



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 061



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 28 février 2013



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 28 février 2013

•(1115)

[Français]

La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)): Bonjour et bienvenue à la 61^e séance du Comité permanent de la condition féminine. Je vous prie de nous excuser pour ce léger retard. Nous avons eu quelques problèmes mineurs de connexion. Cela se produit parfois lorsque nous organisons des vidéoconférences.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons aujourd'hui notre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

Nous allons entendre, par l'entremise d'une vidéoconférence, M. Craig J. Callens et Mme Carol Bradley, de la Gendarmerie royale du Canada.

Vous disposez de 10 minutes pour livrer votre présentation. Nous allons ensuite passer à une période de questions et réponses.

Sans plus tarder, je vous cède la parole.

[Traduction]

S.-comm. Craig J. Callens (commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada): Merci, madame la présidente.

Je vous salue, ainsi que les membres du comité. Je vous remercie de m'avoir invité à me joindre à vous ce matin par voie de vidéoconférence.

Je suis le sous-commissaire Craig Callens, commandant de l'unité de la GRC en Colombie-Britannique, aussi connue sous le nom de Division E.

Je suis accompagné aujourd'hui par l'inspectrice Carol Bradley, chef d'équipe du programme pour le respect en milieu de travail de la Division E. Elle pourra aider à répondre à toute question concernant les activités et initiatives liées au respect en milieu de travail qui sont en cours en Colombie-Britannique.

Puisqu'il s'agit de la première fois que je vous parle, j'aimerais commencer par donner un bref aperçu de la Division E

La GRC en Colombie-Britannique est la force policière qui a autorité dans toutes les municipalités, sauf 11. Elle est la force policière provinciale, et nous avons bien entendu une forte présence en ce qui a trait à notre mandat fédéral.

Soixante-quinze pour cent des Britanno-Colombiens reçoivent des services de police de première ligne de la GRC par l'entremise des 185 détachements qui couvrent 99 p. 100 du secteur géographique de la Colombie-Britannique, dont 190 collectivités de Premières Nations.

Nous avons plus de 9 000 employés en Colombie-Britannique, c'est-à-dire plus de 6 400 membres réguliers assermentés et plus de 2 000 employés civils. Notre effectif varié comprend plus de 1 400 membres réguliers de sexe féminin, ce qui représente environ 23 p. 100 de nos policiers assermentés.

Sur le plan organisationnel, nous avons un quartier général de division à Surrey, en Colombie-Britannique, et quatre districts géographiques : l'Île de Vancouver, le Nord, le Sud-Est et le Lower Mainland.

Nous répondons habituellement à plus de un million d'appels de service par année.

Je suis conscient que vous vous intéressez au travail que nous effectuons ici, en Colombie-Britannique, concernant notre programme pour le respect en milieu de travail. Je peux vous fournir un bref aperçu et certains points saillants.

Il y a environ un an, peu après ma nomination au poste de commandant de la Division E, j'ai demandé une analyse pratique des méthodes actuelles de la division servant à assurer un milieu de travail respectueux et je me suis montré intéressé à ce qu'on examine et trouve de nouvelles façons de permettre aux personnes qui font état de cas de harcèlement fondé sur le sexe de se manifester et de signaler les incidents sans crainte de représailles ou de punition.

J'ai demandé la tenue d'une consultation générale auprès d'un échantillon représentatif d'employés de sexe féminin dans l'ensemble de la Colombie-Britannique, non seulement pour connaître leurs expériences, mais aussi pour connaître toute préoccupation ou recommandation qu'elles pourraient avoir sur la création d'un milieu de travail sûr et sain.

Simultanément, nous avons également reçu et analysé les résultats et recommandations du projet de professionnalisme policier réalisé par l'Association canadienne des chefs de police.

Conjointement avec d'autres initiatives de ressources humaines en cours, le plan d'action pour le respect en milieu de travail de la Division E a été élaboré en avril 2012 avec 11 objectifs précis et 51 mesures à prendre divisées en trois phases établies avec des délais et des buts.

Notre plan d'action pour le respect en milieu de travail comprend notamment l'examen de la documentation sur les milieux de travail respectueux pour déterminer les pratiques exemplaires concernant la création et le maintien d'un milieu de travail respectueux au sein d'un organisme policier.

Un sondage a été réalisé auprès des employés; il s'agit du sondage le plus important et le plus complet jamais mené en Colombie-Britannique. Il visait plus de 3 100 employés, qui ont formulé des commentaires et des suggestions sur 19 facteurs liés au milieu de travail.

Un système d'intervention rapide, le système de rapport sur les problèmes de rendement, a été mis en oeuvre pour surveiller et suivre les indicateurs de comportement afin de veiller au bien-être et au soutien rapide des employés.

Une formation sur la sensibilisation au harcèlement et les enquêtes connexes a été offerte, et plus de 100 enquêteurs formés sont maintenant disponibles.

On a désigné et formé 23 conseillers en respect au travail afin de répondre aux appels allant depuis une demande de renseignements simples jusqu'à l'aide aux employés aux prises avec un problème en milieu de travail qui doit être réglé. Cette semaine, 24 personnes supplémentaires sont formées.

Mes trois commissaires adjoints, qui font partie de mon équipe de gestion supérieure, ont commencé à présenter notre exposé sur le leadership éthique il y a trois mois durant le cours obligatoire de maintien des compétences opérationnelles au Centre de formation de la région du Pacifique.

• (1120)

Je suis également conférencier pour nos programmes de formation des superviseurs et des gestionnaires, auxquels a été intégré le maintien d'un milieu de travail respectueux.

Nous avons embauché deux spécialistes non officiels de la gestion des conflits pour fournir de la formation, du soutien et de l'aide aux employés, aux superviseurs et aux gestionnaires en vue de gérer et de régler les conflits en milieu de travail de façon proactive, opportune et efficace.

Un comité consultatif pour le respect en milieu de travail a été créé pour servir d'expert et appuyer nos dirigeants supérieurs et l'équipe de gestion de la division lorsqu'ils élaborent des plans précis pour combler les lacunes déterminées dans le sondage auprès des employés.

Stephen Maguire, professeur à l'Université Carlton et coauteur de l'étude sur le professionnalisme policier de l'ACCP, donne des ateliers sur le leadership éthique à l'intention de nos conseillers en milieu de travail et des membres du comité. Un atelier se déroule aujourd'hui et il y en aura un autre dans trois semaines.

Il y a deux semaines, nous avons tenu un atelier pour 25 gestionnaires sur la promotion du changement de culture et l'amélioration de l'égalité des sexes.

Mais ce qui est peut-être le plus important, un système de rapport confidentiel électronique a été créé, et nous prévoyons le mettre en fonction au plus tard le 1^{er} avril 2013. Ce système constitue un moyen de signaler une situation de façon confidentielle à l'extérieur de la chaîne de commandement.

Tout le plan est appuyé par un plan de communication complet afin que tous les employés soient au courant des initiatives et des sujets auxquels on a donné suite.

Beaucoup de travail a été accompli et est réalisé pour régler les problèmes et les lacunes que nous et nos employés ici, en Colombie-Britannique, avons détectés. Je fais confiance au leadership fourni par l'inspectrice Bradley et à la détermination de mon officier supérieur à appuyer cet important travail.

Il est important de souligner que ce plan n'est pas une solution miracle ou visant à obtenir des gains à court terme. Il vise à changer notre façon de faire. Il vise à créer un milieu où les employés se sentent appréciés et les dirigeants peuvent s'épanouir. Il vise à être viable; il s'agit en effet d'une idée qui est devenue un plan, et ensuite un programme dans le but de devenir un aspect fondamental des

activités de la GRC en Colombie-Britannique. Ce plan est ambitieux, avec des délais courts, mais je crois qu'il est réalisable.

Nous mettons en commun tout ce que nous avons appris, collaborons avec nos collègues des autres divisions et à l'échelle nationale, et ajustons nos façons de faire au besoin.

Je vous ai présenté un bref aperçu du plan d'action et du programme pour le respect en milieu de travail mis en oeuvre ici, en Colombie-Britannique. Nous répondrons à vos questions avec grand plaisir.

Merci.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entamer le premier tour de table.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

Je remercie les témoins de comparaitre aujourd'hui et de nous faire part de leurs diverses démarches.

Vous avez notamment fait mention de l'atelier sur la promotion des changements culturels et l'amélioration de l'égalité entre les sexes auquel ont participé 25 gestionnaires il y a deux semaines. Comment s'est-il déroulé? La séance durait-elle toute la journée ou trois heures? A-t-elle porté fruit?

• (1125)

S.-comm. Craig J. Callens: Merci de me poser la question.

L'inspectrice Bradley a organisé cette séance, à laquelle elle a participé. Elle a recueilli les commentaires des participants. Elle pourrait peut-être mieux répondre à votre question.

Insp. Carol Bradley (chef d'équipe, Programme de respect en milieu de travail, Division E, Gendarmerie royale du Canada): Merci, monsieur.

Merci de poser cette question.

Il s'agissait d'un atelier de formation de trois jours, donné par un titulaire de doctorat spécialisé en communications en fonction du sexe. Plusieurs hommes et femmes y ont participé et tout s'est bien déroulé. Les participants ont dialogué ouvertement, ont beaucoup échangé et ont appris les uns des autres. Nous avons reçu des commentaires très élogieux sur les effets de l'atelier.

Mme Susan Truppe: L'atelier était-il obligatoire ou volontaire pour ces 25 personnes?

Insp. Carol Bradley: C'était la première fois que nous donnions l'atelier. Les inscriptions étaient volontaires, en ceci que nous avons lancé une invitation générale à tous ceux qui étaient intéressés à y assister.

Ce sont surtout de hauts gestionnaires qui y ont participé. Il y avait des représentants de tous les secteurs d'activité et de tous les programmes de la province. Un grand nombre de régions de la Colombie-Britannique étaient représentées. Le groupe était très diversifié et comprenait diverses catégories d'employés.

Mme Susan Truppe: Vous avez également indiqué qu'un système de rapport confidentiel électronique avait été créé, lequel sera mis en oeuvre dans environ un mois. Il permet de faire des signalements confidentiels à l'extérieur de la chaîne de commandement.

Comment mettez-vous tout le monde au courant?

S.-comm. Craig J. Callens: La GRC a un site Web interne en Colombie-Britannique. Ce site comprend notamment un lien vers notre plan pour le respect en milieu de travail. Les 51 initiatives actuellement en cours y sont clairement énumérées et peuvent être consultées par nos membres.

En outre, j'ai diffusé un certain nombre de communiqués internes sur les progrès accomplis dans le cadre de ces initiatives. Nous avons communiqué le plan pour le respect en milieu de travail et l'information sur le système de rapport confidentiel qui entrera en fonction le mois prochain à l'ensemble des membres et des employés de la division.

Enfin, j'en ai transmis une copie au groupe consultatif des employés pour obtenir son avis et pour qu'il le diffuse dans la division.

Mme Susan Truppe: Merci.

Le Rapport sommaire sur les consultations concernant le harcèlement fondé sur le sexe et les milieux de travail respectueux de la Division E comprend des recommandations sur la formation, dont certaines sont volontaires et d'autres, obligatoires. Il y est notamment question d'une formation en classe obligatoire donnée par des membres de formation professionnelle ne faisant pas partie de la GRC. On y utilise des scénarios tirés de la vie réelle, sans que les noms des protagonistes ne soient mentionnés. D'autres formations sont destinées aux hauts gestionnaires et aux superviseurs pour qu'ils sachent comment détecter les indices et gérer la situation quand un employé signale ces types d'incidents.

Le commissaire qui a témoigné ici a indiqué que la GRC prend des mesures cadrant avec vos recommandations sur la formation afin d'intégrer la formation en personne sur le maintien d'un milieu de travail respectueux au mécanisme de formation régulière de la haute gestion et de poursuivre avec des cours de recyclage en ligne.

Votre division a-t-elle entrepris des démarches supplémentaires à cet égard?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui. Au printemps dernier, nous avons embauché deux spécialistes externes de la formation sur le harcèlement et avons tenu une séance de formation de trois jours destinée à 100 nouveaux responsables de la sensibilisation et des enquêtes sur le harcèlement dans la province. Ils ont été déployés au sein de la division et peuvent maintenant nous aider à résoudre les affaires qui sont portées à notre attention.

Tout ce que nous avons fait avec les conseillers sur le milieu de travail respectueux, c'est une séance de trois jours, au cours de laquelle des experts externes ont donné une formation en personne supplémentaire pour veiller à ce que nos conseillers en respects en milieu de travail soient en mesure d'exécuter leur mandat.

Enfin, nous pouvons compter sur le comité consultatif sur le milieu de travail respectueux, constitué d'officiers supérieurs de toutes les régions de la province, qui reçoivent continuellement de la formation en personne pour pouvoir élaborer localement les plans dont nous avons besoin pour atteindre notre objectif à long terme.

• (1130)

Mme Susan Truppe: Merci.

Selon le rapport, certains superviseurs manqueraient de compétences en résolution de conflits. Le commissaire a indiqué plus tôt cette semaine qu'il voudrait que la formation destinée aux superviseurs et aux gestionnaires devienne obligatoire.

Je me demande si vous pourriez nous dire à quel point il importe que les superviseurs soient en mesure de régler immédiatement les questions de harcèlement sexuel, particulièrement en milieu de travail.

S.-comm. Craig J. Callens: Oui, merci.

Je crois que c'est là, en bonne partie, l'esprit et l'intention de notre plan pour le respect en milieu de travail. Il doit nous permettre d'agir de façon proactive et préventive au chapitre du harcèlement et du harcèlement sexuel.

Nous avons engagé deux professionnels externes en gestion des conflits afin de nous aider à former nos officiers brevetés et de sous-officiers responsables...

La présidente: Vous disposez d'une minute.

S.-comm. Craig J. Callens: ... au sujet des manières et des moyens d'être proactifs et de résoudre les problèmes dès qu'ils se font jour au lieu de réagir aux plaintes une fois qu'il est trop tard pour intervenir promptement dans le processus.

Mme Susan Truppe: Merci.

Pourriez-vous nous parler du message que le commissaire a communiqué à votre division au sujet du maintien d'un milieu de travail respectueux?

S.-comm. Craig J. Callens: Eh bien, les messages ont été clairs et constants. Il est absolument prioritaire de favoriser l'épanouissement, le maintien et l'amélioration du milieu de travail de la GRC en Colombie-Britannique et dans le reste du pays.

[Français]

La présidente: Nous allons maintenant passer du côté de l'opposition officielle.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

Je remercie les témoins de comparaître aujourd'hui depuis la Colombie-Britannique.

C'est intéressant de vous entendre parler des démarches que vous avez entreprises au cours de la dernière année. De toute évidence, vous déployez des efforts considérables pour changer les choses pour le mieux dans la Division E de la Colombie-Britannique.

Avez-vous eu l'occasion d'évaluer les genres d'initiatives que vous avez mises en oeuvre au cours de la dernière année? Si c'est le cas, quels résultats avez-vous observés?

S.-comm. Craig J. Callens: Je dirais que les évaluations réalisées jusqu'à présent sont assez peu scientifiques. J'ai communiqué le plan pour le respect en milieu de travail à tous les employés, y compris aux membres du comité consultatif des employés. Je sollicite leur avis sur la teneur et la validité du plan. Les commentaires étaient fort élogieux.

Dans mon exposé, j'ai indiqué que nous avons mené un sondage en milieu de travail à l'échelle de la division, lequel comprenait un certain nombre de questions portant directement sur le plan d'action pour le respect en milieu de travail. Nous avons dressé un bilan de la situation en nous fondant sur ce sondage. Nous avons l'intention, quand nous mettrons en oeuvre toutes les initiatives prévues dans notre plan d'action et intégrées à notre programme de respect en milieu de travail, de réaliser un deuxième sondage dans quelques mois pour déterminer de manière plus scientifique si nous atteignons ou non les buts et les objectifs que nous nous sommes fixés.

Mme Niki Ashton: Avez-vous observé une augmentation des signalements?

S.-comm. Craig J. Callens: Nous avons remarqué une augmentation notable du recours aux conseillers en respect en milieu de travail que nous avons intégrés à la division.

À ce jour, les employés et les membres ont communiqué avec les conseillers à plus de 40 reprises pour obtenir de l'information, des conseils et du soutien afin de savoir comment ils pourraient composer le plus efficacement possible avec des situations qui se présentent en milieu de travail.

Personnellement, je trouve que ce résultat dépasse mes attentes. Ceux qui se sont adressés aux conseillers en respect en milieu de travail ont eu des commentaires extrêmement positifs. Ces conseillers eux-mêmes ont l'impression que le programme a le vent en poupe et permettra de combler les manques détectés lors des consultations sur le harcèlement fondé sur le sexe menées initialement en février 2012.

Mme Niki Ashton: Nous avons évidemment entendu dire qu'on serait intéressé à lancer l'initiative à l'échelle nationale. Or, pour ce faire, il importe d'avoir des renseignements et de procéder à une évaluation.

Êtes-vous en train de recueillir de l'information et, dans l'affirmative, continuerez-vous de réunir des renseignements sur les plaintes, les signalements et le nombre d'appels que les conseillers reçoivent? Il me semble que ce serait de l'information importante pour concevoir un modèle national.

• (1135)

S.-comm. Craig J. Callens: Oui, je suis on ne peut plus d'accord. Nous nous employons effectivement à recueillir de l'information au sein de la division. Comme vous l'avez peut-être appris, toutes les enquêtes et les plaintes qui concernent le harcèlement au pays sont maintenant transmises à notre quartier général national, où on assure le suivi à l'échelle nationale.

Mme Niki Ashton: D'accord.

Quand il est question des gens qui se manifestent, la protection des dénonciateurs est importante, puisque nous savons qu'il existe un véritable facteur dissuasif ou que les femmes ont l'impression de ne pouvoir se manifester.

Je me demande quel est le genre de protection qui existe à l'heure actuelle.

S.-comm. Craig J. Callens: Nos politiques prévoient la protection des dénonciateurs.

Le problème, c'est que certains croyaient, ouvertement ou silencieusement, ou avaient l'impression que s'ils se manifestaient, ils s'exposeraient à des représailles ou à une punition. Voilà pourquoi nous avons conçu ces divers mécanismes, dont le système de rapport confidentiel à l'extérieur de la chaîne de commandement, afin de calmer leurs inquiétudes.

Une fois que la plainte est déposée, il est crucial que nous suivions nos politiques sur la manière de traiter le plaignant et l'autre partie au cours de l'enquête. Pour dire les choses simplement, c'est sur mes épaules et celles des mes officiers supérieurs que la responsabilité repose entièrement. J'ai instauré un système pour que ces affaires soient personnellement portées à mon attention chaque semaine. Par la suite, tous les sept jours, je suis personnellement informé de ces affaires afin de veiller à ce que les personnes qui ont subi ces expériences en milieu de travail ne fassent pas l'objet des représailles que certaines d'entre elles appréhendaient.

Mme Niki Ashton: On se soucie évidemment de la protection de la vie privée, mais le problème vient en partie du fait que par le passé, les femmes avaient l'impression que justice n'était pas rendue. Bien sûr, nous savons que dans certains cas, des officiers de la GRC sont demeurés dans les forces, voire dans la même communauté.

Est-ce que les membres connaissent l'approche que vous adoptez maintenant? Sait-on que les cas signalés sont transmis à votre bureau pour qu'on sache que les intéressés sont convoqués aux échelons supérieurs?

La présidente: Vous disposez d'une minute.

S.-comm. Craig J. Callens: Nous avons largement diffusé le message à l'interne. Il a fait l'objet de bien des discussions publiques, et j'ai publiquement éclairci la question au sein de la communauté. On en a discuté et on l'a présenté dans le cadre de notre programme de relations de travail. Il en a également été question lors des séances de discussion ouverte organisées dans la province.

Comme je l'ai indiqué, j'en parle également dans le cadre des programmes de perfectionnement des superviseurs et des gestionnaires afin de rendre la question parfaitement claire. Chaque semaine, un de mes commissaires adjoints fait un exposé sur le leadership éthique au centre de formation de la région du Pacifique auquel assistent à tour de rôle tous les membres afin de participer au maintien des compétences opérationnelles. C'est au cours de ces échanges que nous transmettons de nouveau le message aux membres.

[Français]

La présidente: Monsieur Callens, je vais devoir vous interrompre ici. Merci.

Madame O'Neill Gordon, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

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

Je tiens à remercier également les témoins de comparaître pour nous permettre d'entendre leurs témoignages aujourd'hui.

J'aime le plan dont vous avez parlé. Vous méritez d'être félicité d'avoir eu l'initiative de rédiger un tel rapport.

Le rapport intitulé *Égalité entre les sexes et respect: Le plan d'action de la GRC* indique que ce portrait national des plaintes antérieures et actuelles n'existait pas il y a un an. C'est une première pour la GRC, laquelle découle de la décision que le commissaire a prise en décembre 2011 de centraliser la supervision de la gestion des plaintes au quartier général.

Je me demande comment cette étude vous a permis de mieux évaluer les conséquences du harcèlement sur les employés.

S.-comm. Craig J. Callens: Merci.

L'un des principaux points qui sont ressortis des consultations localisées sur le harcèlement fondé sur le sexe et l'évaluation nationale plus générale que le commissaire a dirigée sur la question, c'est que nous avons fait du harcèlement, du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe un sujet de conversation et de dialogue au cours de pratiquement tout ce que nous faisons afin de corriger et d'éliminer ce type de comportements au sein de notre organisation.

En suivant ces cas à l'échelle nationale afin de veiller à ce que les officiers divisionnaires de toutes les régions du pays rendent des comptes et élaborent des plans d'action divisionnaires et localisés pour le respect en milieu de travail, et en communiquant à nos employés l'importance du respect en milieu de travail, nous avons changé la donne. Voilà qui cadre mieux avec les attentes que le commissaire a envers chaque officier divisionnaire au chapitre de la gestion moderne des ressources humaines.

• (1140)

Mme Tilly O'Neill Gordon: Il ne fait aucun doute qu'en allant dans ce sens, vous sensibilisez les employés et leur permettez de mieux vous suivre dans vos démarches.

Que savez-vous maintenant que vous ignoriez avant d'entreprendre ce rapport sommaire? Qu'est-ce que vous avez appris de plus important?

S.-comm. Craig J. Callens: Le fait est que, comme je l'ai souvent fait remarquer à nos employés, je risque peu d'être victime de harcèlement ou de harcèlement sexuel, comme un grand nombre des officiers supérieurs de ma division. Ce qui compte, c'est que nous posons des questions et portons attention aux réponses de nos membres et de nos employés. Ce n'est qu'en entreprenant ce type de processus de consultation et le sondage sur le milieu de travail au sein de la division, qui comprenait de nombreuses questions qui permettraient précisément de savoir si les employés et les membres jouissent du milieu de travail qu'ils méritent, qu'on peut vraiment commencer à comprendre ce qui se passe à cet égard en milieu de travail.

Il m'est apparu clairement que même si le harcèlement et le harcèlement sexuel ne sont pas endémiques et systémiques au sein de notre organisation ou de notre division, il reste des poches ou des milieux de travail où les comportements impolis, méprisants et irrespectueux persistent. J'ai l'intention, grâce aux initiatives prévues dans notre plan et notre programme pour le respect en milieu de travail, d'éliminer ces poches de résistance et de réagir adéquatement à l'information que je reçois de nos membres et de nos employés.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Merci.

Il est très évident que vous avez obtenu des renseignements de grande importance, que vous utiliserez à bon escient.

Je me demande comment vous vous en servez pour perfectionner constamment les pratiques, les politiques et la formation existantes.

S.-comm. Craig J. Callens: Bon nombre des initiatives prévues dans notre plan d'action pour le respect en milieu de travail découlent directement des idées et des recommandations que nous avons recueillies au cours des consultations. S'ajoute à cela le projet de recherche de l'Association canadienne des chefs de police, qui a formulé un certain nombre de recommandations, dont la majorité est déjà mise en oeuvre dans notre division.

Enfin, dans le cadre du sondage sur le milieu de travail mené au sein de notre division, nous avons reçu de nos membres et de nos employés plus de 5 000 idées et recommandations, que nous avons

examinées, analysées et regroupées par thèmes. Les diverses initiatives de notre plan découlent toutes de ces recommandations.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Merci.

Comme vous l'avez souligné, la Colombie-Britannique compte déjà un certain nombre d'officiers formés pour faire des enquêtes ou pour formuler des conseils en matière de harcèlement. Quand le commissaire Paulson a comparu plus tôt cette semaine, il a brièvement parlé de ces rôles.

Je me demande si vous pourriez nous indiquer combien d'officiers ont été formés jusqu'à présent et quand ils seront déployés dans le milieu de travail.

S.-comm. Craig J. Callens: Les 100 agents responsables de la sensibilisation et des enquêtes en matière de harcèlement ont déjà été formés. Ils ont été formés et déployés l'an dernier, au cours de l'été et de l'automne 2012. Nous avons déjà formé quelque 25 conseillers en respect en milieu de travail. Ils sont déployés et sont intervenus dans 48 situations, comme je l'ai indiqué plus tôt.

• (1145)

La présidente: Vous disposez d'une minute.

S.-comm. Craig J. Callens: Une autre séance de formation de trois jours a lieu cette semaine pour former 25 autres conseillers en respect en milieu de travail. En fait, elle a lieu aujourd'hui.

Une fois cette formation terminée, nous pourrons compter sur 100 responsables de la sensibilisation et des enquêtes en matière de harcèlement et 50 conseillers en respect en milieu de travail, et ce, dès la semaine prochaine.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Pourrais-je poser une question supplémentaire?

La présidente: Vous disposez de 30 secondes.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Que fait-on pour informer les employés au sujet des conseillers en matière de harcèlement?

S.-comm. Craig J. Callens: J'ai largement diffusé l'information dans des messages internes et sur notre site Web interne. Nous avons communiqué la photo et les coordonnées de chaque conseiller en respect en milieu de travail à tous les membres et employés de la division.

[Français]

La présidente: Merci.

Madame Sgro, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

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

Sous-commissaire Callens, inspectrice Bradley, je vous remercie beaucoup de comparaître. Je tiens par-dessus tout à vous remercier de l'excellent travail que vous avez accompli et des mesures rapides que vous avez prises.

Avec toutes les initiatives que vous mettez en place, vous faites clairement figure d'exemple pour toutes les autres divisions du Canada. Le commissaire Paulson profite probablement du travail que vous avez déjà accompli.

Faites-vous quelque chose actuellement pour résoudre les plaintes non résolues? Les politiques semblent bonnes, l'intention est certainement là et toutes les mesures nécessaires sont mises en place, mais les gestes pèsent plus que les mots. L'affaire Donald Ray aurait pu constituer un bel exemple de ce genre d'action rapide, mais ce n'était évidemment pas possible à l'époque.

Compte tenu de vos politiques et des plaintes non résolues qui ne sont pas nécessairement devant les tribunaux et qui restent encore à régler, le fait de prendre des mesures dans certains de ces dossiers pourrait contribuer considérablement à renforcer les efforts que vous déployez.

Avez-vous des commentaires à formuler à cet égard?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui.

Je crois que pour progresser et traiter les plaintes non résolues, il est essentiel d'établir des normes et des délais de service pour veiller à ce que l'enquête s'effectue en temps opportun et que le suivi nécessaire soit fait dans les cas où les allégations s'avèrent fondées. Les normes de service ont été établies, ont été communiquées et sont suivies.

Nous avons considérablement renforcé la capacité de notre division de réaliser des enquêtes. Comme je l'ai souligné, nous disposons maintenant de 100 enquêteurs, soit 10 fois le nombre qu'il y avait quand j'ai assumé mes fonctions de commandant.

Comme je l'ai indiqué, il est primordial pour moi que nous terminions ces enquêtes. On m'informe personnellement du dossier chaque semaine, pas seulement pour me signaler l'apparition de nouveaux cas, mais aussi pour me tenir au courant des progrès réalisés au cours des sept derniers jours.

L'hon. Judy Sgro: Réalise-t-on des progrès pour tenter de résoudre les plaintes non résolues déposées avant votre entrée en fonction?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui. Nous avons réussi à traiter une partie de ce que j'appelle les dossiers en retard. Je ne dirais pas que nous les avons tous réglés, car certains sont actuellement devant la cour civile. Mais nous avons éliminé les sortes de délais qui ont toujours ralenti le traitement des plaintes formulées.

L'hon. Judy Sgro: C'est une excellente nouvelle. Un grand nombre de ces femmes ont dû faire preuve d'un immense courage pour se manifester et rendre l'affaire publique.

Je vous sais gré, sous-commissaire Callens, d'avoir promptement réagi dans ces dossiers, car je voudrais que votre fille et la mienne souhaitent entrer au service de la GRC, pour laquelle nous éprouvons tous un immense respect. Je considère que vos démarches actuelles commencent à rétablir ce respect, mais il faut les élargir à l'échelle du pays.

Si une jeune femme en poste dans une région rurale de l'Alberta est harcelée par son commandant, qui se trouve être également le commandant divisionnaire, comment le système que vous instaurez aujourd'hui la convaincra qu'elle peut s'adresser à une autre instance qu'un organisme indépendant pour déposer sa plainte sans mettre sa propre carrière en péril? Je donne ce cas comme exemple.

• (1150)

S.-comm. Craig J. Callens: Je ne suis pas au fait de l'affaire. Je présume que c'est...

L'hon. Judy Sgro: Non, c'est un exemple de situation hypothétique dans laquelle se trouverait une jeune officière en région rurale de l'Alberta. Comment accèderait-elle à votre système

avec le degré de confiance que vous voulez clairement inspirer à cet égard?

S.-comm. Craig J. Callens: Les conseillers en respect en milieu de travail ont été choisis en fonction de leur intégrité personnelle et leur détermination à faire de notre organisation une entité sans harcèlement ou représailles, que certains craignent de subir s'ils se manifestent. Je crois que la première chose à faire serait de donner aux employés la possibilité de s'adresser à un de ces conseiller pour obtenir de l'aide.

Dans ma division, j'ai rencontré tous les conseillers en respect en milieu de travail. Je leur ai personnellement indiqué que s'ils ne croient pas pouvoir s'adresser à leur officier hiérarchique, à leur officier responsable ou à leur officier de district, ils peuvent me soumettre l'affaire directement. Je veillerai à ce qu'un suivi adéquat soit fait et que les personnes qui affirment être victimes de harcèlement ou de harcèlement sexuel peuvent être certaines que je ferai en sorte qu'elles ne fassent pas l'objet d'iniquité.

L'hon. Judy Sgro: Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur le système de rapport confidentiel électronique? Si nous reprenons l'exemple de la jeune officière en Alberta, si elle utilise le système dont vous nous avez parlé, elle disposerait d'un mécanisme confidentiel. Pourriez-vous nous en dire plus sur la manière dont vous envisagez le processus?

L'inspectrice Bradley pourrait peut-être intervenir à ce sujet.

Insp. Carol Bradley: Oui, volontiers. Je vous remercie de poser la question.

Le formulaire de rapport confidentiel électronique est directement transmis à l'équipe de milieu de travail respectueux. Il m'est remis, et il y a deux autres membres du personnel...

La présidente: Vous disposez d'une minute.

Insp. Carol Bradley: Si jamais un employé utilisait un formulaire de rapport confidentiel électronique pour faire part de ses doléances, j'examinerais l'affaire et pourrais en saisir le commandant. Dans votre exemple, s'il s'agissait du commandant, je pourrais porter l'affaire à l'extérieur de la chaîne de commandement, le cas échéant.

L'hon. Judy Sgro: Est-ce vous, inspectrice Bradley, qui serez responsable de ce système?

Insp. Carol Bradley: Oui. Quand nous lancerons l'initiative, ce sera un nouveau système et, je suppose, un projet pilote qui nous permettra d'évaluer le nombre d'utilisations et la mesure dans laquelle les employés s'en servent. Oui, ces rapports seront directement transmis à l'équipe de milieu de travail respectueux, dont moi-même et deux autres employés faisons partie.

L'hon. Judy Sgro: C'est excellent.

La question...

[Français]

La présidente: Madame Sgro, je vais malheureusement devoir vous interrompre. Votre temps de parole est écoulé.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Je vous remercie beaucoup tous les deux.

[Français]

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

Madame James, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

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

Bienvenue, sous-commissaire Callens et inspectrice Bradley.

Je veux poursuivre sur la question du système de rapport confidentiel. Au regard des sondages et des enquêtes réalisés, pourquoi considérez-vous ce système particulièrement nécessaire ou important?

Insp. Carol Bradley: De diverses sources d'information, nous avons appris que les employés pouvaient trouver difficile de faire un signalement. Certains avaient l'impression, avérée ou non, qu'il était difficile de se manifester. Ils craignaient que l'affaire ne soit pas traitée adéquatement dans leur environnement de travail immédiat ou leur chaîne de commandement immédiate, ou qu'ils feraient l'objet de représailles dans leur environnement immédiat.

Il était crucial pour nous de commencer par leur offrir diverses possibilités pour qu'ils se sentent en confiance et en sécurité quand ils signalent des conflits en milieu de travail. Nous avons donc déployé très rapidement les conseillers en respect en milieu de travail. Nous voulions offrir aux employés un mécanisme qu'ils pourraient voir et auquel ils pourraient accéder pour l'utiliser le plus rapidement possible. Le formulaire de rapport confidentiel électronique est une autre option qui peut correspondre aux besoins d'autres employés. Nous tentons d'offrir un large éventail de possibilités aux employés pour qu'ils se manifestent.

Mme Roxanne James: Merci beaucoup.

J'ai cru comprendre que le système a déjà été lancé en Colombie-Britannique à titre de projet pilote. A-t-il été lancé ou non?

Insp. Carol Bradley: Nos conseillers en respect en milieu de travail sont en poste depuis novembre. Le système de rapport électronique sera lancé le 1^{er} avril.

• (1155)

Mme Roxanne James: Merci. Voilà ce que j'avais mal compris. Je croyais qu'il avait déjà été lancé.

En ce qui concerne les conseillers en milieu de travail, vous avez indiqué plus tôt en répondant à une question qu'un certain nombre de personnes avaient déjà été formées pour agir à titre de conseillers ou d'enquêteurs. Vous avez dit qu'il y en avait 100 et que d'autres viendraient grossir leurs rangs. C'est une bonne chose que vous ayez formé des employés dans l'échelle hiérarchique de la GRC. Vous leur avez permis de mieux informer et aider les autres employés.

Je me demande si vous pouvez nous dire quels effets se font déjà sentir. Savez-vous si on a fait appel aux conseillers ou aux enquêteurs? Pourriez-vous nous indiquer ce qui se passe et quelle est la tendance jusqu'à présent? Le mécanisme est-il utile ou doit-il être repensé?

S.-comm. Craig J. Callens: En faisant augmenter la capacité d'enquête grâce aux 100 enquêteurs récemment formés, nous pouvons examiner les allégations plus rapidement que jamais auparavant.

Les conseillers en respect en milieu de travail ont répondu à une quarantaine d'appels et nous ont considérablement aidés à intervenir le plus tôt possible dans ce qui s'est souvent révélé un conflit en

milieu de travail et à le résoudre avant qu'il ne devienne un problème de harcèlement.

Je considère les conseillers en respect en milieu de travail comme une capacité proactive à cet égard.

Mme Roxanne James: Merci. Mais je vous demande si vous avez obtenu des résultats. Vous nous avez parlé des objectifs visés, mais avez-vous obtenu des résultats? Le projet vous a-t-il permis d'atteindre ces objectifs? Il a été lancé il y a seulement deux mois, mais selon l'examen préliminaire, les objectifs ont-ils été atteints?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui, nous avons obtenu des résultats.

Mme Roxanne James: Merci.

Pour revenir à certaines des questions que...

La présidente: Il vous reste une minute.

Mme Roxanne James: Je serai brève.

Ma collègue, Mme O'Neill Gordon, a parlé du plan d'action pour le respect et l'égalité entre les sexes, et de la décision de commencer à rechercher et à recueillir des données à cet égard. Elle a aussi mentionné qu'on avait décidé de centraliser la supervision et la gestion des plaintes à la Direction générale. Je crois que cela relève directement du bureau du commissaire. D'ailleurs, le commissaire Paulson a comparu devant notre comité il y a quelques jours.

Quelqu'un doit prendre les rênes. Nous devons nommer quelqu'un à la direction, c'est-à-dire une personne qui supervisera l'ensemble du processus, que ce soit à la GRC ou ailleurs. À votre avis, serait-il avantageux de veiller à ce que les plaintes soient traitées de manière efficace et que les enquêtes soient menées avec diligence?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui. Je crois qu'il s'agit d'un moyen par lequel le commissaire peut demander des comptes à ses commandants divisionnaires pour veiller à ce que la priorité soit donnée à ces questions. D'après ce que je comprends, le respect en milieu de travail et les efforts en ce sens seront ajoutés aux ententes de rendement de ses commandants divisionnaires pendant la prochaine année.

Mme Roxanne James: Merci.

J'aimerais vous féliciter du travail que vous avez accompli. Merci.

[Français]

La présidente: Je vais maintenant céder la parole à Mme Ashton pour cinq minutes.

Mme Niki Ashton: Je vous remercie, madame la présidente.

[Traduction]

Nous sommes ici pour discuter de la nécessité de faire preuve de leadership dans ce dossier. Il ne fait aucun doute que partout au pays, on a été touché par les incidents liés à la GRC et les récits poignants des policières.

Puisque que nous faisons partie du comité de la condition féminine, nous croyons certainement que Condition féminine Canada a un rôle de premier plan à jouer pour mettre fin au harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux. J'aimerais également poursuivre cette conversation avec la ministre, et j'aimerais lire une motion pour le compte rendu: « Que, conformément aux articles 81(4) et 81(5) du Règlement, le comité invite la ministre de la Condition féminine et des fonctionnaires du ministère à comparaître, au plus tard le 19 mars 2013, pour discuter du Budget supplémentaire des dépenses (C) 2012-2013 et du Budget principal des dépenses 2013-2014. » Je remettrai la motion par écrit à la greffière.

Pour revenir à la question du leadership, mardi dernier, M. McPhail a nié l'existence du harcèlement sexuel systémique. Ensuite, le commissaire Paulson nous a dit qu'il y avait une dysfonction culturelle. La réalité, c'est qu'un recours collectif auquel participent 200 personnes a été intenté contre la GRC, ce qui ne s'est pas produit dans un autre milieu de travail au pays; il s'agit donc certainement d'un problème étendu au sein de la GRC.

Il est évident, comme vous l'avez précisé, que vous avez pris les mesures qui s'imposent dans cette situation, mais comme ma collègue Mme Sgro l'a mentionné, de nombreux cas précédents sont toujours en suspens et les griefs sont écrasants, comme le sont les conséquences avec lesquelles ces femmes doivent vivre au quotidien.

Le commissaire a mentionné que la GRC tentait de créer un milieu de travail sans distinction entre les sexes — je pense qu'on peut faire valoir qu'un tel milieu de travail ne peut pas exister — et ensuite, évidemment, dans la phrase suivante, il a parlé des objectifs ambitieux en matière de recrutement pour embaucher plus de femmes au sein de la GRC.

Il y a aussi les éléments tangibles dont vous avez parlé: les mécanismes de rapport, les politiques, le guide, l'embauche de gens. Ce sont tous des éléments clés pour résoudre le problème. Mais en ce qui concerne la culture, l'un des points qui ont été soulevés par un grand nombre de personnes, c'est qu'il faut que des femmes occupent des postes où se prennent les décisions, c'est-à-dire les postes supérieurs.

J'aimerais que l'inspecteur Bradley ou le sous-commissaire Callens nous parlent de la situation de la division « E ». Combien de femmes occupent des postes de niveau supérieur?

• (1200)

S.-comm. Craig J. Callens: Je pense, comme le commissaire l'a reconnu, que la diversité apportée par les femmes et d'autres membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi a une très grande valeur pour l'organisme. D'ailleurs, hier, j'ai enrôlé sept nouveaux cadets dans l'organisme; ils se rendront à la division Dépôt mardi de la semaine prochaine. Cinq de ces sept cadets sont des femmes.

En Colombie-Britannique, environ 23 p. 100 des membres assermentés de la GRC sont des femmes. On retrouve cette proportion surtout au niveau des agents de police et des caporaux, et elle diminue dans les rangs supérieurs.

Mme Niki Ashton: Pouvez-vous nous préciser le pourcentage dans les rangs supérieurs?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui. Parmi mes officiers supérieurs — les commissaires adjoints et les surintendants de police en chef —, on compte 15 p. 100 de femmes.

Mme Niki Ashton: Désolée, je n'ai pas entendu ce chiffre.

S.-comm. Craig J. Callens: Quinze pour cent de mes officiers supérieurs sont des femmes.

Toutefois, à mon avis, et je pense que le commissaire partage cet avis, cette proportion n'est pas assez élevée. On ne profite pas de la diversité et de la valeur qu'un pourcentage plus élevé de femmes pourrait apporter à l'organisme. Je pense que le commissaire et les membres de notre division ont mis au point un système de planification de la relève qui fournit clairement aux policières le type d'occasions de perfectionnement qu'elles méritent et dont elles ont besoin pour occuper ces postes avec le temps et pour accroître leur représentation dans les rangs supérieurs.

Mme Niki Ashton: Merci.

[Français]

La présidente: Merci.

Madame Ambler, la parole est à vous. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

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

Merci, sous-commissaire Callens et inspecteur Bradley, de nous parler des initiatives que vous avez lancées. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Dans votre rapport, on précise qu'il y a de plus en plus d'agents de sexe masculin qui sont d'avis qu'ils auraient dû être inclus et que la question du harcèlement va bien au-delà du sexe. J'aimerais savoir si vous avez l'intention de prendre — ou si vous avez déjà pris — des mesures en vue de répondre aux préoccupations des agents de sexe masculin de la GRC. Si oui, quelles sont ces mesures?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui, merci. Les consultations sur le harcèlement fondé sur le sexe s'adressaient, au départ, seulement aux policières et aux employées de sexe féminin de l'organisme. Il me fallait des renseignements supplémentaires à cet égard, car manifestement, la nature de mon propre sexe me prive de ces renseignements.

Toutefois, depuis ce temps, le sondage en milieu de travail mené auprès des employés, auquel plus de 3 100 de nos membres et employés ont répondu, visait les femmes et les hommes. Les 11 objectifs et les 51 initiatives qui font partie de notre programme sur le respect en milieu de travail offrent le même type de services, et j'aime croire que cela encourage également les hommes et les femmes à sentir qu'ils seront appuyés s'ils dénoncent des cas de harcèlement et de conflits en milieu de travail.

Mme Stella Ambler: Je présume donc qu'on atteindra un équilibre lors des collectes de données et des sondages à venir.

Est-ce ce que vous dites lorsque vous posez les questions?

• (1205)

S.-comm. Craig J. Callens: Exactement.

Mme Stella Ambler: Merci.

Dans votre rapport, on mentionnait aussi les styles de communication selon le sexe. Je crois que l'on recommandait, entre autres, de porter une attention particulière aux styles de communication selon le sexe dans la formation.

Pourriez-vous nous expliquer ce que cela signifie?

S.-comm. Craig J. Callens: Le printemps dernier, tous mes officiers brevetés et mes officiers équivalents ont assisté à une conférence de deux jours au cours de laquelle l'un des présentateurs a parlé d'enjeux liés au sexe et de l'importance des styles de communication et des méthodes qui doivent être utilisées pour communiquer...

Une voix: L'alarme à feu a été déclenchée.

Mme Stella Ambler: Cela ne sera pas déduit de mes cinq minutes.

Si l'édifice est en feu, vous pouvez partir.

[Français]

La présidente: Madame Ambler, je vais vous accorder un peu plus de temps de parole.

[Traduction]

S.-comm. Craig J. Callens: Je suis désolé.

Mme Stella Ambler: Il n'y a pas de problème.

J'aimerais que vous nous donniez un exemple d'un style de communication selon le sexe et ses répercussions sur la formation.

S.-comm. Craig J. Callens: Lorsqu'il s'agit de la formation à laquelle nous participons, que ce soit avec les conseillers en matière de respect en milieu de travail ou les membres du comité en matière de respect en milieu de travail ou qu'il s'agisse de certaines des formations en leadership auxquelles nous participons, j'aimerais donner la parole à l'inspecteur Bradley, qui pourrait peut-être vous donner un peu plus de détails à cet égard.

Insp. Carol Bradley: Merci, monsieur.

J'aimerais vous donner l'exemple de notre atelier de trois jours sur les changements culturels et la diversité liée au sexe, auquel des hommes et des femmes ont participé. On s'est demandé comment les hommes et les femmes, depuis l'enfance jusqu'à ce qu'ils soient adultes, ont des façons un peu différentes de communiquer. C'était très intéressant d'observer la dynamique entre les groupes, c'est-à-dire la façon dont les différents types de communications étaient utilisés.

Mme Stella Ambler: J'en suis certaine.

La présidente: Il vous reste une minute.

Mme Stella Ambler: Je présume qu'en général, les femmes expriment leurs sentiments un peu plus librement, et qu'elles ont la capacité de le faire.

Il s'agit évidemment d'une généralisation, mais les hommes ne se sentent peut-être pas aussi à l'aise de parler de leurs sentiments à l'égard d'une certaine situation. J'imagine que c'est très difficile, pour un organisme comme la GRC qui a une chaîne de commandement très structurée, de concilier ces deux aspects. Mais je vous félicite d'avoir manifestement accompli du très bon travail à cet égard.

J'aimerais également vous poser une question sur les programmes de mentorat qui ont été mentionnés.

[Français]

La présidente: Madame Ambler, le temps qui vous était alloué est malheureusement écoulé.

[Traduction]

Mme Stella Ambler: D'accord.

[Français]

La présidente: J'ai ajouté 30 secondes à la période temps qui vous était alloué. Vous avez maintenant atteint les cinq minutes dont vous disposiez.

[Traduction]

Mme Stella Ambler: D'accord.

[Français]

La présidente: Comme il reste encore du temps, je suis certaine que l'une de vos collègues va pouvoir poser cette question à votre place.

Nous passons maintenant à Mme Sellah. Vous disposez de cinq minutes.

Mme Djaouida Sellah (Saint-Bruno—Saint-Hubert, NPD): Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins de participer à cette séance par vidéoconférence et de nous éclairer sur ce qui se passe en Colombie-Britannique.

Le projet de loi C-42 ne prévoit pas de processus indépendant pour les enquêtes, mais il donne au commissaire le pouvoir d'enquêter.

Dans le rapport de la Division E, il est recommandé d'établir un système indépendant relativement au processus. Pouvez-vous nous expliquer quel est l'impact d'un système indépendant, s'il vous plaît?

Je vais céder le reste de mon temps de parole à ma collègue Niki.

Monsieur Callens, avez-vous saisi ma question?

• (1210)

[Traduction]

S.-comm. Craig J. Callens: Oui, merci beaucoup.

Je pense qu'on a formulé plusieurs recommandations pendant les consultations sur le harcèlement fondé sur le sexe et qu'elles ont été intégrées au plan d'action sur le respect en milieu de travail. Le fait que nous puissions faire appel à des professionnels en matière de conflit en milieu de travail venant de l'extérieur pour nous aider à intervenir et à offrir de la formation à l'égard des conflits et du harcèlement en milieu de travail dans notre division nous aidera beaucoup à régler certaines des préoccupations qui ont été soulevées par nos employés dans la province.

Le projet de loi C-42 et les échanges avec le gouvernement sur l'efficacité de ce projet de loi reviennent au commissaire et à ses officiers supérieurs à la direction générale. À mon avis, cela va harmoniser le processus et fournir des mécanismes qui permettront au commissaire d'intervenir plus efficacement face au problème du harcèlement dans notre organisme.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

Nous soulignons que M. McPhail a mentionné mardi dernier que l'indépendance est essentielle à la crédibilité; nous espérons donc certainement qu'un examen indépendant des plaintes sera envisagé et effectué.

Je représente le Nord du Manitoba, une région qui est desservie par la GRC. J'ai eu le plaisir de travailler avec de nombreux excellents policiers de la GRC partout dans notre région. Je sais qu'on recrute en grande partie chez les jeunes Autochtones et, de plus en plus, chez les jeunes femmes autochtones. Toutefois, en ce qui concerne le cas de la Colombie-Britannique, selon le récent rapport du Human Rights Watch, de nombreuses femmes ont vécu des situations très difficiles, par exemple des mauvais traitements, et elles hésitent à en parler, un peu comme les femmes dans les forces armées.

Que fait la division « E » pour réagir à ces allégations? Quel type de formation antisexisme et antiracisme offrez-vous à vos officiers pour éliminer ce type d'abus envers une personne, et pour faire en sorte qu'un jour, ces jeunes femmes autochtones considèrent que la GRC et la police sont des milieux de travail auxquels elles pourront se joindre?

S.-comm. Craig J. Callens: Les allégations qui ont été soulevées dans le rapport de Human Rights Watch sont manifestement très graves et très inquiétantes. Dès le début, nous avons décidé d'encourager les gens à exposer les faits par n'importe quel moyen, par exemple, par l'entremise des dirigeants politiques des Premières Nations locales, par l'entremise des comités de consultation de nos collectivités de Premières Nations locales, et par l'entremise de la Commission des plaintes du public contre la GRC. Il faut certainement se pencher sur ce type de préoccupations.

Nous avons un comité consultatif autochtone dans notre division. Je rencontre ses membres chaque trimestre, et ce sont des représentants des collectivités des Premières Nations de partout dans la province. Nous offrons actuellement une formation de sensibilisation à la culture des Premières Nations dans notre division et partout au pays. Les membres de mon comité consultatif autochtone ont accepté d'examiner la formation, de la critiquer et de me suggérer des améliorations possibles. Nous avons également lancé une nouvelle initiative pour mettre au point des profils de collectivité et centrer la formation sur les enjeux locaux et sur les expériences communautaires de chaque collectivité de nos Premières Nations, afin d'être en mesure d'intervenir le mieux possible.

Mme Niki Ashton: Désolée, mais avant que le temps soit écoulé, monsieur le sous-commissaire, avez-vous fixé une date limite pour recevoir cette critique?

La présidente: Très rapidement.

S.-comm. Craig J. Callens: Je m'attends à la recevoir d'ici notre prochaine réunion trimestrielle, c'est-à-dire en juin.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

[Français]

La présidente: Merci.

Je vais maintenant céder la parole à Mme Crockatt pour cinq minutes.

[Traduction]

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Merci beaucoup, monsieur le sous-commissaire Callens et inspecteur Bradley. C'est formidable que vous soyez ici pour nous expliquer ce qui se passe.

Je vous félicite de vos efforts. Je crois que tous les partis vous ont félicités aujourd'hui; vous avez donc certainement fait du bon travail.

J'aimerais savoir comment vous allez procéder en ce qui concerne les immigrants. Vous avez parlé un peu des Premières Nations et des hommes. Nous avons un grand nombre de groupes différents qui sont probablement représentés dans le groupe qui vous a présenté

des plaintes. Vous avez parlé d'un programme de mentorat. Avez-vous déjà exécuté ce programme? Avez-vous des représentants de groupes comme les hommes et les minorités visibles parmi vos mentors?

• (1215)

Insp. Carol Bradley: Nous avons deux groupes dans notre programme de mentorat dans le cadre du plan d'action. Le premier est représenté par notre comité consultatif en matière de respect en milieu de travail. Il s'agit d'un groupe d'officiers ou d'officiers équivalents qui viennent de tous les secteurs d'activités de partout dans la province. Nous avons commencé à offrir de la formation structurée, en personne, aux membres de ce groupe. Nous tentons de créer un système qui permettrait aux renseignements de circuler dans les deux sens, afin que ces groupes de gens soient aussi en communication avec nos conseillers en matière de respect en milieu de travail et pour les appuyer dans les différents secteurs.

Une partie du plan d'ensemble consiste vraiment à créer un milieu dans lequel chaque employé peut exprimer ses inquiétudes liées au milieu de travail ou parler des cas de conflits en milieu de travail à ces personnes.

Mme Joan Crockatt: J'aimerais comprendre un peu plus où nous en sommes à cet égard.

Nous savons que le Canada est l'un des pays qui acceptent le plus d'immigrants. Nous aimerions que notre corps de police en tienne compte et qu'il soit représentatif, en plus d'accroître la présence des femmes dans ses rangs. Nous avons parlé des problèmes de communication. J'aimerais savoir si c'est dans vos plans. En plus de l'intimidation et du harcèlement, nous devons veiller à ce que le corps policier représente la population canadienne et qu'il adopte des valeurs modernes. Cela fait-il partie de vos plans?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui, merci.

Je suis désolé, je pense que j'ai peut-être mal compris votre question initiale.

Nous déployons des efforts soutenus, que ce soit en matière de recrutement, de rétention ou de perfectionnement de nos membres, pour veiller à ce que les différents groupes soient représentés de façon adéquate et appropriée. Qu'il s'agisse de mon comité consultatif des employés, de mon comité sur la diversité, des conseillers en matière de respect en milieu de travail ou du comité sur le respect en milieu de travail, nous visons une représentation appropriée et l'atteinte d'un équilibre, afin d'être le reflet de notre collectivité et de nos objectifs.

Mme Joan Crockatt: D'accord, parlons un peu de l'avancement des femmes.

D'abord et avant tout, j'aimerais m'assurer que nous savons tous de quoi il s'agit. Le but n'est pas seulement de défendre les droits des femmes, dont nous souhaitons l'avancement, bien sûr. Pour quelle raison voudrait-on augmenter le nombre de femmes dans les rangs des officiers?

S.-comm. Craig J. Callens: Personnellement, je crois que la diversité a énormément de valeur, qu'elle nous permet de voir les choses sous tous leurs angles lorsque concevons des politiques et des solutions aux enjeux sociaux et aux problèmes de maintien de l'ordre dans la collectivité. Il ne sert à rien...

La présidente: Vous avez une minute.

S.-comm. Craig J. Callens: ... de tout regarder uniquement par le prisme masculin. Il faut...

Mme Joan Crockatt: Comme nous n'avons qu'une minute, je vais passer en vitesse supérieure.

Pouvez-vous nous dire ce que vous faites pour favoriser l'avancement des femmes parmi les rangs des officiers?

S.-comm. Craig J. Callens: Actuellement, nous permettons aux femmes aspirants officiers d'adhérer au Programme d'instruction pour les aspirants officiers en tout temps durant le processus. Il n'est jamais fermé pour les femmes aspirants officiers ou les autres membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Personnellement, je veille à ce que les femmes officiers et aspirants officier aient accès aux mêmes possibilités d'avancement que les hommes et à ce qu'on leur confie des devoirs et des fonctions variées afin qu'elles soient compétitives et qu'elles puissent obtenir des postes au mérite.

Je pense que nous devons être proactifs dans nos décisions, décider consciemment et avec détermination d'offrir les mêmes possibilités à tous, parce que les femmes sous mon commandement me disent très clairement qu'elles ne veulent être promues qu'en fonction de leur mérite.

•(1220)

[Français]

La présidente: Je suis désolée, monsieur Callens, mais je dois vous interrompre.

Madame Bateman, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

[Traduction]

Merci beaucoup, tous les deux, d'être ici aujourd'hui.

Je fais écho à mes collègues, Mme Sgro et Mme Ashton, pour vous dire que nous sommes tous impressionnés de votre bon travail, des défis que vous relevez et des changements que vous apportez. C'est très impressionnant, c'est un modèle à reproduire.

J'ai particulièrement apprécié votre observation selon laquelle il faut valoriser les employés dans leur milieu de travail. Je pense que nous économiserions probablement beaucoup de ressources en traitement de plaintes pour harcèlement si nous étions tous aussi proactifs pour valoriser les employés et souligner leur valeur dans un milieu de travail respectueux. Je vous remercie.

Nous avons reçu cette semaine M. Ian McPhail, président de la Commission des plaintes du public contre la GRC. Nous avons discuté avec lui des statistiques sur le harcèlement sexuel. Nous lui avons demandé s'il qualifierait de systémique le harcèlement sexuel à la GRC. En gros, il a répondu que moins de 4 p. 100 de toutes les plaintes pour harcèlement qui ont été déposées au cours des cinq dernières années à la GRC concernaient du harcèlement sexuel. J'ai trouvé cette remarque particulièrement intéressante et j'aimerais savoir ce que vous en pensez. Est-ce que vous tenez compte de tous les aspects du harcèlement, y compris des 4 p. 100 de plaintes pour harcèlement sexuel déposées par le passé, à tout le moins?

S.-comm. Craig J. Callens: Notre programme et notre plan d'action pour le respect en milieu de travail ne font pas de distinction entre le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement. Ils portent sur tous les problèmes observés dans le milieu de travail, y compris le harcèlement et le harcèlement sexuel.

Je connais effectivement ces chiffres. Je suppose qu'on peut dire qu'ils sont relativement bas. Je crois toutefois qu'il faut toujours rester vigilant et se demander si tous les cas sont bel et bien signalés. C'est la raison pour laquelle nous avons désigné des conseillers en respect au travail et nous nous sommes dotés d'un système de rapports confidentiels à l'extérieur de la chaîne de commandement, pour que je puisse avoir le sentiment que si l'on ne dépasse pas les faibles pourcentages mentionnés, je vais être en mesure de les régler et il n'y aura pas de membre ni d'employé qui souffre en silence, si l'on peut dire.

Mme Joyce Bateman: Je vous remercie.

M. McPhail a également fait référence au « Rapport sommaire sur les consultations concernant le harcèlement fondé sur le sexe et les milieux de travail respectueux ». Il a fait le parallèle entre le harcèlement et l'intimidation et a noté le manque de formation offerte aux dirigeants ainsi que le faible degré de confiance générale envers le processus.

Vous prenez des mesures pour remédier à cela, n'est-ce pas? Pouvez-vous nous parler davantage de ce que vous faites pour prévenir les abus de pouvoir et l'intimidation qui peut en découler, chez les dirigeants en particulier?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui, c'est vrai.

Je crois qu'il ressort des consultations sur le harcèlement fondé sur le sexe et de notre propre sondage sur le milieu de travail réalisé auprès des employés que le harcèlement sexuel ou le harcèlement n'est pas particulièrement perçu comme un problème dans la province. On déplore plutôt des comportements trop souvent grossiers, dédaigneux ou irrespectueux. Une bonne partie de notre plan d'action pour le respect en milieu de travail vise à offrir de la formation sur le leadership éthique, ainsi qu'à maintenir et à améliorer le respect en milieu de travail, un objectif qui a été intégré à notre programme de perfectionnement des superviseurs, à notre programme de perfectionnement des gestionnaires et au dialogue sur le leadership éthique que mes commissaires adjoints entretiennent avec chaque membre de ma division pendant le cours de maintien des compétences opérationnelles qu'ils suivent.

•(1225)

Mme Joyce Bateman: C'est toujours bon d'entendre que vous offrez de la formation en matière d'éthique et de respect en milieu de travail, mais cela ne peut pas se faire sans ressources. De combien d'argent disposez-vous pour former les gestionnaires et les gestionnaires intermédiaires en milieu de travail? Ils jouent un rôle tellement crucial.

La présidente: Rapidement.

S.-comm. Craig J. Callens: C'est une question de priorité. Nous avons mis la priorité là-dessus, la formation sur le leadership éthique a été prévue dans nos dépenses de formation.

Mme Joyce Bateman: Merci beaucoup, monsieur.

[Français]

Je vous remercie, madame la présidente.

La présidente: Merci.

Madame Sgro, la parole est à vous. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup.

J'aimerais avoir quelques précisions. Vous avez dit que vous examiniez toutes les plaintes en matière de harcèlement. Est-ce que vous les catégorisez selon qu'il s'agit de harcèlement sexuel ou de harcèlement général?

S.-comm. Craig J. Callens: Les plaintes pour harcèlement sexuel contiennent ce que j'appelle des accusations déclencheuses. Chaque fois qu'une telle accusation est portée, qu'il s'agisse d'une infraction au code de conduite ou d'une plainte pour harcèlement sexuel, elle est portée à mon attention. Par la suite, je suis informé tous les sept jours de l'avancement de l'enquête. En bout de ligne, il faut décider s'il y a lieu de mener enquête sur une présumée infraction au code de conduite ou de prendre des mesures disciplinaires.

Pour ce qui est du harcèlement général, mon équipe m'informe une fois par mois du nombre de nouvelles plaintes pour harcèlement que nous avons reçues, du nombre d'entre elles que nous avons réussi à clore et du nombre de cas qui dénotent vraiment un conflit en milieu de travail ou du harcèlement. Je reçois chaque mois donc de l'information sur les plaintes pour harcèlement général.

L'hon. Judy Sgro: Diverses personnes ont déploré devant le comité, dans des lettres ou dans les médias, le fait de ne pas avoir reçu de réponse à leur plainte. Que faites-vous pour éviter qu'un dossier ne tombe dans l'oubli?

S.-comm. Craig J. Callens: J'ai moi aussi entendu dire que les gens ne recevaient pas toujours de réponse. De fait, j'ai vérifié moi-même l'historique des plaintes et je peux confirmer que notre temps de réponse ne correspond pas toujours à ce que je considérerais comme une norme raisonnable.

Je crois que la clé de nos efforts futurs réside dans l'établissement de normes de service concernant la réception, l'analyse et l'examen des plaintes pour harcèlement. Nous venons tout juste de fixer des normes de service, que nous sommes en train de mettre en oeuvre un peu partout au pays.

L'hon. Judy Sgro: Vous avez mentionné que vous aviez plus de 9 000 employés en Colombie-Britannique. C'est un effectif énorme à superviser. Ce dont nous parlons aujourd'hui relève beaucoup de l'attitude, de l'atmosphère et de ce que les gens peuvent tolérer, de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas. Avez-vous essayé, par vos autres divisions, de communiquer directement avec chacun de ces 9 000 employés pour leur parler d'attitude? Il ne s'agit pas de déterminer ce qu'ils peuvent tolérer, il s'agit de leur parler de l'effet du manque de respect en milieu de travail.

Avez-vous essayé de sensibiliser les 9 000 employés qui travaillent pour vous, compte tenu du fait que cette démarche découle en grande partie d'incidents qui se sont produits dans votre division ou en Colombie-Britannique?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui, nous avons beaucoup d'employés et c'est une vaste région géographique. La Colombie-Britannique est une très grande province, comme vous le savez bien.

J'ai communiqué avec des centaines, voire des milliers de mes employés, littéralement, par les médias électroniques, des séances de discussion ouverte, des présentations sur les cours offerts aux superviseurs et aux gestionnaires, des forums sur le leadership, des forums pour les superviseurs.

Il y a également un calendrier ciblé et structuré que mon personnel de commandement doit suivre pour que nous envoyions tous le même message, et il s'applique à mes trois commissaires adjoints comme aux 15 surintendants en chef qu'il y a dans ma division. Ils manifestent tous une incroyable volonté de changer la façon de penser des gens et leur attitude.

● (1230)

La présidente: Vous avez une minute.

S.-comm. Craig J. Callens: Nous avons précisé nos attentes en matière de comportement. Nous les répétons continuellement. Je dirais qu'elles font partie du dialogue que tous les officiers de haut rang ont avec les personnes sous leur commandement lorsqu'ils les rencontrent.

L'hon. Judy Sgro: Vous faites un travail remarquable pour atteindre ces objectifs. Verriez-vous un problème à ce que l'une des recommandations de notre rapport soit que vous reveniez témoigner devant le Comité de la condition féminine dans un an pour nous parler de vos réussites et des défis qu'il vous reste à relever pour éliminer le harcèlement et le harcèlement sexuel?

S.-comm. Craig J. Callens: Je n'y verrais absolument aucun problème.

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup.

[Français]

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Mme Young. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): Merci beaucoup.

Je vous remercie tous les deux d'être ici, sous-commissaire Callens et inspectrice Bradley.

Je m'appelle Wai Young. Je suis la députée de Vancouver-Sud, en Colombie-Britannique. Vous savez probablement que cet enjeu est de la plus haute importance pour les Britanno-Colombiens, peut-être pas à Vancouver, parce que nous avons notre propre force de police, mais je crois que tout cela a une incidence sur la confiance du public. Parce que si nous ne pouvons pas faire confiance à la GRC, les autres corps de police vont en souffrir eux aussi.

Je sais très bien que je n'ai que peu de temps, donc je vais être assez directe dans mes questions. Juste avant, j'aimerais vous féliciter, parce qu'il n'y a qu'un peu plus d'un an que vous assumez ces fonctions et que vous avez agi très rapidement pour changer beaucoup les moeurs dans un milieu très traditionnel. De toute évidence, vos efforts portent déjà fruits.

J'ai quelques questions à poser sur l'information que nous avons recueillie aujourd'hui. Vous nous avez soumis le « Rapport sommaire sur les consultations concernant le harcèlement fondé sur le sexe et les milieux de travail respectueux ». Je vois que 426 employés ont été interrogés en préparation de ce rapport, mais ce ne sont que des femmes. Est-ce exact? Vous n'avez pas interrogé d'hommes.

S.-comm. Craig J. Callens: C'est juste.

Mme Wai Young: Diriez-vous que l'une des constatations les plus surprenantes qui s'en dégage ou l'une des choses les plus intéressantes à souligner, c'est que le principal problème qui ressort de cet interrogatoire général sur ce sujet très vaste, c'est le harcèlement général et l'intimidation. À l'inverse, le harcèlement sexuel ne représenterait que 4 p. 100 des plaintes. Est-ce exact, à votre avis?

S.-comm. Craig J. Callens: Je ne crois pas que le harcèlement général soit l'enjeu principal. C'est plutôt les comportements trop souvent dédaigneux et irrespectueux.

Mme Wai Young: Exactement, et c'est ce qui m'amène à ma prochaine question. Compte tenu de votre longue expérience à la GRC, et de la vôtre aussi, inspectrice Bradley, trouvez-vous ces conclusions surprenantes? C'est évidemment votre milieu de travail depuis de longues années.

S.-comm. Craig J. Callens: Eh bien, ce n'est pas ce que j'ai moi-même vécu, mais comme je l'ai déjà dit, mon propre niveau de risque est faible. J'ai toujours fait partie de groupes à faible risque de harcèlement, et surtout de harcèlement sexuel. C'est la raison même pour laquelle la consultation fondée sur le sexe visait 426 employées femmes. J'avais besoin, dans les premiers mois, de me faire une idée claire de l'impression et de l'expérience des femmes membres de la division. Le sondage beaucoup plus scientifique et approfondi qui a été mené ensuite a été réalisé auprès d'hommes et de femmes dans toutes les catégories d'emplois.

Mme Wai Young: C'est la question que j'allais vous poser, parce que nous avons entendu M. McPhail l'autre jour, et il nous a dit très clairement que le problème touchait également les hommes en milieu de travail, n'est-ce pas?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui.

Mme Wai Young: J'aimerais donc mettre l'accent sur votre démarche et les mesures que vous mettez en place, que je trouve très louables, parce que les membres du comité vous ont déjà interrogé sur ce rapport. J'aimerais savoir ce que vous faites d'autre pour regagner la confiance du public. Avez-vous prévu une quelconque campagne d'information pour que le public soit mis au courant des mesures et des mécanismes qui sont mis en place pour regagner sa confiance? Avez-vous réfléchi à ce que vous alliez faire pour cela?

S.-comm. Craig J. Callens: Oui. Nous avons un plan de communication externe destiné à présenter publiquement ce que nous faisons dans notre milieu de travail. J'ai fait part de notre plan d'action pour le respect en milieu de travail à chacun de nos partenaires provinciaux et municipaux. Nous offrons des services de police de première ligne à 16 municipalités. Elles ont toutes reçu une copie de notre plan d'action pour le respect en milieu de travail. Je l'ai présenté à notre ministre de la Justice provinciale et j'ai reçu ses commentaires.

• (1235)

Mme Wai Young: Très bien. Bien sûr, c'est toujours excellent et positif de présenter son plan à la ministre, mais que faites-vous pour véritablement regagner la confiance du public sur le terrain, dans les collectivités?

S.-comm. Craig J. Callens: Je me suis personnellement beaucoup investi dans le dialogue public avec les médias sur la question, afin de mettre la nature de l'enjeu en perspective.

Mme Wai Young: Encore une fois, je vous félicite tous les deux de votre bon travail dans ce domaine.

Merci.

[Français]

La présidente: Madame Young, je suis désolée, mais le temps qui vous était alloué est écoulé.

Nous passons maintenant à Mme Ashton.

Mme Niki Ashton: Merci.

[Traduction]

Quand vous dites que l'intimidation est le principal objet de plainte, savez-vous quelle proportion des incidents est de nature sexiste ou quelle proportion des incidents est attribuable à des hommes qui intimident des femmes?

La présidente: Monsieur Callens, m'entendez-vous?

S.-comm. Craig J. Callens: Je m'excuse, nous n'avons capté que l'interprétation française de la question de Mme Ashton en Colombie-Britannique.

[Français]

La présidente: Madame Ashton, à cause de ces difficultés techniques, je vais vous allouer un peu plus de temps.

Monsieur Callens, nous allons refaire une nouvelle tentative.

[Traduction]

N'hésitez pas à me le signaler si vous avez un autre problème.

Mme Niki Ashton: Nous allons réessayer.

Les cas d'intimidation signalés portent-ils sur des propos ou des attitudes sexistes et quelle proportion des incidents est attribuable à des hommes qui intimident des femmes?

S.-comm. Craig J. Callens: Il m'apparaît très clair de la première consultation réalisée auprès de 400 employés, qu'il y a toujours eu des commentaires sexistes. De fait, une partie des incidents qui ont été portés à mon attention depuis que je suis commandant concernent des commentaires sexistes. Ce sont des plaintes que j'ai réglées rapidement et avec fermeté. Nous recueillons des données pour déterminer où s'observent les abus de pouvoir afin de pouvoir y remédier adéquatement. Je dirais que l'essentiel, la majorité des incidents est attribuable à des hommes.

Mme Niki Ashton: Je vous remercie de cette information. Il est important pour nous de reconnaître que la discrimination couvre un spectre assez large, de toute évidence. À un extrême, il y a le harcèlement sexuel, mais l'intimidation peut elle aussi se fonder sur le sexe. Je suis contente que vous admettiez que c'est souvent le cas et que vous vous soyez occupé des commentaires sexistes qui ont été portés à votre attention.

Je reviens à la formation. Offrez-vous surtout de la formation en personne? Quel pourcentage des formations se donne en personne, par comparaison avec les formations en ligne?

Insp. Carol Bradley: Je vais répondre à cette question, si vous le voulez bien.

Toute la formation offerte dans le cadre du plan d'action pour le respect en milieu de travail à la Division E se fait en personne. Il y a des possibilités de formation en ligne à l'échelle nationale, comme la formation en ligne sur la sensibilisation au harcèlement, et je crois comprendre qu'on est en train de préparer une nouvelle formation sur le respect en milieu de travail.

La formation que nous offrons ici se donne en personne. Nous avons formé nos conseillers en respect au travail afin qu'ils soient capables de donner de la formation. Une grande partie de leur travail consiste à donner les séances de sensibilisation au respect en milieu de travail, de même que les séances de formation sur le plan d'action pour le respect en milieu de travail. Depuis qu'ils sont sur le terrain, soit depuis trois mois, ils ont présenté des séances à plus de 500 employés. Nous offrons également des ateliers spécialisés lorsque c'est possible. Nous avons une formation sur le leadership éthique, que M. Stephen Maguire a préparée pour nous. Cette formation est prête, et nous allons l'offrir au courant du mois de mars.

Nous recevons aussi de la formation. Nous avons commencé à travailler avec nos spécialistes de la gestion informelle des conflits, qui sont en train d'élaborer des ateliers pour de la formation en personne sur la gestion informelle des conflits. C'est un élément qui ressortait du sondage réalisé auprès des employés, qui ont dit que c'était l'une des principales lacunes en matière de formation pour tous les employés. Cette formation va nous permettre de régler les situations conflictuelles dès qu'elles apparaissent.

●(1240)

Mme Niki Ashton: Je vous remercie beaucoup, inspecteur.

La Division E préfère-t-elle la formation en personne à la formation en ligne? Comment la voyez-vous?

Insp. Carol Bradley: C'est une combinaison des deux. La formation doit avoir de multiples facettes. Tout le monde n'apprend pas de la même façon, et il y a des difficultés inhérentes à la géographie et au nombre d'employés, donc nous apprécions la valeur des deux types de formation.

Mme Niki Ashton: Je vous remercie beaucoup de toutes les réponses que vous nous avez données aujourd'hui.

[Français]

La présidente: C'est ce qui met fin à notre séance étant donné qu'une autre rencontre est prévue dans quelques minutes.

Monsieur Callens, madame Bradley, je vous souhaite une très belle journée et je vous remercie d'avoir accepté de comparaître devant notre comité.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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