



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

UNE ÉTUDE AU SUJET DU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL FÉDÉRAUX

Rapport du Comité permanent de la condition féminine

La présidente

Hélène LeBlanc

FÉVRIER 2014

41^e LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION

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>

**UNE ÉTUDE AU SUJET DU HARCÈLEMENT
SEXUEL DANS LES MILIEUX
DE TRAVAIL FÉDÉRAUX**

**Rapport du Comité permanent
de la condition féminine**

La présidente

Hélène LeBlanc

FÉVRIER 2014

41^e LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION

COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

PRÉSIDENTE

Hélène LeBlanc

VICE-PRÉSIDENTES

Kirsty Duncan
Tilly O'Neill Gordon

MEMBRES

Stella Ambler	Susan Truppe
Niki Ashton	Terence Young
Joan Crockatt	Wai Young
Djaouida Sellah	

AUTRES DÉPUTÉES AYANT PARTICIPÉ

Joyce Bateman	Annick Papillon
---------------	-----------------

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Julie Geoffrion

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Martha Butler, Havi Echenberg et Laura Munn-Rivard, analystes

COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

PRÉSIDENTE

Lysane Blanchette-Lamothe

VICE-PRÉSIDENTES

Tilly O'Neill Gordon

L'hon. Judy Sgro

MEMBRES

Stella Ambler

Niki Ashton

Joyce Bateman

Joan Crockatt

Anne-Marie Day

Sana Hassainia

Roxanne James

Susan Truppe

Wai Young

AUTRE DÉPUTÉE AYANT PARTICIPÉ

Marie-Claude Morin

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Marlene Sandoval

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Havi Echenberg et Laura Munn-Rivard, analystes

Avec l'aide de Martha Butler et Erin Shaw, analystes

LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

a l'honneur de présenter son

DEUXIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

UNE ÉTUDE AU SUJET DU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL FÉDÉRAUX.....	1
INTRODUCTION.....	1
A. Aperçu	1
B. Définir le harcèlement sexuel	2
C. Chronologie	2
D. Comprendre le harcèlement sexuel.....	3
1. Les effets sur le plan individuel.....	5
2. Les effets sur l'organisation	9
CADRE JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE – PERSONNEL CIVIL	11
A. Aperçu	11
B. Lois.....	12
1. Code canadien du travail.....	13
a. Aperçu	13
b. Informations et observations provenant des témoins	15
2. <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	16
a. Aperçu	16
b. Informations et observations provenant des témoins	17
3. <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>	19
C. Jurisprudence.....	19
D. Cadre politique	20
1. Politiques du Conseil du Trésor.....	21
a. Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement	21
b. Application.....	22
c. Définition du harcèlement.....	23
d. Informations et observations provenant des témoins	25
e. Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique	26
2. Autres politiques	27
E. Conventions collectives/griefs	27
F. Employés non syndiqués	28

CADRE JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE – PERSONNEL MILITAIRE ET POLICE	29
A. Aperçu	29
B. Les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale.....	30
1. Intégration des femmes	30
2. Incidence du harcèlement sexuel	31
3. Lois et politiques.....	31
C. Gendarmerie royale du Canada	33
1. Intégration des femmes	33
2. Incidence du harcèlement sexuel	35
3. Politique.....	36
PRÉVALENCE DU HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL	39
A. Données	39
1. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux	42
2. Enquête sur la violence envers les femmes, 1993, de Statistique Canada	46
3. Autres sources d'information	48
4. Rôle de Condition féminine Canada concernant le harcèlement sexuel en milieu de travail fédéral.....	49
5. Collecte de données et autres mécanismes de règlement des différends.....	51
6. Confidentialité.....	52
7. Bases de données et multiplicité des sources	52
8. Entrevues de départ	54
9. Spécificité des données.....	55
B. Sous-déclaration.....	56
1. Le processus de déclaration.....	59
2. L'approche fondée sur des plaintes.....	61
3. « Pas la peine » de signaler	63
4. La culture en milieu de travail	64
5. Les représailles	66
6. Un manque de soutien des plaignants	69
7. Le leadership	71
8. La précarité de l'emploi	72

PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES POUR HARCÈLEMENT SEXUEL.....	73
A. Processus de plaintes formelles	73
1. Conseil du Trésor	73
2. Commission canadienne des droits de la personne	77
3. Forces canadiennes	78
a. Enquêtes administratives	78
b. Infractions d'ordre militaire	79
c. Procédure de règlement des griefs.....	80
d. Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes	81
e. Plaintes de harcèlement sexuel à l'encontre de membres de la police militaire.....	82
f. Informations et observations provenant des témoins	82
4. La Gendarmerie royale du Canada	83
B. Temps de réponse.....	85
C. Démarches multiples / point d'accès unique	87
1. Multiples avenues permettant de porter plainte	87
2. Point d'accès unique pour le dépôt d'une plainte	89
D. Démarche alternative de résolution de conflits.....	89
E. Sanctions pour harcèlement sexuel.....	92
F. Groupes en situation exceptionnelle.....	94
PRINCIPAUX FACTEURS DE RÉDUCTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL.....	97
A. La direction.....	98
1. Donner l'exemple.....	100
2. Les cadres	101
3. Les femmes dirigeantes	103
B. La formation	104
1. Types de formation.....	107
2. La formation personnalisée	111
3. La formation pour les cadres	111
4. Rôle des syndicats	115
C. Culture en milieu de travail	116

1. Minimiser les conflits en milieu de travail.....	120
2. Changement culturel	120
3. Pouvoir inégal en milieu de travail à prédominance masculine	121
4. Intervention des témoins	124
LISTE DES OF RECOMMANDATIONS.....	129
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	133
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES	141
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	143
RAPPORT SUPPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA.....	145
RAPPORT DISSIDENT DU PARTI LIBÉRAL DU CANADA	151

UNE ÉTUDE AU SUJET DU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL FÉDÉRAUX

INTRODUCTION

A. Aperçu

Le 16 mai 2012, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des Communes (le « Comité ») a adopté la motion suivante :

Il est convenu, – Que le Comité mène une étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail relevant du fédéral et sur l'impact et le coût du harcèlement sexuel; qu'il examine si la filière actuelle pour la présentation des plaintes ou des rapports dans les organisations fédérales est efficace pour lutter contre le harcèlement sexuel et si les politiques en vigueur au Conseil du Trésor et dans les organisations devraient être modifiées ou améliorées¹.

En tout, le Comité a consacré 25 réunions à l'étude du harcèlement sexuel dans les milieux de travail relevant des autorités fédérales, toutes tenues au cours de la première session de la 41^e législature, et il a entendu 78 témoins.

Aux fins de la présente étude, les milieux de travail relevant des autorités fédérales désignent l'administration publique fédérale, ce qui comprend les civils et les membres réguliers de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et des Forces canadiennes (FC); les secteurs industriels régis par les autorités fédérales et les milieux de travail parlementaires, notamment la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement.

Les pages qui suivent présentent un résumé des renseignements que le Comité a reçus et des témoignages qu'il a entendus au sujet du cadre juridique et réglementaire qui régit actuellement le personnel civil ainsi que le personnel militaire et policier; de l'incidence et de la prévalence du harcèlement sexuel en milieu de travail fédéral; des mécanismes en place permettant de réagir aux plaintes pour harcèlement sexuel; et des facteurs à l'œuvre dans ce domaine. En s'appuyant sur cette information, le Comité formule également des recommandations.

1 Chambre des communes, Comité permanent de la condition féminine (FEWO), [Procès-verbal](#), 16 mai 2012.

B. Définir le harcèlement sexuel

En dépit des efforts déployés à l'échelle nationale et internationale pour prévenir et régler les situations de harcèlement sexuel en milieu de travail, il n'existe toujours aucune définition singulière de la nature de ce comportement. Selon la recommandation générale des Nations Unies n° 19 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le harcèlement sexuel est défini comme suit :

Le harcèlement sexuel se manifeste par un comportement inopportun déterminé par des motifs sexuels, consistant notamment à imposer des contacts physiques, à faire des avances et des remarques à connotation sexuelle, à montrer des ouvrages pornographiques et à demander de satisfaire des exigences sexuelles, que ce soit en paroles ou en actes. Une telle conduite peut être humiliante et peut poser un problème sur le plan de la santé et de la sécurité; elle est discriminatoire lorsque la femme est fondée à croire que son refus la désavantagerait dans son emploi, notamment pour le recrutement ou la promotion ou encore lorsque cette conduite crée un climat de travail hostile².

Il importe de mentionner que dans cette définition et dans celles contenues dans les lois et politiques canadiennes (fournies ci-dessous), le harcèlement sexuel n'inclut pas les agressions sexuelles ou les autres comportements criminels qui dépassent les paramètres de la présente étude et des lois et politiques encadrant la prévention et le règlement des problèmes de harcèlement sexuel.

C. Chronologie

Au Canada, le cheminement ayant mené aux politiques et au cadre législatif actuels s'est amorcé en 1977, quand la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) est entrée en vigueur, et s'est poursuivi jusqu'en 2012, par l'adoption d'une nouvelle politique du Conseil du Trésor visant à prévenir et à résoudre les incidents de harcèlement sexuel en milieu de travail. Les initiatives qui ont marqué ce parcours sont les suivantes.

2 Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes – Département des affaires économiques et sociales, [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – Recommandations générales adoptées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.](#)

- 1977 – La *Loi canadienne sur les droits de la personne* entre en vigueur
- 1985 – Les dispositions relatives à l'égalité de la *Charte canadienne des droits et libertés* entrent en vigueur (article 15)
Les dispositions relatives au harcèlement sexuel du *Code canadien du travail* entrent en vigueur
- 1987 – La Cour suprême du Canada détermine que les employeurs peuvent être tenus responsables de la conduite des employés qui font du harcèlement sexuel
- 1989 – La Cour suprême du Canada détermine que le harcèlement sexuel constitue de la discrimination fondée sur le sexe
- 1998 – Le Parlement modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour interdire les représailles contre les plaignants ou les victimes de harcèlement
- 2001 – Le Conseil du Trésor publie sa *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail*
- 2012 – Le Conseil du Trésor publie sa nouvelle politique : *La prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail*

Les étapes du cheminement propre aux FC et à la GRC sont précisées plus loin.

D. Comprendre le harcèlement sexuel

Le Comité a appris que le harcèlement sexuel est souvent perçu comme un comportement sexuel inapproprié exhibé par une personne — « une pomme pourrie » — à l'endroit d'une autre, ce qui inscrit les causes du harcèlement dans la sphère privée³. Dans cette perspective, le harcèlement sexuel est perçu comme un comportement motivé par la sexualité et inscrit dans une relation entre deux personnes⁴.

3 FEWO, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, 22 avril 2013, 1805 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1130 (M^{me} Shanna Wilson, co-présidente militaire nationale, Organisation consultative des femmes de la Défense); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel). Ne pas oublier que tous les témoignages cités dans ce rapport ont été entendus pendant la 1^{re} session de la 41^e législature, sauf avis contraire.

4 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1130 (M^{me} Shanna Wilson, co-présidente militaire nationale, Organisation consultative des femmes de la Défense).

Plusieurs témoins ont dit que le harcèlement sexuel devrait être compris autrement, et situé hors de la stricte sphère personnelle et du contexte des relations individuelles; le harcèlement sexuel peut faire partie de la culture d'un milieu de travail et peut être de nature systémique⁵. Certains facteurs organisationnels, tels les politiques, marches à suivre et pratiques quotidiennes peuvent créer des tendances systémiques qui contribuent à prédisposer un milieu de travail au harcèlement sexuel⁶. Comme l'une des témoins l'a expliqué, il ne suffit pas de corriger des comportements individuels, il faut aussi être disposé à examiner et modifier un grand nombre de politiques institutionnelles et de pratiques quotidiennes pour en arriver à prévenir le harcèlement sexuel⁷.

Le Comité a appris que quoique la population associe le harcèlement sexuel à des images stéréotypées de secrétaires ou de femmes travaillant dans un bar, le fait est que le harcèlement sexuel peut avoir lieu dans bien d'autres milieux de travail⁸. Le Comité a aussi appris que dans les cas de harcèlement sexuel, les manifestations et comportements peuvent varier considérablement et aller de propos subtils qui empoisonnent le climat de travail, à l'agression sexuelle proprement dite, qui est une infraction criminelle⁹. Comme on l'a déjà dit, le Comité s'en est tenu, aux fins de la présente étude, aux formes de harcèlement sexuel qui ne sont pas de nature criminelle.

Le Comité a appris que le harcèlement sexuel n'est plus uniquement considéré comme un « problème de femmes » et qu'il est maintenant reconnu comme un comportement illégal et immoral qui nuit à toutes les personnes présentes dans un milieu de travail¹⁰.

Le Comité a appris que le harcèlement sexuel occasionne des coûts personnels et organisationnels importants, dont il est question ci-après.

5 FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1140 (M^{me} Ann Therese MacEachern, vice-présidente, Ressources humaines, Postes Canada); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada) FEWO, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, 16 avril 2013, 1205 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

6 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1130 (M^{me} Shanna Wilson (co-présidente militaire nationale, Organisation consultative des femmes de la Défense); Lynn Bowes-Sperry *et al.*, « Sexual Harassment at Work: Moving Research Forward », *Journal of Management*, vol. 35, p. 503.

7 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1145 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

8 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1120 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).

9 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1815 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

10 Jennifer Berdahl *et al.*, « [Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review](#) », *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 2008, p. 492 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

1. Les effets sur le plan individuel

Les victimes de harcèlement sexuel en subissent des effets physiques, émotionnels et financiers très lourds¹¹. Les effets négatifs peuvent commencer dès le premier incident et se poursuivre longtemps après que le harcèlement ait pris fin¹², mais ils peuvent être atténués par un milieu de travail sain¹³. Les conséquences du harcèlement sexuel sont plus graves quand la victime ne peut échapper à la situation (pour des raisons financières, par exemple)¹⁴, lorsqu'elle a déjà été victimisée, au travail ou dans sa vie privée¹⁵, ou si le harcèlement devient violent¹⁶.

Comme le Comité l'a appris, une publication du Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, partiellement subventionnée par Condition féminine Canada et parue en 2004, indique que les femmes composent avec le harcèlement sexuel en adoptant des stratégies comportementales externes (comme l'évitement, l'assertion, la recherche de soutien auprès de la famille ou des amis et la demande d'aide à la direction) et des stratégies psychologiques internes (comme le déni, le détachement, l'endurance, le fait de définir la situation autrement que par le harcèlement sexuel et le blâme de soi)¹⁷.

11 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1200 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel); « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique », distribuée au Comité permanent de la condition féminine (M^{me} Krista Carle), p. 18.

12 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1210, (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

13 *Ibid.*

14 *Ibid.*, 1215.

15 *Ibid.*, 1220.

16 *Ibid.*, 1215.

17 Barbara MacQuarrie *et al.*, [Rapport sur la violence et le harcèlement en milieu de travail](#), Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, 2004, p. 89.

Les témoins ont décrit les lourds effets que le harcèlement sexuel peut avoir sur la santé de la victime, et qui sont d'ordre tant physique que psychologique¹⁸. Les conséquences physiques du harcèlement sexuel peuvent prendre diverses formes : fatigue, maux de tête, troubles gastro-intestinaux, grincement de dents, troubles de l'alimentation et nausée¹⁹. Sur le plan psychologique²⁰, le harcèlement sexuel peut causer de l'humiliation, de la gêne, de la peur, du stress²¹, une perte d'estime de soi, une perte de confiance en soi²², l'isolement social²³, le désarroi et la vulnérabilité²⁴. La détresse psychologique peut à son tour causer des troubles de santé mentale²⁵ comme la

-
- 18 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0950 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1220 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).
- 19 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1205, M^{me} Linda Collinsworth (professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).
- 20 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0950 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1145 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); Secrétariat du Conseil du trésor, « La prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail », remis à FEWO, 13 décembre 2012; « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO le 22 avril 2013 (M^{me} Jamie Hanlon), p. 14.
- 21 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1145 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1200 (M^{me} Linda Collinsworth (professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1235 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).
- 22 FEWO, *Témoignages*, 7 mars 2013, 1110 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); Secrétariat du Conseil du trésor, « La prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail », remis à FEWO, 13 décembre 2012; FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1200 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel); « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Krista Carle), p. 17.
- 23 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1130 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); Secrétariat du Conseil du trésor, « La prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail », remis à FEWO, 13 décembre 2012.
- 24 Linda L. Collinsworth *et al.*, « [In Harm's Way: Factors Related to Psychological Distress Following Sexual Harassment](#) », *Psychology of Women Quarterly*, vol. 33, 2009, p. 475 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].
- 25 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1115 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); Secrétariat du Conseil du trésor, « La prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail », remis à FEWO, 13 décembre 2012.

dépression et l'anxiété²⁶, des manifestations de stress post-traumatique²⁷, et des idées suicidaires²⁸.

Les témoins ont expliqué que les victimes finissent souvent par prendre un congé de maladie ou un congé pour cause de stress soit avant de porter plainte ou pendant l'enquête²⁹. Il arrive aussi que les victimes se mettent à consommer de l'alcool ou des drogues dans un effort pour composer avec la situation de harcèlement sexuel³⁰.

Les témoins ont dit que le harcèlement sexuel peut avoir comme effet d'empêcher la victime de conserver des rapports humains sains ou d'en former de nouveaux, ce qui fait souffrir la famille, surtout le conjoint et les enfants³¹. Sans compter qu'il y a aussi le

-
- 26 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1110 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1205 (M^{me} Linda Collinworth (professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk), p. 2; (M^{me} Jamie Hanlon), p. 16; (M^{me} Krista Carle), p. 17.
- 27 FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1220 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1205 (M^{me} Linda Collinworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk), p. 5; (M^{me} Jamie Hanlon), p. 16; (M^{me} Krista Carle), p. 17.
- 28 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1140 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).
- 29 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1115 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict (associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Catherine Galliford), p. 23.
- 30 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Jamie Hanlon), p. 16; (M^{me} Catherine Galliford), p. 23.
- 31 FEWO, *Témoignages*, 7 mars 2013, 1115 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1130 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); Secrétariat du Conseil du trésor, « La prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail », remis à FEWO, 13 décembre 2012; « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Jamie Hanlon), p. 16; (M^{me} Krista Carle), p. 18.

fardeau financier qui découle des congés de maladie ou pour cause de stress et les frais d'avocat qu'il faut assumer si l'on a décidé de porter plainte³².

Autre conséquence grave du harcèlement sexuel : certaines victimes décident de quitter leur emploi, de réorienter leur carrière, ou de prendre une retraite anticipée³³. Un témoin a indiqué que, au cours de l'analyse de dossiers de plaintes de harcèlement sexuel en Australie, seulement une plaignante sur six est demeurée à l'emploi de l'organisation où s'est produit le harcèlement sexuel allégué³⁴.

Bien que la chose arrive rarement, le Comité a aussi appris que la conséquence la plus grave du harcèlement sexuel est la violence, notamment la violence fatale³⁵. L'une des témoins nous a parlé d'un cas très grave de harcèlement sexuel en milieu de travail où la situation a pris des proportions telles que la femme harcelée par son patron a fini par être assassinée par lui³⁶.

32 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1110 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1145 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Krista Carle), p. 19.

33 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 7 mars 2013, 1110 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0905 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1115 (Lcol Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général – Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Jamie Hanlon), p. 13; (M^{me} Krista Carle), p. 17.

34 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1805 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

35 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1115 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

36 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1140 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

2. Les effets sur l'organisation

Outre le haut niveau de roulement de personnel, le Comité a appris que les cas de harcèlement sexuel, signalés ou non, créent des tensions et des conflits en milieu de travail³⁷. Les incidents de harcèlement sexuel ont un effet d'entraînement qui empoisonne le milieu de travail³⁸. Il en résulte, ont dit les témoins, des problèmes de rendement, de concentration, de productivité et de moral qui touchent tant les victimes que leurs collègues³⁹. Et comme on l'a dit plus haut, un fort roulement de personnel⁴⁰ et un haut niveau d'absentéisme⁴¹ peuvent aussi devenir un problème.

-
- 37 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1100 (M^{me} Robyn Benson, présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1155 (M^{me} Paula Turtle, conseillère juridique canadienne, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).
- 38 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1215 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1110 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1115 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1210 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).
- 39 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0950 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1005 (M^{me} Pat Langan-Torell, directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1215 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1220 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); Secrétariat du Conseil du trésor, « La prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail », remis à FEWO, 13 décembre 2012.
- 40 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1210 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0930 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); Secrétariat du Conseil du trésor, « La prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail », remis à FEWO, 13 décembre 2012; FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).
- 41 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1005 (M^{me} Pat Langan-Torell, directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1210 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).

Plusieurs témoins ont aussi dit au Comité que le harcèlement sexuel entraîne des coûts financiers importants pour une organisation et un employeur, sous forme de frais juridiques directs⁴², ou de frais indirects dus à la perte de productivité⁴³.

42 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0950 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1215 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).

43 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1220 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1100 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 mars 2013, 1120 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1005 (M^{me} Pat Langan-Torell, directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international).

CADRE JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE – PERSONNEL CIVIL

Le fédéral a compétence sur plusieurs catégories d'employeurs et une multitude de lois et règlements régissant la prévention du harcèlement sexuel au travail, ainsi que les mesures à prendre par les employeurs. La présente section offre un aperçu de la législation pertinente pour les employés civils dans les milieux de travail fédéraux et prête une attention particulière aux définitions et à l'autorité de chaque mesure législative. Les dernières sections traitent du cadre juridique et réglementaire en vigueur pour les membres des Forces canadiennes et les membres réguliers de la Gendarmerie royale du Canada, ainsi que des mécanismes prévus par les lois et règlements applicables.

A. Aperçu

Le Parlement exerce sa compétence sur les conditions d'emploi et les relations de travail dans la fonction publique et dans les milieux de travail où se déroulent des activités visées par l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867*⁴⁴.

L'un des principaux textes sur l'emploi dans le secteur public fédéral fournit une description utile de la fonction publique pour les besoins de la réglementation des conditions de travail⁴⁵ :

Le terme « fonction publique » est défini dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi sur l'emploi dans la fonction publique en faisant référence à certaines annexes de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP). L'ensemble de la « fonction publique » est composé de postes visés ou régis par les annexes I, IV et V de la LGFP. La « fonction publique » est ensuite divisée en deux parties : « l'administration publique centrale » (les postes visés ou régis par les annexes I et IV de la LGFP) et les « organismes distincts » (les postes visés ou régis par l'annexe V de la LGFP).

L'employeur de « l'administration publique centrale » ou les entités visées par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* est le Conseil du Trésor. L'employeur des employés qui appartiennent aux « organismes distincts » (annexe V) est l'organisme lui-même. Des lois distinctes régissent les relations d'emploi avec ces employés. Par exemple, l'Agence du revenu du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments sont des employeurs en vertu respectivement de la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada* et de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*.

44 Pour obtenir des analyses récentes des lois encadrant l'emploi et le travail de compétence fédérale, voir *Consolidated Fastfrate Inc. c. Western Canada Council of Teamsters*, [2009] 3 R.C.S. 407 (transport interprovincial); *NIL/TU, O Child and Family Services Society c. B.C. Government and Service Employees' Union*, [2010] 2 R.C.S. 696 (services aux enfants et aux familles autochtones).

45 Christopher Rootham, *Labour and Employment Law in the Federal Public Service*, Toronto, Irwin Law, 2007, p. 55 [Rootham] [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

La Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et la Loi sur la Défense nationale s'appliquent aux membres de la GRC et aux FC.

L'annexe III de la *Loi sur la gestion des finances publiques* énumère les sociétés d'État. Elles sont assujetties au *Code canadien du travail* (le Code), l'employeur étant ladite société.

La *Loi sur les relations de travail au Parlement* régit l'emploi des parlementaires⁴⁶. Le Conseil du Trésor n'a aucune compétence sur l'emploi des employés du Parlement. Chaque chambre est responsable de ses propres employés et chaque parlementaire est l'employeur de son personnel.

Par ailleurs, il existe un ensemble de lois d'application générale susceptibles d'avoir une incidence sur les relations de travail et d'emploi dans le secteur public ou dans la fonction publique, notamment la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* et d'autres lois.

Enfin, les relations de travail et d'emploi dans le secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral et dans les sociétés d'État sont régies par le Code.

B. Lois

Il existe deux principaux textes législatifs de ressort fédéral qui traitent expressément du harcèlement sexuel dans les milieux de travail relevant du gouvernement fédéral : le Code et la LCDP. Le Code définit le harcèlement sexuel, établit les droits des employés et les obligations des employeurs et définit le contenu attendu de toute politique de lutte contre le harcèlement sexuel. La LCDP interdit le harcèlement sexuel en milieu de travail et prescrit un mécanisme d'audition d'une plainte, d'enquête et de règlement dans le cas des plaintes. Par ailleurs, bien qu'elle ne traite pas directement du harcèlement sexuel, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRFP) s'avère importante dans le contexte des griefs relatifs à du harcèlement sexuel impliquant des fonctionnaires assujettis à une convention collective. Dans le cas des employés du Parlement, la *Loi sur les relations de travail au Parlement* est celle qui régit les modalités et conditions des relations de travail et d'emploi.

46 Sous réserve de possibles exceptions visant les employés qui peuvent être considérés comme essentiels pour permettre aux parlementaires de s'acquitter de leurs responsabilités principales en qualité de législateurs. Voir *Canada (Chambre des communes) c. Vaid*, [2005] 1 R.C.S. 667.

Le harcèlement, qu'il soit de nature sexuelle ou autre, peut devenir un délit criminel s'il fait en sorte que la personne harcelée craint pour sa sécurité et celle d'autrui. L'article 264 du *Code criminel* définit les composantes du « harcèlement criminel », un délit qui comprend le comportement couramment désigné comme le harcèlement avec menaces⁴⁷.

1. Code canadien du travail

a. Aperçu

Le Code régit les conditions de travail et les relations de travail dans les milieux de travail du secteur privé de ressort fédéral et dans les sociétés d'État. Le Code définit spécifiquement ces milieux de travail comme étant « les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activités qui relèvent de la compétence législative du Parlement⁴⁸ ». Les milieux de travail qui relèvent du Code comprennent ceux qui se rapportent à la navigation et au transport par eau, aux chemins de fer et aux canaux reliant une province à une autre, ou débordant les limites d'une province, aux traversiers internationaux et interprovinciaux, au transport aérien, aux stations de radiodiffusion, aux banques, aux installations, ouvrages et entreprises ne relevant pas du pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales.

Le Code définit le harcèlement sexuel comme suit : « ...s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel, soit est de nature à offenser ou humilier un employé; ou soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel⁴⁹ ». Il précise que tous les employés ont le droit d'évoluer dans un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et exige que les employeurs « veillent, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel⁵⁰ ». En vertu du Code toujours, les employeurs doivent, après avoir consulté les employés, définir un énoncé de politique sur le harcèlement sexuel et le communiquer aux employés. Le Code exige également que ladite politique renferme des clauses qui :

- définissent le harcèlement sexuel de façon très semblable à ce qui figure dans le Code;
- expliquent comment saisir l'employeur des plaintes de harcèlement sexuel.

47 *Code criminel*, L.R.C. 1985, ch. C-46.

48 *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2, art. 2 [Code].

49 *Ibid.*, art. 247.1.

50 *Ibid.*, art. 247.3.

Le Code spécifie aussi que :

- chaque employé a le droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel;
- l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour empêcher le harcèlement sexuel;
- l'employeur prendra toute mesure disciplinaire qu'il juge appropriée contre toute personne sous sa responsabilité qui harcèle sexuellement un employé;
- l'employeur ne doit pas divulguer le nom du plaignant ou les circonstances entourant la plainte à une autre personne sauf lorsque nécessaire aux fins de l'enquête ou de la prise de mesures disciplinaires; et
- l'employeur doit renseigner les employés sur les dispositions relatives aux pratiques discriminatoires prévues dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* applicables aux droits des personnes de demander réparation en cas de harcèlement sexuel⁵¹.

Comme le laisse entendre le dernier point, le Code ne prévoit pas ses propres dispositions sur les voies de recours et renvoie plutôt le plaignant à la LCDP.

Les modifications apportées au Code en 2008 par le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail portent sur la violence dans le lieu de travail⁵² et prévoient des recours dans les cas de harcèlement sexuel au travail. Le Règlement⁵³ explicite les obligations de l'employeur et de l'employé pour ce qui est de prévenir et de réprimer la violence dans le lieu de travail. Sans mentionner précisément le harcèlement sexuel, la définition inclut la violence psychologique. Aux dires des responsables de l'administration du Code, « elle peut également être appliquée au harcèlement sexuel envers un employé⁵⁴ ».

Pour se conformer au Règlement, les employeurs doivent informer leurs employés « concernant toute compétence leur permettant de repérer, de prévenir ou d'éviter la violence en milieu de travail⁵⁵ ».

51 *Ibid.*, al. 247.4(1).

52 *Ibid.*, al. 125(1)z.16).

53 « Prévention de la violence dans le lieu de travail », *Règlement canadien sur la santé et la sécurité*, partie XX.

54 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0850 (M^{me} Caroline Cyr, directrice générale, Direction du milieu du travail, Programme du travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences).

55 *Ibid.*, 0905.

b. Informations et observations provenant des témoins

Des hauts fonctionnaires ont expliqué au Comité qu'il y a une différence entre les obligations de la fonction publique et celles des employeurs de régie fédérale : « En comparaison avec la fonction publique fédérale, les lieux de travail sous réglementation fédérale sont tenus de se doter d'une politique qui traite expressément du harcèlement sexuel, alors que la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail du Conseil du Trésor concerne tous les types de harcèlement⁵⁶. »

Le Comité a appris que les activités de contrôle de conformité liées à la prévention de la violence et du harcèlement sexuel par les hauts fonctionnaires fédéraux responsables de l'application du Code « vont de la consultation proactive et des inspections jusqu'aux enquêtes menées à la suite des plaintes des employés, et en dernier recours, aux poursuites⁵⁷ ».

Les témoins, dont les porte-parole de syndicats représentant les employés de milieux de travail sous réglementation fédérale, ont expliqué que la réglementation en matière de prévention de la violence, de portée générale, est l'approche à privilégier, notamment parce que le délai alloué aux plaintes est illimité — elles peuvent être déposées n'importe quand si la situation qui place le travailleur à risque persiste — et parce qu'il n'est pas obligatoire d'avoir une plainte pour enclencher une enquête⁵⁸. En outre, le Comité a appris que la réglementation oblige les employeurs à prendre des mesures préventives et correctrices pour toute situation portée à leur attention⁵⁹.

Dans un mémoire adressé au Comité, Dave Ritchie, vice-président général pour le Canada de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, a recommandé ce qui suit :

... une nouvelle exigence législative applicable à tous les lieux de travail fédéraux est nécessaire pour obliger les employeurs à adopter et à appliquer une politique de lutte contre le harcèlement sexuel, laquelle comprendrait notamment :

- l'affichage public en lieu visible d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel dans tous les lieux de travail ainsi que la production continue de communications écrites (brochures, affiches, etc.)... [et]

56 *Ibid.*, 0850

57 *Ibid.*, 0855.

58 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1125 (M. Bob Kingston, président national, Syndicat de l'agriculture, co-président, Agence canadienne d'inspection des aliments, Alliance de la Fonction publique du Canada).

59 *Ibid.*, 1125.

- de la formation obligatoire sur place pour tous les gestionnaires et les travailleurs afin de leur enseigner comment réagir en cas de harcèlement⁶⁰.

Le même mémoire recommande : « ... le code doit élargir la définition de harcèlement, à l'instar du Québec dans sa *Loi sur les normes du travail*, afin d'y inclure expressément le harcèlement psychologique⁶¹ ».

Un autre témoin a proposé de créer un comité employeur-employés des droits de la personne dans chaque lieu de travail, comité qui serait chargé d'examiner les dossiers de harcèlement sexuel⁶².

Paula Turtle, conseillère juridique canadienne du Syndicat des Métallos, a dit au Comité :

[L]e problème du harcèlement au travail ne peut pas être réglé sans celui de la violence au travail, y compris celle qui est reliée à la violence familiale. La violence au travail peut être distincte, mais elle peut aussi provenir de l'extérieur du lieu de travail⁶³.

Elle a poursuivi en ces termes : « à cause du stigmata de la violence familiale, particulièrement si la victime et l'agresseur sont collègues, il faut des dispositions qui traitent spécifiquement de la violence familiale⁶⁴ ».

2. Loi canadienne sur les droits de la personne

a. Aperçu

La LCDP s'applique d'une façon plus générale que le Code à l'ensemble des « affaires s'inscrivant dans le champ de compétence du Parlement du Canada⁶⁵ ». La Cour suprême du Canada a maintenu que la LCDP s'applique « à tous les employés de l'administration fédérale, y compris ceux qui travaillent pour le Parlement⁶⁶ ».

La LCDP aborde la question du harcèlement sexuel en deux étapes : tout d'abord, elle interdit le harcèlement qu'elle considère comme une pratique discriminatoire :

60 M. Dave Ritchie, vice-président général pour le Canada, Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, « Mémoire sur le harcèlement sexuel dans les lieux de travail fédéraux présenté par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », p. 1–2.

61 *Ibid.*, p. 1.

62 FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1200 (M^{me} Paula Turtle, conseillère juridique canadienne, Syndicat des Métallos).

63 *Ibid.*

64 *Ibid.*

65 *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6, art. 2.

66 *Vaid*, par. 79.

14. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu :

- a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installation ou de moyen d'hébergement destinés au public;
- b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logement;
- c) en matière d'emploi⁶⁷.

Puis elle précise que le harcèlement sexuel est réputé être « un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite⁶⁸ ».

La LCDP établit également la Commission canadienne des droits de la personne. Cette Commission entend les plaintes de pratiques discriminatoires. On trouvera de plus amples renseignements sur les processus relatifs aux plaintes dans le passage du rapport intitulé « Processus de plaintes formelles ».

b. Informations et observations provenant des témoins

Le président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a dit au Comité qu'au cours des 5 dernières années, 332 plaintes de harcèlement sexuel avaient été déposées et que dans plus de 85 % des cas, elles avaient été déposées par des femmes⁶⁹. Il a cité les limites des politiques et lois existantes, qui ne permettent pas de prévenir le harcèlement, pas plus qu'elles ne protègent ceux qui hésitent à signaler ces incidents⁷⁰.

67 LCDP, par. 14(1).

68 *Ibid.*, par. 14(2).

69 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

70 *Ibid.*

Le Comité a appris que des 600 plaintes renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne au cours de la même période, 36 avaient trait au harcèlement au travail et à la discrimination fondée sur le sexe⁷¹. Lorsque le Tribunal conclut qu'une personne, un ministère ou un organisme sous réglementation fédérale a fait preuve de discrimination ou de harcèlement sexuel à l'endroit d'une personne, il peut émettre des avis de correction allant de la formation, à la révision des politiques en vigueur ou à l'indemnisation du plaignant⁷². Le Comité a aussi appris que le Tribunal n'est pas habilité à ordonner le remboursement des frais juridiques déboursés par la victime de harcèlement, ce qui signifie que le coût des recours pourrait dépasser toute somme accordée⁷³.

Des témoins ont dit au Comité que la CCDP peut refuser de renvoyer une plainte au tribunal pour plusieurs raisons, dont l'existence d'autres mécanismes de recours, y compris les griefs ou la procédure prévue dans la politique du Conseil du Trésor pour les fonctionnaires fédéraux⁷⁴, ou l'offre de ce que la CCDP considère comme un règlement raisonnable⁷⁵. Plusieurs témoins ont confirmé que les renvois à la CCDP constituent l'une des dernières étapes sinon la dernière du processus de plainte pour harcèlement sexuel⁷⁶.

Des témoins ont mentionné que la lenteur du processus d'enquête pourrait dissuader les personnes de recourir à la CCDP ou au Tribunal comme moyen de porter plainte pour harcèlement sexuel⁷⁷.

71 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 1005 (M. Susheel Gupta, vice-président, président par intérim et chef de la direction, Tribunal canadien des droits de la personne).

72 *Ibid.*, 1030.

73 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0950 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

74 *Ibid.*, 0955.

75 *Ibid.*

76 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0855 (M. Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1155 (M^{me} Mary Chamberlain, vice-présidente exécutive, Union des employés de la Défense nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1105 (M^{me} Mary Dawson, commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1245 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile).

77 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0955 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1205 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile).

3. Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Bien que la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ne traite pas directement du problème de harcèlement sexuel, elle régleme néanmoins la relation entre les travailleurs syndiqués de ressort fédéral et leur employeur aux fins de la négociation collective. Plus précisément, la LRTFP établit le cadre des relations de travail et de la négociation collective entre le Conseil du Trésor et les fonctionnaires fédéraux assujettis. En ce qui a trait au harcèlement sexuel, elle précise les étapes que doit suivre une plaignante si elle est insatisfaite des résultats de son grief. La section sur les conventions collectives et les griefs ci-dessous renferme plus de renseignements.

C. Jurisprudence

La plus grande partie de la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel découle des décisions des tribunaux d'arbitrage, principalement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, du Conseil canadien des relations industrielles et du Tribunal canadien des droits de la personne, qui ont le mandat législatif de se prononcer dans les affaires relatives au milieu de travail, et de la Cour fédérale, qui reçoit les demandes de contrôle judiciaire des tribunaux fédéraux. La Cour suprême du Canada a été saisie de plusieurs appels en matière de harcèlement sexuel, mais deux affaires, *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)* et *Janzen c. Platy Enterprises*, ont eu une influence particulière dans la jurisprudence canadienne sur la question.

Dans *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, publiée en 1987⁷⁸, la Cour suprême a établi qu'un employeur, y compris la Couronne, peut être tenu responsable des gestes discriminatoires de ses employés. Dans sa décision, la Cour cite le juge Thurgood Marshall de la Cour suprême des États-Unis :

Les responsabilités d'un surveillant ne se limitent pas au pouvoir d'embaucher et de renvoyer des employés et de leur imposer des mesures disciplinaires ni au pouvoir de recommander de telles mesures. Sa tâche consiste plutôt à s'occuper de la surveillance quotidienne du milieu de travail afin d'en assurer la sécurité et la productivité. Il n'y a aucune raison pour laquelle l'abus de ce dernier pouvoir devrait avoir des conséquences différentes de celles qu'entraîne l'abus du premier. Dans les deux cas, c'est le pouvoir conféré au surveillant par l'employeur qui lui permet de commettre l'acte répréhensible : c'est précisément parce que le surveillant est considéré comme investi de l'autorité de l'employeur qu'il est en mesure d'imposer à ses subordonnés une conduite sexuelle à laquelle ces derniers ne souhaitent pas se prêter⁷⁹.

78 [1987] 2 R.C.S. 84.

79 *Ibid.*, par. 17, en citant *Meritor Savings Bank, FSB c. Vinson*, 106 S.Ct. 2399 (1986), p. 2410 et 2411.

Deux années plus tard, dans *Janzen c. Platy Enterprises*, la Cour suprême a maintenu que le harcèlement sexuel constitue de la discrimination fondée sur le sexe⁸⁰. Le juge en chef Dickson, au nom d'une Cour unanime, a présenté une définition du harcèlement sexuel, qui demeure la définition de référence dans la jurisprudence canadienne⁸¹ :

Sans chercher à fournir une définition exhaustive de cette expression, j'estime que le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. C'est un abus de pouvoir [...] Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.

D. Cadre politique

Les lois sont toujours plus porteuses d'autorité juridique que les politiques. Quoi qu'il en soit, certaines politiques semblent plus pertinentes pour les employés parce qu'ils sont plus familiers avec les politiques ou parce que les politiques ont une application plus directe dans leur travail au quotidien. Les tribunaux ont déterminé que le caractère juridiquement contraignant d'une politique dépend de la façon dont elle a été édictée, à savoir, en vertu d'une disposition permissive ou obligatoire de la loi habilitante⁸². En d'autres mots, l'autorité juridique d'une politique peut dépendre du caractère de la disposition de la loi habilitante en vertu de laquelle la politique a été édictée, à savoir, si elle exige la création de cette politique ou si elle l'*autorise* simplement.

80 [1989] 1 R.C.S. 1252.

81 *Ibid.*, par. 57.

82 Rootham, p. 325.

1. Politiques du Conseil du Trésor

a. Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement

En tant qu'employeur de la fonction publique, le Conseil du Trésor est responsable d'énoncer des lignes directrices contre le harcèlement pour une grande partie des employés de ressort fédéral. Ce pouvoir découle de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qui établit le Conseil du Trésor et en définit les responsabilités. L'alinéa 7(1)e autorise le Conseil du Trésor (ou lui permet) d'agir au nom du Conseil privé de la Reine pour le Canada pour toutes les questions liées à la gestion des ressources humaines dans l'administration publique fédérale. L'alinéa 11.1(1)(i) autorise par ailleurs le Conseil du Trésor à « élaborer des lignes directrices ou des directives concernant la prévention du harcèlement en milieu de travail et le règlement des différends auxquels il donne lieu ». En ce qui a trait au paragraphe ci-dessus, il convient de mentionner que la formulation de cette disposition est permissive et non obligatoire. Les tribunaux ont maintenu que si le Conseil du Trésor avait voulu qu'une politique donnée ait le même pouvoir légitime qu'une loi, il aurait pu en faire un règlement en vertu de la loi habilitante⁸³.

En 2001, le Conseil du Trésor a diffusé une politique contre le harcèlement qui s'appliquait à la fonction publique fédérale : la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* (politique de 2001). Le 1^{er} octobre 2012, le Conseil du Trésor a remplacé la politique de 2001 par la *Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement*. Contrairement au Code et à la LCDP, les politiques du Conseil du Trésor traitent du harcèlement d'une façon générale et ne font aucune référence directe au harcèlement sexuel.

La politique de 2001 exigeait la conformité : « Les ministères et organismes doivent se conformer aux exigences de la présente politique. » La politique de 2012 ne reprend pas cette exigence, même si elle précise bien que le Conseil du Trésor exercera une surveillance : « Le [...] Secrétariat du Conseil du Trésor se servira d'outils de collecte de données. »

La politique de 2001 était un document complet en soi alors que la politique de 2012 doit être appliquée de concert avec la directive susmentionnée et renvoie à plusieurs guides et cadres, dont bon nombre étaient en révision ou inaccessibles au moment de l'étude. Sans pouvoir consulter les nouvelles versions de ces guides et cadres, il est difficile de décrire toute l'ampleur de la politique de 2012. Pour cette raison et parce que les plaintes déposées avant le 1^{er} octobre 2012 sembleraient toujours relever de la politique de 2001, le présent rapport traitera surtout de cette politique de 2001 tout en soulignant les différences entre les deux politiques lorsque c'est pertinent.

83 *Glowinski c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2006 CF 78.

b. Application

La politique de 2001 s'appliquait uniquement aux « employés » ce qui signifie que bon nombre de travailleurs de ressort fédéral étaient exemptés de la politique. Parmi les personnes exemptées, notons les suivantes :

- une personne nommée à un poste statutaire par le gouverneur en Conseil;
- une personne recrutée sur place à l'étranger;
- une personne travaillant à temps partiel, lorsque le temps travaillé représente moins du tiers du travail à temps plein;
- une personne qui est membre ou gendarme auxiliaire de la Gendarmerie royale du Canada ou qui y est employée sensiblement aux mêmes conditions que ses membres;
- une personne employée par le Service canadien du renseignement de sécurité et n'exerçant pas des fonctions de commis ou de secrétaire;
- une personne employée à titre occasionnel;
- une personne employée pour une durée déterminée de moins de trois mois;
- une personne employée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique;
- une personne occupant un poste de direction ou de confiance;
- une personne employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants⁸⁴.

La politique de 2001 précisait d'autre part que même si les gestionnaires n'étaient pas visés par la politique, ils devaient tout de même la respecter. Bien qu'elle n'indique pas clairement dans quelle mesure les non-employés sont protégés, la politique exige que des « mesures correctives [...] soient prises rapidement dans tous les cas de harcèlement, que ceux-ci concernent des employés ou d'autres personnes qui œuvrent dans la fonction publique ». En 2001, le Conseil du Trésor a élaboré le Programme de

84 *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2.

conseillers aux employés non représentés pour aider les employés non représentés dans le processus de traitement des plaintes⁸⁵. Toutefois, ce programme n'existe plus⁸⁶.

La politique de 2012 semble s'appliquer à un plus vaste éventail d'employés. Contrairement à la politique de 2001, la politique de 2012 n'énumère pas les types d'employés exemptés. Elle s'applique en outre à plusieurs catégories d'employés qui étaient auparavant exemptées. La section 2.1 de la politique 2012 précise en effet qu'elle s'applique à :

l'administration publique centrale, dont les organismes nommés à l'annexe I et aux autres secteurs de l'administration publique fédérale nommés à l'annexe IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, sauf s'ils en sont exclus en vertu d'une loi, d'un règlement ou d'un décret particulier.

Par ailleurs, voici comment on définit « employé » dans la directive :

[A]ux fins de la présente directive, employé s'entend des employés nommés pour une période indéterminée, des employés à temps partiel, des employés nommés pour une période déterminée, des employés saisonniers, des employés occasionnels, des étudiants et des travailleurs à temps partiel au sein des organismes définis à la section 2.1.

La politique de 2012 ne précise pas si elle s'applique aux autres catégories d'employés exemptés dans la politique de 2001, mais la directive suppose bien l'exclusion de certains employés :

En ce qui concerne les individus qui ne sont pas des employés au sens défini dans la [l'annexe A](#) de la politique, les gestionnaires doivent traiter toute allégation de harcèlement formulée par ces personnes conformément à l'esprit de la directive.

Il est important de signaler que les politiques du Conseil du Trésor ne représentent que des instruments qu'il a choisis pour traiter de la question du harcèlement sexuel dans le milieu de travail. Elles ne peuvent aucunement limiter les droits des employés prévus par la loi⁸⁷. Bien que ces politiques excluent certains employés, tous les employés conservent leurs droits en vertu de la LCDP, à savoir, de saisir la CCDP d'une plainte.

c. Définition du harcèlement

La politique de 2001 définissait le harcèlement de la façon suivante :

[T]out comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout

85 Conseil du Trésor, [Programme de conseillers aux employés non représentés](#), 2003.

86 Comme confirmé lors d'une conversation téléphonique avec Annie Gagnon, analyste principale au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Valeurs et éthique, 10 août 2012.

87 Interprétation générale – voir *Vaid*.

acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁸⁸.

La politique de 2012 est à peu près similaire, mais elle inclut certains ajouts (en italiques) :

[C]omportement inopportun et offensant, d'un individu envers un autre individu en milieu de travail, *y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail*, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne *(c.-à-d. en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée)*.

Le harcèlement est normalement défini comme une série d'incidents mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur l'individu.

Il est vrai que ni l'une ni l'autre politique ne portent explicitement sur le harcèlement sexuel ni ne définissent le harcèlement sexuel, mais les deux définitions englobent nécessairement le harcèlement sexuel, car elles renvoient à la LCDP, qui comprend une définition explicite du harcèlement sexuel. Cindy Viau, conseillère à la direction au Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec, a dit au Comité que « ce serait déjà un très bon début si le fédéral avait une politique où les choses étaient clairement définies, une politique qui inclurait la définition de ce qu'est le harcèlement sexuel⁸⁹ ».

Recommandation 1

Le Comité recommande l'élaboration d'une politique fédérale afin de définir clairement le harcèlement sexuel et l'ajout de cette définition dans toute politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

88 Conseil du Trésor, [Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail](#), 2001.

89 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1150 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).

d. Informations et observations provenant des témoins

Des hauts fonctionnaires du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) ont dit au Comité que les « instruments de politique [de 2012] donnent aux administrateurs généraux la marge de manœuvre nécessaire pour adapter des mécanismes et pratiques de prévention et de résolution du harcèlement à leurs besoins opérationnels [et] mettent l'accent sur la nécessité que l'employeur rétablisse le milieu de travail après une allégation de harcèlement⁹⁰ ». Le Comité s'est fait dire que la nouvelle politique met davantage l'accent sur les processus informels de résolution des conflits (abordés plus en détail dans le rapport) et sur les activités de prévention.

D'autres témoins ont décrit les différences entre les politiques de 2001 et de 2012, y compris dans la définition du harcèlement sexuel. L'un d'eux a souligné que la politique de 2012 élargit la portée du lieu de travail et mentionné que les documents d'orientation de la politique traitant des comportements qui constituent du harcèlement et des obligations des gestionnaires relativement au harcèlement n'étaient pas encore prêts⁹¹.

Robin Kers, représentant national du Syndicat des employés du Solliciteur général, Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), a dit de la nouvelle politique qu'elle était « beaucoup affaiblie⁹² ».

Il a expliqué au Comité :

L'ancienne politique permettait à la plaignante d'examiner le rapport avant qu'il ne soit final et de présenter d'autres témoins, de nouveaux documents et des précisions, si nécessaire. [...] [L]e Conseil du Trésor a éliminé cette procédure dans sa nouvelle politique⁹³...

M. Kers a recommandé que tous les ministères soient tenus d'offrir cette possibilité à ceux qui présentent une plainte de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel⁹⁴.

M. Kers a également fait observer que la politique du Conseil du Trésor ne garantissait pas le droit à la représentation dans le processus de grief : « ...dans le cas d'une plainte à l'interne concernant du harcèlement, les politiques et les lignes directrices du Conseil du Trésor ne permettent aucune représentation, alors que cela est possible avec le processus de grief⁹⁵ ».

90 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0905 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor).

91 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1005 (M. Steven Gaon, à titre personnel).

92 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1145 (M. Robin Kers, représentant national, Syndicat des employé-es du Solliciteur général, Alliance de la Fonction publique du Canada).

93 *Ibid.*

94 *Ibid.*

95 *Ibid.*, 1125.

Un témoin a recommandé qu'un gestionnaire des ressources humaines reçoive une formation afin de pouvoir entreprendre les étapes suivantes après une enquête de harcèlement sous le régime de la politique du Conseil du Trésor⁹⁶.

Un témoin ayant siégé au comité des agents négociateurs ayant négocié la politique avec le Conseil du Trésor a demandé si la politique révisée respectait les changements apportés au Règlement sur la santé et la sécurité au travail du Code concernant la violence dans les lieux de travail⁹⁷.

e. Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique

Un porte-parole du Conseil du Trésor a dit au Comité que la politique sur la prévention du harcèlement est « reliée » à la valeur de respect de la personne, un principe du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* en vigueur depuis avril 2012⁹⁸. Selon lui, le code est « une occasion de promouvoir le respect et l'acquisition de compétences connexes, notamment en ce qui concerne l'écoute empathique, les conversations difficiles, l'intelligence émotionnelle, pour tous les employés, et en particulier pour les gestionnaires⁹⁹ » et une condition d'emploi pour tous les fonctionnaires¹⁰⁰.

Le Comité a été informé par d'autres fonctionnaires de la mise en œuvre d'un programme ou code de valeurs et d'éthique propre à leur ministère ou organisme d'attache¹⁰¹. Le Comité a aussi appris que l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) offre une formation spécifique sur le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*¹⁰².

96 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1030 (M. Steven Gaon, à titre personnel).

97 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1155 (M. Bob Kingston, président national, Syndicat de l'agriculture, co-président, Agence canadienne d'inspection des aliments, Alliance de la Fonction publique du Canada).

98 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0910 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor).

99 *Ibid.*, 0905.

100 *Ibid.*, 0910.

101 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0940 (M^{me} Linda Savoie, directrice générale, Direction du Programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0900 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0940 (M. Timothy Edwards, président, Association professionnelle des agents du service extérieur); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1130 (M^{me} Denise Benoit, directrice, Gestion corporative, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique).

102 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0945 (M. Jean-François Fleury, vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage, École de la Fonction publique du Canada).

2. Autres politiques

Le Code et les politiques du Conseil du Trésor exigent que les employeurs, en vertu de leurs pouvoirs respectifs, établissent des politiques ministérielles individuelles contre le harcèlement. Ces instruments exigent aussi que les politiques subsidiaires respectent un minimum qu'ils définissent, mais les politiques peuvent dépasser les exigences de base. Cela explique les variations considérables entre les diverses politiques subsidiaires.

Certaines politiques sont uniques pour leur ministère ou organisme. Par exemple, ni les politiques du Conseil du Trésor ni le Code ne s'appliquent aux agents de la GRC. La situation de la GRC est traitée plus en détail un peu plus loin.

E. Conventions collectives/griefs

La dernière partie du cadre relatif au harcèlement sexuel qui s'applique dans bien des milieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral, et parfois, surtout, dans le cas des employés syndiqués, est leur convention collective. Comme il est signalé plus haut, le Comité s'est fait dire qu'un mécanisme de grief confère au plaignant le droit à la représentation, ce que le processus de plainte du Conseil du Trésor ne garantit pas¹⁰³.

Une convention collective est un accord écrit conclu entre un employeur et l'organisme représentant les employés ou un syndicat, qui définit bon nombre des modalités et conditions de l'emploi¹⁰⁴. En vertu de l'article 208 de la LRTFP, un employé peut présenter un grief s'il s'estime lésé par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

En vertu de la LCDP, la Commission peut refuser d'entendre la plainte si elle détermine que le plaignant aurait dû se prévaloir d'autres voies de recours raisonnables de règlement des griefs ou d'examen. Pour cette raison, une convention collective revêt un caractère particulièrement important dans le contexte du harcèlement sexuel, car le grief peut représenter une première étape nécessaire préalable à l'exercice d'autres voies de recours. Par ailleurs, dans le cas des milieux de travail assujettis à la LRTFP, un employé ne peut porter sa plainte directement devant le tribunal¹⁰⁵ et doit plutôt exercer son droit de présenter un grief en vertu d'une convention collective.

103 FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1225 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général).

104 *Halsbury's Laws of Canada, Labour*, 1^{re} éd., Markham (Ontario), LexisNexis, 2011, p. 210.

105 *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, art. 236.

La LRTPF prévoit également d'autres options que le grief. Par exemple, il existe des griefs collectifs où un agent négociateur (le syndicat ou l'organisme représentant une unité de négociation, à savoir, le groupe d'employés auquel s'applique une convention collective) peut présenter un grief au nom des employés qui se sentent lésés par l'interprétation d'une partie de la convention collective. Il existe également des griefs d'ordre politique, où l'agent négociateur peut présenter un grief relatif à l'application générale ou à l'interprétation de la convention collective.

Les agents négociateurs peuvent renvoyer un grief en arbitrage s'ils sont insatisfaits du résultat de la procédure de règlement des griefs et si le grief porte sur une violation de la convention collective¹⁰⁶. L'affaire est ensuite entendue devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour décision (la Commission). En pareils cas, la CCDP doit recevoir un avis et peut produire un témoignage devant la Commission. La décision est ensuite rendue par un arbitre ou par une formation de trois membres de la Commission. L'arbitre ou la formation a le pouvoir d'interpréter ou d'appliquer la LCDP, de sorte que les voies de recours sont les mêmes que celles dont il est question ci-dessus dans le cas du processus de la LCDP.

F. Employés non syndiqués

Comme il est question ci-dessus, la LCDP est une loi d'application générale qui protège tous les employés relevant du gouvernement fédéral. Les employés non syndiqués peuvent saisir la CCDP d'une plainte. Ils ont également le droit de présenter des griefs en vertu de la LRTPF, même si, en cas d'insatisfaction quant aux résultats du règlement d'un grief, leur seule option est de présenter une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale du Canada visant la décision de la Commission de ne pas renvoyer l'affaire devant le tribunal ou visant une décision du tribunal¹⁰⁷.

Contrairement à la plupart des employés syndiqués, les employés non syndiqués peuvent s'en remettre aux tribunaux pour obtenir réparation. L'employé peut prétendre que l'employeur a violé de façon substantielle le contrat d'emploi en créant un environnement intolérable¹⁰⁸.

Ils peuvent demander des dommages-intérêts pour congédiement déguisé, ce que la Cour suprême du Canada décrit de la façon suivante :

[Lorsqu'un employeur impose] unilatéralement une modification fondamentale ou substantielle au contrat de travail de son employé, laquelle contrevient aux termes du contrat, constitue un bris fondamental de ce contrat, entraînant sa résiliation et permettant à l'employé de considérer qu'il a fait l'objet d'un congédiement déguisé¹⁰⁹.

106 Rootham, p. 300.

107 *Ibid.*

108 *Shah c. Xerox Canada Ltd.*, 2000 CanLII 2317 (ON CA).

109 *Farber c. Cie Trust Royal*, [1997] 1 R.C.S. 846, par. 33.

CADRE JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE – PERSONNEL MILITAIRE ET POLICE

A. Aperçu

Le président par intérim de la CCDP a expliqué au Comité que sur l'ensemble des affaires portées à l'attention de la Commission, 3 % des plaintes à l'endroit de la fonction publique fédérale renvoient au harcèlement sexuel, alors que pour la GRC et les FC, ce sont respectivement 7 % et 8 % des plaintes¹¹⁰. Il a conclu : « D'après ce que la commission a pu constater, le harcèlement sexuel se produit le plus souvent dans les cultures hiérarchiques composées majoritairement d'hommes¹¹¹. »

Ce constat va de pair avec ce qui a été observé au pays et à l'étranger, selon la documentation spécialisée, qui fait état de taux élevés de harcèlement sexuel dans ces types d'organisation. Cette situation s'expliquerait essentiellement par la nature et la culture des organisations qui évoluent dans un contexte périlleux et dont la réussite des opérations est tributaire d'une chaîne de commandement et non d'une simple structure de gestion. Par exemple, une étude réalisée en Nouvelle-Zélande sur le harcèlement dans l'armée a décrit en ces termes les risques élevés associés à ces organisations :

Comparativement aux organisations civiles, le potentiel de harcèlement [physique, sexuel ou autre] réel ou présumé est plus fort en raison de la rigueur de l'entraînement; de l'importance accordée au travail d'équipe et à la discipline pour la sécurité et l'efficacité opérationnelle (engendrant une pression de performance exercée par les pairs); de la vie en groupe, parfois pendant de longues périodes; et du système hiérarchique qui accorde beaucoup de pouvoirs aux supérieurs sur leurs subordonnés¹¹².

Les FC et la GRC sont des milieux de travail sous réglementation fédérale, mais elles ont toutes les deux des particularités par rapport aux autres milieux de travail fédéraux. Malgré que chacune aie un groupe d'employés civils qui sont sous la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor, les employés n'appartenant pas à l'effectif civil sont sous la gouverne de deux lois respectives : la *Loi sur la défense nationale* et la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. (La législation et les politiques s'appliquant aux employés civils ont été expliqués dans la section précédente du rapport, et ne seront donc pas développées ici.)

110 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 1005 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

111 *Ibid.*, 0955.

112 Ministère de Défense de la Nouvelle-Zélande, « [NZDF Policies and Practices Relating to Physical, Sexual, and Other Abuses](#) », 2005, p. iii et iv [TRADUCTION].

Selon les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), les cas autodéclarés de harcèlement¹¹³ sont plus nombreux au Ministère de la défense nationale (MDN) et la GRC au Canada que dans la fonction publique en général. Dans la présente section du rapport, nous nous intéresserons plus particulièrement à l'incidence du harcèlement sexuel dans ces deux organisations. On trouvera dans la section suivante des renseignements plus généraux sur les résultats de ce sondage dans l'ensemble de la fonction publique.

B. Les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale

1. Intégration des femmes

L'intégration des femmes dans les Forces canadiennes¹¹⁴ remonte à la promulgation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en 1978. L'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* et la recommandation du Parlement d'éliminer les obstacles à l'emploi des femmes dans les FC, en 1987, ont accéléré le processus. En 1989, une décision du Tribunal canadien des droits de la personne a mis fin à l'exclusion des femmes dans tous les métiers, dont les rôles de combat, amenant les FC à les intégrer complètement. Le Canada est ainsi devenu l'un des premiers pays à intégrer les femmes dans tous les aspects des forces militaires.

À la fin des années 1990, des études ont démontré qu'il était nécessaire de mettre en place des initiatives d'intégration, car les femmes dans les forces de combat évoluaient encore dans un milieu où la culture dominante favorisait leur non-acceptation¹¹⁵.

En 2009, dans un rapport au Comité du personnel féminin dans les forces de l'OTAN (Organisation du Traité de l'Atlantique Nord), les FC ont décrit ainsi les progrès réalisés au chapitre de la mise à exécution de la décision de 1989 :

En mars 2009, les FC ont mis sur pied un « groupe de travail sur l'intégration des genres » pour étudier les buts et les objectifs de l'intégration des femmes depuis la décision du Tribunal canadien des droits de la personne, en 1989, donnant aux femmes accès à tous les métiers militaires. Le groupe a relevé de nombreuses réussites, mais aussi des domaines où il pourrait être nécessaire d'intervenir afin de rendre le milieu attrayant pour les femmes et de favoriser leur maintien en service dans les FC¹¹⁶.

113 Le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#) de 2011, administré par Statistique Canada, renferme des questions sur le harcèlement, mais elles ne sont pas classées par type de harcèlement. De même, en ce qui concerne la GRC et le MDN, ces questions ne tiennent pas compte de la catégorie d'employé et de la structure hiérarchique.

114 Les données historiques sur l'intégration des femmes dans les Forces canadiennes sont tirées de l'article du sous-lieutenant M. Rzechowka, « [L'intégration des femmes et les forces militaires modernes : une analyse comparative](#) », *Le Journal de l'Armée du Canada*, 2010, p. 71 à 88.

115 Gwyn Harries-Jenkins, « Institution to Occupation to Diversity: Gender in the Military Today », dans [Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues](#), Franklin C. Pinch *et al.* (dir.), Défense nationale du Canada, 2004, réédition de 2007, p. 47 [TRADUCTION].

116 « [Canadian Forces 2009 National Report to the Committee for Women in NATO Forces \(CWINF\)](#) », 2009, p. 6 [TRADUCTION].

Il a aussi été expliqué au Comité que le MDN et les FC ont développé un groupe-conseil conjoint qui offre un soutien aux femmes et conseille les deux organisations en ce qui a trait à l'intégration des femmes.¹¹⁷

2. Incidence du harcèlement sexuel

Les faits historiques relatés précédemment témoignent d'une expérience somme toute positive au chapitre de l'intégration, mais certaines sources portent à croire que le harcèlement sexuel n'est pas rare dans les FC. Les FC ont administré des sondages, en 1992 et en 1998, qui ont révélé une diminution des cas autodéclarés de harcèlement sexuel, mais en 1998, les proportions demeuraient néanmoins beaucoup plus élevées chez les femmes que chez les hommes, soit 19,4 % et 3 % respectivement¹¹⁸.

Le directeur général du personnel militaire a fait savoir au Comité qu'une autre enquête sur le harcèlement sexuel avait été réalisée en 2012¹¹⁹. Les résultats n'en étaient pas encore disponibles au moment de la rédaction du rapport.

Les questions du dernier SAFF ne portaient pas spécifiquement sur le harcèlement sexuel et les résultats n'ouvrent pas à une comparaison des métiers civils et militaires. Le même fonctionnaire a expliqué au Comité : « ... [n]ous n'utilisons pas l'enquête sur l'emploi dans la fonction publique parce nos membres ne sont pas des fonctionnaires¹²⁰. » Décrivant l'ampleur du sondage, des représentants de Statistique Canada ont dit au Comité que certaines organisations dont les membres ne sont pas des fonctionnaires ont décidé de participer au sondage de 2011, et ils ont donné l'exemple du personnel non civil de la GRC et les employés de l'Agence du revenu du Canada¹²¹.

3. Lois et politiques

Le Canada n'est pas le seul à vouloir mettre fin au harcèlement dans ses forces armées. Les auteurs d'une étude comparative du harcèlement des femmes dans les organisations militaires ont avancé l'explication suivante :

Le harcèlement est un problème particulièrement important au sein des organisations militaires, les femmes et les représentants des minorités étant nettement sous-représentés. Parce qu'ils sont peu nombreux et relativement nouveaux, ils sont vulnérables à la discrimination et au harcèlement. Par conséquent, devant la pression de

117 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1110 (PO 1 Shanna Wilson, co-présidente militaire nationale, Organisation consultative des femmes de la Défense).

118 Nicola J. Holden et Karen D. Davis, « Harassment in the Military: Cross-National Comparisons », dans *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*, Franklin C. Pinch *et al.* (dir.), Défense nationale du Canada, 2004, réédition de 2007, p. 110 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

119 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0850 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

120 *Ibid.*, 0955.

121 FEWO, *Témoignages*, 1^{er} novembre 2012, 0920 (M. Geoff Bowlby, directeur, Enquêtes spéciales, Statistique Canada).

plus en plus forte pour qu'elles accentuent la représentativité des femmes et des minorités au sein de leurs effectifs, les organisations militaires occidentales doivent consacrer une attention et des ressources considérables à l'élimination du harcèlement¹²².

Au MDN et dans les FC, le personnel civil et militaire est assujéti à la même politique en matière de harcèlement, adoptée en 2000¹²³. Cette politique reprend la définition du harcèlement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et s'inspire de la politique du Conseil du Trésor en matière de prévention et de résolution du harcèlement de 2001 :

En vertu de la politique du MDN et des FC, le harcèlement correspond à un comportement inopportun et injurieux d'une personne envers une ou des personnes en milieu de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou blesser. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace¹²⁴ [...]

Cette politique a été adoptée pour corriger les problèmes posés par le fait que les civils et les militaires étaient assujétiés à des politiques et à une procédure de règlement des griefs différentes¹²⁵. Selon le document d'information fourni par le MDN en août 2012¹²⁶, et le témoignage présenté devant le Comité,¹²⁷ la politique privilégie dans la mesure du possible les modes alternatifs de règlement des conflits pour régler les plaintes, dont l'intervention d'un supérieur ou la médiation.

On a dit au Comité que les FC ont un ensemble de politiques visant à régler le comportement sexuel, allant des rapports de fraternisation et des relations personnelles à l'inconduite sexuelle en passant par le harcèlement sexuel¹²⁸. Des représentants ont dit au Comité que la politique sur l'inconduite sexuelle « porte sur les comportements à caractère sexuel ou adoptés dans l'intention de commettre un ou des actes à caractère sexuel » ce qui peut inclure des attentats à la pudeur et du voyeurisme¹²⁹.

122 Nicola J. Holden et Karen D. Davis, « Harassment in the Military: Cross-National Comparisons », dans *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*, Franklin C. Pinch et al. (dir.), Défense nationale du Canada, 2004, réédition de 2007, p. 97 [TRADUCTION].

123 [Directives et ordonnances administratives de la Défense, DOAD 5012-0, Prévention et résolution du harcèlement](#), Chef – Service d'examen, Défense nationale, *Évaluation de la politique et du programme de prévention et de résolution du harcèlement*, novembre 2006, p. ii.

124 Forces canadiennes, « [BG-12.037](#) », *Manuel de droit administratif militaire*, chapitre 3, par. 35, 1^{er} août 2012.

125 Défense nationale, Juge-avocat général, « [Chapitre 22 – Harcèlement](#) », *Manuel de droit administratif militaire*.

126 Forces canadiennes, « [BG-12.037](#) », *Manuel de droit administratif militaire*, chapitre 3, par. 35, 1^{er} août 2012.

127 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0845 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

128 *Ibid.*

129 *Ibid.*

C. Gendarmerie royale du Canada

1. Intégration des femmes

L'histoire des femmes¹³⁰ dans la GRC remonte aux années 1890, alors qu'on a commencé à les engager comme matrones et surveillantes de prisonnières. Au début des années 1900, elles occupaient des fonctions médicales et scientifiques.

En 1970, le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada a souligné que 10 % des membres civils¹³¹ de la GRC étaient des femmes; que les congés de maternité y étaient moins généreux que dans la fonction publique; et que les femmes n'avaient pas le droit de s'enrôler comme « agents de la paix ». La Commission a recommandé officiellement que « les femmes aient le droit de s'engager dans la Gendarmerie royale du Canada¹³² ».

La première troupe de policières a été diplômée en 1974, ce qui constitue un point historique pour la GRC et pour le rôle des femmes dans la population active. À l'occasion du 25^e anniversaire de l'engagement des femmes comme policières, un député a déclaré à la Chambre des communes :

L'engagement des policières au Canada a non seulement changé radicalement la GRC et d'autres services de police, mais a contribué également à changer radicalement le rôle de la femme en milieu de travail, a aussi changé la perception publique quant à ce rôle et à la police¹³³.

Dans un mémoire paru des années plus tard, l'une des femmes de cette première troupe a souligné l'importance de cette étape pour le mouvement féministe :

La décision de la Gendarmerie de présumer de l'égalité jusqu'à preuve du contraire était sans précédent à l'époque. La théorie selon laquelle les femmes pouvaient exercer des rôles « masculins » a été réellement éprouvée, fournissant les données expérimentales dont le mouvement féministe avait besoin. La GRC est devenue un chef de file mondial pour le mouvement féministe¹³⁴.

130 Sauf indication contraire, les données historiques sur les femmes dans la GRC sont tirées d'une section du site Web de la GRC intitulée « [Les femmes à la GRC](#). »

131 La GRC est formée de membres civils (n'ayant pas qualité « d'agent de la paix ») et de membres réguliers (y compris des gendarmes spéciaux, ayant qualité d'agent de la paix). Les données sur les proportions de femmes incluent parfois les membres civils et les employés non civils, parfois seulement la portion des employés non civils.

132 Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, [Rapport](#), 28 septembre 1970, p. 153.

133 Jacques Saada, [Débats du 28 octobre 1999](#), Hansard no 13 de la Chambre des communes, 2^e session, 36^e législature.

134 Jane Hall, *The Red Wall: A Woman in in the RCMP*, 2007, p. 7 [TRADUCTION].

En 1985, le Sous-comité sur les droits à l'égalité du Comité permanent de la justice et des affaires juridiques de la Chambre des communes a fait témoigner le commissaire de la GRC de l'époque à propos du nombre de femmes gradées dans la hiérarchie de la GRC¹³⁵. Il avait indiqué que l'effectif des « agents de la paix » entraînés comptait plus de 12 000 hommes et moins de 500 femmes. Si l'on tenait compte des gendarmes spéciaux, le nombre d'hommes grimpe à plus de 14 000 et celui de femmes, à 1 200¹³⁶.

Des objectifs de recrutement des femmes existent depuis plus d'une décennie. En 1998, la CCDP a souligné que même si la GRC n'était pas assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :

[...] la Commission suit les progrès accomplis par la GRC dans le cadre d'un accord qui a suivi un examen volontaire conjoint de l'équité en matière d'emploi terminé en 1995. Grâce à un engagement énergique de la haute direction envers l'équité, la GRC a mis en train des mesures importantes et réalisé des progrès sensibles, notamment en atteignant la plupart des objectifs de recrutement et d'avancement établis pour les membres réguliers de la Gendarmerie.

En particulier, au cours des trois dernières années pour lesquelles la Commission dispose de données (1995 à 1997), plus de 30 % des nominations sont allées à des femmes¹³⁷.

Selon les données sur la GRC dans les rapports annuels du gouvernement fédéral concernant l'équité en matière d'emploi, au cours des trois exercices couvrant la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2008, le pourcentage de femmes dans l'effectif régulier de la GRC est passé de 9 à 12 %¹³⁸. Plus récemment, dans son *Rapport sur les plans et les priorités 2011-2012*, la GRC a indiqué que son objectif de recrutement de femmes dans son effectif policier était de 30 %¹³⁹. Actuellement, on vise 35 % de nouvelles recrues chez les femmes¹⁴⁰. Les avis de recrutement parus en mars 2012 font valoir que 22 % de « l'effectif de la GRC » se compose de femmes¹⁴¹.

135 Chambre des communes, Sous-comité sur les droits à l'égalité du Comité permanent de la justice et des questions juridiques, *Témoignages*, 1^{re} session, 33^e législature, 1^{er} mai 1985, 1550 (Commissaire R. H. Simmonds, Gendarmerie royale du Canada).

136 *Ibid.*, 1605.

137 Commission canadienne des droits de la personne, « [L'équité en matière d'emploi](#) », *Rapport annuel 1998*, p. 10.

138 Calculs faits par la Bibliothèque du Parlement d'après les rapports sur l'équité en matière d'emploi de [2005-2006](#), p. 81, 98; [2006-2007](#), p. 95, 100; [2007-2008, annexe C](#).

139 GRC, [Rapport sur les plans et les priorités 2011-2012](#), p. 21.

140 GRC, [Un milieu de travail équitable, juste et favorable à la diversité](#).

141 « [Alberta RCMP looking for a few good women](#) », *CJOB*, mars 2012 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

2. Incidence du harcèlement sexuel

Au cours des derniers mois, de nombreux reportages ont porté sur le harcèlement sexuel à la GRC. Ces reportages semblent être issus de la sortie d'une haute gradée (en congé) à propos du harcèlement de longue date à la GRC, sortie qui a été reprise par les médias. Selon le *Toronto Star*, plus de 1 000 plaintes de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel et l'intimidation) ont été déposées à la GRC entre 2005 et la publication de l'article en 2011¹⁴². Lors de son témoignage devant le Comité, la Commission des plaintes du public contre la GRC a déclaré avoir examiné 718 plaintes de harcèlement déposées entre 2005 et 2011 et, après examen, a conclu qu'il s'agissait d'abus d'autorité et d'intimidation dans la majorité des cas; cependant, la Commission a reconnu que seules les plaintes officielles de harcèlement avaient été examinées¹⁴³.

Un témoin, une femme ayant réglé sa plainte pour harcèlement sexuel portée contre la GRC, a dit craindre que cette attention médiatique ait pour effet que le harcèlement se fasse « désormais plus discret », et donne lieu à « un rejet silencieux¹⁴⁴ ». Un participant à une table ronde réunissant d'anciens membres de la GRC, a dit que le harcèlement sexuel était répandu non seulement au sein de la force, mais qu'il y avait aussi du « harcèlement systématique orchestré par des groupes » chez les cadets en période de formation¹⁴⁵.

Comme le Comité l'a appris, la GRC a participé au SAFF de 2011, qui comprenait des questions portant sur le harcèlement et la discrimination. Il est à noter que les résultats incluaient l'effectif civil et non-civil de la GRC.

L'analyse sexospécifique des résultats révèle que les femmes ont répondu plus positivement que les hommes aux questions portant sur l'appréciation du travail et la satisfaction qu'elles en tirent et sur la reconnaissance par leur hiérarchie du travail bien fait¹⁴⁶. Elles sont moins nombreuses que les hommes à se dire satisfaites de la manière dont les plaintes informelles sont réglées au sein de leur unité de travail et à affirmer qu'elles ont des relations de travail positives avec leurs collègues.

142 Tonda MacCharles, « [RCMP reviewing 65 outstanding harassment complaints](#) », *Toronto Star*, 28 décembre 2011 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

143 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1100 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada).

144 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1115 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

145 « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Jamie Hanlon), p. 14.

146 Les réponses par sexe au PSES sont extraites du site suivant du Secrétariat du Conseil du Trésor, « [Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011 répartis par groupe démographique Sexe pour Gendarmerie Royale du Canada](#) ».

Pour les questions portant sur le harcèlement, les femmes ont davantage tendance à déclarer qu'elles ont été victimes de harcèlement dans les deux dernières années, surtout de la part de collègues; elles sont cependant moins nombreuses que les hommes à signaler avoir été victimes de harcèlement par un supérieur. Les deux sexes (72 % des hommes et 70 % des femmes) ont répondu par l'affirmative à la question de savoir si leur organisme met tout en œuvre pour créer un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

Les répondants au sondage ont été invités à signaler s'ils avaient fait l'objet de certaines formes de discrimination, ce à quoi 53 % des hommes ont répondu ne pas avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe au cours des deux années précédentes, contre 35 % des femmes. À cet égard, le pourcentage de femmes s'étant déclarées victimes de discrimination sexuelle à plus de deux reprises au cours des deux années précédentes était deux fois plus élevé que chez les hommes (15 % contre 7 %).

Le Comité s'est aussi laissé dire, par un ancien membre de la GRC¹⁴⁷ et par le biais d'un rapport donnant les résultats d'un sondage mené auprès des membres de la division E¹⁴⁸, que la GRC a la réputation d'être affligée d'un grave problème de harcèlement sexuel. Cette opinion a aussi été exprimée par les participants à une table ronde réunissant d'anciens membres de la GRC¹⁴⁹.

De plus, Ian McPhail, président par intérim de la Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada, a dit au Comité que sa Commission avait recommandé que « la GRC élabore une méthode d'évaluation exhaustive servant à mesurer et à quantifier les efforts accomplis pour un milieu de travail respectueux. Il faut rendre publics les résultats d'une telle évaluation¹⁵⁰. »

3. Politique

Les politiques de prévention et de résolution des plaintes de harcèlement sexuel sont complexes, du fait des différents régimes « de discipline et de congédiement » applicables à chacune des trois catégories d'employés : membres réguliers, membres civils et employés de la fonction publique¹⁵¹.

147 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1105 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

148 GRC, [Summary Report on Gender Based Harassment and Respectful Workplace Consultations](#), Division E, version finale, 17 avril 2012, p. 4 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

149 « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO.

150 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1105 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada).

151 Sécurité publique Canada, [Améliorer la responsabilisation au sein des Ressources humaines](#), communiqué, 20 juin 2012.

Sécurité publique Canada a publié un communiqué décrivant la confusion que cela peut engendrer :

À présent, deux possibilités s'offrent aux gestionnaires de la GRC devant trancher les questions de harcèlement; ils peuvent se prévaloir de la politique du Conseil du Trésor ou de la Loi sur la GRC. Les deux processus ne s'alignent pas toujours, ce qui peut créer une confusion quant aux droits, aux responsabilités et aux approches disponibles. Désormais, le commissaire aura le pouvoir de mettre en place un système unique global pour le déroulement des enquêtes et le règlement des problèmes de harcèlement¹⁵².

Des modifications apportées récemment à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* accordent au commissaire « la possibilité d'élaborer des procédures concernant les enquêtes sur le harcèlement en milieu de travail [...] ainsi que l'obligation d'établir un système de gestion informelle des conflits¹⁵³ ». Il est possible, toutefois, que ces dispositions ne s'appliquent qu'aux agents réguliers et spéciaux et non au personnel civil.

Le Comité a appris qu'il est possible d'en appeler d'une décision rendue par la GRC dans une affaire de harcèlement sexuel en s'adressant au Comité externe d'examen, qui peut prendre en délibéré les décisions relatives au harcèlement sexuel ou à l'inconduite sexuelle, lesquelles découlent de deux processus de plaintes distincts¹⁵⁴.

152 *Ibid.*

153 Lyne Casavant et Dominique Valiquet, *Résumé législatif du projet de loi C-42 : Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et apportant des modifications connexes et corrélatives à d'autres lois*, publication no 41-1-C42-F, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, 10 septembre 2012, révisé le 7 Novembre 2012, p. 7.

154 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 1145 (M^{me} Catherine Ebbs, présidente, Comité externe d'examen de la Gendarmerie Royale du Canada).

PRÉVALENCE DU HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

A. Données

Le Comité a été informé qu'il existait peu de données récentes sur le harcèlement sexuel au Canada, y compris des données concernant le milieu de travail, en général, et les domaines de compétence fédérale, en particulier¹⁵⁵. On a rappelé au Comité que la dernière étude importante portant notamment sur le harcèlement sexuel au Canada, soit l'Enquête sur la violence envers les femmes (EVEF), avait été effectuée en 1993¹⁵⁶.

Comme l'a appris le Comité, les données actuelles existantes et qui lui ont été communiquées provenaient de trois sources principales :

- les dossiers des plaintes officielles dans les ministères et les organismes;
- les appels devant des organismes précis, comme les commissions et les tribunaux;
- le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

155 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1135 (M^{me} Kim Stanton, directrice juridique, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1200 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel).

156 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

Les témoins ont fait remarquer l'importance d'avoir un ensemble significatif de données, recueillies régulièrement et valides, parce qu'il est ainsi possible de savoir où les problèmes se posent au travail et que, grâce à ces données, l'employeur a la possibilité de prendre des mesures pour corriger la situation¹⁵⁷. Comme l'a affirmé un témoin : « Il est impossible de traiter le problème si on n'en connaît pas l'ampleur¹⁵⁸ ». Pour saisir l'écart entre la politique et la réalité, il faut poser plus de questions, recueillir plus de données de façon plus détaillée et partager les expériences concernant le harcèlement sexuel en milieu de travail¹⁵⁹. Comme il a été indiqué au Comité, une organisation qui démontre qu'elle recueille des données importantes, de façon régulière, aura plus de crédibilité chez les employés quant à sa façon de réagir aux plaintes pour harcèlement sexuel¹⁶⁰.

Le Comité a été informé que, faute de données concluantes, il existe des lacunes importantes dans les connaissances sur le harcèlement sexuel au Canada. Notamment, il est impossible de connaître les changements au fil du temps ni n'obtenir une image fiable de la situation actuelle¹⁶¹. Selon un témoin, il faudrait recueillir des données tant quantitatives que qualitatives; comme elle l'a expliqué : « Nous devons entendre ce que les gens ont à dire et comprendre les données¹⁶² ».

157 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1140 (M^{me} Lisa-Marie Inman, directrice, Examens et enquêtes, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada).

158 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1155 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada).

159 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

160 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1140 (M^{me} Lisa-Marie Inman, directrice, Examens et enquêtes, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada).

161 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

162 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

Les témoins ont surligné une difficulté essentielle liée à la collecte de données, comme nous le verrons plus en détail ci-dessous dans la sous-section « Sous-déclaration », à savoir que les cas de harcèlement sexuel continuent d'être sous-déclarés¹⁶³. Selon ce qui a été dit au Comité, on considère souvent, à tort, que le harcèlement sexuel n'est pas un problème dans les milieux de travail où les plaintes sont peu nombreuses¹⁶⁴. Plutôt, les témoins ont informé le Comité de la possibilité que le nombre de plaintes ne reflète pas la situation réelle¹⁶⁵ et qu'il était important de recueillir les opinions des employés, au moyen de mécanismes comme des sondages, pour déterminer si le lieu de travail est vraiment « sain¹⁶⁶ ». Par exemple, le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique planifie actuellement d'effectuer un sondage anonyme sur la satisfaction des employés auprès de son personnel, mené par une entreprise de l'extérieur, qui contiendra des questions concernant le harcèlement¹⁶⁷.

Le Comité a été informé qu'il faudrait recueillir des données plus récentes et plus complètes avant d'entreprendre des projets à long terme de lutte contre le harcèlement sexuel¹⁶⁸. De plus, il faudrait évaluer l'efficacité des programmes de formation portant sur le harcèlement sexuel en milieu de travail à l'aide de données quantitatives recueillies avant et après l'exécution des programmes¹⁶⁹.

163 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1205 (Commissaire Bob Paulson, commissaire, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1205 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0930 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

164 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0850 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1145 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1140 (M^{me} Kim Stanton, directrice juridique, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

165 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0915 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0935 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1255 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel).

166 FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1110 (M^{me} Mary Dawson, commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique).

167 *Ibid.*

168 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

169 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1810 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1135 (M^{me} Kim Stanton, directrice juridique, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1040 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

Le Comité a aussi appris que des données détaillées pouvaient être utilisées pour aider les victimes futures de harcèlement sexuel, du fait qu'elles pouvaient fournir de l'information importante aux plaignants possibles¹⁷⁰. Les victimes de harcèlement sexuel sont moins susceptibles de signaler la situation si elles n'ont pas accès, de façon confidentielle, à une source d'information bien définie et impartiale sur les différentes possibilités pour faire rapport, les processus, les recours judiciaires et les problèmes possibles¹⁷¹.

Le Comité a reçu diverses données de la part des ministères et des organismes. Des données précises sur la GRC et le MDN se trouvent dans la section précédente sur le cadre légal et réglementaire de ces organisations. Comme on l'a déjà vu plus haut, le personnel militaire des FC ne participe pas au SAFF.

1. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Un certain nombre de témoins ont renvoyé au SAFF, effectué par Statistique Canada, au nom du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, tous les trois ans depuis 1999¹⁷².

Statistique Canada décrit le SAFF dans les termes suivants :

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux avait pour but de solliciter l'opinion des fonctionnaires au sujet de leur milieu de travail et de leur satisfaction globale à l'égard de l'emploi. Les employés ont exprimé leurs opinions sur plusieurs points : leurs unités de travail, la communication avec leurs superviseurs, leurs compétences, leurs aspirations de carrière, le service à la clientèle et les relations patronales-syndicales¹⁷³.

Le dernier SAFF s'est déroulé du 29 août au 7 octobre 2011. Le questionnaire a été remis à quelque 300 000 employés et le taux de réponse a été de 72,2 %, soit le taux de réponse le plus élevé depuis le premier sondage, en 1999¹⁷⁴.

170 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1820 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

171 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0915 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1115 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

172 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#).

173 Statistique Canada, [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#).

174 FEWO, *Témoignages*, 1^{er} novembre 2012, 0855 (M. Geoff Bowlby, directeur, Enquêtes spéciales, Statistique Canada).

Le directeur des Enquêtes spéciales à Statistique Canada a précisé que le sondage s'adressait à tous les employés travaillant dans 90 ministères et organismes fédéraux, et que « [I]es organismes étaient ceux qui ont pour employeur le Conseil du Trésor ou ceux dont le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, mais qui souhaitent participer quand même¹⁷⁵ ».

Le SAFF a présenté aux participants la définition suivante du harcèlement, qui provient du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT):

Le harcèlement se définit comme tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition répréhensible qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne¹⁷⁶.

Cinq questions des 97 questions du sondage ciblaient le harcèlement :

- Après avoir lu la définition du harcèlement, au cours des deux dernières années, avez-vous été victime de harcèlement au travail?
- De la part de qui avez-vous été victime de harcèlement au travail?
 - Collègues
 - Supérieurs
 - Employés relevant de moi
 - Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (p. ex., détenus, contrevenants, patients, personnes sous garde)
 - Personnes d'autres ministères ou organismes
 - Membres du public (individu ou organisations).
- Mon ministère ou organisme met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient le harcèlement.
- Je suis satisfait(e) des mesures prises dans mon ministère ou organisme pour régler les problèmes de harcèlement et de discrimination.
- Je suis satisfait(e) des mesures prises dans mon unité de travail pour régler les problèmes de harcèlement et de discrimination.

175 *Ibid.*, 0850.

176 *Ibid.*, 0855.

Deux autres questions sur le harcèlement pourraient être pertinentes :

- Je suis satisfait(e) de la façon dont les plaintes informelles sur les problèmes en milieu de travail sont réglées dans mon unité de travail.
- J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (grief, plaintes, droit d'appel, etc.) sans crainte de représailles.

Les témoins ont indiqué que le SAFF de 2011 ne contenait pas d'information sur les types précis de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel¹⁷⁷. L'AFPC a recommandé l'ajout d'une question portant précisément sur le harcèlement sexuel dans le prochain SAFF¹⁷⁸ :

[I]l faudrait y ajouter une question portant précisément sur le harcèlement sexuel. En outre, pour comprendre la portée du problème en milieu de travail, il faut poser des questions plus précises axées sur les objectifs suivants : établir l'ampleur du harcèlement sexuel dans la fonction publique fédérale; déterminer si tous les cas de harcèlement sexuel sont déclarés, et si non, pourquoi il en est ainsi; évaluer l'efficacité des processus en place; connaître l'issue des cas de harcèlement et les règlements¹⁷⁹.

Le directeur des Enquêtes spéciales à Statistique Canada a expliqué que la démarche réalisée auprès du groupe de discussion en 2008 a démontré que l'on pourrait « en fait mesurer le type de harcèlement » dans le sondage¹⁸⁰. L'ajout de questions pourrait cependant influencer sur la série chronologique et la comparabilité des données d'un sondage à l'autre¹⁸¹ et le lien entre le nombre de questions et le taux de réponse¹⁸².

177 FEWO, *Témoignages*, 1^{er} novembre 2012, 0905 (M. Geoff Bowlby, directeur, Enquêtes spéciales, Statistique Canada); Alliance de la Fonction publique du Canada, « Note supplémentaire concernant la politique sur le harcèlement du Conseil du Trésor », présentée au Comité FEWO, 15 février 2013; FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1155 (M^{me} Andrée Côté, agente au Programme des femmes et des droits de la personne, Section des programmes nationaux, Alliance de la fonction publique du Canada).

178 Alliance de la Fonction publique du Canada, « Mémoire présenté au Comité FEWO au sujet du harcèlement sexuel dans la fonction publique fédérale », remis à FEWO, 29 janvier 2013, p. 13; FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1145 (M. Robin Kers, représentant national, Syndicat des employé-es du Solliciteur général, Alliance de la Fonction publique du Canada).

179 Alliance de la Fonction publique du Canada, « Note supplémentaire concernant la politique sur le harcèlement du Conseil du Trésor », présentée au Comité FEWO, 15 février 2013, p. 3.

180 FEWO, *Témoignages*, 1^{er} novembre 2012, 0905 (M. Geoff Bowlby, directeur, Enquêtes spéciales, Statistique Canada).

181 *Ibid.*

182 FEWO, *Témoignages*, 25 octobre 2012, 0855 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor).

D'après les témoignages des porte-parole du Conseil du Trésor, les résultats du sondage mené auprès de l'ensemble de la fonction publique indiquent que 29 % des répondants ont été victimes de harcèlement au moins une fois au cours des deux dernières années¹⁸³. De ces derniers, 63 % ont déclaré avoir été victimes de harcèlement de la part de collègues et 67 % de la part de supérieurs. Ces pourcentages ont très peu changé par rapport aux résultats de 2008. Seulement 11 % étaient insatisfaits des mesures prises par leur ministère ou organisme pour régler les problèmes en milieu de travail¹⁸⁴.

Les répondants ont été priés d'indiquer dans quelle mesure ils étaient en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (grief, plaintes, droit d'appel, etc.) sans crainte de représailles. » Seulement un peu plus de la moitié des répondants ont répondu par l'affirmative. Soixante pour cent ont répondu de façon positive à l'énoncé concernant la satisfaction quant à la façon dont les plaintes informelles concernant des problèmes en milieu de travail étaient réglées¹⁸⁵.

Le SAFF permet de connaître les perceptions des employés; toutefois, un témoin a indiqué que, même si le harcèlement est à peine perçu, et non fondé, il a un impact sur le plaignant¹⁸⁶.

Le sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor, a fait le commentaire suivant, dans son témoignage au Comité, au sujet du résultat du sondage, à savoir que 29 % des répondants avaient déclaré avoir perçu du harcèlement au cours des deux années précédentes, soit le même pourcentage que dans le SAFF de 2008 :

Nous avons été assez déçus des résultats du sondage cette année en ce qui a trait à cet aspect. Ce résultat a également été constant dans d'autres sondages précédents de la fonction publique. Nous sommes en train de travailler sur le sondage de 2014 à l'heure actuelle et c'est certainement une question que nous envisageons¹⁸⁷.

Sur le même sujet, il a ajouté :

[N]ous voulons les examiner plus en détail, car cela va à l'encontre de ce que nous savons sur les cas signalés. Lorsque plus d'un quart des fonctionnaires répondent qu'ils

183 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0910, (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, (M. Geoff Bowlby, directeur, Enquêtes spéciales, Statistique Canada).

184 Les renseignements au sujet du SAFF proviennent du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, « [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011](#) » et des liens de cette page.

185 *Ibid.*

186 FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1140 (M^{me} Monique Marcotte, directrice générale par intérim, Ressources humaines, services anglais; directrice générale, Planification stratégique et Ressources humaines groupes institutionnels, Personnes et culture, Société Radio-Canada).

187 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0920 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor).

pensent avoir été harcelés, cela indique un décalage et nous devons examiner cela plus en profondeur¹⁸⁸.

Il a mentionné au sujet du SAFF : « nous avons une autre question dans le sondage pour savoir si les employés se sentaient libres d'entamer un processus de plainte et des processus formels et 40 % de nos employés ont dit qu'ils étaient réticents face à cela. Nous pensons qu'il y a un lien entre les deux¹⁸⁹ ». Il a dit ceci : « nous envisageons la possibilité de rajouter des questions à ce sujet¹⁹⁰ ».

Recommandation 2

Le Comité recommande que des questions portant expressément sur le harcèlement sexuel figurent dans le prochain Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de façon qu'on puisse définir et comprendre la portée du problème de harcèlement sexuel en milieu de travail, voir s'il y a sous-déclaration des incidents de harcèlement sexuel et pourquoi, évaluer l'efficacité des processus en place et savoir quelle est l'issue des cas de harcèlement et quels sont les règlements.

2. Enquête sur la violence envers les femmes, 1993, de Statistique Canada

Le Comité a été informé que les données fiables et exhaustives les plus récentes sur la violence faite aux femmes au Canada, y compris le harcèlement sexuel, se trouvaient dans l'EVEF de 1993¹⁹¹.

Sur le site Web de Statistique Canada, on précise ce qui suit au sujet de l'EVEF :

Cette enquête unique vise à déterminer la sécurité des femmes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du foyer, les peurs ressenties, le harcèlement sexuel, la violence sexuelle, la violence physique et les menaces proférées par des étrangers, des petits amis, d'autres hommes connus, des maris et des conjoints de fait¹⁹².

188 *Ibid.*

189 *Ibid.*

190 *Ibid.*, 0940.

191 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1200 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

192 Statistique Canada, [Enquête sur la violence envers les femmes \(EVEF\)](#), n° 3896, 1993.

La population cible du sondage englobait toutes les femmes de 18 ans et plus, à l'exclusion des résidentes des territoires et des femmes résidant à temps complet dans des institutions. L'enquête a été effectuée auprès d'environ 19 000 ménages admissibles et a donné lieu à 12 300 entrevues, soit un taux de réponse de 54 %¹⁹³.

Le Comité a été informé qu'une seule grande étude avait porté sur l'incidence et la nature du harcèlement sexuel lié au travail au Canada, utilisant les données provenant de l'enquête de 1993¹⁹⁴. L'étude effectuée en 1994, intitulée « Le harcèlement sexuel et le travail », se conclut ainsi :

Selon l'Enquête sur la violence envers les femmes, 6 % des femmes qui détiennent un emploi ont été victimes de harcèlement sexuel relié au travail sur une période de 12 mois. Les jeunes femmes et les femmes célibataires étaient les plus vulnérables. La proportion de victimes variait selon qu'elles travaillaient à temps plein ou à temps partiel, mais le revenu personnel ou le revenu du ménage n'influaient guère sur la probabilité d'être victime de harcèlement.

Pour la durée de vie active, la proportion de femmes victimes de harcèlement sexuel relié au travail est beaucoup plus élevée que pour l'année précédant l'enquête. Plus de deux millions de femmes ont dit avoir été victimes de harcèlement sexuel relié au travail au moins une fois durant leur vie active¹⁹⁵.

Un témoin a parlé de son analyse de l'enquête de 1993 et d'autres données canadiennes alors disponibles et a fait remarquer que, selon les données, le taux de prévalence du harcèlement sexuel au cours d'une vie, ou le risque qu'une femme soit victime de harcèlement au cours de sa vie, variait de 23 à 51 %¹⁹⁶.

Des témoins ont recommandé de réaliser une enquête nationale à la suite de l'EVEF de 1993¹⁹⁷ et d'y inclure les hommes¹⁹⁸. Un universitaire a encouragé le gouvernement fédéral à permettre aux chercheurs de participer à la collecte de

193 *Ibid.*

194 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

195 Sara Johnson, « [Le harcèlement sexuel et le travail](#) » *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 6, no 4, hiver 1994.

196 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1200 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

197 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

198 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1200 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

données nationales, dans le but d'élargir les connaissances de base et de déterminer les nouvelles tendances¹⁹⁹.

Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et droits de la personne, au Congrès du travail du Canada, a expliqué :

La dernière source de données fiables dont nous disposons sur le harcèlement sexuel en milieu de travail est l'enquête de 1993 intitulée Enquête sur la violence envers les femmes. Son 20^e anniversaire s'en vient. Peut-être serait-il temps d'en recommander une nouvelle²⁰⁰ ...

3. Autres sources d'information

Des fonctionnaires du Programme du travail, de ce qui s'appelait à l'époque ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences ou RHDCC (aujourd'hui, le ministère s'appelle communément Emploi et Développement social Canada)²⁰¹, ont informé le Comité que le ministère ne recueillait pas de données portant expressément sur le harcèlement sexuel bien que, comme prévu dans le *Code canadien du travail*, il tienne des données portant expressément sur ses mesures d'intervention aux fins d'inspection et d'investigation²⁰². Le Comité a été informé que rien, dans le Code, n'oblige les employeurs à rendre compte des plaintes pour harcèlement sexuel ou violence en milieu de travail²⁰³. Comme l'a expliqué une directrice à RHDCC : « les employeurs qui tiennent des dossiers, qui produisent des rapports et qui enquêtent sur les plaintes n'ont pas de comptes à nous rendre²⁰⁴ ».

Le Comité a obtenu des statistiques provenant de l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale, une enquête réalisée par Statistique Canada, inactive depuis 2008, ayant pour but « la collecte de données statistiques sur les conditions de travail dans les entreprises qui relèvent du code du travail fédéral²⁰⁵ ». Selon les données les plus récentes :

- 87 % des employés relevant de la compétence fédérale travaillent dans une organisation qui a mis en place un programme de prévention du harcèlement;

199 *Ibid.*, 1230.

200 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

201 Bien que le titre de ministère ait été modifié récemment, les renvois du présent rapport utilisent l'ancien titre de façon à refléter l'usage qui avait cours au moment des audiences.

202 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0915 (M^{me} Caroline Cyr, directrice générale, Direction du milieu du travail, Programme du travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences).

203 *Ibid.*, 0915.

204 *Ibid.*

205 Statistique Canada, [Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale](#).

- 77 % des employés travaillent dans une organisation qui a instauré un processus d'appel des décisions prises dans des cas de harcèlement;
- 76 % des employés travaillent dans une organisation qui dispose d'un processus d'examen des différends et des griefs²⁰⁶.

Le Comité a été informé que le MDN avait deux types de procédures d'enquête; premièrement, une capacité de recherche à l'interne qui mène des enquêtes spécialisées ou ciblées faites au gré des besoins et, deuxièmement, des enquêtes suivies, dans le cadre desquelles un échantillon de la population est interrogé régulièrement sur un éventail de sujets²⁰⁷.

4. Rôle de Condition féminine Canada concernant le harcèlement sexuel en milieu de travail fédéral

Condition féminine Canada se décrit elle-même comme un « organisme fédéral chargé de promouvoir l'égalité des sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale et démocratique du Canada²⁰⁸ ». Il lui incombe « d'offrir des conseils stratégiques en matière de politique, d'appuyer l'analyse comparative entre les sexes », d'administrer le Programme de promotion de la femme et de promouvoir la célébration de journées spéciales en l'honneur des femmes²⁰⁹.

Le Comité a été informé que Condition féminine Canada participait auparavant davantage à l'analyse de données, aux recherches et aux rapports²¹⁰. Quelques témoins ont laissé entendre que Condition féminine Canada pourrait encourager l'élargissement des connaissances sur le harcèlement sexuel au moyen de l'élaboration de définitions et de recherches²¹¹ ou en participant à la collecte de données sur la prévalence et la nature du harcèlement sexuel au Canada²¹².

206 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

207 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0955, (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

208 Condition féminine Canada, [Qui nous sommes](#).

209 *Ibid.*

210 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1230 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

211 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1230 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

212 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1230 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

Jennifer Berdahl, professeure à l'Université de Toronto qui a comparu à titre personnel, a précisé le rôle que l'organisme pourrait jouer :

Condition féminine Canada pourrait établir des lignes directrices et donner des définitions du problème et de sa nature. Il faut...avoir une définition large du harcèlement sexuel, et préciser que les formes de harcèlement qui sont manifestes et que nous pouvons tous reconnaître ne sont que la pointe de l'iceberg, et qu'il s'agit d'un problème systémique qui tout touche tant les hommes que les femmes au travail²¹³.

Le Comité a également recueilli le témoignage de Sandy Welsh, professeure de sociologie et vice-doyenne, Études supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, à l'Université de Toronto :

Il fut un temps où Condition féminine Canada jouait un rôle plus actif dans la collecte de données, dans la recherche et la publication de rapports. J'ai déjà participé à la rédaction d'un chapitre pour un rapport de Condition féminine Canada sur la Commission canadienne des droits de la personne. [J']encouragerais donc [Condition féminine Canada] à participer lorsque les questions sont pertinentes, en particulier pour ce qui est des enquêtes ou de la collecte de données qualitatives²¹⁴.

213 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure à l'Université de Toronto, à titre personnel).

214 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1230 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

5. Collecte de données et autres mécanismes de règlement des différends

Des témoins ont dit au Comité que, en règle générale, les données sur les cas de harcèlement sexuel qui sont réglés de façon informelle, souvent par le truchement d'autres processus de règlement des différends, ne sont pas conservées²¹⁵. Par exemple, la Chambre des communes a mis en place un mécanisme non officiel appelé Ensemble, trouvons des solutions, et, par conséquent, les Ressources humaines ne tiennent pas de statistiques concernant les cas assujettis à ce processus²¹⁶. Un représentant de la Société Radio-Canada (SRC) a dit que la société conservait des dossiers informels sur les plaintes non officielles mais que, en règle générale, les dossiers sont détruits si la plainte est retirée ou si les employés règlent l'affaire entre eux²¹⁷. Les Travailleurs canadiens de l'automobile ont soutenu :

La plupart de ces problèmes/plaintes ne sont pas consignés, car ils sont réglés de manière officieuse dans nos milieux de travail²¹⁸.

De même, la Commission des plaintes du public contre la GRC a indiqué qu'aucun dossier sur les cas réglés dans un cadre non officiel n'était conservé, bien qu'elle ait recommandé que la GRC commence à tenir ce genre de dossiers²¹⁹. M. McPhail de la Commission des plaintes du public contre la GRC a expliqué :

La collecte des données est nécessaire pour donner au commissaire et à la haute direction de la GRC l'information requise, car il est impossible de traiter le problème si on n'en connaît pas l'ampleur²²⁰.

215 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0925 (M^{me} Kathryn Butler Malette, dirigeante principale des ressources humaines, Services en ressources humaines, planification corporative et communications, Chambre des communes); Travailleurs canadiens de l'automobile, « Réponses à des questions », 18 mars 2013; FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1115 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1225 (M. Vinay Sharma, directeur, Droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile).

216 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0925 (M^{me} Kathryn Butler Malette, dirigeante principale des ressources humaines, Services en ressources humaines, planification corporative et communications, Chambre des communes).

217 FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1110 (M^{me} Monique Marcotte, directrice générale par intérim, Ressources humaines, services anglais; directrice générale, Planification stratégique et Ressources humaines groupes institutionnels, Personnes et culture, Société Radio-Canada).

218 Travailleurs canadiens de l'automobile, « Réponses à des questions », 18 mars 2013.

219 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1115 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada).

220 *Ibid.*, 1155.

6. Confidentialité

Un autre problème lié à la collecte de données est la confidentialité qui, selon un témoin, constitue la « boîte noire » dans le processus de plainte²²¹. Le Comité a été informé que, même si une plainte est confidentielle, elle devrait quand même faire l'objet d'un dossier détaillé, notamment compte tenu du fait que l'information peut faire ressortir un comportement qui se reproduit pendant plusieurs années ou renseigner les autres employés sur la façon dont l'employeur traite le harcèlement²²².

De plus, dans certains cas de harcèlement sexuel réglés avec succès, le plaignant doit signer un accord de confidentialité; cette pratique est suivie dans certains ministères fédéraux et à la GRC. Une des conséquences de cette pratique est qu'il n'existe que peu de données statistiques à la fin de l'année sur le nombre de cas de harcèlement sexuel au sein d'une organisation²²³.

7. Bases de données et multiplicité des sources

Des témoins ont fait état de l'existence d'une multitude de sources sur les cas de harcèlement sexuel lors de la collecte de données ainsi que d'un éventail de bases de données pour la tenue de dossiers sur le harcèlement.

221 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1250 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

222 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1250 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1120 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employés du Solliciteur général).

223 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1145 (M. Robin Kers, représentant national, Syndicat des employés du Solliciteur général, Alliance de la Fonction publique du Canada).

Un représentant du MDN a informé le Comité que, dans le cadre des préparatifs en prévision du témoignage, il a été nécessaire de consulter de multiples sources pour recueillir des données²²⁴ et, sans comparer tous les dossiers, il n'est pas certain que des données contenues dans ces sources ne soient pas des doubles²²⁵. Le directeur général, Personnel militaire, MDN, a fait état des différentes sources de données, soit le mécanisme de suivi des plaintes de harcèlement déposées à l'interne, la base de données sur le mode alternatif de règlement des différends, les statistiques sur les plaintes externes relatives aux droits de la personne déposées auprès de la CCDP et les enquêtes périodiques auprès des militaires²²⁶. Le Comité a été informé que le MDN essayait actuellement d'harmoniser ces bases de données²²⁷.

La Commission des plaintes du public contre la GRC a recommandé que la GRC mette en place un « système centralisé pour toutes les données » sur les plaintes, y compris de l'information sur la nature de l'enjeu, les allégations, les recours visés, ce qui devient des plaintes, des étapes suivies et de la solution éventuelle ainsi que tout détail de l'enquête²²⁸.

La représentante de Postes Canada a informé le Comité que l'organisme avait une nouvelle base de données pour l'examen des statistiques sur le harcèlement; ainsi, l'organisation peut examiner les incidents signalés et connaître les régions, les lieux de travail ou les postes qui posent les risques les plus grands au chapitre du harcèlement²²⁹.

224 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0910 (M^{me} Jacqueline Rigg, directrice générale – Opérations de gestion des ressources humaines civiles, Sous-ministre adjointe (Ressources humaines – civils), ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0920 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes).

225 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0910 (Capitaine de frégate Tony Crewe, directeur des droits de la personne et diversité, Chef adjoint du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

226 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0845, (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

227 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0910 (M^{me} Jacqueline Rigg, directrice générale – Opérations de gestion des ressources humaines civiles, sous-ministre adjointe (Ressources humaines – civils), ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0920 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes).

228 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1140 (M^{me} Lisa-Marie Inman directrice, Examens et enquêtes, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada).

229 FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1130 (M^{me} Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, Postes Canada).

Comme l'a expliqué Jacqueline Rigg, directrice générale – Opérations de gestion des ressources humaines civiles, sous-ministre adjointe (Ressources humaines – civils), au MDN, le système actuel de gestion des ressources humaines du gouvernement du Canada a des limites, mais dans le cadre du programme de modernisation des ressources humaines, une version améliorée devait être mise en place en 2013; elle permettra une meilleure saisie et une meilleure analyse des données²³⁰. Toutefois, dans l'état actuel des choses, « ces statistiques ont été produites par des systèmes de suivi différents et [...] elles n'autorisent pas une analyse plus poussée²³¹. »

8. Entrevues de départ

Le Comité a été informé que les employeurs avaient accès à une autre source de précieuses informations par le truchement des entrevues de fin de service ou de départ²³². Les renseignements ainsi recueillis permettent à l'employeur de prendre connaissance des secteurs à améliorer ou des problèmes systémiques, y compris les problèmes de harcèlement sexuel²³³. Cependant, une difficulté importante tient au fait que la participation à ces entrevues est, en règle générale, facultative, ce qui nuit à la cohérence des données²³⁴.

Au MDN, on offre depuis une vingtaine d'années la possibilité de participer à une entrevue de départ facultative ouverte²³⁵. En 2011, la Bibliothèque du Parlement a commencé à saisir systématiquement toutes les données provenant des entrevues de fin d'emploi avec ses employés²³⁶.

230 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0900 (M^{me} Jacqueline Rigg, directrice générale – Opérations de gestion des ressources humaines civiles, Sous-ministre adjointe (Ressources humaines – civils), ministère de la Défense nationale).

231 *Ibid.*

232 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0920 (M. Karol Wenek, directeur général du personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1135 (M 1 Shanna Wilson, co-présidente militaire nationale, Organisation consultative des femmes de la Défense); FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0945 (M^{me} Catherine Ebbs, présidente, Comité externe d'examen de la Gendarmerie Royale du Canada).

233 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1135 (M 1 Shanna Wilson, co-présidente militaire nationale, Organisation consultative des femmes de la Défense); FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 1000 (M^{me} Catherine Ebbs, présidente, Comité externe d'examen de la Gendarmerie Royale du Canada).

234 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0920, (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

235 *Ibid.*

236 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0905 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement).

La maîtresse de 1^{re} classe Shanna Wilson, co-présidente militaire nationale, Organisation consultative des femmes de la Défense, a parlé en ces termes de la valeur des entrevues de départ :

Je pense que toutes les entrevues de fin de service devraient faire l'objet d'une évaluation. Il n'est jamais facile de conserver nos effectifs. Les militaires sont notre principale ressource. S'il est possible de dégager des constantes touchant uniquement les femmes, je crois certes que nous devrions essayer de les analyser²³⁷.

9. Spécificité des données

Le Comité a été informé que, dans de nombreux lieux de travail, on n'effectue pas expressément un suivi du harcèlement sexuel. Par exemple, le Tribunal canadien des droits de la personne ne tient pas de données portant expressément sur le harcèlement sexuel²³⁸.

Les programmes d'aide aux employés en place dans certains milieux de travail fournissent parfois de l'information, mais cela se fait souvent à un niveau élevé. Par exemple, la Police provinciale de l'Ontario peut obtenir des rapports statistiques auprès des programmes d'aide aux employés, mais les noms n'y figurent pas, on n'y trouve que le rang des employés et le type de services de counselling offerts²³⁹.

De même, la directrice générale, Conformité, Postes Canada, a expliqué que l'organisation pouvait ventiler ses données sur le harcèlement de différentes façons, y compris par région et en faisant la distinction entre le harcèlement entre deux employés ou entre un employé et un superviseur²⁴⁰. Les données ne sont pas ventilées en fonction du harcèlement sexuel mais elles sont plus précisément classées compte tenu de l'existence de discrimination suivant la définition de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*²⁴¹.

237 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1135 (M^l Shanna Wilson, co-présidente militaire nationale, Organisation consultative des femmes de la Défense).

238 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 1030 (M. Susheel Gupta, président par intérim et chef de la direction, Tribunal canadien des droits de la personne).

239 FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1235 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario).

240 FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1130 (M^{me} Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, Postes Canada).

241 *Ibid.*, 1120.

B. Sous-déclaration

Les témoins s'entendaient généralement pour dire que les cas de harcèlement sexuel restent sous-déclarés²⁴² et qu'il n'est donc pas possible de dresser un tableau complet du problème à partir du nombre de plaintes déposées²⁴³.

En ce qui concerne la fonction publique, le sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, au Secrétariat du Conseil du Trésor, a déclaré au Comité qu'il ressort du SAFF qu'une proportion relativement élevée de répondants disent ne pas être prêts à lancer un processus de plainte dans des cas perçus comme du harcèlement²⁴⁴. D'après une analyse sexospécifique des résultats du SAFF, environ 30 % des hommes et 32 % des femmes ne sont pas d'accord avec l'énoncé suivant : « J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (grief, plaintes, droit d'appel, etc.) sans crainte de représailles²⁴⁵ ».

242 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1120 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1145 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

243 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1225 (M^{me} Paula Turtle, conseillère juridique canadienne, Bureau national canadien, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1105 (M^{me} Francine Boudreau, agente correctionnelle, Syndicat des agents correctionnels du Canada).

244 FEWO, *Témoignages*, 25 octobre 2012, 0900 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor).

245 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, [Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011 répartis par groupe démographique Sexe pour la Fonction publique du Canada](#).

Il a été expliqué au Comité que si les lois, politiques et mécanismes de recours peuvent réellement aider les plaignants dans les affaires de harcèlement sexuel, ils ne protègent guère les personnes qui ne veulent pas parler, quelle qu'en soit la raison²⁴⁶. On a beaucoup progressé, en particulier dans les recours juridiques individualisés proposés en cas de harcèlement sexuel, mais il faut avant tout le courage de porter plainte²⁴⁷. Souvent, le signalement de cas de harcèlement sexuel est un dernier recours, car nombre de plaignants ne se sentent pas en sécurité à l'idée de porter plainte ou ne croient pas que la situation sera traitée comme il convient²⁴⁸. Les membres du Comité se sont déclarés inquiets au sujet de la sous-déclaration du harcèlement sexuel en dépit de l'existence de lois, de politiques et de mécanismes de recours pour régler le problème.

Les témoins ont expliqué qu'une politique semble souvent très bonne sur papier, mais qu'un fossé sépare la théorie de la réalité²⁴⁹.

Il a été expliqué au Comité qu'un petit nombre de plaintes pour harcèlement sexuel dans un milieu de travail ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas de problème de ce type dans le milieu de travail en question²⁵⁰. Ce pourrait être le cas, mais le nombre de

246 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1145 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1005 (M. Steven Gaon, à titre personnel).

247 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

248 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1145 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0915 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1155 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

249 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1145 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

250 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0850 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1145 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1140 (M^{me} Kim Stanton, directrice juridique, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

plaintes peut donner une image faussée de la situation²⁵¹, et il est important de solliciter le point de vue des employés au moyen de mécanismes tels que les sondages, afin de voir si le milieu de travail est vraiment sain²⁵².

Un témoin a également fait remarquer qu'une victime peut faire comprendre qu'il y a harcèlement autrement qu'en le signalant. Il ou elle peut prendre un nombre excessif de jours de congé, demander à changer de bureau ou prendre des mesures importantes pour éviter le harceleur²⁵³.

Comme Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, l'a expliqué :

Il ne fait aucun doute que nous avons réalisé d'importants progrès quant à notre capacité de parler publiquement du harcèlement sexuel et de fournir des recours judiciaires individualisés pour contrer ce problème. Cependant, il va aussi de soi qu'il nous reste encore beaucoup à faire avant que l'égalité règne au travail et avant que les victimes de harcèlement sexuel puissent dénoncer ces cas en toute sécurité et en toute confiance, sachant que la situation sera réglée comme il se doit. La question qui se pose est la suivante: comment faire pour combler l'écart entre la politique et la réalité²⁵⁴?

Comme il sera précisé plus loin, des témoins ont présenté au Comité un certain nombre d'éléments qui peuvent entraîner la sous-déclaration du harcèlement sexuel :

- le processus de déclaration;
- l'approche fondée sur des plaintes;
- « ce n'est pas la peine » de le signaler;
- la culture du milieu de travail;
- les représailles;
- un manque de soutien du plaignant;

251 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0915 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0935 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1255 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel).

252 FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1110 (M^{me} Linda Savoie, directrice générale, Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada).

253 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

254 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1145 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children).

- le leadership;
- la précarité de l'emploi.

1. Le processus de déclaration

Il a été expliqué au Comité que les victimes sont plus susceptibles de se faire connaître si elles ont accès à des modes de déclaration multiples, en particulier à des processus plus informels (comme un ombudsman), car il est intimidant de se lancer directement dans le dépôt d'une plainte officielle²⁵⁵.

Cependant, comme l'ont souligné certains témoins, dans les affaires de harcèlement sexuel, la difficulté que présentent pour certains plaignants des modes de déclaration multiples, c'est le « circuit juridique » ou les « instances qui se renvoient la balle »²⁵⁶. Comme l'a expliqué un témoin, selon le milieu de travail, un plaignant peut être « renvoyé d'un guichet à l'autre », d'un syndicat à une procédure de plainte interne, en passant par le processus de grief officiel ou une Commission en milieu de travail, sans qu'aucune instance ne veuille se charger du cas²⁵⁷.

Le MDN a parlé de son initiative en cours visant à concevoir un processus intégré réunissant les processus utilisés pour le harcèlement, les griefs et les modes alternatifs de règlement des conflits, afin que les membres s'adressent à un guichet unique avec une seule personne-ressource. La personne chargée du processus dirigera le plaignant vers les mécanismes les plus appropriés, en commençant, dans la mesure du possible, par le mode alternatif de règlement des conflits comme option privilégiée²⁵⁸.

255 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1255 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

256 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1140 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0950 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

257 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

258 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0910 (Capitaine de frégate Tony Crewe, directeur des droits de la personne et diversité, Chef adjoint du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

Des témoins ont également laissé entendre que des modes de déclaration multiples peuvent entraîner une confusion, un chevauchement de fonctions et des manques d'efficacité en raison de doubles emplois²⁵⁹. À cause de cette confusion, les victimes de harcèlement sexuel sont moins susceptibles de signaler celui-ci si elles n'ont pas accès, de manière confidentielle, à une source d'information clairement définie et impartiale sur les options en ce qui concerne le signalement, les processus, les recours juridiques et les contestations possibles²⁶⁰. Un témoin membre du Comité externe d'examen de la GRC a déclaré que les employés de la GRC ont besoin d'uniformité dans la gestion des plaintes dans toutes les régions du pays²⁶¹.

Le Comité s'est fait dire que, dans les milieux de travail, une personne-ressource devrait être nommée pour assumer le rôle de champion de la sensibilisation aux politiques contre le harcèlement sexuel et au processus de plainte²⁶². Ann Therese MacEachern, vice-présidente des Ressources humaines à Postes Canada, a indiqué que son organisation a en poste des coordonnateurs des droits de la personne, responsables « d'analyser la plainte, de faire enquête et de traiter le dossier » et que les employés peuvent utiliser une ligne de dénonciation s'ils se sentent mal à l'aise de communiquer directement avec un coordonnateur des droits de la personne²⁶³.

Recommandation 3

Le Comité recommande que les ministères et les sous-ministres fassent connaître l'existence de conseillers ou d'enquêteurs en harcèlement au moyen de campagnes de sensibilisation interne et à mettre en place des options flexibles pour communiquer avec ces personnes, comme un numéro de téléphone confidentiel 1-800.

259 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0950 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

260 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0915 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1115 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

261 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0945 (M^{me} Catherine Ebbs, présidente, Comité externe d'examen de la Gendarmerie Royale du Canada).

262 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0915 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0900 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor).

263 FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1115 (M^{me} Ann Therese MacEachern, vice-présidente, Ressources humaines, Postes Canada).

De plus, il a été expliqué au Comité que les employés sont moins susceptibles de faire une déclaration s'ils n'ont pas confiance dans le processus de déclaration²⁶⁴, or cette confiance est diminuée par :

- des doutes sur la confidentialité pendant le processus de déclaration initial²⁶⁵;
- des preuves d'un manque d'impartialité et d'équité du processus²⁶⁶;
- la longueur des processus et les retards dans le règlement des cas²⁶⁷.

2. L'approche fondée sur des plaintes

Des témoins ont déclaré au Comité que le processus axé sur les plaintes est bancal parce qu'il est tel qu'il appartient aux victimes de harcèlement, qui peuvent être embarrassées, avoir peur, se sentir intimidées ou être isolées, de signaler le problème²⁶⁸.

Un représentant de l'AFPC a déclaré que les processus en milieu de travail devraient être axés sur la prise de conscience et pas sur des plaintes, de sorte que ceux qui sont au courant du harcèlement — employés ou gestionnaires — soient obligés d'agir²⁶⁹.

264 FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1205 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général).

265 FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1120 (Sous-Commissaire Craig J. Callens, commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1220 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

266 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1120 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0955 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1105 (M^{me} Mary Dawson, commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique).

267 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1035 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1115 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1800 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

268 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1130 (M. Bob Kingston, président national, Syndicat de l'agriculture, co-président, Agence canadienne d'inspection des aliments, Alliance de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

269 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1125 (M. Bob Kingston, président national, Syndicat de l'agriculture, co-président, Agence canadienne d'inspection des aliments, Alliance de la Fonction publique du Canada).

Comme cela a été mentionné dans un passage antérieur du présent rapport, le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail²⁷⁰ pris en vertu du *Code canadien du travail*²⁷¹ traite de la violence en milieu de travail et énonce explicitement les obligations des employeurs et des employés dans la prévention de cette violence et dans sa répression²⁷². Il a été expliqué au Comité que cette approche a pour avantage de ne pas être fondée sur des plaintes et de ne pas donner à un gestionnaire le pouvoir de décider comment procéder²⁷³. Le règlement ne comporte pas de référence précise au harcèlement sexuel, mais la définition fournie dans le Code comprend la violence psychologique. Les autorités responsables de l'administration du Code ont confirmé qu'« elle peut également être appliquée au harcèlement sexuel²⁷⁴ ». Selon un témoin du Secrétariat du Conseil du Trésor, la politique de ce dernier en ce qui concerne les fonctionnaires n'autorise pas les employés témoins de harcèlement à déposer plainte. C'est la victime de harcèlement qui doit présenter un rapport²⁷⁵. Des témoins ont souligné cette différence entre le *Code canadien du travail* et la politique du SCT, et d'après un représentant syndical, le mieux serait de suivre l'approche prévue par le *Code canadien du travail*²⁷⁶.

Le Comité a également appris que les enquêtes du Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique ne reposent pas sur un processus fondé sur des plaintes. Le commissaire peut choisir d'ouvrir une enquête à partir de renseignements que le Commissariat reçoit de différents secteurs, y compris les médias ou le grand public²⁷⁷.

L'option de la déclaration confidentielle, qui permet à des personnes qui ne sont pas victimes de harcèlement de faire une déclaration, est une autre approche qui ne repose pas sur un processus fondé sur des plaintes. Par exemple, la Division E de la GRC a mis sur pied une possibilité de déclaration confidentielle par voie électronique en dehors de la voie hiérarchique²⁷⁸.

270 « Prévention de la violence dans le lieu de travail, » Règlement canadien sur la santé et la sécurité, partie XX.

271 *Code canadien du travail*, 125(1)(z.16).

272 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1130 (M. Bob Kingston, président national, Syndicat de l'agriculture, co-président, Agence canadienne d'inspection des aliments, Alliance de la Fonction publique du Canada).

273 *Ibid.*

274 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0850 (M^{me} Caroline Cyr, directrice générale, Direction du milieu du travail, Programme du travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences).

275 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0920 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor).

276 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1130 (M. Bob Kingston, président national, Syndicat de l'agriculture, co-président, Agence canadienne d'inspection des aliments, Alliance de la Fonction publique du Canada).

277 FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1135 (M^{me} Mary Dawson, commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique).

278 FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1120 (Sous-Commissaire Craig J. Callens, commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada).

3. « Pas la peine » de signaler

Il a été expliqué au Comité que beaucoup de personnes ne signalent pas des cas de harcèlement sexuel parce que, selon elle, cela « n'en vaut pas la peine » ou cela « ne changera rien²⁷⁹ ». Pour bien des gens, la décision découle d'une analyse coûts-avantages²⁸⁰.

D'après les témoins, des cas connus de harcèlement sexuel en milieu de travail peuvent influencer sur l'impression selon laquelle ce n'est pas la peine de signaler ce type de problème si :

- l'employé contrevenant n'est pas suffisamment réprimandé ou ne fait pas l'objet de mesures disciplinaires suffisantes²⁸¹;
- rien n'a été fait par la suite pour changer la culture du milieu de travail²⁸²;
- l'employeur ou la direction n'a pas traité le cas comme étant légitime ou de manière équitable, en particulier si le plaignant a souffert à cause de cette attitude²⁸³.

279 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0930 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1140 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1145 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

280 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0910 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0955 (M. Christopher Rootham (associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

281 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0905 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1145 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1210 (M^{me} Linda Collinworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

282 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1035 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1145 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0905 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1135 (M^{me} Kim Stanton, directrice juridique, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

283 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

4. La culture en milieu de travail

Des témoins ont déclaré au Comité que dans certains milieux de travail, le harcèlement sexuel reste sous-déclaré parce qu'il semble normal ou qu'il est banalisé dans la culture ambiante²⁸⁴. Les employeurs, les gestionnaires et les collègues doivent être prêts à aller à l'encontre des normes sociales qui régissent les comportements en milieu de travail et qui minimisent parfois la gravité de la conduite constituant du harcèlement sexuel ou qui renforcent cette conduite²⁸⁵. Un autre témoin a déclaré que les employeurs qui appliquent des normes de comportement souhaitable peuvent changer les normes en matière de comportement, ce qui peut faire évoluer globalement la culture en milieu de travail²⁸⁶.

Le Comité a appris que dans certains milieux de travail, les victimes de harcèlement sexuel ne signaleront pas la situation de crainte de ne pas être crues par la direction ou les collègues²⁸⁷. Nombre de victimes s'inquiètent de l'effet d'un signalement sur leur réputation, y compris d'être considérées comme des fauteurs de troubles, de perdre la confiance de collègues ou de faire l'objet de jugements de valeur²⁸⁸.

284 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1105 (M^{me} Francine Boudreau, agente correctionnelle, Syndicat des agents correctionnels du Canada); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0930 (M. Timothy Edwards, président, Association professionnelle des agents du service extérieur); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1105 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1220 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

285 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

286 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0845, (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

287 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1200 (M^{me} Robyn Benson, nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1135 (M^{me} Janet Hauck, vice-présidente nationale, Syndicat des employé-es du Solliciteur général, Alliance de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1110 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

288 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1115 (M^{me} Francine Boudreau, agente correctionnelle, Syndicat des agents correctionnels du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1120 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0910 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 » remise à FEWO (M^{me} Krista Carle), p. 19.

Les témoins ont déclaré que les milieux de travail devraient encourager une évolution culturelle afin que le fait de se plaindre d'actes répréhensibles, en particulier de harcèlement sexuel, soit considéré de manière positive²⁸⁹. Les employeurs devraient certes s'efforcer d'éliminer le harcèlement sexuel, mais ils doivent être « réalistes²⁹⁰ » et comprendre qu'avec la diversité de personnes réunies dans un milieu de travail, il y aura parfois des cas de harcèlement²⁹¹. Comme l'a dit un témoin : « Bien franchement, certaines personnes [...] ne le comprendront tout simplement jamais²⁹² ».

M^{me} Welsh, de l'Université de Toronto, a fait valoir que les employeurs et la direction devraient comprendre que la déclaration des incidents et le dépôt de plaintes ne trahissent pas nécessairement la présence de problèmes dans un milieu de travail :

Les gestionnaires me disent souvent qu'une seule plainte en est une de trop. Cela signifie en même temps qu'une personne croit pouvoir présenter une plainte et que celle-ci sera prise au sérieux. Les plaintes ne constituent donc pas le meilleur moyen pour déterminer si le harcèlement sévit en milieu de travail. Elles peuvent signifier, au contraire, qu'une organisation est dotée de politiques et de procédures qui accomplissent ce que nous voulons, c'est-à-dire permettre aux travailleurs de faire part des problèmes qui peuvent surgir²⁹³.

289 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1035 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1145 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

290 FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario).

291 FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0855 (M^{me} Linda Savoie, directrice générale, Direction du Programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1100 (M^{me} Ann Therese MacEachern, vice-présidente, Ressources humaines, Postes Canada); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1040 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

292 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1040 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

293 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

En outre, il a été expliqué au Comité qu'il est particulièrement difficile pour des femmes de signaler un harcèlement sexuel dans des milieux de travail majoritairement masculins²⁹⁴ où « ce petit nombre de femmes est d'autant plus vulnérabilisé par l'isolement géographique et sexuel associé à leur emploi²⁹⁵ ». De plus, il est plus difficile pour des femmes de signaler ce type de harcèlement lorsque la majorité des gestionnaires et des enquêteurs sont des hommes, car cela qui signifie que c'est un point de vue masculin qui domine²⁹⁶.

5. Les représailles

Des témoins ont déclaré au Comité que les employés devraient pouvoir travailler sans crainte de représailles, que leurs allégations soient fondées ou pas²⁹⁷. Cependant, il est accepté dans la culture du milieu de travail que nombre de victimes fassent l'objet de représailles de la part d'une personne²⁹⁸. Plusieurs témoins ont fait remarquer que les représailles subies pour avoir signalé une situation de harcèlement sexuel sont parfois pires que de tolérer le comportement²⁹⁹. Des témoins ont fourni des exemples de représailles auxquelles s'exposent les personnes qui signalent de telles situations, dont les suivants :

-
- 294 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1135 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1145 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).
- 295 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1120 (Lcol Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général – Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes, à titre personnel).
- 296 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1120 (Lcol Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général – Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1205 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général).
- 297 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0905 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement).
- 298 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0855 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 » remise à FEWO (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk), p. 2; (M^{me} Krista Carle), p. 18.
- 299 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0905 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1220 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1140 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

- être ostracisées ou isolées en milieu de travail³⁰⁰;
- être transférées ou affectées administrativement hors de l'organisation³⁰¹;
- se voir attribuer des affectations de travail peu intéressantes³⁰²;
- être rétrogradées ou se voir refuser des promotions³⁰³;
- subir des préjudices professionnels, y compris des évaluations de rendement non satisfaisantes ou un sabotage de son travail³⁰⁴;
- être renvoyées, avec le risque d'avoir de mauvaises références ou aucune référence³⁰⁵.

-
- 300 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 1025 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1235 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1115 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).
- 301 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0910 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1140 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1235 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).
- 302 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1140 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 7 mars 2013, 1110 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0855 (M. Timothy Edwards, président, Association professionnelle des agents du service extérieur).
- 303 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1140 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0855 (M. Timothy Edwards, président, Association professionnelle des agents du service extérieur).
- 304 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1140 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0935 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1110 (M^{me} Mary Dawson, commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1145 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).
- 305 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1140 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1135 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

Les témoins ont parlé du rôle essentiel que la loi³⁰⁶, les politiques internes³⁰⁷ et le leadership³⁰⁸ devraient jouer pour ce qui est d'arrêter les représailles contre les victimes de harcèlement. Ils ont également parlé de l'importance de la confidentialité dans le processus de déclaration initial pour réduire la peur de représailles³⁰⁹. Le chef adjoint du Service de police de Toronto a déclaré que son service a ouvert une ligne téléphonique de dénonciation anonyme qui permet aux membres de signaler anonymement la mauvaise conduite d'un autre employé³¹⁰.

Les témoins ont déclaré au Comité que cela fait des décennies que les femmes qui signalent des cas de harcèlement sexuel subissent des représailles. Un témoin a ainsi évoqué un cas remontant aux années 1980 où une employée, après avoir signalé un harcèlement, a fait l'objet d'un procès en diffamation de 30 000 \$, ses collègues lui ont tourné le dos, elle a été suspendue sans paie et elle a dû se soumettre à un test de polygraphie et à une évaluation psychiatrique³¹¹.

Le Comité a entendu le témoignage d'une ancienne agente de la GRC qui a affirmé avoir fait l'objet de sérieuses représailles après avoir demandé à ses collègues et à son superviseur de cesser de la harceler. Elle a expliqué que les représailles ont commencé par des insultes avant de passer à d'autres incidents. Elle a ainsi trouvé dans son casier un tétras des prairies mort dont le sang avait coulé sur ses effets personnels et pris sur le crâne une porte de toilettes qui avait été dévissée³¹². L'ancienne agente a déclaré être devenue une cible, comme si elle était marquée d'un X noir³¹³.

-
- 306 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1235 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).
- 307 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1210 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0935 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1125 (M^{me} Josée Bouchard, conseillère principale, équité, Service de l'équité, Barreau du Haut-Canada).
- 308 FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1220 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario); FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1150 (Sous-Commissaire Craig J. Callens, commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada).
- 309 FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1135 (Sous-Commissaire Craig J. Callens, commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1150 (Insp. Carol Bradley, chef d'équipe, Programme de respect en milieu de travail, Division E, Gendarmerie royale du Canada).
- 310 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1210 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).
- 311 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1145 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).
- 312 FEWO, *Témoignages*, 7 mars 2013, 1110 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).
- 313 « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 » remise à FEWO (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk), p. 2.

6. Un manque de soutien des plaignants

Il a été expliqué au Comité que la plupart des personnes ont besoin d'un réseau de soutien personnel, ce qui comprend la famille, les amis et la collectivité, pour porter plainte pour harcèlement sexuel³¹⁴. Un témoin a déclaré qu'elle déconseillerait d'entamer une procédure de plainte si la victime de harcèlement sexuel ne dispose pas d'un tel réseau de soutien³¹⁵. D'après les témoins, il est plus difficile aux employés qui se trouvent dans des endroits éloignés et isolés de signaler des situations de harcèlement sexuel, car ils n'ont pas accès au réseau de soutien habituel que constituent la famille, les amis, les collègues et la direction³¹⁶.

Des témoins ont déclaré au Comité qu'un employeur n'a guère d'influence sur le soutien personnel existant³¹⁷, mais que d'autres formes de soutien devraient être en place dans le milieu de travail³¹⁸. Ils ont donné des exemples de différents arrangements destinés à fournir un appui supplémentaire aux victimes en milieu de travail :

- Les cafés-rencontres du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec sont des « rencontres informelles entre des personnes qui ont vécu une situation de harcèlement au travail, que ce soit de nature sexuelle ou psychologique », destinées à briser l'isolement et redonner entre autres le pouvoir à ces femmes³¹⁹.
- Le programme de défense des femmes des Travailleurs canadiens de l'automobile aide les femmes confrontées à des situations de harcèlement ou de violence à accéder à des ressources dans la collectivité ou en milieu de travail³²⁰.

314 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1215 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1120 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

315 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1215 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

316 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0855 (M. Timothy Edwards, président, Association professionnelle des agents du service extérieur).

317 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1215 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

318 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1120 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

319 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1100 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).

320 FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1210 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile).

- Un certain nombre de milieux de travail sont dotés de programmes d'aide aux employés et offrent conseils et soutien dans divers domaines³²¹.

Le Comité a appris que le soutien financier est également important, car les processus officiels en cas de harcèlement sexuel nécessitent beaucoup de ressources juridiques et peuvent entraîner des coûts très lourds, ce qui décourage le signalement de ces situations³²².

De plus, le statut de citoyen ou de migrant, en particulier s'il y a un obstacle linguistique et qu'elles ne bénéficient pas de l'aide voulue de traducteurs, influe sur l'hésitation de certaines femmes à signaler des situations de harcèlement sexuel³²³.

M^{me} MacQuarrie, de l'Université Western, a entretenu le Comité de la nécessité d'organisations qui viennent en aide aux victimes :

Quand on s'adresse à un service de conseils généraux, il n'est pas certain que le personnel ait une compréhension particulière de la dynamique du harcèlement en milieu de travail, du harcèlement sexuel en milieu de travail ou du harcèlement axé sur le sexe... Il existe un besoin réel de réseau de soutien communautaire dont les intervenants comprennent vraiment le harcèlement et peuvent offrir un soutien adéquat, parfois en formulant des conseils appropriés, pour déposer une plainte³²⁴.

321 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1235 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0910 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1105 (M^{me} Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, Postes Canada); FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1110 (M^{me} Anne-Marie Beauchemin, agente correctionnelle, Syndicat des agents correctionnels du Canada).

322 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1145 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1205 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0955 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

323 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1140 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

324 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1215 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

7. Le leadership

D'après les témoins, les leaders qui ne font rien face à une situation de harcèlement, qui l'ignorent ou qui ferment les yeux, ou encore qui se livrent eux-mêmes à du harcèlement, contribuent à un climat de travail propice au harcèlement sexuel et à sa sous-déclaration³²⁵.

Il a été expliqué au Comité qu'avec des femmes dans des rôles de leadership, les femmes signalent davantage des situations de harcèlement pour un certain nombre de raisons :

- les employées feront plus confiance à des leaders si elles se reconnaissent dans la direction³²⁶.
- les femmes leaders peuvent apporter une perspective différente de celle des hommes³²⁷.
- un mélange d'hommes et de femmes aux postes de leadership favorise des conversations sur des sujets sensibles, comme le harcèlement sexuel³²⁸.

Un témoin a recommandé de toujours avoir la possibilité de signaler le harcèlement à une femme³²⁹. Un autre témoin a déclaré que le gouvernement fédéral ne devrait « pas se contenter d'agir superficiellement en matière d'embauche et de promotion de représentants des minorités, dont les femmes font partie », l'objectif étant de promouvoir un milieu de travail à l'image d'une société « où le harcèlement n'est pas toléré³³⁰ ». Le sujet des femmes à des postes de leadership est plus approfondi à la section sur les « facteurs clés pour réduire le harcèlement sexuel ».

325 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1130 (M. Bob Kingston, président national, Syndicat de l'agriculture, co-président, Agence canadienne d'inspection des aliments, Alliance de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1200 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1110 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

326 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0915 (M^{me} Audrey O'Brien, greffière de la Chambre des communes, Chambre des communes).

327 FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1205 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général).

328 FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1130 (M. Hubert T. Lacroix, président-directeur général, Société Radio-Canada).

329 FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1240 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

330 FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1120 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

8. La précarité de l'emploi

Certains témoins ont parlé de la précarité de l'emploi comme facteur contribuant aux situations de harcèlement sexuel et à leur sous-déclaration³³¹, tandis que d'autres n'établissaient pas ce lien³³².

Le Comité a appris que la précarité de l'emploi peut favoriser un climat de travail propice à l'angoisse, à la concurrence et aux inégalités, ce qui favorise des comportements inappropriés³³³, ou que cette pression supplémentaire créée par la précarité de l'emploi peut faire qu'il est plus difficile de signaler des situations de harcèlement sexuel continu³³⁴.

Un témoin a déclaré que certains travailleurs dont l'emploi est menacé sont davantage exposés à des situations de harcèlement sexuel et sont moins susceptibles de signaler ces situations, ce qui vise « les postes temporaires, les périodes de “probation” ou d'essai, ainsi que les jeunes employés qui sont nouveaux dans le milieu de travail³³⁵ ».

M^{me} Welsh a affirmé qu'il y avait moins de cas de harcèlement en milieu de travail lorsque « la compétition entre collègues et l'insécurité professionnelle sont amoindries ou du moins reconnues par la direction³³⁶ ».

331 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1205 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

332 FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1135 (M^{me} Ann Therese MacEachern, vice-présidente, Ressources humaines, Postes Canada).

333 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0910 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1205 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

334 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0910 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1230 (M^{me} Paula Turtle, conseillère juridique canadienne, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1230 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile).

335 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1205 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

336 *Ibid.*, 1210.

PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

L'éventail de lois, de règlements et de politiques qui traitent du harcèlement sexuel en milieu de travail fédéral a fait l'objet de séances d'information offertes au Comité et de plusieurs questions adressées aux témoins par des membres du Comité. Comme nous l'avons dit dans une section antérieure du présent rapport (portant sur le cadre juridique et réglementaire), ces lois, règlements et politiques ne font pas tous allusion de manière explicite au harcèlement sexuel, mais tous sont interprétés comme l'incluant; les termes sont donc utilisés de manière interchangeable. Comme il a été question de ces mécanismes ailleurs dans le présent rapport, nous insisterons dans la présente section sur la façon de porter plainte de même que sur les observations des témoins et recommandations qui s'y rapportent.

A. Processus de plaintes formelles

Comme nous l'avons dit plus haut, les employés en milieu de travail fédéral peuvent se voir offrir plus d'un processus de plainte, tandis que d'autres n'en ont qu'un. Nous verrons dans les lignes qui suivent les processus en vigueur au Conseil du Trésor et à la CCDP et nous ferons ressortir la double nature des mécanismes en place dans les FC et à la GRC.

1. Conseil du Trésor

Les employés couverts par la politique du Conseil du Trésor ont accès à deux processus ministériels pour le traitement des plaintes de harcèlement sexuel. Le premier est un processus informel dans le cadre duquel le plaignant dénonce le harcèlement sexuel à son gestionnaire et le gestionnaire tente de faciliter un règlement. Le deuxième processus est le processus de plainte formelle. Il n'est pas nécessaire d'exécuter le processus informel avant d'amorcer le processus formel.

Si l'employé décide de déposer une plainte formelle, il doit la déposer par écrit auprès du « gestionnaire délégataire », le cadre supérieur responsable du traitement des plaintes de harcèlement. La plainte doit indiquer ce qui suit : la nature des allégations, le nom de l'intimé, la relation de l'intimé avec le plaignant (p. ex., superviseur, collègue), la date et une description de l'incident ou des incidents et, le cas échéant, le nom des témoins. L'employé doit déposer la plainte dans l'année suivant la situation de harcèlement présumé, sauf en raison de « circonstances atténuantes », que la politique ne définit pas.

Sur réception de la plainte, le gestionnaire délégataire doit communiquer par écrit avec l'intimé et lui faire part des particularités de la plainte. Le gestionnaire délégataire peut suggérer des solutions de rechange pour régler le problème. Le gestionnaire délégataire doit ensuite déterminer si la plainte, en substance, constitue un cas de harcèlement. Dans le cas contraire, le gestionnaire délégataire communique par écrit avec les deux parties pour les informer de sa décision et propose des pistes de solution. Si la plainte de harcèlement est fondée, « le gestionnaire délégué détermine les efforts qui ont été déployés pour résoudre la situation, cherche toutes les voies de solution et procède en conséquence ». Le gestionnaire délégataire peut ensuite aiguiller les parties en médiation, et si celle-ci échoue, il peut instituer une enquête. L'enquêteur doit fournir au gestionnaire délégataire un rapport écrit aux termes de son enquête. Le gestionnaire délégataire doit examiner l'ensemble de l'information disponible, communiquer avec les parties pour leur faire part de sa décision et prendre les mesures appropriées, au besoin. Les parties doivent recevoir un exemplaire du rapport. Si la plainte est fondée parce que le gestionnaire délégataire a constaté que la preuve était suffisante pour étayer l'allégation de harcèlement, le plaignant est informé verbalement si des mesures disciplinaires ou correctives seront prises.

Le processus de règlement des plaintes du Conseil du Trésor ne remplace aucunement les autres voies de recours possibles. En fait, si une plainte est ou a été traitée ailleurs, le processus prévu par la politique du Conseil du Trésor sera abandonné. La politique renvoie les employés vers les agents négociateurs, à la LCDP, lorsque le harcèlement est fondé sur un motif de distinction illicite (le harcèlement sexuel l'étant par définition, en vertu de la LCDP), et au *Code criminel* lorsqu'il est question d'une agression. Une autre option s'offre à l'employé syndiqué insatisfait du résultat d'une enquête ministérielle, à savoir, de déposer un grief³³⁷, un processus dont il sera question ci-dessous.

La politique du Conseil du Trésor diffère à maints égards des exigences prévues par le *Code de travail* du Canada, et ce, bien au-delà de leur application. Tout d'abord, la politique du Conseil du Trésor est souvent formulée de façon beaucoup plus permissive que le *Code*. Elle établit les attentes à l'égard des employés, des gestionnaires, des gestionnaires délégataires alors que le *Code* fournit des orientations obligatoires à l'intention des employeurs. À titre d'exemple :

En vertu de la politique du Conseil du Trésor :

[Les gestionnaires] *doivent* intervenir rapidement dès qu'ils ont connaissance d'un comportement inopportun ou injurieux et amener les parties à trouver une solution [...] Ils *doivent* traiter toute situation de prétendu harcèlement dont ils ont connaissance, qu'une plainte ait été déposée ou non. {Nous soulignons}

337 Rootham, p. 301.

Dans le *Code* :

[L'employeur] doit prendre les mesures disciplinaires qu'il jugera indiquées contre ceux de ses subordonnés qui se sont rendus coupables de harcèlement sexuel envers un employé.

Ensuite, si un ministère détermine au terme d'une enquête qu'une plainte n'est pas fondée, il doit — ici la formulation est exécutoire — fournir une aide juridique à l'intimé si le plaignant porte l'affaire devant une cour ou un tribunal. Aucune obligation d'aide de cette nature n'est prévue par le *Code*. Il importe également de souligner qu'aucune mention de la plainte de harcèlement n'est versée au dossier personnel de l'une ou l'autre des parties, sauf dans le cas d'une lettre disciplinaire si les mesures disciplinaires ont été prises.

Le Comité a également appris que si un employé du Conseil du Trésor est reconnu coupable de harcèlement, une note à cette effet est inscrite au dossier de l'employé. Toutefois, si aucun autre incident ne se produit au cours des deux années suivantes, la note est supprimée³³⁸. Serge Jetté, gestionnaire aux Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, a indiqué que « après deux ans, le dossier est détruit, et n'y a aucune mention³³⁹ ».

Recommandation 4

Que les employeurs assujettis à la législation fédérale examinent des possibilités pour étendre la période actuelle de deux ans au cours de laquelle une note disciplinaire concernant un cas de harcèlement sexuel dans un milieu de travail fédéral est conservée au dossier d'un employé.

Dans le cas de la politique la plus récente du Conseil du Trésor (2012), le processus de plainte n'a pas encore été révélé, mais il y aura peut-être des différences entre la politique de 2001 et celle de 2012.

338 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0900 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1140 (M^{me} Monique Marcotte, directrice générale par interim, Ressources humaines, services Anglais; directrice générale, Planification stratégique et Ressources humaines groups institutionnels, Personnes et culture, Société Radio-Canada)

339 FEWO *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0900 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor).

Les représentants du Conseil du Trésor ont décrit aux membres du Comité une démarche en cinq temps permettant de répondre aux plaintes pour harcèlement sexuel³⁴⁰ : accuser réception de la plainte; étudier la plainte pour s'assurer que « les allégations correspondent à la définition de harcèlement »; envisager les options possibles en compagnie du plaignant; prendre une décision et la communiquer par écrit au plaignant et à l'intimé; restaurer le climat de travail.

Il a aussi été question de gradation des sanctions, « ce qui signifie que la mesure disciplinaire imposée doit correspondre à la gravité du problème. Cela peut donc aller d'une réprimande à une rétrogradation jusqu'au congédiement en bout de ligne, si l'incident s'avère assez grave³⁴¹ ».

Un témoin a dit au Comité qu'en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, un gestionnaire trouvé coupable d'avoir harcelé un subordonné peut être affecté à un autre poste, mais seulement après que l'enquête officielle en soit venue à sa conclusion³⁴². Steve Gaon, avocat, médiateur et arbitre, et dirigeant d'Alternative Dispute Resolution Ottawa, comparaisant à titre personnel, a dit au Comité : « ... nous devons nous assurer que les gestionnaires peuvent, de leur propre chef, autoriser la tenue d'une enquête, même en l'absence de plaintes, si la situation le justifie³⁴³ ».

D'autres témoins ont cité les résultats du SAFF comme indication du fait que le Conseil du Trésor ne respecte pas ses engagements.

Citant des données du SAFF, Robyn Benson, présidente nationale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a dit au Comité que « le Conseil du Trésor ne respecte pas les normes attendues, à savoir d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination³⁴⁴ ». Elle a également rappelé que le mémoire que l'AFPC avait remis au Comité recommandait que le Conseil du Trésor étudie le déroulement et l'issue de l'ensemble des plaintes, règlements et enquêtes concernant le harcèlement sexuel et fasse rapport au comité permanent d'ici un an³⁴⁵.

340 FEWO, *Témoignages*, 20 octobre 2012, 0855 (M^{me} Martine Glandon, gestionnaire, Valeurs et éthique, Secrétariat du Conseil du Trésor).

341 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0930 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor).

342 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1020 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

343 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1010 (M. Steven Gaon, à titre personnel).

344 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1105 (M^{me} Robyn Benson, présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada).

345 *Ibid.*

2. Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne entend les plaintes de pratiques discriminatoires. Avant d'entendre une plainte, elle doit déterminer si le plaignant a « épuisé d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouvertes³⁴⁶ ». Si la CCDP décide d'entendre une plainte, elle peut désigner un enquêteur qui instituera une enquête, et qui produira ensuite un rapport à l'intention de la CCDP. À la réception de ce rapport, la CCDP pourra :

- aiguiller le plaignant vers une tribune plus appropriée si elle estime qu'il y a d'autres procédures d'examen ou de règlement des griefs qui lui sont accessibles ou si elle estime qu'il serait plus pertinent que la question soit réglée en vertu d'autres lois fédérales;
- aiguiller le plaignant vers le Tribunal canadien des droits de la personne pour instruction;
- rejeter la plainte.

La CCDP peut aussi nommer un conciliateur pour faciliter le règlement. Si les parties s'entendent sur un règlement, elles doivent communiquer leur entente de règlement à la CCDP pour approbation ou rejet. Si le règlement est approuvé, il peut être inclus dans une ordonnance de la Cour fédérale, à la demande de la CCDP ou d'une partie.

Si la CCDP renvoie une plainte au Tribunal, le Tribunal doit instruire la plainte. À la réception de la demande, le président désignera un membre pour instruire la plainte ou si la plainte est suffisamment complexe, il désignera un comité composé de trois membres. Le plaignant, l'auteur présumé du harcèlement et toute autre personne que le ou les membres du Tribunal estiment appropriée auront l'occasion de comparaître en étant représentés ou non par un avocat et de présenter leur témoignage. Si le tribunal détermine que la preuve n'est pas suffisante pour soutenir la plainte, il jugera que celle-ci est non fondée et la plainte sera rejetée. Si la plainte est jugée fondée, le Tribunal pourra ordonner que l'auteur du harcèlement prenne des mesures pour corriger la situation et empêcher d'éventuelles occurrences, qu'il verse une compensation financière à la victime pour toute perte de salaire ou dépenses que la victime a dû engager en raison du harcèlement, qu'il verse à la victime une compensation pouvant atteindre 20 000 \$ pour souffrance et douleurs et une compensation supplémentaire pouvant atteindre 20 000 \$ s'il est déterminé que le harcèlement était volontaire ou téméraire. Comme les discussions sur la jurisprudence ci-dessous l'indiquent, les employeurs, y compris l'État, peuvent être tenus responsables des pratiques discriminatoires de leurs employés.

346 LCDP, al. 41(1)a).

Un témoin a recommandé que tout grief invoquant une infraction à la *Loi canadienne des droits de la personne* soit résolu par arbitrage, éliminant ainsi l'étape où le gestionnaire rend une première décision³⁴⁷. Plus précisément, deux juristes ont inscrit dans un mémoire remis après leur témoignage que la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* devrait être modifiée « de façon à préciser que les griefs pour harcèlement sexuel peuvent être renvoyés à l'arbitrage³⁴⁸ ».

3. Forces canadiennes

a. Enquêtes administratives

Selon les Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement, qui s'applique au MDN et aux FC, l'enquête administrative en matière de harcèlement compte cinq étapes : « recherche et planification, entrevues, analyse, rapport [de l'enquêteur en matière de harcèlement] et décision de l'[agent responsable]³⁴⁹ ». Diverses protections sont prévues, pour le plaignant et l'intimé, afin d'assurer l'équité du processus. Dans sa décision, l'agent responsable doit fournir les raisons pour lesquelles la plainte de harcèlement est accueillie ou non, et cette décision doit être rendue dans les six mois après le dépôt de la plainte initiale³⁵⁰.

Même si la procédure en matière de prévention et de règlement du harcèlement est habituellement la même pour les militaires et les civils, il existe encore quelques différences dans la façon dont les cas sont traités. Par exemple, certaines dispositions de la *Loi sur la défense nationale* s'appliquant uniquement aux membres des FC pourraient être invoquées.

En tant qu'organisation militaire, les FC se démarquent fondamentalement des autres employeurs fédéraux. La Cour suprême du Canada a reconnu qu'il est particulièrement important pour les FC de maintenir la discipline chez les soldats et de veiller au bon fonctionnement et à la responsabilisation de la structure hiérarchique. C'est pour cela qu'elles sont dotées d'un système de justice militaire distinct ayant juridiction en matière disciplinaire et pénale. Certains tribunaux civils ont statué par ailleurs que les FC, en tant qu'institution, ont une plus grande responsabilité que les employeurs civils pour ce qui est de prévenir le harcèlement sexuel exercé par un supérieur à l'endroit d'un subordonné³⁵¹.

347 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1025 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

348 Christopher Rootham et Steven Gaon, « Recommandations au Comité permanent de la condition féminine », janvier 2013, p. 2.

349 *Manuel de droit administratif militaire*, chapitre 22, par. 42; Personnel des fonds non publics des forces canadiennes, [Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement](#), Directeur général – Services de soutien au personnel et aux familles, p. 30.

350 *Ibid.*, p. 30 et par. 52 à 53.

351 *L. (J.) c. Canada (Procureur général)*, (1999), 175 D.L.R. (4e 559 (C.S.C.-B), par. 49.

b. Infractions d'ordre militaire

On entend par infraction d'ordre militaire tout manquement au code de discipline militaire prévu dans la *Loi sur la défense nationale*³⁵². Il peut s'agir d'infractions disciplinaires, d'infractions criminelles de nature martiale ainsi que d'infractions criminelles en droit canadien. Dans *R. c. Généreux*, la Cour suprême du Canada a expliqué la raison d'être du système de discipline et de justice militaire :

Le but d'un système de tribunaux militaires distinct est de permettre aux Forces armées de s'occuper des questions qui touchent directement à la discipline, à l'efficacité et au moral des troupes. La sécurité et le bien-être des Canadiens dépendent dans une large mesure de la volonté d'une armée, composée de femmes et d'hommes, de défendre le pays contre toute attaque et de leur empressement à le faire. [L]es autorités militaires doivent être en mesure de faire respecter la discipline interne de manière efficace. Les manquements à la discipline militaire doivent être réprimés promptement et, dans bien des cas, punis plus durement que si les mêmes actes avaient été accomplis par un civil. Il s'ensuit que les Forces armées ont leur propre code de discipline militaire qui leur permet de répondre à leurs besoins particuliers en matière disciplinaire. En outre, des tribunaux militaires spéciaux, plutôt que les tribunaux ordinaires, se sont vu conférer le pouvoir de sanctionner les manquements au Code de discipline militaire³⁵³.

Si le but premier d'une enquête est de recueillir des preuves dans une procédure disciplinaire ou criminelle à l'endroit d'un membre des FC pour une affaire de harcèlement présumé, le processus d'enquête administrative prévu dans les *Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement* ne peut être enclenché. Les enquêtes disciplinaires et criminelles des FC doivent se dérouler conformément au code de discipline militaire défini dans la *Loi sur la défense nationale* et le chapitre pertinent des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC)³⁵⁴.

Si, dès le début de l'examen d'une plainte de harcèlement, l'agent responsable « pense instinctivement » que la question relève plutôt d'une infraction au code de discipline militaire, « il doit amorcer une enquête disciplinaire et non pas une enquête en matière de harcèlement³⁵⁵ ». Selon le *Manuel de droit administratif militaire*, « [u]n commandant qui soupçonne la perpétration d'un délit criminel doit immédiatement suspendre toute enquête administrative, consulter le Juge-avocat général et songer à aviser les autorités compétentes de la police militaire (PM)³⁵⁶ ». Néanmoins, la tenue d'une enquête en matière de harcèlement n'empêche pas qu'une enquête disciplinaire ou criminelle puisse être menée ultérieurement.

352 *Loi sur la défense nationale*, Partie III, art. 55 à 249,26.

353 [R. c. Généreux](#), [1992]1 S.C.R. 259.

354 [Chapitre 106 – Enquête sur les infractions d'ordre militaire](#).

355 Manuel de droit administratif militaire, Chapitre 22, par. 27.

356 *Ibid.*, Chapitre 3, par. 3.

On a aussi dit au Comité que si un commandant ne sait s'il faut procéder par voie administrative ou par voie disciplinaire, il « a la responsabilité d'obtenir des conseils juridiques ou des conseils auprès de la police militaire avant de prendre toute mesure³⁵⁷ ».

Par exemple, il est mentionné dans le *Manuel de droit administratif militaire* que le harcèlement à l'égard d'un subordonné constitue un mauvais traitement du subalterne³⁵⁸ et, ainsi, relève du code de discipline militaire. De même, les infractions d'ordre militaire englobent les actes, comportements ou négligences préjudiciables au bon ordre et à la discipline³⁵⁹. Les infractions de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle en vertu du *Code criminel* (le *Code*) sont aussi considérées comme des infractions d'ordre militaires.

c. Procédure de règlement des griefs

Un membre des FC qui estime faire l'objet de harcèlement sexuel peut déposer un grief en vertu de la *Loi sur la défense nationale*³⁶⁰. Le site Web de l'Autorité des griefs des Forces canadiennes précise que, même si la procédure de règlement des griefs peut être utilisée pour traiter une plainte de harcèlement sexuel, un grief pour raison de harcèlement est difficile à juger sans une évaluation en bonne et due forme de la situation ou la tenue d'une enquête administrative par un officier désigné. Il est donc important que les militaires songent à déposer une plainte officielle de harcèlement avant de soumettre un grief. Si le militaire n'est pas satisfait de la réponse faite à sa demande de harcèlement, il ou elle doit soumettre officiellement un grief³⁶¹.

Les Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement précisent ce qui suit : « Si quelqu'un décide de déposer un grief pour le même motif qu'une plainte de harcèlement, la procédure de redressement des griefs s'applique et le dossier de la plainte de harcèlement est fermé³⁶². » Par conséquent, même si l'on privilégie la résolution d'une plainte de harcèlement sur la présentation d'un grief, le membre des FC conserve le droit de déposer un grief au lieu d'une plainte de harcèlement.

357 FEWO, *Témoignages*, 8 avril 2013, 1120 (Lcol J.A. Legere, chef d'état major, Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes, Grand Prévôt des Forces canadiennes).

358 Le « mauvais traitement du subalterne » est une infraction en vertu de [l'article 95 de la Loi sur la défense nationale](#), L.R.C. (1985), ch. N-5.

359 *Loi sur la défense nationale*, art. 92, 93, 129.

360 *Ibid.*, par. 29(1).

361 Directeur général de l'Autorité des griefs des Forces canadiennes, « [Foire aux questions](#) ».

362 Comité des griefs des Forces canadiennes, « Recommandations sur des questions d'ordre systémique : Confusion créée par la préséance donnée à la plainte de harcèlement sur le grief pour les militaires », 31 décembre 2009; *Manuel de droit administratif militaire*, chapitre 22, par. 42; Personnel des fonds non-publics, Forces canadiennes, *Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement*, directeur général, Services de soutien au personnel et aux familles, par. 4,10.

La procédure de règlement des griefs des FC a été enchâssée dans la *Loi sur la défense nationale* en 1998, et les étapes à suivre sont décrites de façon détaillée dans les ORFC³⁶³. Des projets de réforme de la justice militaire, au cours de législatures antérieures, ont cherché à améliorer la procédure pour le personnel militaire, et c'est aussi ce que vise entre autres le projet de loi C-15, Loi modifiant la *Loi sur la défense nationale* et d'autres lois en conséquence, adopté en mai 2013 par la Chambre à l'étape de la troisième lecture³⁶⁴. Selon le résumé législatif :

La procédure de règlement des griefs visée par la LDN [*Loi sur la défense nationale*] est constituée de deux instances. Le commandant du plaignant – ou un officier supérieur immédiat du commandant – est initialement saisi du grief. Lorsque le plaignant n'est pas satisfait de l'issue de son grief, il peut le présenter au CEMD [chef d'état-major de la défense], qui représente l'autorité de dernière instance. Avant que le CEMD puisse commencer son étude, certains griefs devront être renvoyés au Comité externe indépendant d'examen des griefs militaires (Comité des griefs) pour que ce dernier formule ses conclusions et recommandations.

d. Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes

Le Comité a été informé qu'un second appel³⁶⁵ peut être fait au Bureau de l'ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes, créé en 1998 « pour favoriser l'ouverture d'esprit et la transparence au sein des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale, en plus d'assurer un traitement équitable à l'égard des problèmes soulevés par les membres des Forces canadiennes, les employés du Ministère et leur famille³⁶⁶ ». Le Bureau « est également chargé d'effectuer des examens et des enquêtes sur les problèmes soulevés et les plaintes formulées par les membres des Forces canadiennes et par les employés civils du Ministère, actifs et anciens, ainsi que par leurs proches qui pensent avoir été traités de façon injuste ou inappropriée par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes³⁶⁷ ». Toutefois, le Comité a aussi appris que les résultats de ces examens ayant porté sur les décisions rendues au terme d'une plainte pour harcèlement sexuel se limitaient à une recommandation adressée aux FC ou au MDN³⁶⁸.

363 *Loi sur la défense nationale*, art. 29 à 29,28; Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes, Chapitre 7.

364 Pour plus de renseignements sur le projet de loi C-15, Erin Shaw et Dominique Valiquet, [Résumé législatif du projet de loi C-15 : Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence](#), avril 2012.

365 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0850 (M. Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes).

366 Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes, [À notre sujet](#).

367 [Ibid.](#)

368 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0850 (M. Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes).

e. Plaintes de harcèlement sexuel à l'encontre de membres de la police militaire

Toutes les plaintes pour inconduite à l'endroit de membres de la police militaire dans l'exercice de leurs fonctions sont assujetties à un processus distinct défini à la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*³⁶⁹. Le prévôt, premier officier de la Police militaire canadienne, est chargé du traitement initial des plaintes³⁷⁰. Si le plaignant est en désaccord avec la décision du prévôt, il peut renvoyer sa plainte devant la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire³⁷¹.

Les cas d'infraction alléguée à la politique sur l'inconduite sexuelle font l'objet d'une enquête de la Police militaire des Forces canadiennes. Des représentants de la Police militaire ont dit aux membres du Comité qu'un officier commandant peut réagir à une plainte en faisant procéder à deux enquêtes : une administrative, en vertu de la politique de lutte contre le harcèlement sexuel, et une autre à caractère disciplinaire confiée à la police militaire³⁷². L'enquête administrative, cependant, n'aurait lieu qu'une fois l'enquête policière terminée³⁷³.

f. Informations et observations provenant des témoins

Des témoins ont dit au Comité que les femmes qui travaillent dans des milieux fortement dominés par les hommes, comme les FC, par exemple, se font accepter à condition de « s'adapter³⁷⁴ », ce qui risque de compliquer le signalement éventuel d'une situation de harcèlement.

369 *Loi sur la défense nationale*, art. 250,18.

370 *Ibid.*, par. 250.26(1).

371 *Ibid.*, par. 250,31.

372 FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1145 (Maj Tim Langlois, avocat militaire, Cabinet du Juge-avocat général, Direction juridique, Justice militaire Opérations, Grand Prévôt des Forces canadiennes).

373 *Ibid.*

374 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1140 (Lcol Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général – Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1145 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).

Une chargée de recherche pour les FC a dit au Comité que dans le cadre de ses entrevues, les femmes qui avaient vécu des situations de harcèlement ont dit que la plainte formelle leur apparaissait comme une mesure de dernier recours³⁷⁵, et celles qui avaient fait une telle plainte n'avaient pas obtenu de résolution satisfaisante³⁷⁶. Le Comité a aussi entendu une représentante de l'Organisation consultative des femmes de la Défense, organisme à la fois civil et militaire qui s'adresse aux femmes à l'emploi du MDN et des FC et s'occupe de conseiller et d'informer, de déceler les problèmes systémiques et de proposer des solutions³⁷⁷. Elle a dit au Comité que selon ses constatations, les femmes n'étaient pas réticentes à porter plainte pour harcèlement³⁷⁸.

4. La Gendarmerie royale du Canada

Comme nous l'avons dit dans une section précédente du présent rapport portant sur le cadre juridique et réglementaire qui vise le harcèlement sexuel, les modifications récentes à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* ont modifié la façon de porter plainte, mais nous n'en connaissions pas encore le détail lors des audiences du Comité.

Des témoins, cependant, ont signalé les distinctions nettes qui existent entre le processus de plainte inscrit dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et celui que prévoit la politique du Conseil du Trésor. Plus particulièrement, un représentant de la GRC a dit au Comité que contrairement à l'objectif de restauration du climat de travail visé par la politique du Conseil du Trésor, le processus disciplinaire de la GRC vise surtout à déterminer la culpabilité ou l'innocence de la personne placée sous enquête³⁷⁹. Par conséquent, a dit le témoin, la personne sous enquête se voit reconnaître plus de droits, il n'y a plus la possibilité d'opter pour un processus informel de résolution, et, comme on l'a déjà signalé, la victime n'a pas accès au rapport final, contrairement à ce que prévoit la politique du Conseil du Trésor, 2001³⁸⁰.

Le syndicat qui représente les employés civils de la GRC recommande que toute audience pour inconduite liée au harcèlement sexuel soit accompagnée d'une « enquête parallèle et coopérative [...] comme si une plainte de harcèlement sexuel avait été déposée³⁸¹ ».

375 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1140 (Lcol Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général – Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes, à titre personnel).

376 *Ibid.*, 1120.

377 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1105 (M 1 Shanna Wilson, co-présidente militaire nationale, Organisation consultative des femmes de la Défense).

378 *Ibid.*, 1155.

379 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0925 (Surint. Michael O'Rielly, directeur, Projet de réforme législative, Gendarmerie royale du Canada).

380 *Ibid.*

381 Syndicat des employés du Solliciteur général, « GRC : Liste de recommandations, ce qui doit être fait en plus du projet de loi C-42 », remis à FEWO, p. 2.

Lors d'une table ronde réunissant d'anciennes policières de la GRC, une participante, Krista Carle, a mentionné que dans le système actuel « [...] les officiers supérieurs sont juges et jury, ils sont les procureurs et très souvent, ils sont aussi les accusés, ou des amis proches de l'accusé³⁸² ».

Une autre ancienne policière de la GRC, Catherine Galliford, a fait valoir : « Un organisme indépendant pourrait garantir l'impartialité des enquêtes internes et les conclusions ne seraient aucunement influencées par la peur ou par des questions de grade ou de perspectives de carrière³⁸³. » M^{me} Carle a dit pour sa part : « ... ce dont la GRC a besoin, c'est un organisme de surveillance qui accueille les plaintes et veille à ce que les enquêtes internes soient menées avec diligence, équité et efficacité. C'est la seule solution qui peut marcher... et la création d'un organisme extérieur qui s'occupe des plaintes³⁸⁴. »

382 « Transcription partielle de *Témoignages* livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Krista Carle), p. 20.

383 *Ibid.*, (M^{me} Catherine Galliford), p.23.

384 *Ibid.*, (M^{me} Krista Carle), p. 20.

B. Temps de réponse

Le Comité a entendu parler de lignes directrices prévoyant un délai pour le traitement des plaintes pour harcèlement sexuel. Des représentants du Conseil du Trésor, par exemple, ont dit que la nouvelle directive indiquait que toutes les étapes de l'enquête prévue par la politique devaient « normalement » être complétées en moins de 12 mois³⁸⁵. Le représentant de la CCDP a dit au Comité qu'en moyenne, les enquêtes duraient un an³⁸⁶ et que le Tribunal canadien des droits de la personne prenait de 9 à 10 mois pour entendre les affaires qui lui sont renvoyées³⁸⁷. Le représentant du MDN a dit au Comité qu'une plainte fondée pouvait être traitée en 90 jours, et que l'agent responsable a 180 jours pour en venir à une résolution³⁸⁸. L'ombudsman du MDN et des FC a dit au Comité qu'en moyenne, une plainte pour harcèlement prenait 90 jours à traiter, et un grief, de 18 à 24 mois³⁸⁹. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) a dit se donner comme objectif un délai de six mois pour le traitement des plaintes³⁹⁰. Les Travailleurs canadiens de l'automobile, à propos d'un comité mixte de lutte contre le harcèlement, ont indiqué qu'une plainte écrite était généralement traitée en moins de 10 jours ouvrables³⁹¹. Un témoin de la SRC a dit que ses plaintes étaient généralement traitées en deux à quatre mois³⁹². Les témoins représentant la Police provinciale de l'Ontario ont dit au Comité que leur but est de résoudre les plaintes en moins de deux mois, mais que les cas plus complexes prennent parfois plus de temps³⁹³.

385 FEWO, *Témoignages*, 20 octobre 2012, 0915 (M^{me} Martine Glandon, gestionnaire, Valeurs et éthique, Secrétariat du Conseil du Trésor).

386 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 1035 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

387 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0955 (M. Christopher Rootham (associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

388 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0955 (Capitaine de frégate Tony Crewe, directeur des droits de la personne et diversité, Chef adjoint du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

389 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0835 (M. Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes).

390 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0950 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux).

391 FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1245 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile).

392 FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1130 (M^{me} Monique Marcotte, directrice générale par intérim, Ressources humaines, services anglais; directrice générale, Planification stratégique et Ressources humaines groupes institutionnels, Personnes et culture, Société Radio-Canada).

393 FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1225 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario).

La Commission des plaintes du public contre la GRC, qui a fait savoir au Comité que ses recommandations à la GRC comprenaient une invitation à réagir plus rapidement aux plaintes³⁹⁴, a indiqué que dans le passé, la durée de certaines enquêtes avait varié de deux semaines à quatre ans³⁹⁵.

Le commissaire à la GRC a dit au Comité que le plan d'action « Égalité entre les sexes », entré en vigueur à la fin de 2012, prévoit notamment une amélioration du temps de traitement des plaintes³⁹⁶. On a aussi dit au Comité que la promptitude était un objectif pour la division E de la GRC³⁹⁷, pour laquelle il s'agit également d'un moyen d'inciter les officiers commandants à se sentir responsables de la création et du maintien d'un milieu de travail respectueux³⁹⁸. Le syndicat représentant les employés civils de la GRC a recommandé que la durée des enquêtes entourant une plainte pour harcèlement sexuel soit ramenée à trois mois³⁹⁹. Le bibliothécaire du Parlement a dit au Comité que la rapidité de traitement est un des principes directeurs de la nouvelle et récente politique de la Bibliothèque du Parlement sur la prévention et le règlement du harcèlement⁴⁰⁰.

D'autres témoins ont aussi parlé de l'importance de la promptitude dans la résolution des plaintes pour harcèlement sexuel⁴⁰¹. L'un d'eux a recommandé que soit élaborée, à l'échelle fédérale, une politique qui non seulement définirait le harcèlement sexuel mais établirait des délais pour la résolution des plaintes⁴⁰².

394 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1100 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada).

395 *Ibid.*, 1120.

396 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1210 (Commissaire Bob Paulson, commissaire, Gendarmerie royale du Canada).

397 FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1115 (Sous-commissaire Craig J. Callens, commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada).

398 *Ibid.*

399 Syndicat des employés du Solliciteur général, « GRC : Liste de recommandations, ce qui doit être fait en plus du projet de loi C-42 », remise à FEWO, p. 2.

400 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0900 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement).

401 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0940 (M^{me} Catherine Ebbs, présidente, Comité externe d'examen de la Gendarmerie Royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1120 (M^{me} Denise Benoit, directrice, Gestion corporative, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1125 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012 0950 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

402 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1150 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).

Recommandation 5

Le Comité recommande que Condition féminine Canada collabore avec le Conseil du Trésor afin d'établir un ensemble commun de délais à respecter pour l'étude des plaintes de harcèlement sexuel, en s'appuyant sur les pratiques exemplaires, de façon à assurer aux plaignants un règlement rapide et efficace de leurs plaintes.

C. Démarches multiples / point d'accès unique

Comme on l'a dit plus haut, les définitions, la réglementation et les solutions relatives au harcèlement sexuel sont éparpillées dans diverses lois et politiques. Les témoins ont parlé des mérites relatifs d'offrir aux plaignants la possibilité d'accéder au processus de plainte par des points d'entrée multiples, ou de nommer une personne qui servirait de point d'accès unique à ceux qui songent à porter plainte.

Les deux possibilités n'étaient pas mutuellement exclusives. Dans certains cas, on parlait d'un premier contact qui se ferait auprès d'un organisme chargé d'explorer avec l'employé les diverses solutions qui s'offrent à lui pour résoudre le problème et notamment le dépôt d'une plainte. Dans d'autres cas, on parlait de plaintes faites dans le contexte de mécanismes divers mais toutes étudiées par une seule et même personne⁴⁰³.

Cette question de points d'accès multiples ou unique est traitée avec plus de détails dans les lignes qui suivent.

1. Multiples avenues permettant de porter plainte

Plusieurs témoins ont dit qu'il était à l'avantage tant de l'employeur que de l'employé qu'il existe plus d'un moyen de porter plainte pour harcèlement sexuel. Les avantages étaient les suivants :

- chaque mécanisme joue un rôle différent⁴⁰⁴;
- une plus grande certitude que les plaintes « feront l'objet d'enquêtes adéquates et que des sanctions appropriées seront imposées aux auteurs⁴⁰⁵ »;

403 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0945 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1250 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

404 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1100 (M^{me} Robyn Benson, présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada).

405 *Ibid.*

- un plus grand sentiment de sécurité et de confiance au moment de porter plainte⁴⁰⁶;
- une augmentation possible du nombre de signalements permettant d'évaluer avec plus d'exactitude l'incidence du harcèlement sexuel dans chaque milieu de travail⁴⁰⁷.

D'autres ont fait valoir les inconvénients de points d'accès multiples pour le dépôt d'une plainte. Les problèmes potentiels étaient les suivants :

- la confusion⁴⁰⁸;
- des inefficacités⁴⁰⁹;
- plus de démarches de la part du plaignant et donc plus de temps⁴¹⁰.

Les témoins ont mentionné aussi que le choix d'une démarche empêchait ou reportait à plus tard la possibilité de procéder autrement⁴¹¹. En recommandant une simplification des procédures, Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne, a expliqué au Comité : « Une garantie qu'un grief alléguant une violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, y compris le harcèlement sexuel, serait traitée par un arbitre plutôt qu'uniquement par l'administrateur général aiderait certainement à clarifier les choses⁴¹². »

Recommandation 6

Le Comité recommande que tout grief formulé par des employés fédéraux alléguant un manquement à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit examiné dans le cadre d'un arbitrage, écartant les étapes dans lesquelles un gestionnaire rend une première décision à l'égard du grief.

406 FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1150 (Sous-commissaire Craig J. Callens, commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada).

407 *Ibid.*

408 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0950 (M. Christopher Rootham (associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

409 *Ibid.*

410 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1220 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

411 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0950 (M. Christopher Rootham (associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

412 *Ibid.*, 1025.

2. Point d'accès unique pour le dépôt d'une plainte

Certains témoins ont expliqué l'avantage qu'il y aurait à pouvoir s'adresser à une seule personne (ou un seul titulaire de fonction) pour parler du problème ou porter plainte⁴¹³ tandis que d'autres ont dit avoir cette approche simplifiée comme objectif⁴¹⁴. Dans tous les cas, la personne aiderait le plaignant à envisager les solutions qui s'offrent à lui, en commençant par la démarche alternative de résolution de conflits décrite ci-après.

D. Démarche alternative de résolution de conflits

Presque tous les employeurs et les syndicats qui sont venus témoigner devant le Comité ont dit qu'un processus plus simple de résolution des problèmes de harcèlement serait toujours préférable à une démarche plus formelle. Plus particulièrement, les témoins ont dit au Comité qu'une intervention précoce par voie d'un processus informel de règlement des différends, notamment :

- une démarche moins antagoniste, et la possibilité d'en venir à une solution avant que les deux parties ne « campent » sur leurs positions⁴¹⁵;
- une plus grande probabilité d'assainir le climat de travail⁴¹⁶;
- la préservation de l'esprit d'équipe⁴¹⁷
- une résolution plus rapide⁴¹⁸ (et notamment la cessation du comportement inapproprié)⁴¹⁹;

413 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0850 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor).

414 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0900 (Capitaine de frégate Tony Crewe, directeur des droits de la personne et diversité, Chef adjoint du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

415 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0915 (Audrey O'Brien, greffière de la Chambre des communes, Chambre des communes); FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0855 (M^{me} Jacqueline Rigg, directrice générale – Opérations de gestion des ressources humaines civiles, Sous-ministre adjointe (Ressources humaines – civils), ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1100 (M^{me} Robyn Benson, présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1235 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

416 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0855 (M^{me} Jacqueline Rigg, directrice générale – Opérations de gestion des ressources humaines civiles, Sous-ministre adjointe (Ressources humaines – civils), ministère de la Défense nationale) ; FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0905 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor).

417 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 1000 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

418 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0940 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor).

419 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0850 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor).

- une réduction des risques de représailles⁴²⁰;
- un message clair à l'effet que le harcèlement est un comportement inacceptable⁴²¹.

Recommandation 7

Le Comité recommande que, lorsque cela est possible, les employeurs assujettis à la législation fédérale emploient d'autres méthodes de résolution, comme le dialogue, la facilitation et la médiation, et que ces dernières soient le premier recours pour régler les conflits concernant le harcèlement sexuel dans un milieu de travail fédéral.

Recommandation 8

Le Comité recommande que Condition féminine Canada et le Conseil du Trésor prennent l'initiative de promouvoir l'utilisation de mécanismes alternatifs de règlement des différends pour régler les plaintes de harcèlement sexuel.

D'autres témoins ont dit au Comité que les démarches alternatives de résolution de conflits avaient leurs limites, notamment :

- elles sont axées sur l'individu et ne permettent donc pas de régler un problème systémique⁴²²;
- elles ne créent pas de précédents⁴²³;
- elles risquent d'exclure certains cas des données officielles portant sur les plaintes pour harcèlement sexuel⁴²⁴.

420 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 1025, (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

421 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1230 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).

422 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1805 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

423 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1120 (M. Robin Kers, représentant national, Syndicat des employées du Solliciteur général, Alliance de la Fonction publique du Canada).

424 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1145 (M. Robin Kers (agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1225 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile).

Un autre témoin a dit que les démarches informelles n'ont pas le même effet dissuasif et ne contribuent pas à rassurer ceux qui pourraient vouloir porter plainte⁴²⁵.

Un représentant du Bureau de l'ombudsman du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes a dit au Comité que les démarches alternatives de résolution de conflits avaient été très utiles jusqu'à présent, mais qu'on était sur le point d'en réduire les ressources⁴²⁶. Il a expliqué que si l'accès à de tels services était encore obligatoire pour les civils, en vertu de la politique du Conseil du Trésor, il n'en était pas de même pour le personnel militaire, et que la diminution des ressources ferait que le personnel militaire y aurait désormais moins accès⁴²⁷.

Le Comité a aussi appris que dans certaines organisations, on avait introduit un mécanisme de signalement confidentiel des incidents de harcèlement sexuel, et que cette approche avait ses avantages et ses limites. Au nombre des avantages cités, on mentionnait une plus grande mesure de sécurité pour la personne qui porte plainte⁴²⁸, un plus faible risque de représailles⁴²⁹ et la possibilité d'étudier les avenues qui s'offrent au plaignant avant d'opter pour une démarche ou de décider de ne rien faire du tout⁴³⁰. Parmi les limites, on signale l'impossibilité pour l'intervenant d'agir sans l'autorisation du plaignant⁴³¹ et le risque que la plainte ne soit pas considérée aussi sérieuse que si elle avait donné lieu à une démarche plus officielle⁴³².

Si un tel mécanisme peut conduire à une démarche plus formelle, il peut aussi servir de première étape dans un processus informel de résolution de conflit⁴³³. Le Comité a aussi appris qu'un processus confidentiel n'empêche pas de tenir des statistiques, mais aucun nom ne serait associé aux données⁴³⁴.

425 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1015 (M. Steven Gaon, à titre personnel).

426 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0915 (M. Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes).

427 *Ibid.*, 0930).

428 FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1150 (Inspecteur Carol Bradley, chef d'équipe, Division E, Programme de respect en milieu de travail, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1120 (M^{me} Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, Postes Canada).

429 FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1135 (Sous-commissaire Craig J. Callens, commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada).

430 FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1205 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario).

431 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0910 (M. Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes).

432 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1250 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

433 *Ibid.*, 1235.

434 *Ibid.*, 1250.

E. Sanctions pour harcèlement sexuel

Comme nous l'avons indiqué dans une section précédente du présent rapport, les personnes qui sont victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail seront moins portées à faire un signalement si, à leur avis, la direction réagit de manière insatisfaisante aux plaintes fondées.

Les témoins ont expliqué au Comité que les sanctions sont importantes car elles envoient un message clair. Elles disent aux employés que les cas de harcèlement sont pris au sérieux et traités en conséquence, et elles disent aux agresseurs potentiels que de tels comportements ne seront pas tolérés⁴³⁵.

Les témoins s'entendent pour dire que lorsqu'une plainte pour harcèlement sexuel est jugée fondée, l'employé trouvé coupable doit faire l'objet de mesures disciplinaires⁴³⁶. Le plus efficace, selon un témoin, est de procéder par sanctions graduées en tenant compte de la gravité du premier incident. Les sanctions devraient aller de la suspension sans salaire jusqu'au licenciement⁴³⁷. Un autre témoin a dit que les « mesures disciplinaires sévères contre l'agresseur sont l'une des interventions les plus efficaces pour prévenir le harcèlement sexuel⁴³⁸ ».

435 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1225 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1115 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

436 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1035 (M. Christopher Rootham (associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1145 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1135 (M^{me} Kim Stanton, directrice juridique, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1235 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

437 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1230 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

438 *Ibid.*, 1210.

Cependant, le Comité s'est aussi laissé dire que certains milieux de travail ne sévissent pas de manière adéquate contre les harceleurs de sorte que ces derniers deviennent des récidivistes⁴³⁹. Un témoin a dit que les employeurs se livrent à une sorte de jeu qu'on pourrait appeler « refiler l'agresseur » et qui consiste à se refiler l'agresseur qui est muté à un autre poste au lieu de subir des sanctions⁴⁴⁰. Le Comité a aussi appris que quand une personne a une tendance confirmée au harcèlement, les sanctions ne suffisent plus; il faut intervenir de manière à éduquer cette personne pour lui faire changer ses comportements⁴⁴¹.

Sherry Lee Benson-Podolchuk, ancienne employée de la GRC, a dit au Comité que selon la politique actuellement en vigueur, la punition prévue pour une transgression du type harcèlement sexuel est souvent une suspension de 10 jours maximum. Elle espérait que la modification de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* fasse en sorte qu'un employé reconnu coupable de harcèlement sexuel devienne passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement⁴⁴².

Une autre ancienne policière de la GRC, M^{me} Carle, a expliqué à une table ronde : « Souvent, la GRC a d'abord fait traîner en longueur leurs griefs et leurs poursuites au lieu de prendre des mesures concrètes, de régler le problème, et de tenir les agresseurs responsables de leurs gestes⁴⁴³. »

Le Comité a également entendu le témoignage de M. Kers du Syndicat des employé-es du Solliciteur général, AFPC, qui a dit :

Je pense que le renvoi du harceleur et un message clair envoyé dans les médias et au ministère fourniraient un soutien aux femmes victimes de harcèlement et les encourageraient à dénoncer la situation. Tant que le gouvernement et ses diverses ramifications ne seront pas prêts à prendre des mesures concrètes, le changement sera très, très lent⁴⁴⁴.

Recommandation 9

Le Comité recommande que des sanctions sérieuses soient appliquées afin de montrer aux contrevenants que le harcèlement sexuel n'est pas toléré dans les milieux de travail fédéraux.

439 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1815 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

440 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1235 (M^{me} Linda Collinworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

441 *Ibid.*

442 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1125 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

443 « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Krista Carle), p. 17.

444 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1145 (M. Robin Kers, représentant national, Syndicat des employé-es du Solliciteur général).

F. Groupes en situation exceptionnelle

Le Comité a appris que trois groupes d'employés ne sont pas touchés ou protégés par les politiques courantes et les processus de plaintes.

Le premier de ces groupes est celui qui réunit le personnel des députés. Ces personnes sont les employés directs des députés qui les embauchent⁴⁴⁵. Ils ne sont pas visés par les politiques sur le harcèlement sexuel et n'ont pas accès aux mécanismes mis à la disposition du personnel de la Chambre des communes elle-même. Si l'administration de la Chambre des communes n'est pas assujettie aux politiques du Conseil du Trésor, elle applique « les pratiques exemplaires de l'administration publique⁴⁴⁶ » et offre des séances d'orientation aux nouveaux députés, ce qui comprend une initiation à leurs responsabilités en tant qu'employeurs⁴⁴⁷.

Recommandation 10

Le Comité recommande que Condition féminine Canada envisage de collaborer avec le Parlement du Canada afin d'accroître la sensibilisation au harcèlement sexuel en milieu de travail.

Le deuxième groupe est formé des employés des Affaires étrangères et du Commerce international Canada (MAECI) qui travaillent dans les ambassades et les consulats de pays dont les normes et pratiques d'emploi ne sont pas les mêmes qu'au Canada. Des représentants du Ministère ont dit aux membres du Comité que la « réalité opérationnelle » exige l'application de valeurs qui favorisent le respect de la diversité culturelle, soit les mêmes valeurs qui permettent de créer un milieu de travail libre de tout harcèlement⁴⁴⁸. Par la force des choses, les programmes de formation des fonctionnaires, agents des services extérieurs et employés recrutés à l'étranger sont offerts en ligne; la formation est confirmée par des inspections de missions qui visent à établir que les milieux de travail adhèrent aux normes du gouvernement fédéral⁴⁴⁹.

445 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0850 (M^{me} Audrey O'Brien, greffière de la Chambre des communes, Chambre des communes).

446 *Ibid.*

447 *Ibid.*, 0930.

448 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1000 (M^{me} Pat Langan-Torell, directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international).

449 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1010 (M. Yves Vaillancourt, inspecteur général et dirigeant principal de la vérification, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international).

Timothy Edwards, président de l'Association professionnelle des agents du service extérieur, a dit au Comité que si les politiques du Conseil du Trésor s'appliquent aux fonctionnaires et aux employés étrangers du gouvernement fédéral, près d'un tiers des répondants à un sondage informel mené auprès des membres de l'association ont dit avoir été « victimes de harcèlement verbal, physique ou sexuel ou d'une autre forme de comportement abusif en milieu de travail, soit à l'administration centrale d'Ottawa, soit en affectation à l'étranger⁴⁵⁰ ».

Ce témoin a aussi dit au Comité que les politiques fédérales ne modifient pas toujours les comportements des fonctionnaires étrangers avec lesquels il y a interaction. Il a expliqué :

Pendant leur affectation, les femmes sont souvent aux prises avec des problèmes différents de ceux de leurs homologues masculins. C'est particulièrement le cas dans les sociétés dont les valeurs religieuses ou culturelles sont incompatibles avec les normes canadiennes d'égalité des sexes... Les femmes sont aussi l'objet d'une attention physique indésirable et de harcèlement dans certains pays où le machisme est plus prisé que la sensibilité. C'est particulièrement exaspérant quand les harceleurs sont des personnes avec qui on collabore au niveau local, à l'extérieur de la mission, par exemple, des homologues dans les ministères locaux des pays d'affectation ou des confrères de pays partenaires⁴⁵¹.

Il a ajouté que l'agent des services extérieurs est tenu, par la nature de son poste, « de poursuivre le travail avec eux, semaine après semaine, sans possibilité de recours, de réparation ni de résolution », la seule autre solution étant le rapatriement⁴⁵².

Recommandation 11

Le Comité recommande que Condition féminine Canada collabore avec Affaires étrangères et Commerce international Canada afin de combler les lacunes qui existent pour les agents du service extérieur qui sont aux prises avec des problèmes de harcèlement sexuel en milieu de travail.

Le troisième groupe d'exception est celui des agents des services correctionnels. Si le harcèlement sexuel n'est pas toléré entre les agents et les autres employés fédéraux, il est plus difficile d'agir sur le comportement des détenus qui se trouvent dans les établissements où travaillent les agents des services correctionnels⁴⁵³.

450 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0855 (M. Timothy Edwards, président, Association professionnelle des agents du service extérieur).

451 *Ibid.*, 0900.

452 *Ibid.*

453 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1105 (M^{me} Anne-Marie Beauchemin, agente correctionnelle, Syndicat des agents correctionnels du Canada).

Anne-Marie Beauchemin, agente correctionnelle représentant le Syndicat des agents des services correctionnels canadiens, a dit au Comité :

La politique du SCC prévoit que les détenus doivent être respectueux envers les agents. La LSCMLC, la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition, aborde également la question. Malheureusement, la masturbation intentionnelle devant une agente correctionnelle n'est pas clairement mentionnée, et cela doit changer. Les agentes doivent pouvoir disposer d'une option viable prévoyant l'application uniforme de mesures correctives⁴⁵⁴.

Le Syndicat a fait suivre son témoignage d'un mémoire écrit dans lequel il est recommandé que des modifications soient apportées à la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous conditions* faisant de l'exhibitionnisme devant un agent correctionnel une infraction disciplinaire pour laquelle aucune résolution informelle n'est possible. On demande aussi que des modifications soient apportées au *Code criminel du Canada* de manière à faire entrer ces comportements dans la catégorie des « actions indécentes⁴⁵⁵ ».

454 *Ibid.*, 1110.

455 Syndicat des agents correctionnels du Canada, « Soumission au Comité permanent de la condition féminine », remise à FEWO, 31 mai 2013.

PRINCIPAUX FACTEURS DE RÉDUCTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Il a été signalé au Comité que, bien que les processus de gestion du harcèlement sexuel soient importants, l'employeur devrait aussi mettre l'accent sur les stratégies de prévention et de réduction du harcèlement⁴⁵⁶. Il importe de prévenir et de réduire le harcèlement sexuel parce que ses effets négatifs commencent souvent à se faire sentir à la première incidence et peuvent se poursuivre longtemps après la fin du harcèlement⁴⁵⁷.

La partie qui suit porte sur trois grands thèmes, soulignés par les témoins, liés à la prévention et à la réduction du harcèlement sexuel : la direction, la formation et la culture organisationnelle. Comme l'indiquent les témoignages, ces trois thèmes sont interreliés et se chevauchent souvent. De plus, lorsque les moyens pour prévenir et réduire le harcèlement sexuel ne sont pas appliqués ou sont un échec, ils peuvent entraîner une sous-dénonciation, une question examinée précédemment dans le rapport.

456 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0945 (M^{me} Catherine Ebbs, présidente, Comité externe d'examen de la Gendarmerie Royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux); FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1820 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

457 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1210 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

A. La direction

Des témoins ont affirmé que la direction sous-tend et influence la culture organisationnelle⁴⁵⁸ et, par conséquent, il est essentiel que l'employeur et les cadres donnent l'exemple et favorisent activement un milieu de travail respectueux⁴⁵⁹. Il faut réagir rapidement aux plaintes et se montrer disposé à intervenir, au besoin⁴⁶⁰.

Le Comité s'est fait dire que la direction de l'organisation doit comprendre que le harcèlement et la discrimination sont souvent des questions organisationnelles, et non pas des cas isolés de conflit entre des personnes⁴⁶¹. En outre, les dirigeants doivent reconnaître qu'il existe des inégalités entre les groupes du milieu de travail, notamment entre les hommes et les femmes⁴⁶², et indiquer clairement qu'ils appuient la diversité et l'inclusion⁴⁶³. Des témoins ont aussi donné à entendre que les dirigeants devraient reconnaître que le harcèlement nuit à l'organisation dans son ensemble, puisqu'il peut

-
- 458 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1015 (M. Yves Vaillancourt, inspecteur général et, Dirigeant principal de la vérification, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1000 (M^{me} Pat Langan-Torell, directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 25 octobre 2012, 0905 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1135 (M^{me} Kim Stanton, directrice juridique, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).
- 459 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0855 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1015 (M. Yves Vaillancourt, inspecteur général et, Dirigeant principal de la vérification, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1235 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario); FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1820 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel)
- 460 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1230 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1125 (M^{me} Josée Bouchard, conseillère principale, équité, Service de l'équité, Barreau du Haut-Canada).
- 461 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).
- 462 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1200 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1825 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).
- 463 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1230 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).

mener à un piètre rendement, à un manque de concentration, à une baisse de la productivité et à une absence de motivation chez les employés⁴⁶⁴.

D'après les témoignages entendus, il incombe aux sous-ministres et aux administrateurs généraux de prévenir le harcèlement dans la fonction publique fédérale⁴⁶⁵. Les représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor ont indiqué que le rendement des ministères dans ce domaine est surveillé notamment par le cadre de responsabilisation de gestion, qui utilise les données du SAFF, ainsi que d'autres sources, pour évaluer le rendement des ministères dans des domaines comme le harcèlement; et la rémunération au rendement versée annuellement aux sous-ministres est établie en partie en fonction de cette évaluation⁴⁶⁶.

Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, TPSGC, a expliqué au Comité que le Ministère encourage les gestionnaires 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 employés⁴⁶⁷.

De plus, le Comité s'est fait dire que les employeurs et la direction devraient être conscients du fait que les victimes peuvent montrer qu'il y a harcèlement par d'autres moyens qu'une déclaration et que les dirigeants ont tout de même la responsabilité d'intervenir⁴⁶⁸.

M^{me} Smallman du Congrès du travail du Canada a précisé le rôle du leadership dans les réactions aux situations où il peut y avoir harcèlement ou discrimination :

464 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1005 (M^{me} Pat Langan-Torell, directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada) FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1115 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1215 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).

465 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0915 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor).

466 *Ibid.*, 0850.

467 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux).

468 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

Dans une large mesure, cela se résume à une question de leadership. Il faut réagir rapidement aux plaintes et se montrer disposé à intervenir, au besoin. Lorsque les dirigeants montrent qu'ils veulent prévenir le harcèlement ou le réprimer, les femmes qui se sentent victimes peuvent être plus susceptibles de le signaler. L'employeur doit être sensible à toutes les formes de discrimination. Les dirigeants doivent considérer le harcèlement et la discrimination comme des problèmes d'organisation, et non comme des cas isolés de conflit entre individus. Inversement, si un dirigeant donne l'impression de vouloir éviter le conflit ou de faire peu de cas des problèmes, les femmes sont susceptibles de garder le silence⁴⁶⁹.

1. Donner l'exemple

Des témoins ont constaté que les dirigeants qui ferment les yeux sur le harcèlement, qui ne s'occupent pas de ce comportement ou qui sont eux-mêmes des harceleurs favorisent un milieu de travail propice au harcèlement sexuel et à la sous-dénonciation des cas de harcèlement⁴⁷⁰. L'employeur et les cadres doivent donner l'exemple⁴⁷¹; la prévention du harcèlement sexuel commence par la direction de l'organisation⁴⁷². Un témoin a expliqué que l'efficacité des politiques dépend seulement de l'efficacité de leur application par les cadres⁴⁷³.

Selon les témoins, la direction d'une organisation doit :

- établir clairement que le harcèlement sexuel n'est pas toléré⁴⁷⁴;

469 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada)

470 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1130 (M. Bob Kingston, président national, Syndicat de l'agriculture, co-président, Agence canadienne d'inspection des aliments, Alliance de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1200 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1120 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1235 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

471 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1000 (M^{me} Pat Langan-Torell, directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0855 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1235 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario); FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1820 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

472 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1200 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel).

473 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1115 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

474 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1225 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

- favoriser une culture respectueuse⁴⁷⁵;
- lutter activement contre ce problème en mettant en place des pratiques pour traiter adéquatement de tels cas⁴⁷⁶;
- réagir rapidement et adéquatement aux cas dénoncés⁴⁷⁷.

2. Les cadres

Des témoins ont aussi fait valoir la nécessité de former les cadres et les superviseurs aux situations de harcèlement sexuel puisqu'ils surveillent les activités quotidiennes des employés⁴⁷⁸. Ils ont dit que les cadres devaient comprendre qu'ils doivent empêcher l'escalade de comportements inappropriés⁴⁷⁹. L'employeur doit tenir les cadres responsables de l'application des politiques de prévention et de résolution

-
- 475 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0925 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0850 (M^{me} Audrey O'Brien, greffière de la Chambre des communes, Chambre des communes); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0855 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1125 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada).
- 476 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1820 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1220 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).
- 477 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1230 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).
- 478 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0850 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux); FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1120 (Sous-commissaire Craig J. Callens, commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0915 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).
- 479 FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1250 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

du harcèlement, notamment le traitement des plaintes de manière appropriée et responsable⁴⁸⁰.

Par exemple, le chef du personnel militaire a précisé que tous les nouveaux commandants doivent attester qu'ils ont lu et compris les directives du chef d'état-major de la Défense aux commandants. Ces directives surlignent leurs responsabilités entourant la prévention et la résolution du harcèlement. De plus, selon la vice-présidente des Ressources humaines à Postes Canada, le chef d'équipe qui ne prend pas les mesures nécessaires à la suite d'une plainte de harcèlement sexuel en subit les conséquences⁴⁸¹.

Il faut donner aux cadres les connaissances et les outils nécessaires pour prévenir et résoudre le conflit dans le milieu de travail en déterminant les risques, en trouvant la cause des problèmes et en favorisant le dialogue⁴⁸². La question de la formation obligatoire en éthique et responsabilisation pour les cadres est très importante, comme l'ont souligné des témoins⁴⁸³.

480 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0850 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1100 (M^{me} Ann Therese MacEachern, vice-présidente, Ressources humaines, Postes Canada); FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1125 (M^{me} Josée Bouchard, conseillère principale, équité, Service de l'équité, Barreau du Haut-Canada).

481 FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1100 (M^{me} Ann Therese MacEachern, vice-présidente, Ressources humaines, Postes Canada).

482 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0850 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux); FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1120 (Sous-commissaire Craig J. Callens, commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada).

483 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1210 (Commissaire Bob Paulson, commissaire, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1115 (Sous-commissaire Craig J. Callens, commandant, Division E, Gendarmerie royale du Canada).

3. Les femmes dirigeantes

Plusieurs témoins ont donné à entendre qu'un des facteurs qui contribue au harcèlement sexuel est un milieu de travail où les hommes ont plus de pouvoir que les femmes⁴⁸⁴. Selon un témoin : « une répartition équitable du pouvoir dans le milieu de travail, sans oublier une représentation équitable des femmes dans les postes de responsabilité, favorise le respect des droits de la personne, l'inclusion et la diversité⁴⁸⁵ ».

Un autre témoin a mentionné le rapport de 2011 du Conference Board du Canada⁴⁸⁶ selon lequel la proportion de femmes qui occupent un poste de cadre supérieur au Canada n'a pas vraiment changé depuis 20 ans⁴⁸⁷. Il a aussi fait observer que les hommes ont plus de chances d'occuper un poste de cadre supérieur que les femmes, comme le montrent les plus récentes données sur l'équité en matière d'emploi⁴⁸⁸ :

- dans le secteur privé sous réglementation fédérale, les femmes détiennent 42 % des emplois et 22 % des postes de cadre supérieur;
- dans la fonction publique fédérale, les femmes occupent 55 % des emplois, mais seulement 45 % des postes de cadre supérieur.

Au sujet des promotions, la directrice générale des Programmes et services relatifs à l'effectif de la GRC a expliqué que chaque promotion nécessite souvent une certaine expérience. C'est pour cette raison qu'il est essentiel d'avoir un « groupe de relève » de candidates potentielles aux postes de direction⁴⁸⁹. Les organisations dont la culture tolère le harcèlement sexuel ou ferme les yeux sur celui-ci éprouvent des difficultés à accroître leur bassin de candidates qualifiées, car la carrière des femmes y a une faible « espérance de vie⁴⁹⁰ ».

484 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1155 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1205 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1245 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel)

485 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

486 Elise Wohbold et Louise Chenier, *Women in Senior Management: Where Are They?*, Conference Board of Canada, août 2011 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

487 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

488 *Ibid.*

489 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0910 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada).

490 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1155 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

B. La formation

La formation, l'éducation et la sensibilisation sont essentielles à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et d'autres formes de discrimination⁴⁹¹. Plus particulièrement, la formation est une composante importante de la prévention primaire⁴⁹² et devrait s'inscrire dans la politique contre le harcèlement de l'employeur⁴⁹³.

Comme l'a expliqué un témoin, la formation ne devrait pas seulement enseigner aux gens à ne pas harceler sexuellement leurs collègues, parce qu'un petit nombre de personnes adopteront malgré tout un tel comportement⁴⁹⁴. Les témoins ont proposé un large éventail de sujets à inclure dans la formation :

- établir un milieu de travail respectueux⁴⁹⁵ et un environnement collégial⁴⁹⁶;
- recourir à diverses stratégies de prévention du harcèlement⁴⁹⁷;

491 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0905 (M^{me} Caroline Cyr, directrice générale, Direction du milieu du travail, Programme du travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1030 (M. Steven Gaon, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1125 (M^{me} Josée Bouchard, conseillère principale, équité, Service de l'équité, Barreau du Haut-Canada); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1210 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

492 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1810 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

493 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1125 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1810 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

494 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1040 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

495 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0910 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0950 (M. Jean-François Fleury, vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage, École de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1210 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile); FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1120 (M^{me} Monique Marcotte, directrice générale par intérim, Ressources humaines, services anglais; directrice générale, Planification stratégique et Ressources humaines groupes institutionnels, Personnes et culture, Société Radio-Canada).

496 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1800 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

497 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1155 (M^{me} Paula Turtle, conseillère juridique canadienne, Syndicat des Métallos).

- comprendre la politique sur le harcèlement et le code de conduite⁴⁹⁸;
- savoir reconnaître le harcèlement sexuel et les comportements inacceptables⁴⁹⁹;
- savoir présenter une plainte pour harcèlement sexuel et connaître le processus de dénonciation subséquent, notamment les ressources disponibles, les étapes à franchir et les responsabilités des cadres et de l'employeur⁵⁰⁰;
- savoir reconnaître les inégalités au travail, surtout celles entre les sexes⁵⁰¹.

En outre, la formation devrait favoriser l'intervention de témoins; les employés pourraient ainsi apprendre à reconnaître les situations de harcèlement et de violence au travail et à intervenir de façon sécuritaire⁵⁰². La formation en milieu de travail devrait mettre l'accent sur la responsabilité conjointe du bien-être de chacun⁵⁰³.

498 FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1100 (M^{me} Mary Dawson, commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1125 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).

499 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1010 (M. Steven Gaon, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0925 (M^{me} Audrey O'Brien, greffière de la Chambre des communes, Chambre des communes); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0845-0850 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1230 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).

500 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0845 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1120 (M^{me} Monique Marcotte, directrice générale par intérim, Ressources humaines, services anglais; directrice générale, Planification stratégique et Ressources humaines groupes institutionnels, Personnes et culture, Société Radio-Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1125 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux).

501 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1800 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

502 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel) FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1220 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

503 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1800 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

Caroline Cyr, directrice générale, Direction du milieu du travail, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, a expliqué au Comité : « Il est essentiel d'offrir de la formation et d'éduquer les employés lorsqu'on s'efforce de créer des milieux de travail où la violence et le harcèlement sexuel n'ont pas leur place⁵⁰⁴. »

M. Gaon d'Alternative Dispute Resolution Ottawa, s'est exprimé en ces termes :

[L]es fonctionnaires fédéraux doivent être mieux éduqués et mieux formés sur le harcèlement en milieu de travail, en général, et le harcèlement sexuel, en particulier. De façon générale, ils doivent comprendre que les avances sexuelles non sollicitées et non désirées sont inacceptables. Ils doivent aussi avoir confiance de pouvoir porter plainte sans crainte de représailles et sans que cela nuise à leur carrière⁵⁰⁵.

Recommandation 12

Le Comité recommande que la formation des employés sous réglementation fédérale soit enrichie par l'apport de divers éléments, dont les suivants : mise en place d'un milieu de travail respectueux et d'un environnement collégial; utilisation de différentes stratégies de prévention, dont l'intervention de témoins; compréhension de la politique du milieu de travail sur le harcèlement et connaissance des comportements inacceptables; connaissance des modalités de présentation de plaintes au sujet du harcèlement sexuel, notamment les ressources disponibles, les étapes du processus et les responsabilités de la direction et de l'employeur; et prise de conscience des inégalités dans le milieu de travail, notamment entre les deux sexes.

La formation devrait se faire de manière respectueuse, sans comportements qui visent à minimiser l'importance du harcèlement, comme les blagues⁵⁰⁶. Par la suite, il faudrait procéder à une évaluation objective de l'efficacité des différents programmes de formation⁵⁰⁷.

504 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 0905 (M^{me} Caroline Cyr, directrice générale, Direction du milieu du travail, Programme du travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences).

505 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1010 (M. Steven Gaon, à titre personnel).

506 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1250 (M^{me} Linda Collinworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

507 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1810 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

Il a été dit au Comité que la formation et la sensibilisation aux comportements inacceptables contribuent à l'identification précoce du harcèlement⁵⁰⁸. À titre d'exemple, les FC ont indiqué que la formation est essentielle dans leur milieu pour que les leaders puissent « assurer la discipline, la motivation et la formation d'une équipe sans verser dans le harcèlement⁵⁰⁹ ».

Quant au contexte fédéral, un témoin a recommandé l'amélioration continue de la formation sur le harcèlement au travail, en insistant particulièrement sur le harcèlement sexuel⁵¹⁰. Un représentant de l'EFPC a parlé au Comité de deux cours sur la question offerts aux fonctionnaires fédéraux⁵¹¹ :

- *Création d'un environnement de travail respectueux* explore des situations potentielles de harcèlement, comment créer un environnement de travail respectueux et comment encourager des attitudes et des comportements visant à empêcher les conflits au travail⁵¹²;
- *Introduction à l'équité en matière d'emploi et à la diversité* examine les enjeux, les exigences organisationnelles et les obligations juridiques liées à la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*⁵¹³.

1. Types de formation

La formation en milieu de travail sur le harcèlement prend diverses formes, par exemple, en ligne ou en personne, études particulières ou groupes de discussion, harcèlement uniquement ou harcèlement intégré à d'autres cours. Des témoins estiment utiles les scénarios, les études de cas et les exemples concrets utilisés pendant la

508 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0850 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario).

509 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1145 (Lcol Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général – Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes, à titre personnel).

510 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1010 (M. Steven Gaon, à titre personnel).

511 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0950 (M. Jean-François Fleury, vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage, École de la Fonction publique du Canada).

512 École de la fonction publique du Canada, [Cours et programmes – Création d'un environnement de travail respectueux \(T916\)](#).

513 École de la fonction publique du Canada, [Cours et programmes – Introduction à l'équité en matière d'emploi et à la diversité \(P720\)](#).

formation. Cela comprend des techniques novatrices comme les vidéos ou de petites productions théâtrales⁵¹⁴.

Voici des exemples d'autres façons de faire :

- Les programmes de formation de Postes Canada sont offerts en salle de classe avec de petits groupes de discussion, en ligne et dans des guides d'autoformation⁵¹⁵;
- La Division E de la GRC offre un atelier de formation volontaire de trois jours, animé par un titulaire de doctorat spécialisé en communications sexospécifiques⁵¹⁶;
- La SRC offre à ses employés de la formation en ligne sur la prévention de la violence dans le milieu de travail, de la formation sur le respect dans le milieu de travail et de la formation sur les enquêtes officielles à la suite d'une plainte pour harcèlement⁵¹⁷.

514 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0900 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1010 (M^{me} Pat Langan-Torell, directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0910 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1100 (M^{me} Mary Dawson, commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique).

515 FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1105 (M^{me} Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, Postes Canada).

516 FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1125 (Inspecteur Carol Bradley, chef d'équipe, Division E, Programme de respect en milieu de travail, Gendarmerie royale du Canada).

517 FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1120 (M^{me} Monique Marcotte, directrice générale par intérim, Ressources humaines, services anglais; directrice générale, Planification stratégique et Ressources humaines groupes institutionnels, Personnes et culture, Société Radio-Canada).

Plusieurs témoins ont parlé de l'importance de la formation en personne, comparativement à la formation en ligne, parce qu'elle favorise la discussion et permet l'examen de scénarios et les interactions entre les employés et les cadres⁵¹⁸. Un témoin a recommandé la formation en personne avec des personnes qui ont été harcelées pour faire connaître les répercussions réelles sur les individus⁵¹⁹. D'autres témoins, par contre, ont parlé des avantages de la formation en ligne : elle est toujours disponible pour le personnel⁵²⁰, elle peut être utilisée dans les lieux de travail éloignés⁵²¹, elle peut être utilisée par les employeurs dont le personnel est dispersé dans une grande région⁵²² et elle permet diverses méthodes, notamment des webinaires, des sondages en ligne et des questionnaires⁵²³. Des exemples de méthode associant la formation en ligne à la formation en personne ont aussi été fournis⁵²⁴; des témoins ont signalé que la formation en ligne pourrait être un complément ou un suivi à la formation en classe⁵²⁵ et qu'une combinaison des deux méthodes s'avère avantageuse pour ceux qui apprennent différemment⁵²⁶.

Le Comité a reçu le témoignage de M^{me} MacQuarrie, de l'Université Western, qui a parlé de la formation « en personne » :

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

-
- 518 FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1250 (Commissaire Bob Paulson, commissaire, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1235 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1125 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada).
- 519 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1150 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).
- 520 FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1145 (M. Hubert T. Lacroix, président-directeur général, Société Radio-Canada).
- 521 FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1240 (Inspecteur Carol Bradley, chef d'équipe, Division E, Programme de respect en milieu de travail, Gendarmerie royale du Canada).
- 522 FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1145 (M. Hubert T. Lacroix, président-directeur général, Société Radio-Canada).
- 523 *Ibid.*
- 524 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0900 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux).
- 525 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1255 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1235 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children).
- 526 FEWO, *Témoignages*, 28 février 2013, 1240 (Inspecteur Carol Bradley, chef d'équipe, Division E, Programme de respect en milieu de travail, Gendarmerie royale du Canada).

face à face... On ne peut pas discuter adéquatement des problèmes relationnels par voie électronique ou en ligne⁵²⁷.

Par ailleurs, de nombreux témoins ont dit que la formation devrait être obligatoire, surtout là où il y a du harcèlement sexuel⁵²⁸. Un témoin a affirmé que si la formation n'est pas obligatoire, les employés devraient être fortement encouragés à la suivre⁵²⁹.

La fréquence de la formation varie selon les employeurs; elle peut être offerte de manière cyclique⁵³⁰ ou dans le cadre du perfectionnement professionnel⁵³¹. Ainsi, au Service de police de Toronto, chaque fois qu'un employé est promu, il doit suivre la formation sur le respect des droits de la personne, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur les services policiers* de l'Ontario⁵³². Tous les 12 mois, les policiers doivent suivre la formation obligatoire sur des sujets tels que la sécurité en milieu de travail, ce qui comprend la question du harcèlement et de la violence au travail⁵³³. Selon un représentant de la GRC, l'organisme s'emploie actuellement à élargir la formation sur un milieu de travail respectueux et sur le harcèlement de sorte que la formation soit offerte tout au long de la carrière des employés, depuis leur arrivée jusqu'aux postes de direction⁵³⁴.

-
- 527 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1235 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children).
- 528 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1135 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1235 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).
- 529 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1030 (M. Steven Gaon, à titre personnel).
- 530 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1255 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).
- 531 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0910 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1240 (Commissaire Bob Paulson, commissaire, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0850 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1255 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).
- 532 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1250 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).
- 533 *Ibid.*, 1145.
- 534 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0910 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1240 (Commissaire Bob Paulson, commissaire, Gendarmerie royale du Canada).

Des témoins ont aussi décrit divers processus de conception de programmes de formation et de présentation au personnel. Un gestionnaire de la Division des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor a parlé d'un nouveau plan d'action qui obligeait les gestionnaires et les superviseurs à participer à un atelier d'une demi-journée sur la prévention du harcèlement au travail avant la fin de février 2013, et avant la fin de juin 2015 dans le cas des employés⁵³⁵.

2. La formation personnalisée

Au gouvernement fédéral, on exige souvent de la formation personnalisée, car il y existe divers milieux opérationnels. Le fonctionnement d'un petit ministère diffère beaucoup de celui d'un grand ministère⁵³⁶. L'EFPC offre de la formation personnalisée aux ministères; un organisme peut établir des thèmes ou des priorités et l'École modifie ses cours pour répondre aux besoins du ministère⁵³⁷. La formation offerte par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail dans la province de Québec est un autre exemple fourni au Comité. Ce groupe adapte sa formation aux réalités de chaque milieu de travail, notamment pour offrir une formation en réaction à une situation particulière, pour donner un aperçu du sujet ou pour rappeler aux cadres leurs obligations⁵³⁸.

3. La formation pour les cadres

Des témoins ont parlé de l'importance d'éduquer et de former les cadres, ainsi que d'autres dirigeants, notamment les directeurs des ressources humaines et ceux qui s'occupent du processus de dénonciation⁵³⁹. Puisque les cadres sont responsables de l'application des politiques et directives, ils devraient suivre de la formation personnalisée⁵⁴⁰ sur les questions suivantes :

535 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0845 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor).

536 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0925 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor).

537 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 1010 (M. Jean-François Fleury (vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage, École de la Fonction publique du Canada).

538 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1105 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).

539 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1030 (M. Steven Gaon, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1040 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0915 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1250 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

540 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0900 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1105 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).

- gérer les conflits et les relations en milieu de travail et établir un milieu de travail respectueux⁵⁴¹;
- créer un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement⁵⁴²;
- établir des stratégies de prévention du harcèlement⁵⁴³;
- savoir reconnaître les situations de harcèlement sexuel et autres comportements inappropriés⁵⁴⁴;
- gérer les interventions rapides et les résolutions informelles⁵⁴⁵;
- répondre aux plaintes de manière efficace et appropriée⁵⁴⁶.

-
- 541 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0850 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0930 (M^{me} Kathryn Butler Malette, dirigeante principale des ressources humaines, Services en ressources humaines, planification corporative et communications, Chambre des communes); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0855 (M^{me} Linda Savoie, directrice générale, Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1120 (LCol J.A. Legere, chef d'état major, Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes, Grand Prévôt des Forces canadiennes).
- 542 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0855 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes); FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1105 (M^{me} Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, Postes Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1210 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile); Syndicat des Métallos, « Réponse aux questions », 28 mars 2013.
- 543 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0855 (M^{me} Jacqueline Rigg, directrice générale – Opérations de gestion des ressources humaines civiles, Sous-ministre adjointe (Ressources humaines – civils), ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1155 (M^{me} Paula Turtle, conseillère juridique canadienne, Syndicat des Métallos).
- 544 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0850 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0900 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1155 (M^{me} Paula Turtle, conseillère juridique canadienne, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1130 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada);.
- 545 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1030 (M. Steven Gaon, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0925 (M^{me} Audrey O'Brien, greffière de la Chambre des communes, Chambre des communes); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1130 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada)
- 546 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1040 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne); FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0945 (M^{me} Catherine Ebbs, présidente, Comité externe d'examen de la Gendarmerie Royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1105 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1210 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto).

Recommandation 13

Le Comité recommande que la formation obligatoire des membres de la direction et des superviseurs comprenne un volet sur le maintien d'un milieu de travail empreint de respect et sur la façon d'aborder les questions de harcèlement sexuel dans le milieu de travail.

La formation des cadres peut aussi prendre diverses formes et utiliser différentes méthodes. Ainsi, au MDN, les superviseurs et les cadres suivent régulièrement de la formation, assistent périodiquement à des réunions de groupe et tiennent des discussions ouvertes et une discussion annuelle sur l'éthique, le harcèlement et la discrimination⁵⁴⁷.

Un représentant de l'EFPC a attiré l'attention du Comité sur trois cours abordant la question du harcèlement sexuel qu'elle offre aux superviseurs et aux cadres de la fonction publique fédérale⁵⁴⁸ :

- *Diriger une main-d'œuvre diversifiée* permet aux superviseurs et aux gestionnaires de se pencher sur l'intelligence émotionnelle et les compétences en leadership qu'il faut pour diriger des équipes diversifiées. Les participants examineront des stratégies qui favorisent un milieu de travail inclusif, le respect des différences, les relations interpersonnelles et l'excellence organisationnelle, au moyen d'activités et de discussions de groupe⁵⁴⁹.
- *Principes et pratiques des relations de travail à l'intention des superviseurs et gestionnaires* examine la dynamique des relations de travail modernes depuis la résolution de différends jusqu'à l'élaboration conjointe de solutions⁵⁵⁰. Il traite de la politique fédérale sur la prévention du harcèlement, du code des valeurs et d'éthique, de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, du *Code canadien du travail* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*⁵⁵¹.

547 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0855 (Colonel Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations, Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes).

548 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0950 (M. Jean-François Fleury, vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage, École de la Fonction publique du Canada).

549 École de la fonction publique du Canada, [Cours et Programmes – Diriger une main-d'œuvre diversifiée \(D103\)](#).

550 École de la fonction publique du Canada, [Cours et Programmes – Principes et pratiques des relations de travail à l'intention des superviseurs et gestionnaires \(G244\)](#).

551 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0950 (M. Jean-François Fleury, vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage, École de la Fonction publique du Canada).

- *Médiation en cas de conflit* examine comment faire face aux conflits de manière rationnelle et juste en utilisant des techniques de rétroaction et d'observation⁵⁵².

En outre, des témoins ont mentionné que les conseillers et les enquêteurs qui s'occupent de la lutte contre le harcèlement devraient suivre des cours spécialisés⁵⁵³. À titre d'exemple, l'EFPC offre deux cours destinés expressément aux personnes qui traitent les plaintes pour harcèlement au sein des ministères, notamment les cadres, les spécialistes des valeurs et de l'éthique et les conseillers en ressources humaines⁵⁵⁴.

- *Enquêtes sur les plaintes de harcèlement*, un cours qui examine les politiques pertinentes du Conseil du Trésor et montre comment reconnaître les situations de harcèlement, préparer une enquête, mener des entrevues, analyser les données recueillies et présenter les constatations d'une enquête de harcèlement⁵⁵⁵.
- *Gestion des plaintes de harcèlement*, un cours qui fournit les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer les plaintes de harcèlement conformément aux politiques en vigueur⁵⁵⁶.

552 École de la fonction publique du Canada, [Cours et Programmes – Médiation en cas de conflit \(T905\)](#).

553 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0925 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0950 (M. Jean-François Fleury, vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage, École de la Fonction publique du Canada).

554 FEWO, *Témoignages*, 4 décembre 2012, 0950 (M. Jean-François Fleury, vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage, École de la Fonction publique du Canada).

555 École de la fonction publique du Canada, [Cours et Programmes – Enquêtes sur les plaintes de harcèlement \(T703\)](#).

556 École de la fonction publique du Canada, [Cours et Programmes – Gestion des plaintes de harcèlement \(T704\)](#).

4. Rôle des syndicats

Le Comité a entendu parler du rôle que peuvent jouer les syndicats en vue d'élaborer et d'offrir une formation sur le harcèlement et le respect en milieu de travail⁵⁵⁷. Une représentante du Congrès du travail du Canada a expliqué comment les syndicats avaient mis au point des séances de formation sur le harcèlement sexuel et d'autres sujets connexes, tels que les droits de la personne, l'égalité de femmes, la santé et la sécurité, et la négociation collective⁵⁵⁸.

Un témoin de Poste Canada a également parlé de la collaboration entre l'employeur et les syndicats en vue de l'élaboration de la politique contre le harcèlement de l'organisation, d'une formation sur les droits de la personne et de programmes de sensibilisation sur la prévention et la répression de la violence en milieu de travail⁵⁵⁹. Le Comité a également appris qu'à la Bibliothèque du Parlement, on encourageait un représentant syndical à assister aux séances de formation des employés sur la politique en matière de harcèlement⁵⁶⁰.

Hubert T. Lacroix, président-directeur général de la Société Radio-Canada, a parlé de la collaboration entre la société et ses syndicats :

Depuis 2007, tous les employés de l'organisation ainsi que leurs gestionnaires ont dû suivre une formation sur le respect en milieu de travail. Ça incluait le PDG également. Cette formation était un programme conjoint, conçu et offert tant par les syndicats que par la société⁵⁶¹.

Le Comité a également entendu que les délégués syndicaux devraient recevoir une formation comportant notamment un volet sur la création d'un milieu de travail sans harcèlement⁵⁶².

557 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1105 (M^{me} Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, Postes Canada); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0900 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement).

558 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

559 FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1105 (M^{me} Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, Postes Canada).

560 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0900 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement).

561 FEWO, *Témoignages*, 5 mars 2013, 1100 (M. Hubert T. Lacroix, président-directeur général, Société Radio-Canada).

562 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0910 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1105 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).

Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, chez Postes Canada, a donné un exemple particulier de collaboration patronale-syndicale :

Nous avons travaillé en étroite collaboration avec nos syndicats sur notre politique en matière de harcèlement et notre formation en matière de droits de la personne; cette collaboration vise également à éduquer les employés sur la prévention et la répression de la violence en milieu de travail. Nos programmes de formation continue sont offerts en salle de classe, dans des guides d'autoformation et en ligne. Depuis plusieurs années, les nouveaux employés représentés par le syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et par l'Alliance de la fonction publique du Canada suivent une formation sur les droits de la personne et sur les conflits en milieu de travail. Cette formation, dispensée en salle de classe, est animée conjointement par des formateurs de nos syndicats et dure trois heures et demie. Ces séances de formation sont bien accueillies⁵⁶³.

Recommandation 14

Le Comité recommande que la direction, dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, soit incitée à travailler avec les employés syndiqués et non syndiqués pour régler les problèmes de harcèlement sexuel et éviter que ces problèmes ne surgissent.

C. Culture en milieu de travail

Bon nombre de témoins ont indiqué qu'il est essentiel de tenir compte de la culture en milieu de travail pour prévenir et réduire le harcèlement sexuel⁵⁶⁴, car ce genre de comportement peut être toléré si la culture est malsaine⁵⁶⁵. Les témoins ont insisté sur le fait que la culture en milieu de travail doit au moins promouvoir le respect mutuel, puisque le manque de respect donne lieu au harcèlement⁵⁶⁶.

563 FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1105 (M^{me} Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, Postes Canada).

564 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0925 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1130 (M^{me} Denise Benoit, directrice, Gestion corporative, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1210 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

565 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1215 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

566 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0855 (M^{me} Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire, Bibliothèque du Parlement); FEWO, *Témoignages*, 26 février 2013, 1125 (M. Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président, Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1150 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel) FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1210 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

Un milieu de travail sain et respectueux comporte, entre autres, les éléments essentiels suivants :

- une atmosphère propice au soutien et à la collaboration⁵⁶⁷;
- un sens de l'éthique et un grand respect de la justice⁵⁶⁸;
- la reconnaissance des inégalités et la prise d'efforts pour les atténuer⁵⁶⁹;
- l'appui de la diversité et de l'inclusion⁵⁷⁰.

Le Comité a également entendu que, pour changer la culture en milieu de travail, la direction et les employés doivent reconnaître les comportements de harcèlement le plus rapidement possible⁵⁷¹; comme il est dit plus haut, cela exige des séances de formation et de sensibilisation visant à corriger les comportements inappropriés⁵⁷². Comme on l'a déjà mentionné, un certain nombre de témoins ont insisté sur le fait que la culture en milieu de

-
- 567 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).
- 568 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0910 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1240 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1230 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).
- 569 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0910 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1240 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1020 (M. Steven Gaon, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1105 (M^{me} Amanda Maltby, directrice générale, Conformité, Postes Canada).
- 570 FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1230 (Chef adjoint Michael Federico, chef adjoint, Service de police de Toronto); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1000 (M^{me} Pat Langan-Torell, directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).
- 571 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0850 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada).
- 572 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0850 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada); FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario).

travail est renforcée et influencée par les dirigeants⁵⁷³. En particulier, ces derniers doivent « tracer clairement les limites de l'acceptable et [...] savoir quand intervenir⁵⁷⁴ ».

Les témoins ont également décrit le rôle que jouent les employés en vue de changer la culture en milieu de travail, notamment corriger et signaler les comportements de harcèlement observés, selon le cas, et appuyer les personnes qui se plaignent de harcèlement, notamment en les encourageant à signaler les incidents⁵⁷⁵. Un témoin a mentionné la création de chartes propres aux unités de travail, en vertu desquelles les employés déterminent ensemble quel environnement ils souhaitent créer et la façon de procéder⁵⁷⁶.

Le Comité a également entendu que, de façon générale, la fonction publique fédérale avait adopté une saine culture de respect et une politique de tolérance zéro pour le harcèlement sous toutes ses formes, mais qu'un changement s'imposait en ce qui concerne le mode de gestion des plaintes⁵⁷⁷. D'autres témoins ont proposé d'autres changements à la culture au sein de la fonction publique fédérale consistant à renforcer l'engagement de chaque ministère envers le respect des droits de la personne et la reconnaissance des inégalités en milieu de travail⁵⁷⁸.

573 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1015 (M. Yves Vaillancourt, inspecteur général et, Dirigeant principal de la vérification, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 1000 (M^{me} Pat Langan-Torell, directrice, Valeurs et éthique, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international); FEWO, *Témoignages*, 25 octobre 2012, 0905 (M. Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

574 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0850 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada).

575 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0955 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1140 (M^{me} Ann Therese MacEachern, vice-présidente, Ressources humaines, Postes Canada); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1110 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

576 FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1140 (M^{me} Ann Therese MacEachern, vice-présidente, Ressources humaines, Postes Canada).

577 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1030-1035 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

578 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

Comme on l'a déjà mentionné dans la section sur la sous-dénonciation, le Comité a entendu que les milieux de travail doivent favoriser un changement de culture pour que les plaintes relatives à des actes répréhensibles, en particulier le harcèlement sexuel, soient bien vues⁵⁷⁹. Tout en s'efforçant d'éliminer le harcèlement sexuel, les employeurs doivent demeurer « réalistes »⁵⁸⁰ et savoir que dans les milieux où travaillent des personnes diverses, des incidents de harcèlement se produiront de temps en temps⁵⁸¹.

Des témoins ont parlé de faire évoluer la culture au moyen de campagnes nationales de sensibilisation ou de plans d'action visant à dénoncer le harcèlement en milieu de travail comme une forme de violence et à éliminer la violence en général⁵⁸². M^{me} Smallman du Congrès du travail du Canada a précisé cette idée :

Le gouvernement fédéral devrait lancer le processus d'élaboration du plan avec la participation des provinces et des territoires ainsi que des dirigeants autochtones, de la société civile, des fournisseurs de services et des survivantes de la violence sexiste. Le plan canadien doit être assorti de lois et prévoir des ressources et des stratégies précises pour les personnes les plus vulnérables à la violence. Ce sont les femmes autochtones, les immigrantes, les lesbiennes, les bisexuelles et les transsexuelles, les femmes handicapées et les jeunes femmes. Le plan doit également prévoir des ressources suffisantes pour la mise en œuvre de ces stratégies, y compris le soutien à la recherche pour mesurer les progrès réalisés⁵⁸³.

579 FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1035 (M. Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi, Nelligan O'Brien Payne).

580 FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario).

581 FEWO, *Témoignages*, 18 avril 2013, 1210 (Commissaire Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales, Police provinciale de l'Ontario); FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0855 (M^{me} Linda Savoie, directrice générale, Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 31 janvier 2013, 1100 (M^{me} Ann Therese MacEachern, vice-présidente, Ressources humaines, Postes Canada).

582 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1105 (M^{me} Robyn Benson, présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

583 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0850 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

1. Minimiser les conflits en milieu de travail

Selon certains témoins, les approches adoptées pour réduire le harcèlement sexuel en milieu de travail ne devraient pas mettre l'accent sur « le châtement », mais plutôt viser à créer des milieux de travail sains⁵⁸⁴. Le Comité a appris que les mesures de prévention peuvent comprendre, entre autres, des ateliers sur les relations de travail ou des évaluations du milieu de travail pour déterminer l'état de santé et d'esprit d'un groupe d'employés⁵⁸⁵. Selon un des témoins, des mesures permanentes doivent être prises pour réduire les conflits en milieu de travail, comme la médiation, la facilitation, les interventions collectives et l'encadrement⁵⁸⁶.

De plus, le Comité a également entendu que les stratégies de lutte contre le harcèlement devraient comporter un volet de justice réparatrice, afin de « rétablir une certaine harmonie dans le milieu de travail, à préserver l'esprit d'équipe et la cohésion qui sont essentiels », sauf dans les cas les plus graves de harcèlement sexuel⁵⁸⁷.

2. Changement culturel

Le Comité a appris que dans certains milieux de travail, le harcèlement sexuel était souvent considéré comme normal ou encore était banalisé dans le contexte de la culture du lieu de travail⁵⁸⁸. D'après un témoin, pour changer la culture et faire en sorte que ce genre de comportement ne soit plus accepté, il faut, entre autres, reconnaître les cas de harcèlement sexuel et prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent⁵⁸⁹. Des témoins ont expliqué que les employeurs, les gestionnaires et les collègues de travail doivent être prêts à remettre en question les normes sociales qui régissent les comportements au travail et qui peuvent avoir pour effet de minimiser la gravité de la situation ou de renforcer les comportements de harcèlement sexuel⁵⁹⁰.

584 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0910 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 7 février 2013, 1240 (M. Vinay Sharma, directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile).

585 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0955 (M^{me} Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux).

586 *Ibid.*

587 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0945 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

588 FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1105 (M^{me} Francine Boudreau, agente correctionnelle, Syndicat des agents correctionnels du Canada); FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0930 (M. Timothy Edwards, président, Association professionnelle des agents du service extérieur); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children).

589 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0955 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

590 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children).

Selon un témoin, pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, il faut changer la culture et obtenir « un engagement généralisé visant à respecter les droits de la personne, un engagement qui s'appliquera à l'ensemble de l'organisation, dans ses moindres recoins⁵⁹¹ ». Par exemple, le Comité a été informé d'un changement de culture au sein des forces militaires canadiennes, où les hauts dirigeants ont insisté sur le respect de « principes de conduite à suivre pour ne discréditer ni l'organisation, ni soi-même⁵⁹² ». Selon un témoin de l'Institut de leadership des Forces canadiennes, la culture organisationnelle militaire est passée à un modèle fondé sur les valeurs, qui met l'accent sur les valeurs canadiennes⁵⁹³.

Selon un ancien membre de la GRC, il existe une culture de silence et de harcèlement à la GRC, qui rend particulièrement difficile la lutte contre le harcèlement au sein de cette organisation⁵⁹⁴. Elle a expliqué qu'un changement culturel profond était nécessaire : « Après 140 ans, s'ils font encore la même chose, ils vont encore obtenir les mêmes résultats⁵⁹⁵. »

3. Pouvoir inégal en milieu de travail à prédominance masculine

Le Comité s'est fait dire que, dans certains milieux de travail, le harcèlement sexuel ne résulte pas d'une attraction sexuelle, mais plutôt de la volonté de maintenir les différences de pouvoir, notamment entre les hommes et les femmes⁵⁹⁶. Selon un témoin, le harcèlement s'apparente à l'intimidation, car dans les deux cas, le but est de dominer une autre personne⁵⁹⁷.

591 FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).

592 FEWO, *Témoignages*, 22 novembre 2012, 0930 (M. Karol Wenek, directeur général – Personnel militaire, Chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

593 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1140 (Lcol Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général – Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes, à titre personnel).

594 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1120 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

595 *Ibid.*, 1145.

596 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel).

597 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1115 (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk, à titre personnel).

Le Comité a appris que les femmes qui occupent des professions traditionnellement à prédominance masculine, notamment dans le secteur de la construction, les forces militaires ou les services de police, sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement⁵⁹⁸. Dans certains milieux de travail, le harcèlement sexuel découle du fait que les femmes sont perçues comme une menace, car elles empiètent sur le territoire des hommes en raison de leur fonction ou de leur comportement⁵⁹⁹. Il s'agit alors d'une forme de contrôle social qui a pour but de maintenir le statu quo et qui survient dans les milieux de travail où le statut d'une personne repose en grande partie sur son sexe, par exemple :

- dans les milieux à prédominance masculine où les hommes sont plus nombreux que les femmes;
- dans les milieux où les hommes ont plus de pouvoir que les femmes;
- dans les milieux qui renforcent les distinctions entre les sexes et l'association entre le fait d'être un homme et d'avoir un certain statut;
- dans les milieux qui motivent les gens à faire partie du groupe ou et à en exclure les autres⁶⁰⁰.

Le Comité a appris que, dans certains milieux de travail, lorsque les femmes adoptent des comportements de stéréotype « masculin », les autres employés peuvent les harceler sexuellement pour renforcer les rôles et comportements traditionnels associés à chaque sexe⁶⁰¹. On a également signalé que les hommes peuvent aussi être ciblés s'ils s'éloignent des normes liées à leur sexe, par exemple en prenant un congé parental⁶⁰².

598 FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1245 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

599 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1205 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1235 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel).

600 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1155 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel).

601 *Ibid.*, 1150.

602 *Ibid.*

Le Comité a appris que l'inégalité de pouvoir entre les femmes et les hommes en milieu de travail est un facteur qui contribue au harcèlement sexuel⁶⁰³. Cette inégalité se manifeste par exemple par un nombre insuffisant de dirigeantes ou l'inégalité de la rémunération des travailleurs des deux sexes⁶⁰⁴. Des témoins ont parlé de la nécessité d'assurer une représentation féminine équitable dans les postes de direction⁶⁰⁵ et, comme on l'a signalé, de constituer un « groupe de relève » formé de candidates qu'il serait possible de promouvoir à des postes de direction⁶⁰⁶. On a aussi dit au Comité qu'il est particulièrement difficile pour les femmes de signaler des incidents de harcèlement sexuel dans des lieux de travail à prédominance masculine⁶⁰⁷ ou lorsque la plupart des gestionnaires et des enquêteurs sont des hommes⁶⁰⁸.

La Lcol Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général — Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes, qui a comparu à titre personnel, a parlé des défis à relever pour les femmes chez les militaires, notamment dans les domaines où elles sont le moins nombreuses, par exemple dans les armes de combat et à bord des navires :

[E]lles sont très susceptibles d'être la seule femme ou une des très rares femmes à être déployées dans un théâtre d'opérations. Il est possible que ce petit nombre de femmes soit d'autant plus vulnérabilisé par l'isolement géographique et sexuel associé à leur

-
- 603 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0915 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1155 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1825 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).
- 604 FEWO, *Témoignages*, 6 décembre 2012, 0915 (M^{me} Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne).
- 605 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1155 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 octobre 2012, 0955 (M. David Langtry, président par intérim, Bureau du Président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne); FEWO, *Témoignages*, 23 octobre 2012, 1020 (M. Steven Gaon, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 23 mai 2013, 1245 (M^{me} Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1145 (M^{me} Kim Stanton, directrice juridique, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).
- 606 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0910 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada).
- 607 FEWO, *Témoignages*, 29 janvier 2013, 1135 (M. Robin Kers, représentant national, Syndicat des employées du Solliciteur général, Alliance de la Fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 26 mars 2013, 1145 (M^{me} Cindy Viau, conseillère à la direction, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec).
- 608 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1120 (Lcol Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général – Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 14 février 2013, 1205 (M. Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général).

emploi, de même que par la rareté, voire l'absence complète de femmes occupant des postes de direction dans ces environnements⁶⁰⁹.

La Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, à la Gendarmerie royale du Canada, a dit au Comité :

Le commissaire a fait passer de 30 à 35 p. 100 l'objectif-repère quant au recrutement des femmes, afin d'obtenir une représentation plus équitable à tous les échelons. Nous sommes déterminés à rétablir l'équilibre entre les sexes. C'est le gage d'un milieu de travail meilleur, plus respectueux⁶¹⁰.

4. Intervention des témoins

L'intervention des témoins constitue une stratégie de premier plan pour régler les situations de harcèlement sexuel au travail⁶¹¹. En effet, « les efforts visant à mettre fin au harcèlement sexuel qui misent principalement sur les plaintes portées par les [victimes] ont peu de chance de réussir, car la plupart des [victimes] ne déclarent pas les incidents⁶¹² ». L'intervention des témoins s'agit d'un autre moyen⁶¹³. Selon l'un des témoins, en pratique, cela peut aller d'une intervention immédiate, comme signaler les pratiques ou les comportements inappropriés, à la ligne téléphonique confidentielle pour recevoir les plaintes⁶¹⁴.

609 FEWO, *Témoignages*, 12 février 2013, 1120 (Lcol Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général – Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes, à titre personnel).

610 FEWO, *Témoignages*, 20 novembre 2012, 0850 (Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale, Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada).

611 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1800 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0955 (M. Karol Wenek, directeur général du personnel militaire, chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

612 Lynn Bowes-Sperry et Anne M. O'Leary-Kelly, « [To Act or Not to Act: The Dilemma Faced by Sexual Harassment Observers](#) », *The Academy of Management Review*, vol. 30, no 2, avril 2005, p. 288 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

613 *Ibid.*

614 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel).

Des témoins ont affirmé qu'un témoin passif peut renforcer l'idée que la situation n'a rien de problématique, mais un témoin actif peut attirer l'attention sur un problème par son intervention et peut inciter les autres à agir⁶¹⁵. L'intervention des témoins peut prendre des formes diverses, comme une intervention immédiate pendant ou après l'incident, une dénonciation anonyme ou l'engagement public⁶¹⁶. Ce type d'intervention s'est révélé un moyen efficace pour d'autres aspects de la prévention de la violence, notamment l'intimidation à l'école, la violence dans les fréquentations et la violence conjugale⁶¹⁷.

Un « modèle de responsabilité collective » permet aux témoins d'agir en leur fournissant des stratégies d'intervention efficaces et sûres⁶¹⁸. Pour établir un tel modèle dans le milieu de travail, les employeurs auront besoin de plus d'informations sur l'intervention des témoins pour régler la question du harcèlement au travail⁶¹⁹ et devront mettre en place des programmes de formation destinés aux employés afin de les inciter à intervenir dans les cas de harcèlement⁶²⁰. Cette formation devrait porter sur la responsabilité collective pour un milieu de travail sain, les stratégies pour régler les situations de harcèlement lorsqu'elles se produisent et les moyens d'aider ceux qui portent plainte pour harcèlement⁶²¹.

-
- 615 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1200 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).
- 616 FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).
- 617 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1800 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).
- 618 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children).
- 619 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1250 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1225 (M^{me} Jennifer Berdahl, professeure, Université de Toronto, à titre personnel).
- 620 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0950 (M^{me} Jacqueline Rigg, directrice générale, Opérations de gestion des ressources humaines civiles, sous-ministre adjointe (Ressources humaines – civils), ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1220 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).
- 621 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1210 (M^{me} Sandy Welsh, professeure de sociologie, vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0950 (M^{me} Jacqueline Rigg, directrice générale, Opérations de gestion des ressources humaines civiles, sous-ministre adjointe (Ressources humaines – civils), ministère de la Défense nationale); FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children); FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0955 (M. Karol Wenek, directeur général, Personnel militaire, chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

La crainte des employés d'intervenir pour aider un collègue dans certains milieux de travail représente la principale difficulté de ce type d'intervention⁶²². À titre d'exemple, un ancien employé de la GRC a déclaré au Comité : « c'est comme une proie qui se fait dévorer par des requins [...] personne ne veut se risquer à faire quelque chose à vous aider parce qu'ils vont se faire dévorer à leur tour, alors ils restent loin⁶²³ ».

Selon un témoin, il faut préparer les employeurs, les cadres et les employés à devenir des témoins actifs pour qu'ils remettent en question certains comportements et certaines attitudes au travail, comme « ce n'est qu'une blague », « elle devait l'avoir mérité » et « ce n'est pas de mes oignons⁶²⁴ ». Un autre témoin a mentionné qu'il n'existe que peu de données empiriques sur le comportement des témoins en milieu de travail, mais des recherches indiquent clairement qu'ils n'interviennent pas immédiatement et qu'ils offrent plutôt leur soutien après un incident⁶²⁵. Des recherches révèlent aussi que les témoins évaluent la situation pour décider s'ils doivent intervenir et de quelle manière; ils prennent conscience que la situation exige une intervention, déterminent s'ils ont la responsabilité d'intervenir, décident s'ils doivent agir maintenant ou plus tard et déterminent le niveau d'intervention requis⁶²⁶.

Comme il est dit plus haut, seul le fonctionnaire victime de harcèlement peut déposer une plainte; la politique du Conseil du Trésor ne permet pas au témoin de le faire⁶²⁷.

Un représentant du MDN a dit au Comité que les recrues des FC apprennent, dans le cadre de leur formation de base, « qu'ils ont la responsabilité de corriger ou de dénoncer, selon le cas, tout harcèlement dont ils sont témoins, et le devoir de prendre des mesures s'ils sont autorisés à le faire, de même qu'à encourager d'autres à agir s'ils estiment qu'ils ont besoin de ce soutien⁶²⁸ ».

622 « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk), p. 5; (M^{me} Jamie Hanlon), p. 15.

623 « Transcription partielle de témoignages livrés lors d'une séance publique le 22 avril 2013 », remise à FEWO (M^{me} Sherry Lee Benson-Podolchuk), p. 6.

624 FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children).

625 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1810 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

626 FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1205 (M^{me} Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University, à titre personnel).

627 FEWO, *Témoignages*, 29 novembre 2012, 0920 (M. Serge Jetté, gestionnaire, Services de gestion des conflits, Division des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor).

628 FEWO, *Témoignages*, 27 novembre 2012, 0955 (M. Karol Wenek, directeur général, Personnel militaire, chef du personnel militaire, ministère de la Défense nationale).

La Commission des droits de la personne d'Australie favorise l'approche de l'observateur pour résoudre le harcèlement de nature sexuelle en milieu de travail⁶²⁹; cette approche prône le recours, par des personnes non visées par le comportement, à des gestes de violence, à du harcèlement ou à tout autre comportement antisocial pour prévenir et réduire le préjudice à autrui⁶³⁰. Cette démarche est favorisée parce que :

[L]es personnes victimes de harcèlement sexuel, malgré les dommages importants qu'elles subissent, réagissent souvent passivement au comportement fautif et que, par conséquent, les démarches reposant exclusivement sur les plaintes individuelles des victimes de harcèlement ont très peu de chances de réussir⁶³¹.

Dans un récent rapport, la commissaire des droits de la personne d'Australie, Elizabeth Broderick, signale que :

[L]es observateurs peuvent se révéler des agents de sensibilisation efficaces sur le harcèlement sexuel. Par ailleurs, ils peuvent agir de manière à prévenir les préjudices et contribuer à améliorer les pratiques et la culture au travail de manière à réduire le harcèlement sexuel⁶³².

629 FEWO, *Témoignages*, 22 avril 2013, 1800 (M^{me} Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel).

630 Paula McDonald et Michael G. Flood, [Encourage. Support. Act! Bystander Approaches to Sexual Harassment in the Workplace](#), Australian Human Rights Commission, juin 2012, p. 8 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

631 *Ibid.*

632 Elizabeth Broderick, « Foreword », MacDonald et Flood (2012), p. 1 [TRADUCTION].

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Le Comité recommande l'élaboration d'une politique fédérale afin de définir clairement le harcèlement sexuel et l'ajout de cette définition dans toute politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux. 24

Recommandation 2

Le Comité recommande que des questions portant expressément sur le harcèlement sexuel figurent dans le prochain Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de façon qu'on puisse définir et comprendre la portée du problème de harcèlement sexuel en milieu de travail, voir s'il y a sous-déclaration des incidents de harcèlement sexuel et pourquoi, évaluer l'efficacité des processus en place et savoir quelle est l'issue des cas de harcèlement et quels sont les règlements..... 46

Recommandation 3

Le Comité recommande que les ministères et les sous-ministres fassent connaître l'existence de conseillers ou d'enquêteurs en harcèlement au moyen de campagnes de sensibilisation interne et à mettre en place des options flexibles pour communiquer avec ces personnes, comme un numéro de téléphone confidentiel 1-800. 60

Recommandation 4

Que les employeurs assujettis à la législation fédérale examinent des possibilités pour étendre la période actuelle de deux ans au cours de laquelle une note disciplinaire concernant un cas de harcèlement sexuel dans un milieu de travail fédéral est conservée au dossier d'un employé. 75

Recommandation 5

Le Comité recommande que Condition féminine Canada collabore avec le Conseil du Trésor afin d'établir un ensemble commun de délais à respecter pour l'étude des plaintes de harcèlement sexuel, en s'appuyant sur les pratiques exemplaires, de façon à assurer aux plaignants un règlement rapide et efficace de leurs plaintes..... 87

Recommandation 6

Le Comité recommande que tout grief formulé par des employés fédéraux alléguant un manquement à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit examiné dans le cadre d'un arbitrage, écartant les étapes dans lesquelles un gestionnaire rend une première décision à l'égard du grief. 88

Recommandation 7

Le Comité recommande que, lorsque cela est possible, les employeurs assujettis à la législation fédérale emploient d'autres méthodes de résolution, comme le dialogue, la facilitation et la médiation, et que ces dernières soient le premier recours pour régler les conflits concernant le harcèlement sexuel dans un milieu de travail fédéral. 90

Recommandation 8

Le Comité recommande que Condition féminine Canada et le Conseil du Trésor prennent l'initiative de promouvoir l'utilisation de mécanismes alternatifs de règlement des différends pour régler les plaintes de harcèlement sexuel..... 90

Recommandation 9

Le Comité recommande que des sanctions sérieuses soient appliquées afin de montrer aux contrevenants que le harcèlement sexuel n'est pas toléré dans les milieux de travail fédéraux. 93

Recommandation 10

Le Comité recommande que Condition féminine Canada envisage de collaborer avec le Parlement du Canada afin d'accroître la sensibilisation au harcèlement sexuel en milieu de travail. 94

Recommandation 11

Le Comité recommande que Condition féminine Canada collabore avec Affaires étrangères et Commerce international Canada afin de combler les lacunes qui existent pour les agents du service extérieur qui sont aux prises avec des problèmes de harcèlement sexuel en milieu de travail. 95

Recommandation 12

Le Comité recommande que la formation des employés sous réglementation fédérale soit enrichie par l'apport de divers éléments, dont les suivants : mise en place d'un milieu de travail respectueux et d'un environnement collégial; utilisation de différentes stratégies de prévention, dont l'intervention de témoins; compréhension de la politique du milieu de travail sur le harcèlement et connaissance des comportements inacceptables; connaissance des modalités de présentation de plaintes au sujet du harcèlement sexuel, notamment les ressources disponibles, les étapes du processus et les responsabilités de la direction et de l'employeur; et prise de conscience des inégalités dans le milieu de travail, notamment entre les deux sexes. 106

Recommandation 13

Le Comité recommande que la formation obligatoire des membres de la direction et des superviseurs comprenne un volet sur le maintien d'un milieu de travail empreint de respect et sur la façon d'aborder les questions de harcèlement sexuel dans le milieu de travail. 113

Recommandation 14

Le Comité recommande que la direction, dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, soit incitée à travailler avec les employés syndiqués et non syndiqués pour régler les problèmes de harcèlement sexuel et éviter que ces problèmes ne surgissent. 116

ANNEXE A

LISTE DES TÉMOINS

41^e législature – première session		
Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Commission canadienne des droits de la personne</p> <p>Philippe Dufresne, directeur général et avocat général principal par intérim, Règlement des différends</p> <p>David Langtry, président par intérim</p> <p>Monette Maillet, directrice générale, Centre du savoir</p>	2012/10/16	44
<p>Tribunal canadien des droits de la personne</p> <p>Susheel Gupta, vice-président, Président par intérim et chef de la direction</p>		
<p>Secrétariat du Conseil du Trésor</p> <p>Martine Glandon, gestionnaire, Valeurs et éthique</p> <p>Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques</p>		
<p>À titre personnel</p> <p>Steven Gaon</p>	2012/10/23	45
<p>Conseil canadien des relations industrielles</p> <p>Elizabeth MacPherson, présidente</p>		
<p>Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences</p> <p>Judith Buchanan, gestionnaire, Normes du travail, Programme du travail</p> <p>Caroline Cyr, directrice générale, Direction du milieu du travail, Programme du travail</p>		
<p>Nelligan O'Brien Payne s.r.l.</p> <p>Christopher Rootham, associé et directeur de la recherche, Groupes droit du travail et droit de l'emploi</p>		
<p>Secrétariat du Conseil du Trésor</p> <p>Martine Glandon, gestionnaire, Valeurs et éthique</p> <p>Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques</p>	2012/10/25	46
<p>Statistique Canada</p> <p>Geoff Bowlby, directeur, Enquêtes spéciales</p>	2012/11/01	47

Gendarmerie royale du Canada

2012/11/20

49

Surint. Michael O'Rielly, directeur,
Projet de réforme législative

Surint. pr. Sharon Woodburn, directrice générale,
Programmes et services relatifs à l'effectif des ressources
humaines

**Comité externe d'examen de la Gendarmerie Royale
du Canada**

Catherine Ebbs, présidente

David Paradiso, directeur exécutif et avocat principal

Ministère de la Défense nationale

2012/11/22

50

Captf Tony Crewe, directeur des droits de la personne et
diversité,
Chef adjoint du personnel militaire

Lcol Mark Gendron, directeur juridique personnel militaire,
Cabinet du Juge-avocat général

Susan Harrison, directrice des relations de travail civiles,
Sous-ministre adjointe (Ressources humaines - civils)

Jacqueline Rigg, directrice générale des opérations de gestion
des ressources humaines civiles,
Sous-ministre adjointe (Ressources humaines - civils)

Karol Wenek, directeur général du personnel militaire,
Chef du personnel militaire

**Ombudsman de la Défense nationale et des Forces
canadiennes**

Alain Gauthier, directeur général par intérim,
Opérations

Ministère de la Défense nationale

2012/11/27

51

Captf Tony Crewe, directeur des droits de la personne et
diversité,
Chef adjoint du personnel militaire

Lcol Mark Gendron, directeur juridique personnel militaire,
Cabinet du Juge-avocat général

Susan Harrison, directrice des relations de travail civiles,
Sous-ministre adjointe (Ressources humaines - civils)

Jacqueline Rigg, directrice générale des opérations de gestion
des ressources humaines civiles,
Sous-ministre adjointe (Ressources humaines - civils)

Karol Wenek, directeur général du personnel militaire,
Chef du personnel militaire

Chambre des communes	2012/11/27	51
Kathryn Butler Malette, dirigeante principale des ressources humaines, Services en ressources humaines, planification corporative et communications		
Audrey O'Brien, greffière de la Chambre des communes		
Bibliothèque du Parlement		
Sonia L'Heureux, bibliothécaire parlementaire		
Lynn Potter, directrice générale, Services de gestion		
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	2012/11/29	52
Pat Langan-Torell, directrice, valeurs et éthique		
Yves Vaillancourt, inspecteur général et dirigeant principal de la vérification		
Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux		
Marielle Doyon, sous-ministre adjointe par intérim, Direction générale des ressources humaines		
Charles Vézina, directeur, Relations de travail et éthique		
Caroline Weber, sous-ministre adjointe, Direction générale des services ministériels et des politiques stratégiques		
Condition féminine Canada		
Kelly Bradley, chef intérimaire, Ressources humaines		
Linda Savoie, directrice générale, Direction du Programme de promotion de la femme et des opérations régionales		
Secrétariat du Conseil du Trésor		
Serge Jetté, gestionnaire, services de gestion des conflits, Division des ressources humaines		
École de la Fonction publique du Canada	2012/12/04	53
Jean-François Fleury, vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage		
Felicity Mulgan, directrice générale par intérim, Collectivités fonctionnelles, Formation sur la délégation de pouvoirs et Orientation		
Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes		
Alain Gauthier, directeur général par intérim, Opérations		

<p>École de la Fonction publique du Canada</p> <p>Jean-François Fleury, vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage</p> <p>Felicity Mulgan, directrice générale par intérim, Collectivités fonctionnelles, Formation sur la délégation de pouvoirs et Orientation</p>	<p>2012/12/06</p>	<p>54</p>
<p>Congrès du travail du Canada</p>		
<p>Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et droits de la personne</p>		
<p>Association professionnelle des agents du service extérieur</p>		
<p>Timothy Edwards, président</p>		
<p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Robyn Benson, présidente nationale</p> <p>Mary Chamberlain, vice-présidente exécutive, Union des employés de la Défense nationale</p> <p>Andrée Côté, agente au programme des femmes et des droits de la personne, Section des programmes nationaux</p> <p>Janet Hauck, vice-présidente nationale, Syndicat des employé-es du Solliciteur général</p> <p>Robin Kers, représentant national, Syndicat des employé-es du Solliciteur général</p> <p>Bob Kingston, président national, syndicat de l'agriculture, co-président, Comité pangouvernemental en matière de la santé et de la sécurité au travail</p>	<p>2013/01/29</p>	<p>55</p>
<p>Syndicat des agents correctionnels du Canada</p>		
<p>Anne-Marie Beauchemin, agente correctionnelle</p>		
<p>Francine Boudreau, agente correctionnelle</p>		
<p>Postes Canada</p> <p>Ann Therese MacEachern, vice-présidente, Ressources humaines</p> <p>Amanda Maltby, directrice générale, Conformité</p>	<p>2013/01/31</p>	<p>56</p>
<p>Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada</p> <p>Vinay Sharma, directeur, droits de la personne</p> <p>Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique</p> <p>Denise Benoit, directrice, Gestion corporative</p> <p>Mary Dawson, commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique</p>	<p>2013/02/07</p>	<p>57</p>

Syndicat des Métallos	2013/02/07	57
Paula Turtle, conseillère juridique canadienne		
À titre personnel	2013/02/12	58
Karen Davis, scientifique de la défense, Directeur général - Recherche et analyse (personnel militaire), Institut de Leadership des Forces canadiennes		
Organisation consultative des femmes de la Défense		
M1 Shanna Wilson, co-présidente militaire nationale		
Syndicat des agents correctionnels du Canada	2013/02/14	59
Anne-Marie Beauchemin, agente correctionnelle		
Francine Boudreau, agente correctionnelle		
Robin Kers, agent des relations de travail, Bureau national		
Gendarmerie royale du Canada	2013/02/26	60
Bob Paulson, commissaire		
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada		
Richard Evans, directeur principal, Opérations		
Lisa-Marie Inman, directrice, Examens et enquêtes		
Ian McPhail, président par intérim, Bureau du président		
Gendarmerie royale du Canada	2013/02/28	61
Insp. Carol Bradley, chef d'équipe, Programme de respect en milieu de travail, Division E		
S.-comm. Craig J. Callens, commandant, Division E		
Société Radio-Canada	2013/03/05	62
Hubert T. Lacroix, président-directeur général		
Monique Marcotte, directrice générale par intérim, Ressources humaines, services anglais; directrice générale, Planification stratégique et Ressources humaines groupes institutionnels, Personnes et culture		
À titre personnel	2013/03/07	63
Sherry Lee Benson-Podolchuk		
Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec	2013/03/26	66
Cindy Viau, conseillère à la direction		

Service de police de Toronto	2013/03/26	66
Michael Federico, chef adjoint, Commandement opérationnel		
À titre personnel	2013/04/16	67
Jennifer Berdahl, professeure, University of Toronto		
Sandy Welsh, professeure de sociologie, Vice-doyenne, Études Supérieures et Révision de programmes, Faculté des Arts et Science, Université de Toronto		
Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children		
Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University		
Grand Prévôt des Forces canadiennes	2013/04/18	68
Tim Langlois, avocat militaire, Cabinet du Juge-avocat général, Direction juridique, Justice militaire Opérations		
J.A. Legere, chef d'état major, Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes		
Police provinciale de l'Ontario		
Chris D. Lewis, commissaire, Opérations régionales		
À titre personnel	2013/04/22	69
Paula McDonald, professeure, Business School, Queensland University of Technology		
À titre personnel	2013/05/23	79
Sherry Lee Benson-Podolchuk		
Linda Collinsworth, professeure agrégée de psychologie, Millikin University		
À titre personnel	2013/05/28	80
Lynn Bowes-Sperry, professeure agrégée de gestion, College of Business, Western New England University		
Barreau du Haut-Canada		
Josée Bouchard, conseillère principale, équité, Service de l'équité		
Ekua Quansah, avocate adjointe, Service de l'équité		

Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes

2013/05/28

80

Ainslie Benedict, associée,
Nelligan O'Brien Payne s.r.l.

Kim Stanton, directrice juridique

* Aucun témoin n'a comparu devant le Comité pendant la deuxième session de la 41^e législature.

ANNEXE B LISTE DES MÉMOIRES

41^e législature – première session

Organismes et individus

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale au Canada

Alliance de la Fonction publique du Canada

Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes

Syndicat des agents correctionnels du Canada

* Aucun mémoire n'a été reçu pendant la deuxième session de la 41^e législature.

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents (réunions n^{os} 6 et 7) de la 41^e législature, deuxième session, et (réunions n^{os} 44 à 47, 49 à 63, 65 à 69, 79 et 80) de la 41^e législature, première session est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,

Hélène LeBlanc

RAPPORT SUPPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA

Dans le sillage des révélations scandaleuses au sujet des actes de harcèlement sexuel et d'abus commis envers des agentes de la GRC, une motion a été présentée pour que le Comité de la condition féminine réalise une étude sur le harcèlement sexuel à la GRC. Au lieu de se concentrer sur la GRC, le Comité a effectué une étude générale du harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux. Certes, nous ne nions pas l'importance de cette étude, mais nous croyons que le Comité n'a pas examiné à fond la question de la violence commise envers des femmes à la GRC.

Bien que plusieurs agentes et ex-agentes aient bien voulu venir témoigner devant le Comité, nous n'avons reçu qu'un seul témoignage d'une survivante du harcèlement sexuel à la GRC. En outre, une seule réunion a été consacrée aux témoignages de représentants de la GRC. Malgré le peu de témoignages que nous avons entendus au sujet de la GRC, nous avons appris qu'il existe des problèmes systémiques au sein de la police fédérale qui méritent qu'on fasse enquête et qu'on prenne des mesures. Curieusement, en dépit du témoignage reçu à cet égard, le rapport qui a été déposé ne comporte pas une seule recommandation qui touche directement la GRC.

En tant que parlementaires, nous sommes responsables de la GRC et nous sommes d'avis que ce rapport, de même que les recommandations qui en découlent, est insuffisant. C'est pourquoi nous recommandons que le Comité de la condition féminine se propose de réaliser une étude exhaustive sur le harcèlement sexuel à la GRC afin de parachever le travail entrepris pour mettre fin au harcèlement répandu que subissent les femmes à la GRC.

Les membres néo-démocrates qui siègent au Comité permanent de la condition féminine craignent également que les recommandations finales jointes au rapport *Le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux* ne reflètent pas la portée des

quelque 40 témoignages présentés au Comité. Des témoins ont fait état des obstacles répandus qui empêchent les Canadiennes de s'insérer dans le marché du travail. Les néo-démocrates acceptent les recommandations formulées dans le rapport, mais force leur est de constater que maintes recommandations présentées par des témoins experts ne s'y trouvent pas.

Voici une liste des recommandations qu'ont présentées des témoins et qui auraient pour effet de réduire considérablement les incidents de harcèlement sexuel dans les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale.

Leadership et prévention

En s'efforçant de déterminer l'incidence et la prévalence du harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux, le Comité s'est constamment heurté à un manque d'information. Faute d'une politique émanant du Conseil du Trésor, nous avons relevé un manque de cohérence entre les organismes, les ministères et d'autres milieux de travail comme ceux des Forces canadiennes, du Service extérieur et du Parlement du Canada. Des mesures de leadership coordonnées font nettement défaut. **Par conséquent, les néo-démocrates recommandent que Condition féminine Canada élabore, de concert avec le gouvernement du Canada, un plan d'action national contre la violence envers les femmes, qui porterait également sur le harcèlement sexuel et sur la violence dans le milieu de travail. Nous croyons aussi que Condition féminine Canada devrait prendre l'initiative de se joindre à des experts-conseils pour déterminer l'ampleur du phénomène de sous-déclaration dans les milieux de travail fédéraux et assujettis à la réglementation fédérale.**

On a dit au Comité que la culture du milieu de travail, notamment dans les organismes hiérarchisés à prédominance masculine, comme ceux du ministère de la Défense nationale et de la GRC, fait obstacle à la déclaration et à la prévention du harcèlement sexuel et de la discrimination. Pour cette raison, **les néo-démocrates recommandent que Condition féminine Canada se joigne aux représentants des milieux de travail fédéraux et assujettis à la réglementation fédérale pour augmenter le nombre de**

femmes occupant des postes de gestion et des postes de pouvoir, ainsi que pour établir des paramètres et des objectifs, afin que les milieux de travail soient représentatifs d'une société qui tourne le dos au harcèlement sous toutes ses formes.

Collecte de données Le Comité a relevé un manque total de données concernant les cas de harcèlement sexuel dans la plupart des milieux de travail fédéraux. Dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, des questions sont posées au sujet du harcèlement en général; il en ressort que le nombre de travailleurs victimes de harcèlement est beaucoup plus élevé que le nombre de cas déclarés. Nous pouvons uniquement supposer quel serait le pourcentage de harcèlement de nature sexuelle. Nous sommes également préoccupés par le fait que le harcèlement de tous genres est sous-déclaré. C'est pourquoi **les néo-démocrates recommandent que Condition féminine Canada collabore avec Statistique Canada à l'établissement d'un cadre qui faciliterait la collecte de données cohérentes sur le harcèlement sexuel dans tous les milieux de travail et, partant, leur comparaison.**

Nous croyons que des questions portant spécifiquement sur le harcèlement sexuel devraient être posées dans le prochain Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux afin qu'il soit possible : de saisir l'étendue du problème de harcèlement sexuel dans les milieux de travail; de savoir s'il y a des cas de harcèlement sexuel qui ne sont pas déclarés et d'en connaître les raisons; de déterminer l'efficacité des processus existants, les résultats des causes de harcèlement et les règlements conclus à cet égard.

De plus, nous constatons que des membres militaires n'ont pas l'occasion de répondre au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. C'est pourquoi **les néo-démocrates recommandent que les Forces canadiennes participent au Sondage ou créent un sondage équivalent qui permettrait de recueillir de l'information sur le harcèlement et les agressions sexuels.**

Les néo-démocrates constatent non sans inquiétude que le plus récent sondage national réalisé par Statistique Canada en vue de recueillir des données sur la violence faite aux femmes remonte à 1993. **Nous recommandons qu'un sondage de suivi soit réalisé et que Condition féminine Canada utilise l'information recueillie pour comprendre les tenants et les aboutissants du problème de harcèlement sexuel dans les milieux de travail au Canada.**

Compressions dans la fonction publique

Les compressions apportées dans la fonction publique au nom du gouvernement conservateur créent des conditions de travail dans lesquelles les femmes n'ont pas l'impression d'occuper un emploi suffisamment sûr pour risquer de signaler un problème de harcèlement. Le Comité a appris que l'emploi précaire dans la fonction publique va en augmentant depuis 2006, année où 20 000 postes ont été abolis dans la fonction publique. Dans le contexte de la réduction des effectifs, des femmes craignent de dénoncer leurs supérieurs.

Les néo-démocrates recommandent donc que Condition féminine Canada examine les répercussions de l'insécurité en matière d'emploi, incluant les répercussions des compressions récentes et à venir, sur le harcèlement sexuel et sur la sous-déclaration possible.

Utilité

Les néo-démocrates et d'autres membres du Comité avaient l'impression que l'étude aiderait à orienter le travail de Condition féminine Canada. Nous constatons cependant que, malgré le mandat de l'étude qui visait à influencer directement l'organisme, seulement trois recommandations contenues dans le rapport s'adressaient directement à lui.

Les néo-démocrates constatent non sans inquiétude que les rapports déposés précédemment par le Comité ont eu peu d'effet sur les mesures prises par le gouvernement actuel. Il y a lieu de nous interroger sur l'utilité des travaux du Comité pour le gouvernement, et nous recommandons que le Comité entreprenne de faire le suivi des recommandations exposées dans le rapport dans un an.

RAPPORT DISSIDENT DU PARTI LIBÉRAL DU CANADA

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL FÉDÉRAUX

Kirsty Duncan, députée d'Etobicoke-Nord

INTRODUCTION

Par le présent rapport dissident, nous tenons d'abord à remercier tous les témoins, dont un grand nombre ont partagé des moments difficiles de leur vie privée afin que leurs compatriotes canadiens puissent avoir un meilleur sort qu'eux.

Avec ce rapport, nous rendons hommage au courage et à la détermination de ces personnes, ainsi qu'à leur sens de l'équité et à leur soif de justice pour tous les employés des milieux de travail fédéraux.

Bien que le texte du rapport principal reflète fidèlement les témoignages, il est profondément désolant de constater que près de 75 % de ce que les témoins ont demandé ne figure nulle part dans le rapport. Résultat : le rapport opte pour le statu quo et ne présente pas toutes les recommandations faites par les témoins, d'où l'importance du présent rapport dissident.

Les lecteurs seront en droit de se demander, si le statu quo est acceptable et s'il fonctionne, comment il se fait que les Canadiens aient autant entendu parler de harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux, et pourquoi ce rapport fait l'impasse sur des recommandations majeures.

Le rapport aurait tellement plus d'impact s'il contenait de vraies recommandations pour protéger les femmes contre le harcèlement sexuel au travail; s'il garantissait de meilleurs processus, notamment grâce à de l'aide financière, pour que les femmes victimes ne

soient pas à nouveau victimisées dans des litiges coûteux; et s'il garantissait aussi un meilleur suivi, de manière à ce que le gouvernement s'assure que des progrès véritables ont été accomplis dans la réduction du harcèlement au sein des milieux de travail fédéraux.

Les personnes invitées à comparaître sont venues témoigner de bonne foi et elles s'attendaient à ce que le rapport fasse état, en toute honnêteté, 1) de leurs recommandations en faveur de l'amélioration des milieux de travail et 2) des investissements qu'elles ont demandé à leur gouvernement de faire.

RECOMMANDATIONS

Étant donné que les rapports dissidents ne doivent pas dépasser un certain nombre de pages et que le rapport principal recèle une énorme quantité d'informations, je me contenterai de souligner brièvement ce qui aurait pu être ajouté dans le rapport pour le rendre plus complet.

1) Élaborer un plan d'action pancanadien pour mettre fin à la violence contre les femmes.

Le gouvernement devrait travailler avec les provinces et les territoires, les Premières Nations, les groupes de femmes, les groupes de victimes, les corps policiers et tous les intervenants concernés, afin d'élaborer un plan d'action pancanadien pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles, dont une section porterait sur la violence et le harcèlement sexuel au travail.

2) Réaliser une enquête nationale sur la violence faite aux femmes.

Statistique Canada devrait effectuer une enquête nationale pour donner suite à l'*Enquête sur la violence envers les femmes* menée 1993, afin de déterminer la prévalence et la nature de la violence sexuelle ainsi que du harcèlement sexuel au travail, de même que les nouvelles tendances concernant le harcèlement sexuel.

3) Accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction ou de gestion.

Condition féminine Canada devrait travailler en partenariat avec les employeurs fédéraux et sous réglementation fédérale, particulièrement ceux ayant des structures de pouvoir hiérarchiques à prédominance masculine, dans le but d'accroître le nombre de femmes dans les postes de direction ou de gestion, afin de créer un milieu de travail qui reflète la société et ne tolère plus le harcèlement sexuel.

Politiques de prévention du harcèlement sexuel

4) Introduire la notion de « harcèlement psychologique » dans le Code canadien du travail.

La notion de « harcèlement psychologique » devrait être incluse dans la définition de « harcèlement sexuel » du *Code canadien du travail*, car cette forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et au bien-être des employés.

5) Demander l'élaboration de politiques de lutte contre la violence et le harcèlement, qui prennent en compte les victimes de violence familiale et l'incidence de cette violence sur la sécurité en milieu de travail.

Parce que la violence familiale peut se manifester aussi dans le milieu professionnel, il est important que les victimes soient protégées au travail et qu'on offre un environnement de travail sécuritaire à tous les employés.

6) Offrir de la formation en personne sur la prévention du harcèlement sexuel.

La formation sur la prévention du harcèlement sexuel devrait se donner en personne; et la formation en ligne devrait être utilisée en complément et non en remplacement de cette formation.

7) Étudier les liens entre l'insécurité d'emploi et le harcèlement sexuel.

Condition féminine Canada devrait se pencher sur les liens entre l'insécurité d'emploi, provoquée par les compressions budgétaires récentes et à venir, et le harcèlement sexuel, ainsi que sur la sous-estimation possible des cas de harcèlement sexuel.

Politiques sur les processus

8) Prendre des mesures correctives pour régler les cas de harcèlement sexuel, y compris les incidents non rapportés officiellement.

Les employeurs fédéraux et sous réglementation fédérale devraient prendre des mesures correctives afin de régler les cas de harcèlement sexuel qui leur sont rapportés, qu'il y ait eu ou non dépôt d'une plainte officielle.

9) Rétablir le droit du plaignant de revoir le rapport sur une plainte avant que celui-ci ne devienne final.

La Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement du Conseil du Trésor devrait rétablir le droit du plaignant de revoir le rapport sur une plainte avant que celui-ci ne soit final, et de compléter la preuve en présentant des témoignages ou des documents supplémentaires.

10) *Modifier les politiques sur le harcèlement de manière à accorder au plaignant le droit à la représentation.*

Le Conseil du Trésor devrait modifier ses politiques sur le harcèlement, dont celle sur le harcèlement sexuel, afin de donner au plaignant le droit à la représentation, notamment durant l'instruction d'une plainte.

Politiques de dédommagement

11) *Faire en sorte que le Tribunal canadien des droits de la personne puisse rendre une ordonnance réparatrice prévoyant un dédommagement pécuniaire lorsqu'il a conclu à l'existence d'une discrimination.*

Quand le Tribunal canadien des droits de la personne conclut qu'un ministère, le gouvernement ou une personne a fait preuve de discrimination ou est coupable de harcèlement sexuel envers un employé, il devrait pouvoir ordonner le versement de dommages-intérêts pouvant égaler ou dépasser le montant des frais juridiques engagés par le plaignant.

12) Rétablir le financement d'un règlement extrajudiciaire des différends.

Le ministère de la Défense nationale devrait rétablir le financement nécessaire aux mécanismes de règlement extrajudiciaire des différends qu'utilisaient les Forces canadiennes.

Politiques de suivi des données

13) *Mesurer l'ampleur des sous-déclarations de harcèlement sexuel.*

Condition féminine Canada devrait prendre l'initiative d'une étude sur l'ampleur des sous-déclarations de harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux et sous réglementation fédérale.

14) *Établir un cadre permettant de recueillir continuellement des données.*

Condition féminine Canada devrait prendre l'initiative de la création d'un cadre permettant à tous les milieux de travail de recueillir continuellement des données sur le harcèlement sexuel.

15) *Prévoir des questions précises sur le harcèlement sexuel dans les entrevues de fin d'emploi.*

Les milieux de travail fédéraux et sous réglementation fédérale devraient prévoir des questions précises sur le harcèlement sexuel dans les entrevues avec les employés qui quittent leur poste.

Gendarmerie royale du Canada (GRC) – Politiques particulières

16) Élaborer un plan d'action pour mettre fin au harcèlement sexuel systémique.

Condition féminine Canada et le ministère de la Sécurité publique, ainsi que des spécialistes du harcèlement sexuel et des victimes qui s'en sont sorties devraient travailler avec la GRC à l'établissement d'un plan d'action destiné à mettre fin au harcèlement sexuel systémique.

17) Établir un processus indépendant de règlement des plaintes

La GRC devrait établir un processus de règlement des plaintes qui soit indépendant de la chaîne de commandement et dans lequel les agents qui sont harcelés en milieu de travail peuvent se confier en toute confidentialité et demander une résolution contraignante des différends.

18) Créer un organisme de surveillance indépendant.

Il faudrait créer un organisme de surveillance indépendant, et faire en sorte que toutes les plaintes de harcèlement sexuel au sein de la GRC fassent l'objet d'enquêtes indépendantes.

19) Durcir les mesures disciplinaires.

La GRC devrait renforcer les mesures disciplinaires, qui pourraient aller jusqu'au congédiement, lorsque des allégations de harcèlement sexuel sont avérées.

20) La GRC doit mettre au point/améliorer un système centralisé de traitement des données.

La GRC devrait mettre au point/améliorer un système centralisé de traitement des données qui permette de recueillir toutes les informations sur les plaintes de harcèlement (y compris de harcèlement sexuel), la nature du problème, les allégations, le type de résolution envisagée, le sort réservé aux plaintes, les étapes suivies durant le processus de résolution, la décision finale et tout autre détail pertinent de l'enquête.

Politique de suivi

Afin de donner suite à cette étude, le Conseil du Trésor du Canada devrait revoir le processus et l'issue de tous les arbitrages, plaintes relatives aux droits de la personne, enquêtes et règlements internes concernant des cas de harcèlement sexuel, et en faire rapport au Comité permanent de la condition féminine dans un délai d'un an.

CONCLUSION

J'espère que les témoins verront que ce rapport fait non seulement écho à leurs préoccupations et à leurs déclarations, mais aussi qu'il reprend leurs recommandations. Je déplore cependant que ces recommandations n'aient pas été incluses dans le rapport principal, comme elles auraient dû l'être, et qu'elles se retrouvent, à la place, dans le rapport dissident. Je regrette aussi de n'avoir pu toutes les mettre dans le présent rapport à cause du nombre maximal de pages autorisé.