyon (sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux): Merci.

Madame la présidente, mesdames et messieurs, bonjour.

Je me nomme Marielle Doyon et j'occupe le poste de sous-ministre adjointe par intérim des ressources humaines à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Je suis accompagnée

de Mme Caroline Weber, sous-ministre adjointe de la Direction générale des services ministériels et des politiques stratégiques. Elle est aussi la championne pour l'analyse comparative entre les sexes au ministère. Je suis accompagnée également de M. Charles Vézina, directeur, Relations de travail et éthique, à TPSGC.

Je vous remercie de votre invitation à prendre la parole concernant les directives et l'expérience de TPSGC relativement au respect des différents instruments législatifs et politiques qui portent sur le harcèlement sexuel.

Comme indiqué par les représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à ce comité, les ministères du gouvernement fédéral, y compris TPSGC, souscrivent à bon nombre de lois, politiques et directives qui traitent du harcèlement, qui inclut aussi le harcèlement sexuel. Nous sommes également assujettis à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

• (0950)

[Traduction]

Je tiens à assurer au comité que TPSGC est déterminé à offrir à ses employés — dont le nombre s'élève à plus de 12 000 — un milieu de travail exempt de harcèlement. Nous croyons que la prévention est la pierre angulaire de notre stratégie.

D'entrée de jeu, pour la période de 2009 à 2012, 34 plaintes de harcèlement ont été déposées, et 17 d'entre elles ont été jugées recevables. Après enquête, 14 ont été considérées comme non fondées et trois, comme fondées. De ces trois plaintes, deux se rapportaient à des cas de harcèlement sexuel fondés, et des mesures disciplinaires ont été prises.

À la lumière de votre invitation, je commencerai par parler de la conformité de TPSGC avec les politiques et les aspects législatifs liés au harcèlement.

Nous appliquons la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement du Secrétariat du Conseil du Trésor, et nous suivons les guides sur le traitement des plaintes de harcèlement. De plus, notre ministère a rédigé des lignes directrices sur le règlement des différends et le harcèlement en milieu de travail ainsi qu'une fiche de renseignements à l'intention des gestionnaires sur la prévention du harcèlement en milieu de travail.

Au début d'octobre, nous avons profité du renouvellement de la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement du Secrétariat du Conseil du Trésor pour réitérer la volonté du ministère de créer un milieu de travail exempt de harcèlement. Pour ce faire, nous avons distribué ces documents et rappelé aux employés de TPSGC que la prévention du harcèlement et la création d'un milieu de travail respectueux sont l'affaire de tous.

Par ailleurs, le ministère réalise actuellement une analyse des écarts pour faire en sorte que ses lignes directrices en matière de harcèlement s'alignent sur les nouvelles politiques du Conseil du Trésor. Nous prévoyons terminer cette analyse d'ici janvier 2013.

[Français]

Par ailleurs, TPSGC a nommé six représentants chargés d'appliquer la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement ainsi que la Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement. Dans nos bureaux régionaux, la gestion de la procédure de plainte pour harcèlement incombe aux directeurs généraux régionaux, tandis que cette responsabilité revient, dans la région de la capitale nationale, à la sous-ministre adjointe de la direction générale des ressources humaines.

Ces responsables peuvent faire appel, à l'interne, à notre coordonnateur national de la prévention s'ils ont besoin de conseils pour appliquer la politique ou le processus. Ce coordonnateur sert aussi de ressource spécialisée auprès des conseillers en relations de travail traitant de dossiers de harcèlement, de même qu'auprès des parties au cas de harcèlement. Il étudie tous les faits allégués avant qu'une enquête soit lancée et, s'il y a lieu, propose des options de règlement informel.

TPSGC suit un processus rigoureux lorsque nous traitons des plaintes de harcèlement, y compris les plaintes de harcèlement sexuel. La première des six étapes de ce processus est la résolution hâtive des problèmes, qui vise à résoudre la situation ou le conflit dès que possible de manière juste et respectueuse, et ce, sans entreprendre le processus de plainte formel.

Si cela n'est pas fructueux, dans le cadre de la deuxième étape, c'est-à-dire le dépôt d'une plainte, le plaignant soumet sa plainte par écrit et indique tous les renseignements requis pour l'évaluation.

Puis, pendant la troisième étape, on accuse réception de la plainte et on l'étudie.

À la quatrième étape, on examine la plainte afin de trouver la meilleure solution pour régler la situation.

On passe ensuite à la cinquième étape, qui consiste à offrir à toutes les personnes concernées de recourir à la médiation afin de régler la plainte.

Pour terminer, au besoin, on passe à la sixième étape, c'est-à-dire le lancement d'une enquête sur le harcèlement, qui sera faite par un tiers indépendant.

Vous l'aurez deviné, ces cas sont très complexes et pèsent lourd sur toutes les personnes concernées. C'est pourquoi nous nous efforçons de terminer le processus aussi rapidement que possible, conformément au délai de six mois fixé dans la politique du Conseil du Trésor. Toutefois, le règlement de certains dossiers peut être plus long.

• (0955)

[Traduction]

Je tiens à rappeler que nous mettons l'accent sur la prévention. TPSGC estime que le harcèlement sexuel s'inscrit dans la définition générale du harcèlement, comme en témoignent les activités de prévention que je vais vous décrire.

Nous croyons qu'une bonne communication est essentielle, et nous soulignons constamment la volonté du sous-ministre et de la haute direction de favoriser un milieu de travail respectueux. Nous rendons aussi accessible de l'information sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement et les stratégies de prévention du harcèlement, et nous mettons des ressources et des outils à la disposition des gestionnaires et des employés sur notre site Web, à l'occasion des diverses séances de formation et par l'envoi de notes d'information.

Le leadership figure parmi les valeurs de base de TPSGC. Nous incitons les cadres à engager des discussions sur l'éthique, et nous les encourageons à faire preuve de vigilance et à reconnaître les situations dans leur unité de travail susceptibles de donner lieu à du harcèlement. À cette fin, nous leur fournissons des outils pour les aider à déceler les situations à risque et à susciter un dialogue avec les employés.

Pour soutenir aussi bien les gestionnaires que les employés, nous organisons — régulièrement et selon les besoins — des séances de sensibilisation au harcèlement et de formation sur la prévention de ce

problème. De plus, la sensibilisation au harcèlement est l'un des volets du cours ministériel obligatoire sur les valeurs et l'éthique — intitulé Un pas dans la bonne direction — et est aussi abordée au cours des séances de formation sur le code de conduite. Enfin, nous offrons des services d'encadrement et de consultation pour éviter que les conflits ne s'enveniment au point de mener à des cas de harcèlement.

Nous sommes toutefois conscients que les stratégies de prévention ne suffisent pas toujours, alors nous prenons en permanence des mesures d'atténuation des problèmes et des conflits en milieu de travail, à savoir la médiation, la facilitation, les interventions collectives et l'encadrement. Plus particulièrement, ces mesures peuvent prendre la forme d'ateliers sur les relations de travail efficaces s'adressant aux employés et aux gestionnaires de tout le ministère ou d'évaluations du milieu de travail permettant de déterminer l'état de santé du lieu de travail.

[Français]

S'il est jugé qu'un cas de harcèlement est fondé, que l'allégation de harcèlement ait été traitée par voie formelle ou informelle, le ministère applique des mesures correctives ou disciplinaires. Il mène aussi un travail de rétablissement ou de restauration du milieu de travail, afin de réduire au minimum les séquelles pour les employés et de veiller à leur bien-être et à leur productivité au moyen de séances d'information et de sensibilisation, ou d'une formation collective ou individuelle portant sur un contenu précis. Ces séances portent sur le harcèlement, la discrimination ou le mieux-être organisationnel et sont animées par nos spécialistes internes.

Pour clore, j'aimerais décrire des initiatives récentes.

Au printemps 2012, TPSGC a publié un Code de conduite ministériel comportant nos normes de conduite en vue de guider le comportement des employés en milieu de travail. L'une des normes prohibe expressément toute pratique discriminatoire et préconise un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence. Au cours du prochain exercice financier, nous mesurerons l'efficacité de la procédure de plainte pour harcèlement au ministère. Tout cela sera réalisé en collaboration avec les principaux intervenants, y compris les agents négociateurs.

[Traduction]

Le ministère peut compter sur la présence d'un conseil de discipline bien établi, formé de cadres supérieurs et présidé par le sous-ministre délégué. Le conseil de discipline de TPSGC fournit des directives et des recommandations générales au sous-ministre sur des questions de discipline dont il a habituellement la responsabilité à titre d'administrateur général. Grâce au conseil, la haute direction peut examiner les dossiers de discipline les plus graves à TPSGC.

Les membres du conseil se réunissent plus précisément pour étudier tous les cas où un gestionnaire délégué envisage la rétrogradation ou le renvoi d'un employé pour des motifs disciplinaires.

En outre, tout cas fondé découlant d'une divulgation interne en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles sera porté à l'attention du conseil de discipline avant d'être affiché sur le site Web, tel qu'il est exigé.

Par ailleurs, si un gestionnaire souhaite discuter de façon exceptionnelle d'un dossier délicat avec le conseil, et ce, même s'il n'envisage pas un renvoi ou une rétrogradation...

• (1000)

[Français]

La présidente: Madame Doyon, je vais devoir vous arrêter ici. Votre temps de parole est malheureusement écoulé. Je m'excuse si je ne vous ai pas avertie, mais c'est parce que je me fais à votre document. Je voyais que vous étiez proche de la fin.

Mme Marielle Doyon: D'accord, je n'ai pas réussi à faire toute ma présentation à temps.

La présidente: Vous n'avez pas réussi à faire votre conclusion, c'est ça?

Mme Marielle Doyon: C'est ça, mais c'est correct.

La présidente: Par contre, je suis sûre que vous aurez l'occasion de la faire durant la période de questions.

Je suis désolée. Je vous remercie.

Mme Marielle Doyon: Il n'y a pas de problème.

La présidente: Nous passons maintenant aux représentants du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international.

Madame Langan-Torell, vous pouvez commencer. Vous disposez de 10 minutes.

Mme Pat Langan-Torell (directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international): Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Je vous remercie infiniment de l'occasion qui m'a été donnée de me présenter ici aujourd'hui pour vous parler de cette importante question au nom de notre ministère et de notre programme sur les valeurs et l'éthique.

Je suis directrice des valeurs et de l'éthique, et c'est à ce titre que le sous-ministre des Affaires étrangères m'a délégué le pouvoir d'administrer la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement du ministère. Je suis accompagnée d'Yves Vaillancourt, inspecteur général du MAECI, dont relève ma direction.

Puisque le MAECI est un employeur de la fonction publique, il s'est engagé à établir un environnement de travail exempt de harcèlement, où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Nous croyons que le message est clair: toute forme de harcèlement est inadmissible et ne sera pas tolérée.

[Français]

Notre environnement de travail est extrêmement diversifié en raison de notre réseau de missions à l'étranger, et, par conséquent, notre effectif l'est tout autant. Il compte 2 133 employés permutants en poste au Canada et à l'étranger, 3 000 employés non permutants en poste au Canada et 5 157 employés recrutés sur place, à l'étranger.

Le harcèlement est une question délicate et complexe, et notre défi consiste à le traiter de façon efficace, dans notre environnement international exigeant et culturellement diversifié.

D'une certaine façon, notre réalité opérationnelle et la nécessité de respecter la diversité culturelle dans notre formation nous ont procuré un certain avantage. Pour établir un environnement de travail exempt de harcèlement, les valeurs et les comportements qui favorisent la sensibilisation aux différences culturelles s'appliquent également à la promotion d'un environnement de travail respectueux. En outre, le Code de conduite des représentants du Canada à l'étranger, qui est en vigueur depuis janvier 2006, définit clairement les comportements qui respectent la diversité culturelle, favorisent la cohésion opérationnelle et récompensent l'excellence. Nous croyons

que ces importants facteurs contributifs permettent d'expliquer notre taux relativement peu élevé de plaintes de harcèlement sexuel.

[Traduction]

Notre culture organisationnelle repose sur le leadership et son incidence sur l'introduction de changements positifs. Dans le contexte des valeurs et de l'éthique, cela signifie donner l'exemple et favoriser activement un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement. Le sous-ministre des Affaires étrangères est le champion ministériel des valeurs et de l'éthique, et, depuis le tout début, il joue manifestement un rôle de premier plan dans ce dossier. Par ailleurs, notre ancienne inspectrice générale, qui est maintenant l'une de nos dirigeantes, a été désignée la championne de la cause des femmes au ministère.

Nous croyons qu'un message clair est ainsi envoyé: le MAECI est déterminé à prévenir le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à régler les plaintes de harcèlement dans l'ensemble du ministère. La publication récente du code de valeurs et d'éthique du MAECI est l'une des principales réalisations du ministère au chapitre de la prévention du harcèlement. Pour élaborer notre code, nous avons mené de nombreuses consultations dans tout le ministère, dont une série de consultations par vidéoconférence auprès des missions et des bureaux régionaux. Plus de 800 employés se sont exprimés au cours de l'étape des consultations. Le code a été élaboré expressément pour le MAECI et constitue un ajout important à nos ressources existantes en matière de valeurs et d'éthique. Il énonce cinq valeurs de base, dont le respect des personnes, qui est clairement lié à la prévention du harcèlement et au règlement efficace des plaintes. Il forme un plan directeur pour favoriser l'excellence au sein du ministère et sert de boussole aux gestionnaires pour promouvoir et maintenir un environnement de travail sain et respectueux. Enfin, il amène les employés à s'attendre à ce qu'il y a de mieux de la part de leur ministère.

Il existe deux mécanismes internes permettant aux employés de déposer une plainte officielle ou un grief relatif au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel: une personne peut adresser une plainte à la Direction des valeurs et de l'éthique ou à la Direction des relations de travail. Le MAECI compte neuf conventions collectives, dont sept qui abordent précisément la question du harcèlement sexuel. Les résultats pour les cinq dernières années sont les suivants: nous avons reçu 47 plaintes de harcèlement, quatre plaintes de harcèlement sexuel, 12 griefs pour harcèlement et aucun grief pour harcèlement sexuel.

• (1005)

[Français]

Pour aller de l'avant et appuyer la mise en oeuvre du code, nous élaborons actuellement une formation en ligne détaillée sur les valeurs et l'éthique. Nous en sommes à l'étape préliminaire, et une fois le projet-pilote terminé, en tenant compte de la rétroaction obtenue, nous avons l'intention de recommander qu'il devienne un cours obligatoire pour tous les employés du MAECI.

De plus, une présentation sur la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, a été élaborée à des fins de formation pour être donnée par les directeurs généraux à l'administration centrale et par les délégués commerciaux principaux dans nos bureaux régionaux au Canada, et par nos chefs de mission ou leurs délégués dans notre réseau de missions à l'étranger.

Par ailleurs, la page intranet sur les valeurs et l'éthique est facilement accessible à partir de la page principale de notre ministère. Elle fournit des renseignements précis sur le harcèlement, dont les définitions, les outils de prévention du harcèlement et de résolution des plaintes de harcèlement, les mécanismes disponibles pour déposer des plaintes ainsi que de l'information sur la formation en classe disponible. Des hyperliens vers des sites du Conseil du Trésor pertinents sont également fournis.

[Traduction]

Il est généralement reconnu que l'impact et les coûts de toute forme de harcèlement sont importants. Le harcèlement nuit non seulement à la productivité des parties concernées, mais aussi à celle de leurs collègues. Il entraîne une augmentation du taux d'absentéisme et, souvent, une diminution des résultats. Cette situation peut miner le moral de l'unité de travail.

En conclusion, nous aimerions vous remercier de nouveau de nous avoir invités à nous présenter devant vous aujourd'hui et de nous avoir donné l'occasion de réitérer la volonté du MAECI de favoriser un environnement de travail aussi respectueux et exempt de harcèlement que possible.

[Français]

Nous serons heureux de répondre à vos questions.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Doyon, étant donné que Mme Langan-Torell a pris un peu moins de temps, je vais vous laisser une minute pour présenter votre conclusion. C'est un peu de ma faute si vous n'avez pas eu le temps de terminer.

Mme Marielle Doyon: En fait, j'avais presque terminé.

[Traduction]

J'ai parlé du conseil de discipline. Je voulais simplement conclure...

[Français]

Aussi, pour renforcer notre stratégie qui est vraiment axée sur la prévention et le dialogue, nous avons confié à deux cochampions des valeurs et de éthique la promotion des principes énoncés dans le Code de valeurs et d'éthique du secteur public, notamment le Respect envers les personnes. Par ailleurs, des cadres supérieurs de la région de la capitale nationale et de nos régions forment le Conseil consultatif en matière d'éthique. Ils s'occupent du respect du code et ils discutent de toutes les brèches qu'il peut y avoir.

Pour conclure, je tiens à vous remercier, membres du comité, de nous avoir accordé votre temps et votre attention. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Merci beaucoup de la minute supplémentaire que vous m'avez accordée.

La présidente: Merci, cela m'a fait plaisir.

Nous passons maintenant à notre première période de questions, en commençant par Mme Bateman. Non, je m'excuse, je me suis encore trompée aujourd'hui. Ça paraît que c'est bientôt Noël.

La parole est à vous, monsieur Aspin. Vous disposez de sept minutes.

Madame Bateman, vous interviendrez à l'autre période de questions.

[Traduction]

M. Jay Aspin (Nipissing—Timiskaming, PCC): Merci, madame la présidente.

Je souhaite la bienvenue à nos invités. Je vous remercie de vous exprimer sur cet important sujet.

Mes questions s'adressent à Mme Langan-Torell.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez fait mention des cours de formation et des outils mis à la disposition des employés du MAECI. Vous souhaitez rendre obligatoire pour tous les employés du MAECI le cours en ligne sur les valeurs et l'éthique du ministère.

Pourriez-vous nommer et décrire les cours que le MAECI offre à ses employés pour les sensibiliser au problème du harcèlement sexuel en milieu de travail?

● (1010)

M. Pat LanganTorell: Actuellement, trois cours sont donnés en classe, et la Direction des relations de travail et celle à l'étranger misent depuis toujours sur la sensibilisation.

Depuis 2005, plus de 2 000 personnes par année suivent une formation ou une autre de cours sur les valeurs et l'éthique. La nouvelle formation en ligne est très complète, en ce sens qu'elle définit ce qu'est le harcèlement, explique à quoi cela ressemble et donne beaucoup d'exemples de cas de harcèlement et de façons de les régler. Cette formation est à l'essai; en fait, la période de mise à l'essai se termine cette semaine. Nous avons reçu jusqu'à maintenant des commentaires très positifs, et nous apporterons des modifications en conséquence.

Nous allons continuer d'organiser des rencontres individuelles ou informelles avec les employés à l'étranger. Les employés peuvent alors vraiment poser des questions. Nous devons nous occuper des ERP, les employés recrutés sur place, c'est-à-dire ceux embauchés à l'étranger, de la même façon que nous nous occupons des employés de l'administration centrale. C'est tout un défi. Nous allons continuer d'offrir ces modules et ces séances de sensibilisation. Nous avons constaté par le passé que la formation donne lieu à beaucoup plus de consultations sur ce qui constitue du harcèlement, et cela favorise le règlement rapide des plaintes.

M. Jay Aspin: En ce qui a trait au leadership, un grand nombre de témoins ont affirmé que la prévention du harcèlement sexuel en milieu de travail reposait avant tout sur l'influence positive qu'exercent les dirigeants. Vous avez mentionné que le sous-ministre des Affaires étrangères et l'ancienne inspectrice générale donnaient clairement l'exemple dans ce dossier.

J'aimerais que vous m'expliquiez plus en détail comment vos dirigeants servent de modèle à vos employés.

M. Yves Vaillancourt (inspecteur général et, Dirigeant principal de la vérification, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international): Si vous me permettez, je répondrai à la question.

Le ministère a créé le Bureau de l'inspecteur général et le Bureau du dirigeant principal de la vérification. Il y a cinq secteurs d'activité, dont un qui se rapporte aux valeurs et à l'éthique. Le sous-ministre a également délégué la responsabilité en matière de harcèlement au directeur des valeurs et de l'éthique. Le sous-ministre s'est fait le champion des valeurs et de l'éthique au ministère. Je crois qu'il s'agit là de signaux clairs de la part de nos dirigeants. Je dirais que le fait de regrouper sous ma responsabilité les fonctions de surveillance, entre autres celle associée aux valeurs et à l'éthique, encourage aussi les employés à nous signaler tout cas possible de harcèlement.

M. Jay Aspin: Merci, monsieur Vaillancourt.

Pourriez-vous décrire les mesures qui sont prises pour faire en sorte que le message se rende jusqu'à chaque employé?

M. Yves Vaillancourt: C'est une excellente question, et cela représente un défi de taille pour le ministère.

Il y a trois catégories d'employés au MAECI. Il y a les fonctionnaires ordinaires. Il y a les fonctionnaires qui sont aussi des agents du service extérieur affectés à l'étranger. Enfin, il y a les employés recrutés dans les pays où se trouvent des ambassades et des consulats canadiens. Nous les appelons les employés recrutés sur place.

Il est toujours difficile de rejoindre tous les employés. Voilà pourquoi l'équipe de Pat a conçu le cours de formation en ligne dont elle a parlé tout à l'heure. C'est le moyen le plus efficace pour sensibiliser tout le monde. Cette formation, qui est actuellement mise à l'essai, sera obligatoire pour tous les employés. Tout le monde disposera de la technologie nécessaire pour suivre le cours. Je crois qu'il s'agit d'une grande amélioration pour nous.

• (1015)

M. Jay Aspin: Avez-vous un moyen d'en évaluer l'efficacité?

M. Yves Vaillancourt: Oui. Je suis aussi chargé d'une fonction qu'on appelle l'inspection de missions. Je dirige un groupe d'inspecteurs qui visitent chacune de nos ambassades pour vérifier leur fonctionnement. Cela fait partie de notre programme d'inspection. Les inspecteurs vérifient si le personnel des ambassades est au courant des valeurs et du code d'éthique ainsi que de la politique sur le harcèlement du ministère.

M. Jay Aspin: Les employés recrutés sur place sont-ils aussi visés par ce type d'inspection?

M. Yves Vaillancourt: Oui, ils le sont. Le programme d'inspection s'applique à tous les employés du MAECI qui doivent respecter nos valeurs, le code d'éthique et la politique sur le harcèlement.

M. Jay Aspin: Dans un sens, vous considérez tous deux que l'influence exercée par les dirigeants est essentielle dans ce domaine.

M. Yves Vaillancourt: Tout à fait.

M. Jay Aspin: Pourriez-vous nous dire à quel point cela est important?

M. Yves Vaillancourt: Je crois que les gens qui sont à la tête d'une organisation doivent toujours servir de modèle aux employés. Le fait que notre sous-ministre, M. Rosenberg, joue un rôle de premier plan dans la défense de nos valeurs et de notre code d'éthique envoie un message clair. Le fait qu'il a créé au ministère un organe de surveillance auquel les gens peuvent s'adresser directement et qu'il a délégué à mon directeur le pouvoir à cet égard envoie un message positif.

M. Jay Aspin: Je vous remercie. Merci, madame la présidente.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant de l'autre côté de la table.

Madame Day, vous disposez de sept minutes.

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

Je vous remercie toutes et tous d'être ici aujourd'hui. Nous sommes vraiment contents de vous entendre.

J'aurai quelques questions très précises à vous poser, madame Doyon, mais tout d'abord, je vais m'adresser au représentant du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Selon les chiffres du sondage effectué, sur les 12 211 employés, hommes et femmes, de votre ministère, 10 000 ont répondu. Cela représente un excellent taux de participation. Sur ces 10 000 employés, 28 p. 100 des femmes disent avoir été victimes de harcèlement, dont 44 p. 100 disent qu'il s'agissait de discrimination selon le sexe. Cela veut dire que sur les 10 000 employés en question qui ont répondu au sondage, cela a touché une corde sensible chez 1 232 femmes.

On vous félicite aussi de votre façon de faire la sensibilisation. C'est drôlement important dans ce genre de choses.

Je me pose vraiment une question. Lorsque les victimes, les plaignantes, déposent une plainte pour harcèlement, la personne qui fait l'objet de la plainte est avertie, n'est-ce pas? Je parle ici de la personne de qui on se plaint.

Mme Marielle Doyon: Oui. Effectivement, la personne doit être mise au courant.

Mme Anne-Marie Day: Est-ce que ça peut être une raison qui expliquerait que, dans certains ministères, on reçoive si peu de plaintes ou que la plainte ne chemine pas tellement loin? Selon vous, est-ce que cela peut être un critère?

Mme Marielle Doyon: C'est certainement une des raisons pour lesquelles les victimes y pensent toujours à deux fois avant de déposer une plainte officielle. Il s'agit quand même d'un processus assez complexe, comme je l'ai décrit. C'est pourquoi nous allons toujours encourager la gestion informelle des conflits comme première étape, quand les gens viennent nous rencontrer.

N'oubliez pas que nous avons deux équipes sur le terrain qui vont prendre le pouls de la situation: notre équipe de gestion informelle des conflits et une autre équipe que l'on appelle l'équipe d'aide aux employés. Nous avons donc deux équipes qui sont prêtes à intervenir au cas où il y aurait des situations problématiques et que les gens hésiteraient à déposer une plainte officielle. Nous avons une équipe qui va répondre aux plaintes officielles; ça, c'est garanti. Cependant, si la personne n'est pas certaine, si elle veut tâter le terrain parce qu'elle a peur de toutes sortes de choses, nous avons deux équipes qui s'en occupent.

Mme Anne-Marie Day: Je veux quand même creuser plus loin. Au Québec, dans ma province, lorsqu'on veut se plaindre de trafic de drogue, par exemple, on peut composer un numéro pour dénoncer des gens sans qu'on se fasse défoncer sa maison ou qu'on reçoive une balle le lendemain.

Chez vous, il n'existe pas de mécanisme confidentiel permettant de vérifier, avant même de résoudre un problème, si la plainte est à retenir ou non. Ça n'existe pas. Automatiquement, la personne de qui on se plaint est mise au courant.

• (1020)

Mme Marielle Doyon: Ce n'est pas fait automatiquement. Je pourrai laisser Charles répondre à votre question, mais en général, nous allons essayer de résoudre le conflit. Si c'est une allégation, nous allons essayer de creuser le dossier un peu plus loin. Toutefois, vous comprendrez que la personne contre qui les allégations sont déposées a elle aussi des droits, et on ne peut pas les ignorer.

Mme Anne-Marie Day: Oui, tout comme les vendeurs de drogue ont des droits, et on ne peut pas les ignorer.

Mme Marielle Doyon: Non, mais c'est parce que...

Mme Anne-Marie Day: Par contre, on va faire une enquête.

Mme Marielle Doyon: ... ce n'est pas toujours certain.

Mme Anne-Marie Day: C'est illégal, le harcèlement.

Mme Marielle Doyon: Oui, mais ce n'est pas toujours certain que les plaintes soient fondées. Alors, il faut quand même qu'on regarde des deux côtés.

Mme Anne-Marie Day: Idem pour la drogue: ce n'est pas toujours fondé, non plus.

Mme Marielle Doyon: C'est ça.

Mme Anne-Marie Day: Mais ça permet aux gens de fouiller.

Monsieur Vézina, qu'en pensez-vous?

M. Charles Vézina (directeur, Relations de travail et éthique, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux): Je pourrais peut-être ajouter que dans le cas d'intimés, comme Mme Doyon l'a dit, on doit suivre la politique et respecter les droits et obligations tels qu'ils sont présentés par le Conseil du Trésor. La personne qui est accusée de harcèlement, ou encore de harcèlement sexuel — c'est le sujet de votre présente étude —, elle est présumée innocente jusqu'à preuve du contraire. On doit lui fournir l'occasion de se défendre contre les allégations qui sont portées contre elle, une fois qu'on a déterminé que celles-ci atteignent le seuil de la définition du harcèlement tel qu'il est établi dans la politique.

Mme Anne-Marie Day: Je suis d'accord avec vous. Toutefois, dans ce système, la victime peut décider de ne pas porter plainte parce que la personne visée va être mise au courant.

Avez-vous des chiffres ou des commentaires à propos de gens qui ne portent pas plainte? Se disent-ils qu'ils ne porteront pas plainte, étant donné qu'il y a des syndicats? On doit bien parler de ces choses-là.

Mme Marielle Doyon: Oui. Vous comprendrez que c'est difficile pour nous de vous dire que nous avons des chiffres sur quelque chose qui n'est pas officiel; nous n'en avons pas.

Mme Anne-Marie Day: Surtout pas à la direction.

Mme Marielle Doyon: Par contre, ce qui est certain, comme je vous l'ai dit, c'est que nous avons, au ministère, une approche très multidisciplinaire. Nous avons plusieurs façons de prendre le pouls de l'organisation. C'est pour ça que nous avons équipé nos gestionnaires d'un genre de guide — j'en ai parlé dans mes notes d'allocation, vous vous en souvenez peut-être — pour qu'ils soient capables de poser un certain diagnostic. Si on a eu vent qu'il y avait peut-être des problèmes, souvent on va aller voir le gestionnaire pour lui conseiller de poser un diagnostic organisationnel pour voir s'il y a des problèmes dans l'organisation. On ne va pas nécessairement l'informer de ce qu'on sait ni préciser de quel employé il s'agit. Sans porter d'accusation, on va lui dire qu'il y a peut-être des problèmes dans son organisation. On va lui suggérer des choses à faire et l'aider

à les faire, sans que ce soit accusatoire, parce que jusque-là, on n'a rien pour accuser personne.

Mme Anne-Marie Day: Diriez-vous que la politique actuelle en matière de harcèlement est efficace?

Mme Marielle Doyon: Pour ce qui est de notre ministère, compte tenu de ce que nous avons et de ce que nous savons, nous pensons que c'est efficace. Par contre, nous sommes très réceptifs à toute amélioration qui nous serait suggérée.

Mme Anne-Marie Day: Quelle initiative proposeriez-vous pour améliorer le système?

Mme Marielle Doyon: Pour l'instant, le Conseil du Trésor nous a déjà proposé une nouvelle politique et nous nous sommes engagés à la suivre. Comme je vous le disais, d'ici à janvier 2013, nous serons totalement alignés sur cette politique.

Nous voulons renforcer le message selon lequel les gens peuvent venir nous voir aussitôt qu'il y a un petit problème, puisque nous faisons partie de la solution avec eux. C'est ce que nous avons fait par l'entremise du sondage. Déjà quatre actions y ont été suggérées pour renforcer le message auprès de nos employés. Nous avons déjà commencé des séances de sensibilisation, parce que nous croyons vraiment qu'on devrait agir sur le plan de la prévention. C'est sûr que lorsque des actions sont prises et que les allégations sont fondées, il faut agir. Cependant, nous croyons vraiment que comme notre organisation compte 12 000 employés, la clé va être dans la prévention. C'est pour cette raison que nous avons publié, en même temps que notre code de valeurs, des normes de comportement.

Mme Anne-Marie Day: Je vais vous poser une dernière question, madame Doyon.

Lorsque vous rencontrez les victimes, est-ce que c'est uniquement avec la personne supérieure dans la hiérarchie ou s'il y a un comité tripartite ou autre?

Mme Marielle Doyon: Les représentants des syndicats sont toujours...

Mme Anne-Marie Day: Ils sont toujours présents?

Mme Marielle Doyon: ... invités si la personne désire les inviter. C'est à elle de décider si elle veut être représentée ou pas par son syndicat.

La présidente: Merci.

On passe maintenant à Mme Ambler.

Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente, et merci infiniment à nos témoins de nous transmettre ce témoignage fascinant aujourd'hui.

J'aimerais commencer par Mme Langan-Torell. Je voudrais vous poser une question concernant la diversité culturelle. Vous avez mentionné deux ou trois fois que vous vous efforcez de tenir compte de cet aspect dans la politique et dans la lutte contre le harcèlement sexuel en milieu de travail. Vous devez composer avec un environnement unique et exigeant à l'étranger. Vous êtes en contact avec des gens issus de diverses cultures, et je crois comprendre que vous voulez respecter leurs différences culturelles. Toutefois, j'aimerais savoir ce que cela signifie exactement et comment se transpose dans la réalité le respect de la diversité culturelle.

Pourriez-vous m'en dire un peu plus à ce sujet?

•(1025)

Mme Pat Langan-Torell: Je peux essayer de répondre à votre question.

Mme Stella Ambler: Très bien, merci.

Mme Pat Langan-Torell: Comme vous l'avez dit, notre environnement est unique. Pour assurer le bon fonctionnement de notre organisation, il est fondamental que chacune des missions fonctionne adéquatement, et, la seule façon d'y parvenir, c'est de mobiliser tous les employés et de faire en sorte qu'ils soient pleinement respectés pour le travail qu'ils accomplissent.

Lorsque nous envoyons nos diplomates à l'étranger, ils doivent connaître les particularités culturelles de l'endroit, peu importe où ils se trouvent dans le monde. Le monde est diversifié, alors nous n'offrons pas à tous les diplomates la même formation; elle doit être adaptée à leur destination.

Là-bas comme ici, ce qui importe avant tout, c'est le respect. Nous tentons d'inculquer aux employés le respect de la diversité, car cela est essentiel et renforce l'organisation. Le respect est un atout réel pour nous. Le fait d'agir avec respect nous facilite la tâche, d'une certaine manière. C'est comme si nous mettions tout en place pour en faire une valeur universelle.

Mme Stella Ambler: Je suis davantage préoccupée par le fait que vous pourriez utiliser différentes approches selon le pays. Comment pouvez-vous assurer l'uniformité des résultats en procédant de cette façon? Lorsque vous devez recourir à une approche différente pour ne pas heurter les sensibilités culturelles, comment faites-vous pour veiller à ce qu'il n'y ait pas un nivellement par le bas? Comment pouvez-vous appliquer une politique de tolérance zéro si la définition de harcèlement sexuel diffère selon le contexte culturel?

Mme Pat Langan-Torell: La définition reste toujours la même. Les normes canadiennes prévalent dans toutes les missions canadiennes. La définition de harcèlement sexuel que nous utilisons est...

Mme Stella Ambler: Elle s'applique partout dans le monde.

Mme Pat Langan-Torell: La définition s'applique où que l'on soit dans le monde. Lorsque je parlais d'adaptation, je ne me limitais pas aux questions liées au harcèlement; je faisais allusion à tout l'aspect culturel. Par exemple, on ne travaille pas de la même façon en Chine que dans les pays de l'Amérique latine. On recourt à des approches différentes. Une chose aussi simple que d'utiliser un BlackBerry au cours d'une réunion est acceptée dans un pays d'Amérique latine, mais peut être jugée impolie dans un pays nordique. Je parle de ce genre de choses.

L'idée, c'est plutôt d'insister sur le respect de ces différences culturelles et de s'y adapter, mais, peu importe où elles se trouvent, nos missions se conforment aux normes canadiennes.

Mme Stella Ambler: Me voilà très rassurée.

J'ai aussi des inquiétudes en ce qui a trait aux pays où les femmes ne sont pas autant respectées que les femmes au Canada. Je pense pouvoir dire sans trop me tromper que, dans certains pays, les femmes se battent encore pour défendre leurs droits, qu'il s'agisse du droit des filles d'aller à l'école ou du droit des femmes de travailler ou de voyager partout où elles le veulent. Des femmes des quatre coins du monde doivent encore faire face à des obstacles semblables.

Devez-vous tenir compte de ce genre de sensibilités culturelles? Comment pouvez-vous le faire sans niveler par le bas les normes canadiennes?

Mme Pat Langan-Torell: Je crois que quiconque est embauché par une ambassade, un haut commissariat ou un consulat canadien obtient les mêmes droits dans le cadre de ses fonctions. À part cela, nous ne pouvons pas faire grand-chose, sauf continuer, bien sûr, de nous servir de notre politique étrangère pour défendre nos valeurs.

Mme Stella Ambler: Je vous remercie beaucoup d'avoir apporté cette précision.

Je voudrais adresser la prochaine question aux représentants du ministère des Travaux publics; elle porte sur les résultats du sondage.

Mme Day a mentionné que 44 p. 100 avaient répondu par l'affirmative à la question liée à la discrimination sexuelle. Je suis allée voir en ligne les résultats du sondage. À la question suivante: « Après avoir lu la définition de la discrimination, au cours des deux dernières années, avez-vous été victime de discrimination au travail? », 27 p. 100 des femmes ont répondu oui. Il s'agit de 27 p. 100 des 5 700 répondants. Cela représente un nombre important, c'est-à-dire quelques centaines. Pourtant, durant une période de trois ans, 34 plaintes de harcèlement ont été déposées, dont seulement deux relatives au harcèlement sexuel. Il n'y a eu que deux plaintes de harcèlement sexuel au cours de ces trois années. Des 34 plaintes, 17 ont été jugées irrecevables, et 14, non fondées. J'ignore ce qu'on entend par « irrecevable », et je ne comprends pas pourquoi certaines plaintes ont été considérées comme non fondées, pas plus que je ne sais ce que cela veut dire.

•(1030)

[Français]

La présidente: Veuillez répondre très rapidement.

[Traduction]

Mme Marielle Doyon: Je vais laisser à mon expert technique le soin de vous fournir des explications à ce sujet.

M. Charles Vézina: Une plainte qui est jugée irrecevable ne répond pas aux critères de la définition du harcèlement, et, par conséquent, la plainte ne peut être reçue. Cela ne signifie pas que nous ne réglons pas la situation lorsque les circonstances l'exigent.

En ce qui concerne une plainte non fondée...

[Français]

La présidente: Je suis désolée, mais je dois vous arrêter ici. Le temps de parole de Mme Ambler est écoulé. Je l'ai déjà étiré un peu pour que vous puissiez répondre. Je vous remercie.

On passe maintenant à Mme Sgro.

Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: J'allais justement poser la même question. Pourriez-vous terminer de répondre à la question de Mme Ambler?

M. Charles Vézina: Oui. Parmi les plaintes qui ont été jugées recevables et qui ont fait l'objet d'une enquête par un tiers de notre ministère — ce qui est la procédure habituelle —, 13 ont été considérées comme non fondées; autrement dit, après une enquête exhaustive et l'interrogation des parties, on a conclu que ces plaintes ne répondaient pas aux critères relatifs au harcèlement. Trois d'entre elles ont été jugées fondées ou partiellement fondées après l'enquête.

L'hon. Judy Sgro: Si la plainte est considérée comme non fondée, l'employé doit se sentir... Une grande partie du problème tient à une question de perception. Beaucoup d'entre nous s'habituent à la critique et à tout le reste, et nous devons juste nous faire à cette idée; c'est la vie. Toutefois, un grand nombre de gens — hommes et femmes confondus — ne sont pas capables de prendre la critique, et ce n'est pas leur faute: ils sont juste trop sensibles.

Si une plainte était jugée non fondée, que se passait-il? Est-ce que vous disiez simplement à la personne: « Votre plainte n'est pas fondée. Au revoir, et merci beaucoup », ou alliez-vous un peu plus loin pour essayer de changer l'attitude dans l'unité de travail ou chez la personne concernée? Est-ce que cette plainte n'aboutit à rien simplement parce qu'elle n'est pas conforme à votre définition? Vous avez un employé qui s'estime victime de harcèlement. Que faites-vous dans ce cas-là?

Mme Marielle Doyon: C'est la raison pour laquelle nous commençons par essayer de régler la plainte à l'amiable et d'avoir une discussion avec les deux parties. Ensuite, si la victime souhaite aller plus loin, nous le ferons. Nous essaierons de maintenir le dialogue tout au long du processus. Comme nous l'avons dit, nous essayons aussi d'intervenir en milieu de travail pour sensibiliser tous les membres de l'unité de travail, car, habituellement, il n'y a pas que deux parties qui sont concernées; tout un groupe est touché. S'il y a un problème en particulier — car c'est du pareil au même, que nous parlions de harcèlement ou même de harcèlement sexuel —, nous essaierons de faire une intervention ciblée avec le groupe. C'est ce que nous essaierons de faire.

L'hon. Judy Sgro: Avec toute la formation et tout ce dont nous parlent les divers ministères, et avec vos six étapes — mon dieu — comment pourrions-nous avoir un problème? Toutes les mesures semblent mises en place.

Toutefois, si nous examinons le cas de la GRC, en particulier sa voie hiérarchique et tout ça, c'est la même chose, mais il y a tout de même des problèmes importants.

Mme Marielle Doyon: Oui.

L'hon. Judy Sgro: C'est une question de pratique. Il y a clairement de bonnes choses qui arrivent, en particulier au MAECI. Au total, 18 plaintes ont été déposées en 2007-2008, et le nombre a chuté considérablement, alors, il y a quelqu'un, quelque part qui prend les mesures nécessaires. Encore une fois, il s'agit surtout d'adopter une bonne attitude et d'assurer le genre de leadership à l'égard de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas.

Le fait est que nous sommes ici, en 2012, en train de mener cette étude en raison des problèmes soulevés à la GRC qui ont vraiment ébranlé notre confiance à l'égard du gouvernement fédéral, qui, à mon avis, devrait être l'employeur exemplaire du Canada, et, dans de nombreux cas, il l'est. Le MAECI doit relever un défi de taille dans les missions à l'étranger, où il doit composer avec différentes personnes issues de différentes cultures.

J'aimerais parler de ce qui arrive lorsqu'une personne d'une mission ou d'un ministère est témoin d'un comportement d'intimidation. Un employé peut-il dire quelque chose? Pour ma part, si je voyais cela, je dirais à la personne qu'elle devrait peut-être changer son comportement. Avant qu'une plainte soit formulée, autorisez-vous quelqu'un d'autre à aviser un cadre supérieur que le comportement d'un gestionnaire donné envers un membre du personnel est inacceptable et que quelqu'un devrait peut-être s'entretenir avec le gestionnaire en question? Le système vous procure-t-il suffisamment de souplesse pour faire cela?

•(1035)

Mme Marielle Doyon: Non seulement nous encourageons cela, mais c'est aussi ce que nous tentons de faire dans le cadre de notre stratégie en matière de dialogue et de prévention. Nous tentons d'établir un environnement où le dialogue est vraiment encouragé et permis, où il n'y a aucune peur. Nous tentons de veiller à ce que nos employés soient dotés des outils nécessaires pour tenir un dialogue et qu'ils aient les mots pour s'exprimer, car c'est très souvent difficile. Le fait d'aborder ces choses n'est pas facile, et ce n'est pas facile pour nos gestionnaires. C'est pourquoi nous tentons de mettre à la disposition de nos gestionnaires les outils nécessaires pour recevoir ce genre de plaintes, pour être en mesure de parler à leurs collègues — s'il s'agit de collègues — ou, peut-être, au niveau supérieur de la direction, d'établir un dialogue, d'être en mesure de calmer les esprits, d'examiner les faits et d'éviter qu'une plainte officielle ne soit formulée.

C'est ce que nous tentons d'éviter. C'est peut-être pourquoi très peu de plaintes officielles ont été déposées. Nous essayons vraiment de les éviter, parce que, habituellement, personne n'en sort gagnant. Même le plaignant n'y gagne pas grand-chose, car il ne retrouvera pas sa confiance. Personne n'y gagne. Habituellement, il s'agit d'un long processus, et les gens souffriront tout le long. C'est pourquoi nous tentons d'intervenir dès que nous prenons connaissance d'une telle situation. Nous pouvons recourir à un processus informel de résolution de conflit. Nous pouvons passer par le PAEO, grâce auquel nous tentons d'aider les gens. Nous pouvons recourir à la gestion des relations de travail. Cela peut simplement s'inscrire dans notre travail de gestion quotidien.

L'hon. Judy Sgro: Madame Langan-Torell, aimeriez-vous ajouter des commentaires du point de vue du MAECI?

Mme Pat Langan-Torell: Je crois que Mme Doyon a parfaitement décrit la chose.

Je dirais que c'est exactement l'approche que nous adoptons. La prévention, la sensibilisation à ces problèmes et l'esprit d'ouverture sont des éléments clés pour convaincre les gens qu'ils peuvent se confier. Même si cela ne s'adresse pas directement à eux, ils savent qu'ils peuvent consulter quelqu'un et trouver une solution.

L'hon. Judy Sgro: Combien de femmes travaillent au MAECI? Connaissez-vous le nombre de mémoire?

M. Pat Langan-Torell: Non. Désolée, j'aurais aimé le savoir. Le nombre doit être plutôt élevé.

L'hon. Judy Sgro: Vous pourriez peut-être nous le faire savoir plus tard.

M. Pat Langan-Torell: Oui, nous le ferons.

L'hon. Judy Sgro: Madame Doyon, savez-vous combien de femmes travaillent pour votre ministère?

Mme Caroline Weber (sous-ministre adjointe, Direction générale des services ministériels et des politiques stratégiques, ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux): En date du 30 septembre, nous estimons le taux à environ 60 p. 100. Les femmes comptent pour 57,9 p. 100 de l'effectif total.

L'hon. Judy Sgro: Quelle est la proportion dans la haute direction?

Mme Caroline Weber: C'est 44,2 p. 100, ce qui est supérieur au taux de disponibilité sur le marché du travail. La proportion de femmes travaillant pour notre ministère est pas mal supérieure au taux de disponibilité sur le marché du travail, à l'exception d'un secteur très technique qui compte très peu de gens, et où...

[Français]

La présidente: Malheureusement, je dois vous arrêter ici, madame Weber. Merci beaucoup.

Nous passons maintenant au deuxième tour de questions. Nous aurons le temps pour un seul intervenant, je crois.

Madame Bateman, c'est votre tour pour vrai. Vous disposez de cinq minutes.

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

Je remercie tous nos témoins.

Vos efforts et votre travail m'impressionnent grandement. Je suis très touchée également de constater que vos deux organisations sont ciblées sur la prévention. C'est vraiment un élément clé.

• (1040)

[Traduction]

Je suis très heureuse de constater cela. Nous sommes tellement impressionnés par tous les témoins qui sont ici et par le travail réalisé.

Madame Doyon, je suis très intéressée par ce que vous dites. Je m'intéresse particulièrement au fait que le ministère de Mme Langan-Torell a pris du Conseil du Trésor l'ensemble des mesures — si nous pouvons le dire ainsi — qui s'appliquent au gouvernement fédéral, puis les a adaptées à une situation unique, parce qu'il y a dans la fonction publique du Canada un grand nombre de femmes et d'hommes qui se trouvent dans une situation unique. La vôtre est très évidente, mais il y a aussi des gens qui travaillent dans le Nord ou sur des bateaux. Je suis très intéressée par le fait que vous disposez de cette souplesse et que vous en profitez.

Vous avez parlé de l'établissement de cinq valeurs de base. Je crois savoir qu'un code de valeurs et d'éthique s'applique au gouvernement du Canada, à l'ensemble de la fonction publique du Canada. Vous l'avez peaufiné et avez mis l'accent sur cinq valeurs de base.

Seriez-vous assez aimable pour nous en faire part? Évidemment, le respect en est un.

Mme Pat Langan-Torell: Elles sont grandement fondées sur les valeurs de base du Conseil du Trésor. Il les a établies, et nous les avons mises en oeuvre. L'adaptation des valeurs tient davantage à la façon dont elles s'appliquent à notre situation particulière...

Mme Joyce Bateman: En ce qui concerne l'application...

Mme Pat Langan-Torell: ... même si je crois savoir que l'intendance est une valeur que nous avons ajoutée.

M. Yves Vaillancourt: Ce sont les cinq mêmes valeurs établies par le Conseil du Trésor. Nous avons le respect, l'intendance — aidez-moi, s'il vous plaît — les valeurs démocratiques, etc.

Mme Pat Langan-Torell: Oui.

M. Yves Vaillancourt: Comme Pat l'a expliqué, nous les avons adaptées à la réalité du ministère. Voici le document sur le code de valeurs et d'éthique, qui contient le code de conduite des représentants du MAECI à l'étranger. Nous pourrions vous le laisser. Le sous-ministre l'a publié le 31 octobre, il y a environ trois semaines.

Mme Joyce Bateman: C'est merveilleux.

Dans l'une de vos réponses — c'est une façon pour nous d'enchaîner sur la question de quelqu'un d'autre et d'en tirer avantage —, vous avez dit que jusqu'à 2 000 personnes ont été

formées à l'égard de la prévention du harcèlement en milieu de travail au cours des dernières années. C'est bien ça?

Mme Pat Langan-Torell: En fait, depuis 2005, en moyenne, 2 000 personnes ont reçu annuellement un type de formation, que ce soit au chapitre de la prévention, de la sensibilisation ou de leurs droits. La formation a été tenue à l'administration centrale, partout au Canada et à l'étranger.

[Français]

Mme Joyce Bateman: C'est pour tout le monde.

[Traduction]

Il y a eu 2 000 personnes par année depuis 2005. Quel est le nombre total d'employés au MAECI?

Mme Pat Langan-Torell: Nous sommes environ 10 000.

Mme Joyce Bateman: Vous êtes 10 000. Vous avez donc sensibilisé tout le monde, et de nombreux autres.

Mme Pat Langan-Torell: Eh bien, nous avons aussi une bonne rotation. À mon avis, l'approche a évolué depuis 2005, et il est probable que l'accent soit maintenant mis beaucoup plus sur la prévention et la sensibilisation aux comportements appropriés et au respect en milieu de travail. Ce n'est pas que cela n'existait pas avant, mais je crois qu'une plus grande attention y a été accordée au cours des dernières années.

Mme Joyce Bateman: Oui, et le leadership a renforcé la valeur de ce respect.

Mme Pat Langan-Torell: Absolument. Notre ministère est très chanceux. Le leadership est très clair à cet égard.

[Français]

Mme Joyce Bateman: Et ça, c'est toujours nécessaire.

[Traduction]

C'est merveilleux.

[Français]

C'est l'heure, madame la présidente, n'est-ce pas?

La présidente: Il vous reste 30 secondes.

Mme Joyce Bateman: Oh! Il me reste 30 secondes.

[Traduction]

Vous avez dit plus tôt que la diversité est la clé de la réussite et que c'est une de nos forces. Pourriez-vous fournir rapidement des détails?

Mme Pat Langan-Torell: C'est un gros élément.

La diversité se trouve partout au pays. Elle définit pour ainsi dire le Canada.

Mme Joyce Bateman: C'est une réalité.

Mme Pat Langan-Torell: Dans notre cas, je pourrais certainement dire que, pour l'ensemble du ministère, elle contribue énormément à la politique qui prendra forme. Nous apprenons certainement des différentes cultures et des gens travaillant à l'étranger. Je crois que c'est un avantage énorme. L'une des choses qu'ils valorisent le plus en ce qui concerne leur service à l'étranger, c'est qu'ils peuvent assimiler...

[Français]

La présidente: Je dois malheureusement vous arrêter ici. C'est dommage, car c'était super intéressant.

Mme Joyce Bateman: Je vous remercie.

•(1045)

La présidente: Merci, madame Bateman.

C'est ce qui met fin à notre séance d'aujourd'hui. Je suis sûre que les gens auraient eu plus de questions à poser. C'est toujours trop court.

Merci beaucoup, chers témoins, d'avoir été avec nous aujourd'hui. Je vous souhaite une excellente fin de journée.

Je veux simplement vous prévenir, chers membres du comité, que vous allez probablement recevoir cette semaine, aujourd'hui ou demain, le rapport de la GRC que vous attendez. Pour ce qui est des documents qui ont été demandés pendant la séance, Mme la greffière va s'occuper de vous les envoyer également. Je vous remercie.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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