



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 054



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 6 décembre 2012



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 6 décembre 2012

• (0850)

[Français]

La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)): Si vous le permettez, nous allons commencer. Bonjour, tout le monde. Bienvenue à la 54^e séance du Comité permanent de la condition féminine.

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

Comme premier témoin aujourd'hui, nous recevons Mme Vicky Smallman, directrice nationale du Service de la condition féminine et des droits de la personne, au Congrès du travail du Canada.

Bienvenue, madame. Merci d'avoir accepté notre invitation.

Nous recevons également le président de l'Association professionnelle des agents du service extérieur, M. Timothy Edwards, que je salue.

Voici la façon dont nous allons fonctionner aujourd'hui. Vous allez avoir 10 minutes chacun pour faire une présentation. Je vais vous avertir quand il va vous rester une minute. J'applique le même principe pendant la période de questions: j'avertis les gens quand il reste une minute. Parfois, cela déconcentre les témoins; c'est pourquoi je préfère le préciser avant.

On peut peut-être commencer par Mme Smallman, si ça vous convient.

Vous disposez de 10 minutes.

Mme Vicky Smallman (directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada): Merci beaucoup.

[Traduction]

Au nom des 3,3 millions de ses membres, je vous remercie de me donner l'occasion de présenter le point de vue du Congrès du travail du Canada.

Le CTC rassemble les syndicats nationaux et internationaux du Canada, les fédérations provinciales et territoriales du travail et 130 conseils du travail de district dont les membres travaillent dans presque tous les secteurs de l'économie canadienne, dans tous les métiers et toutes les professions, dans toutes les régions du pays.

Pendant la rédaction de cette déclaration préliminaire, je me suis rappelé les débuts de ma carrière d'activiste, quand j'étais représentante des étudiants dans un comité universitaire qui élaborait, pour la première fois, une politique concernant le harcèlement sexuel. C'était en 1987 ou dans les environs, et le harcèlement sexuel sur les campus et au travail faisait de plus en plus parler de lui. Tout le monde savait que c'était un problème, et nous luttons pour briser le silence qui l'entourait.

Malgré la clarification de nos droits par les tribunaux, l'élaboration de politiques dans tous les ordres de gouvernement et la négociation

de conventions collectives partout au pays, il semble que ce silence continue de mettre en échec l'égalité et la justice véritables, particulièrement dans les milieux de travail dont la culture continue de refléter le déséquilibre du rapport des forces entre les femmes et les hommes.

Cela ne veut pas dire que les progrès ont été minimes. Les syndicats se sont efforcés de mobiliser puissamment et collectivement leurs membres contre le harcèlement au travail, y compris sexuel. Ils ont élaboré des cours de formation pour leurs représentants et des programmes de sensibilisation aux droits de la personne, à l'égalité des femmes, à l'hygiène et à la sécurité, à la négociation collective, qui, dans tous les cas, insistent sur la nécessité de prévenir le harcèlement et d'y réagir rapidement quand il se produit.

L'un des meilleurs moyens de prévention du harcèlement, quel qu'il soit, est un milieu de travail sain et inclusif, soucieux de respecter l'égalité des sexes. La sécurité d'emploi, une charge de travail raisonnable et de bonnes relations du travail, tout cela offre un sentiment de stabilité et de confort professionnels. Cela n'empêchera pas totalement certains comportements de harcèlement, mais cela pourrait créer un climat rassurant pour les femmes qui veulent porter plainte.

La culture du milieu de travail est importante. Au cours de votre étude, j'espère que vous songerez à examiner celle des milieux de travail fédéraux et tous les facteurs qui peuvent créer un climat favorable au harcèlement ou qui risquent d'empêcher la prévention du harcèlement — c'est-à-dire qui pourrait inciter les femmes à garder le silence.

Des politiques claires, y compris le libellé clair des conventions collectives, sont aussi indispensables, de même que la formation et le soutien aux employés et aux gestionnaires. La qualité de la représentation syndicale est également indispensable, car les représentants syndicaux peuvent entourer les femmes et les aider à s'y retrouver dans le processus. Dans un lieu de travail sain, on réagit rapidement au harcèlement, avant même qu'un grief ne soit nécessaire et, même dans ce cas, les échanciers et les processus deviennent importants.

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 silence.

Ce silence peut avoir d'autres causes. Quand on sait que, dans les affaires les plus médiatisées, la justice s'est fait attendre pendant des années, les femmes se sont fait montrer la porte, on les a qualifiées de fautes de troubles, on leur a refusé des promotions ou on les a ostracisées, les avantages de la dénonciation ne sont pas évidents.

Sandy Welsh, professeure à l'Université de Toronto, a étudié les plaintes soumises à la Commission canadienne des droits de la personne entre 1978 et 1995. J'ignore si vous en avez entendu parler. Elle a constaté que la plupart des femmes qui avaient porté plainte avaient perdu leur emploi, étaient devenues malades ou avaient été rétrogradées. Seulement 28 p. 100 d'entre elles travaillaient toujours pour leur employeur. Il y a un coût à la dénonciation.

Mais il y en a un aussi au silence, qui frappe l'employeur et les employés. Nous savons que le harcèlement peut mener à l'absentéisme et à un manque de concentration au travail. Il s'ajoute aux autres facteurs de stress au travail. Il influe sur le rendement et la productivité. Les femmes peuvent avoir un comportement de retrait face à leurs collègues. Elles peuvent devenir déprimées ou angoissées, sombrer dans la toxicomanie ou l'alcoolisme ou finir par prendre un congé pour cause de stress ou de maladie. Nous savons que, dans certains cas, le harcèlement peut s'aggraver et devenir violent, parfois même mortel.

En brisant le silence, les femmes ont réalisé des gains. Dans le mouvement syndical, nous reconnaissons que le harcèlement est un problème grave qui sape les principes de solidarité et des droits de la personne qui sont fondamentaux pour les syndicats; que cet aspect de la violence exercée contre les femmes est aussi le symptôme d'un problème beaucoup plus grave: l'inégalité entre les hommes et les femmes dans notre société.

En 1993, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes, qui dit notamment:

[Reconnaissant que] la violence faite aux femmes est une manifestation des inégalités traditionnelles dans les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes, qui a entraîné l'assujettissement des femmes et la discrimination à leur endroit, sans compter qu'elle a aussi empêché les femmes de s'épanouir pleinement...

Votre étude porte sur le problème du harcèlement sexuel uniquement dans les milieux de travail fédéraux, mais je pense qu'il importe d'établir le lien qui existe entre lui et la nécessité plus générale, pour le gouvernement fédéral, d'agir pour mettre fin à la violence sexiste, particulièrement aujourd'hui, en cette journée de commémoration de la tuerie de 14 jeunes femmes à l'École Polytechnique de Montréal.

Nous nous souvenons et nous sommes déterminés à agir. Ce matin, le Congrès du travail du Canada s'unit aux groupes de femmes, aux fournisseurs de services et à d'autres pour réclamer trois mesures: un plan d'action national pour mettre fin à la violence faite aux femmes; une enquête nationale sur les morts et disparitions de femmes autochtones au Canada; l'exercice d'un leadership, aux réunions à venir de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, qui, cette année, se concentreront sur la question de la violence.

J'aimerais terminer par quelques mots sur la première de ces mesures, le plan d'action national.

Je pense que nous pouvons tous être d'accord pour dire que la violence faite aux femmes est un puissant obstacle à l'égalité des femmes et une atteinte aux droits de la personne des femmes. C'est un problème complexe, systémique, dont la solution exige une démarche globale. Les Nations Unies ont demandé à tous les pays de

se doter de tels plans contre la violence faite aux femmes d'ici 2015. Le plan d'action national est une stratégie de changement, qui doit comprendre des mesures dans tous les ordres de gouvernement — dans les milieux de travail, les écoles, les communautés locales et culturelles et même dans les rapports et les comportements individuels.

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 oeuvre de ces stratégies, y compris le soutien à la recherche pour mesurer les progrès réalisés.

C'est cette recherche qui concerne cette étude. 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 nouvelle, qui pourrait servir à l'élaboration d'un véritable plan d'action national contre la violence envers les femmes.

Merci.

• (0855)

[Français]

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à M. Edwards.

Vous disposez de 10 minutes.

M. Timothy Edwards (président, Association professionnelle des agents du service extérieur): Merci, madame la présidente.

Je m'appelle Tim Edwards. Je suis président de l'Association professionnelle des agents du service extérieur.

[Traduction]

L'Association professionnelle des agents du service extérieur, l'APASE, est l'agent négociateur des diplomates non cadres du Canada, qui représente près de 1 400 employés principalement affectés aux Affaires étrangères et au Commerce international, à Citoyenneté et Immigration Canada et à l'Agence des services frontaliers du Canada. 53 p. 100 de nos membres sont des hommes; 47 p. 100, des femmes.

Je ferai observer, dès le départ, que l'APASE n'a pas de recommandation précise à formuler sur la politique du Conseil du Trésor sur la prévention et la résolution du harcèlement, d'octobre 2012, ni sur les mécanismes de plainte et de signalement, en cas de harcèlement, dans la fonction publique. J'ai cependant des choses à dire sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux et sur des sujets connexes qui relèvent du mandat du comité.

À l'automne de 2012, l'APASE a effectué une enquête exhaustive pour évaluer les paramètres démographiques de ses membres, leurs conditions de travail et les répercussions sur la vie personnelle de la vie dans le service extérieur. Plus de la moitié de nos membres ont répondu au questionnaire, ce qui a permis d'établir une base statistique très fiable.

Près du tiers, 32 p. 100, de tous les répondants ont dit qu'ils avaient 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'étranger. Le pourcentage de ceux qui ont été témoins de tels comportements était de 45 p. 100.

La structure de l'enquête ne permet pas une ventilation des réponses selon le sexe, mais les tendances statistiques établies dans les lieux de travail de la fonction publique portent à croire qu'il est juste de supposer que les femmes ont répondu par l'affirmative à un taux plus élevé que les hommes.

En dépit de la protection légale des dénonciateurs, il est souvent difficile pour les femmes de signaler de tels incidents, vu leurs craintes pour leur avancement professionnel ou pour une éventuelle affectation. Contrairement aux autres fonctionnaires, les agents du service extérieur n'occupent pas leur poste; ils sont plutôt nommés à un niveau dans le groupe FS, puis sont affectés à des postes temporaires, selon les besoins du ministère. Tous les deux à quatre ans, ils doivent participer à un concours pour une nouvelle affectation.

Comme il s'agit d'affectations et non de nominations, dans le sens traditionnel du terme, les règles habituelles de transparence et d'équité, auxquelles la dotation ordinaire est assujettie, ne jouent pas. Un critère très important de sélection devient donc la réputation qu'on s'est faite auprès de ses collègues, celle dite des corridors. On peut tout de suite voir les importants facteurs intrinsèques qui dissuadent de dénoncer le harcèlement subi.

Même si on veut exercer des recours, il peut y avoir des difficultés pour les agents du service extérieur affectés à l'étranger, isolés de leurs réseaux traditionnels de soutien que sont la famille et les amis et des agents qui s'occupent de la plainte, sans compter le nombre réduit de témoins pour corroborer sa version des faits. La victime se trouve dans une position d'autant plus délicate que la mission est petite ou de taille moyenne, que l'effectif est peu nombreux, à peine deux ou trois personnes jusqu'à une quinzaine, les rapports de travail très étroits, rendant difficile le passage d'une unité ou d'un lieu de travail à un autre. Et c'est sans parler du harceleur, quand il est l'un des supérieurs la victime.

Au-delà du harcèlement, le service extérieur comporte des difficultés particulières. Les exigences de l'emploi rendent souvent les femmes vulnérables. Parmi les répondants qui avaient travaillé à l'étranger, près de 50 p. 100 étaient basés dans une ville ou une région au moment d'une attaque terroriste; 48 p. 100 avaient vécu une catastrophe naturelle; 64 p. 100 avaient été exposés à la désobéissance civile; 41 p. 100 à un conflit armé; 35 p. 100 à une épidémie ou à une pandémie.

Quant à l'évaluation des conséquences des compressions fédérales récentes, 36 p. 100 des répondants ont signalé une diminution de la qualité de vie de leur famille à l'étranger, et 52 p. 100 une augmentation du stress familial en affectation. Comme les femmes continuent d'être les principales pourvoyeuses de soins, dans la famille, y compris dans le corps diplomatique canadien, on peut affirmer, à coup sûr, que c'est surtout elles qui ressentent et qui absorbent les coups. Bien sûr, les observations anecdotiques qui accompagnaient les réponses à l'enquête mentionnaient spécifiquement la qualité et le coût du logement à l'étranger, des établissements d'éducation, des soins médicaux et de la garde des enfants.

● (0900)

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, par exemple dans les pays de stricte obédience bouddhique ou islamique. Une diplomate s'exprime ainsi:

Le fait d'être diplomate au Moyen-Orient m'expose souvent à des situations où je suis la seule femme dans l'assemblée. Il peut être difficilement supportable d'être constamment un objet de curiosité ou la cible de regards scrutateurs, parfois la victime de harcèlement manifeste, particulièrement quand il n'y a pas moyen d'y échapper. J'ai demandé d'être accompagnée par un homme dans de nombreuses situations qui étaient trop inconfortables et probablement dangereuses s'il n'avait pas été là. Dans les faits, mon lieu de travail est radicalement différent de ce qu'il serait [pour tout autre fonctionnaire fédéral], et j'ai accepté ces risques et ces inconvénients. Cependant, avec les années, ces regards scrutateurs ou le spectre du harcèlement peuvent contribuer à l'épuisement professionnel et personnel.

Une autre:

À Sri-Lanka, les moines bouddhistes participent à la vie politique et nationale. Pendant le processus de paix, il a fallu rencontrer les chefs religieux pour promouvoir les valeurs et les priorités du Canada. Mais comme les règles leur interdisent tout contact avec les femmes — les poignées de main sont défendues et même l'acceptation d'une carte d'affaires, s'il y a risque de contact —, j'étais désavantagée, parce qu'on me faisait souvent asseoir à l'écart de mes homologues masculins. Par exemple, un diplomate australien était assis à côté de l'hôte, lors d'une rencontre importante, pendant que j'étais assise avec le personnel subalterne, malgré mon rang diplomatique. Ça m'a limitée dans mes interactions avec les principaux participants.

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 partenaires. Or, à moins d'un rappel à grands frais, au milieu d'une affectation, le poste exige de poursuivre le travail avec eux, semaine après semaine, sans possibilité de recours, de réparation ni de résolution. L'alcool qu'on sert habituellement dans les réunions où les diplomates canadiens font du réseautage ou de la promotion au nom de l'État canadien n'aide pas les choses.

Mesdames et messieurs, j'ai essayé de vous présenter un instantané des difficultés particulières qu'affrontent les membres du service extérieur et qui se distinguent de celles des fonctionnaires fédéraux, puisqu'elles concernent le harcèlement sexuel et, de façon plus générale, nos conditions de travail à l'étranger, au service du Canada et des Canadiens.

Je serai heureux de répondre à vos questions ou d'aider le comité à obtenir les renseignements supplémentaires dont il pourra avoir besoin.

[Français]

Merci.

● (0905)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer au premier tour de questions.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Merci, madame la présidente, et mes remerciements à nos invités, pour être ici aujourd'hui.

Tim, j'ai besoin d'y voir un peu plus clair sur votre rôle. Quel est-il pour une victime de harcèlement sexuel? Comment l'aidez-vous? Quelle série de mesures prenez-vous? Que faites-vous?

M. Timothy Edwards: Le syndicat n'intervient qu'en cas d'action en justice, si un grief très important est déposé. Vous savez probablement que, depuis un certain nombre d'années, dans la fonction publique fédérale, il existe ce que l'on appelle le système de gestion informelle des conflits. Je crois qu'on tente d'abord de régler beaucoup de plaintes pour harcèlement par ce mécanisme avant de se rabattre sur le grief officiel.

Le syndicat joue un rôle en grande partie de soutien. Nous assurons à nos membres que, s'ils optent pour la voie judiciaire, ils auront accès aux conseils d'un avocat. Mais les mécanismes en place permettent au syndicat de seulement tenir un rôle consultatif ou un rôle de soutien. Ce n'est pas nous qui pilotons les actions en justice ou les procédures de recours.

Mme Susan Truppe: Vous ne négociez pas avec l'employeur, au nom des employés ou vous n'agissez pas de cette manière.

M. Timothy Edwards: Pas en ce qui concerne les cas individuels de harcèlement, mais, pour les salaires, les conditions de travail, les heures supplémentaires et tout le reste, oui, nous négocions avec lui.

Mme Susan Truppe: Mais lorsqu'il s'agit de harcèlement, vous ne faites rien de cela. Vous offrez de l'aide juridique ou peut-être des conseils sur la voie à emprunter.

M. Timothy Edwards: C'est exact.

Mme Susan Truppe: Vicky, j'aimerais vous poser la même question. Que faites-vous pour aider un membre de votre syndicat dans le cas d'une plainte de harcèlement sexuel? À quel moment intervenez-vous?

Mme Vicky Smallman: Le CTC ne représente pas de membres individuels; nous sommes une fédération de syndicats. Chaque syndicat et chaque section locale peuvent utiliser une approche différente, selon le milieu de travail, ce qui a été négocié, etc.

Toutefois, à mon avis, dans l'ensemble, on essaie d'abord de résoudre de façon informelle n'importe quel conflit en milieu de travail. Si ce n'est pas possible, il faut passer par un mécanisme officiel de règlement des plaintes, selon ce qui a été négocié dans la convention collective. Il pourrait aussi exister d'autres politiques dans le milieu de travail, et elles doivent être respectées.

Le syndicat peut jouer deux ou trois rôles différents. Parfois, nous gérons des conflits entre les syndiqués, et nous avons le double rôle de veiller à ce que le plaignant ait accès à la justice et se sente en sécurité en milieu de travail, etc., et qu'on procède avec la diligence voulue en ce qui concerne l'autre partie. Nous avons le devoir d'assurer une représentation équitable à tous nos membres, et nous nous sommes engagés à ce que les processus appropriés soient utilisés.

Mme Susan Truppe: Que faites-vous lorsque des responsabilités équivalentes entrent en conflit?

Mme Vicky Smallman: Je crois que vous devriez poser cette question aux témoins qui ont plus directement ... Je ne peux pas parler des syndicats et de leur façon de fonctionner.

Mme Susan Truppe: Les syndicats fonctionnent de façon distincte.

Mme Vicky Smallman: Oui. Le CTC s'occupe des politiques. Chaque syndicat a sa propre culture, ses propres processus, etc. Différents délégués syndicaux peuvent travailler avec différents syndiqués, etc. Il y a beaucoup de choses en jeu. Il revient aux dirigeants de chaque section locale de déterminer les actions à entreprendre dans une situation précise.

Mme Susan Truppe: C'est intéressant. Le CTC élabore des politiques, mais pas pour l'ensemble des syndicats. Vous élaborez des politiques pour d'autres choses, mais les syndicats peuvent élaborer les politiques qui conviennent le mieux à leur milieu ou à leurs membres.

Mme Vicky Smallman: Le mouvement ouvrier est un mouvement démocratique, qui va de bas en haut, en quelque sorte. Nous n'élaborons pas de politiques de façon isolée. Nous les élaborons en collaboration avec nos membres. En retour, ils élaborent leurs propres politiques avec leurs membres par l'entremise de processus démocratiques en vigueur dans les syndicats. Il s'agit d'une structure très décentralisée.

• (0910)

Mme Susan Truppe: D'accord.

Selon les critères qui s'appliquent à la conservation et au retrait des documents visés par la Loi sur la protection des renseignements personnels et prévus par le Conseil du Trésor, en ce qui concerne les plaintes liées au harcèlement personnel, lorsqu'il n'y a pas eu d'incident secondaire depuis deux ans, tous les documents liés à l'incident, y compris les lettres concernant les mesures disciplinaires prises, sont détruits. Essentiellement, s'il n'y a aucune autre plainte déposée après deux ans, les documents relatifs au harcèlement sont déchiquetés. Ils ne vous suivent pas d'un milieu à l'autre. Si vous changez de milieu trois ans plus tard, personne ne sait que vous avez été visé par une enquête ou qu'on vous a accusé de harcèlement sexuel.

À votre avis, deux ans, est-ce une période de temps appropriée pour conserver les renseignements relatifs à une infraction commise par un employé? J'aimerais avoir l'avis de chacun de vous. Selon vous, devrait-on les conserver plus longtemps? Pensez-vous qu'on ne devrait pas déchiqueter les documents?

Vous pouvez répondre en premier, Vicky.

Mme Vicky Smallman: Je ne sais pas si je peux vraiment répondre à la question. J'aimerais d'abord examiner la politique et réfléchir à la question.

Au bout du compte, je pense que la résolution du problème du harcèlement sexuel en milieu de travail n'est pas vraiment une question de crime et de peine appropriée. Il s'agit plutôt de tenter de créer des milieux de travail sains, où l'on valorise la justice et l'égalité. Je ne sais pas si le fait d'étiqueter une personne comme étant un harceleur aidera nécessairement à résoudre le problème dans son ensemble. Je répondrai donc que je ne peux pas vraiment commenter la politique en question.

Mme Susan Truppe: Merci.

Tim, avez-vous un commentaire à ce sujet?

M. Timothy Edwards: Oui. Mon seul commentaire, c'est que dans un milieu de travail où il y a une rotation, par exemple, celui des agents du service extérieur, il vaudrait peut-être mieux prolonger un peu cette période. La mémoire institutionnelle a malheureusement tendance à disparaître rapidement et sans laisser de traces, au sein de nos ministères, surtout en ce qui concerne les postes qui sont dotés par des agents permutants. Je présume donc qu'une période plus longue permettrait de conserver ces dossiers un peu plus longtemps, afin de ne pas perdre ces renseignements.

Toutefois, j'ai parlé plus tôt de la réputation au travail et, évidemment, cela va dans les deux sens. En effet, certaines de mes collègues féminines m'ont confirmé qu'une liste informelle et non écrite de personnes concernées avait toujours existé, et qu'elle était diffusée. Je suis certain que c'est la même chose dans tous les milieux de travail, mais c'est très important dans le domaine du service extérieur, car les gens changent d'emploi tous les deux ou trois ans. Vous pouvez occuper un nouveau poste du jour au lendemain, et si l'on vous avait avertie au sujet d'un certain gestionnaire, collègue ou subordonné, cela vous aurait aidé à prendre une décision plus éclairée pour éviter de vous retrouver dans une situation inconfortable.

[Français]

La présidente: Monsieur Edwards, je vais malheureusement devoir vous arrêter ici.

Nous allons maintenant passer de l'autre côté.

Madame Freeman, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Mylène Freeman (Argenteuil—Papineau—Mirabel, NPD): Merci beaucoup. Je suis heureuse d'être à nouveau ici.

Je vais commencer par Vickie. Quelle quantité de ressources le CTC utilise-t-il pour lutter contre le harcèlement, et surtout contre le harcèlement sexuel, en milieu de travail? Quels types de ressources fournissez-vous?

Mme Vicky Smallman: Il existe beaucoup de choses au niveau des politiques, et une grande partie de ce travail a été effectué il y a plusieurs années, lorsqu'on a aidé les syndicats à élaborer des politiques. Nous avons nos propres politiques et procédures pour prévenir le harcèlement au cours de nos activités. Il y a des politiques en vigueur dans les congrès, les centres de formation, etc., car le harcèlement peut se produire partout où des gens sont rassemblés pour travailler. Nous devons donc protéger nos propres membres.

Nous participons aussi à la création de programmes éducatifs et de programmes de formation pour les représentants syndicaux, par exemple. Les formations que nous organisons pour les délégués syndicaux ou pour les femmes qui occupent des postes de direction peuvent aussi comprendre un volet sur la création d'un milieu de travail sans harcèlement et sur la résolution de conflits en milieu de travail. Par exemple, je suis en train de créer un cours pour les femmes qui occupent un poste de direction, et j'y ai intégré un volet sur la résolution des conflits et la gestion des comportements agressifs en milieu de travail. Ainsi, lorsqu'une personne doit résoudre une situation de harcèlement ou se retrouve dans une telle situation, elle a les compétences nécessaires pour agir.

Ce sont les types de ressources disponibles. Les plus importantes sont l'élaboration de politiques, l'éducation et la formation.

Mme Mylène Freeman: Très bien.

On nous a dit que la culture était l'élément principal dans la création d'un milieu de travail sans harcèlement sexuel et sans harcèlement.

Êtes-vous d'accord avec cette idée, et pourriez-vous approfondir votre réponse?

Mme Vicky Smallman: Je suis certainement d'accord avec cette idée. Je pense que les commentaires de mon collègue au sujet des répercussions engendrées par les réductions budgétaires sur le stress et la qualité de vie méritent toute notre attention.

Lorsque le stress augmente dans un milieu de travail, les gens sont plus vulnérables aux risques. Il se peut que des actes de harcèlement

soient provoqués par l'anxiété et un sentiment d'insécurité au travail. Toutefois, il se peut aussi que le harcèlement ait toujours été présent, et que cette nouvelle pression rende le dépôt d'une plainte encore plus difficile.

Ce qui est le plus important, c'est la façon dont les gestionnaires réagissent aux problèmes et résolvent les conflits, car on doit accomplir beaucoup de choses au niveau informel, c'est-à-dire avant de s'engager dans le processus officiel. Si vous ne pouvez pas parler d'un problème à un gestionnaire, vous n'allez pas en parler du tout. Si vous pensez que vous allez être étiquetée, si vous vous exposez à ce que les gens vont dire à votre sujet... Lorsque vous êtes victime de harcèlement, vous effectuez une analyse coûts-avantages. Pour de nombreuses femmes, du moins à court terme, il semble plus facile de se taire ou de partir. Si vos employés démissionnent tout le temps parce que la culture en milieu de travail est malsaine, cela va nuire à la productivité.

• (0915)

Mme Mylène Freeman: Avez-vous des suggestions pour résoudre ce problème?

Mme Vicky Smallman: Eh bien, je pense que c'est une bonne idée d'investir dans vos fonctionnaires, par exemple, dans les milieux de travail du gouvernement fédéral. Il est aussi important d'entretenir des relations de travail saines.

Je pense qu'il est aussi très important d'offrir de la formation aux gestionnaires. En effet, vous pouvez suivre tous les ateliers que vous voulez, mais si vous ne mettez pas en oeuvre les politiques ou les directives, si vous ne modifiez pas votre comportement, cela ne fera aucune différence.

Il faut prendre des mesures incitatives pour que les gens soient heureux au travail.

Mme Mylène Freeman: À votre avis, l'inégalité en milieu de travail, dans son ensemble et, par exemple, au niveau du salaire, a-t-elle un effet?

Mme Vicky Smallman: Certainement. N'importe quel symptôme d'inégalité entre les hommes et les femmes qui se manifeste en milieu de travail aggravera le problème du harcèlement. Toutes ces choses sont liées entre elles. Si les relations de pouvoir sont inégales, cela renforce le type de comportement qui se manifeste dans les cas de harcèlement. Cela rend certainement les femmes vulnérables. L'absence d'équité salariale est un très gros problème.

Mme Mylène Freeman: J'aimerais que vous nous parliez un peu du MARL, c'est-à-dire le mode alternatif de règlement des litiges.

De nombreux employeurs encouragent leurs employés à entreprendre le processus du MARL avant de déposer un grief par l'entremise des syndicats. Dans les cas de harcèlement, surtout de harcèlement sexuel, votre organisme et ses membres affiliés appuient-ils le processus du MARL?

Mme Vicky Smallman: Je pense que cela dépend vraiment de la façon dont cela se manifeste dans un milieu de travail. C'est difficile pour moi de faire des commentaires. Il faut demander aux affiliés en question au cours de votre étude.

En principe, lorsque vous devenez délégué syndical pour la première fois, on vous encourage à tenter de résoudre les problèmes de façon informelle, sans avoir à aller jusqu'au grief. Mais parfois, ce n'est pas possible. Si les gens ne prennent pas au sérieux le processus du mode alternatif de règlement des litiges, il faut parfois passer par le processus officiel. En effet, parfois, la situation est tellement extrême que ce n'est pas possible; il faut absolument passer par le processus officiel.

Mme Mylène Freeman: Je vais poser la prochaine question à M. Edwards.

Vous représentez les agents du service extérieur. Ils sont postés à différents endroits à des périodes différentes; il s'ensuit que le nombre d'incidents qui se produisent... Sont-ils plus fréquents au Canada ou ailleurs dans le monde? Ou avez-vous ce type de...

M. Timothy Edwards: Je dirais ailleurs dans le monde, très loin.

Mme Mylène Freeman: Avez-vous eu à défendre vos employés dans des cas de harcèlement, surtout de harcèlement sexuel, dans un contexte qui rassemble différentes cultures?

M. Timothy Edwards: J'aimerais préciser qu'au cours des dernières années — pendant lesquelles j'ai fait partie du conseil d'administration, c'est-à-dire cinq ans —, notre syndicat n'a jamais été appelé à intervenir dans un cas de harcèlement sexuel. En ce qui concerne ce qui se passe à l'étranger, comme je l'ai mentionné, habituellement, l'agresseur n'est pas un employé du gouvernement du Canada, et les recours sont donc limités. Dans ces cas, non, il n'existe aucun moyen de poursuivre...

Mme Mylène Freeman: D'accord. Alors il s'agit d'être dans une culture qui n'est pas celle du Canada.

• (0920)

M. Timothy Edwards: C'est exact.

Mme Mylène Freeman: L'association s'occupe-t-elle d'exposer les problèmes liés à cela?

M. Timothy Edwards: Non.

[Français]

La présidente: Je suis désolée, mais je vais devoir vous arrêter ici.

Je vais maintenant donner la parole à Mme O'Neill Gordon pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Merci, madame la présidente. Je remercie aussi les témoins d'être ici aujourd'hui.

Comme nous l'avons entendu d'autres ministères, ainsi que de votre part, on se dirige de plus en plus vers la tolérance zéro en ce qui concerne le harcèlement sexuel, ou n'importe quel type de harcèlement. Je suis heureuse d'entendre que vous poursuivez aussi sérieusement cet objectif.

D'après ce que je comprends, on a consulté les syndicats pendant l'élaboration de la nouvelle politique du Secrétariat du Conseil du Trésor sur les valeurs et l'éthique. Quelle a été votre participation dans l'élaboration de cette politique?

M. Timothy Edwards: Notre participation s'effectue généralement par l'entremise du Conseil national mixte, car nous sommes l'un des 18 agents syndicaux fédéraux.

La partie du Code de valeurs et d'éthique qui nous concerne le plus, en tant qu'association, c'est la partie après l'emploi, étant donné qu'un grand nombre de nos membres finissent par accepter des emplois très en vue ou des emplois importants lorsqu'ils quittent la fonction publique. Je parle de postes de cadres dans le secteur privé ou dans la société civile. C'est vraiment le domaine dans lequel nous avons participé. Nous n'avons reçu aucune plainte en lien avec la partie du code concernant le harcèlement.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Avez-vous quelque chose à ajouter, madame Smallman?

Mme Vicky Smallman: Non, car nous ne représentons pas directement les employés du gouvernement fédéral. C'est plutôt le cas de nos affiliés.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Avez-vous été satisfaits du résultat de la politique finale?

M. Timothy Edwards: Oui.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Offrez-vous de la formation à vos employés? Je sais que vous avez mentionné que chaque syndicat fonctionne de façon distincte, mais avez-vous une politique générale en matière de formation que vous offrez à tout le monde? Quand vos employés suivent-ils cette formation et à quelle fréquence? Pouvez-vous nous donner un aperçu de la façon dont les choses se déroulent?

Mme Vicky Smallman: Chaque syndicat a ses propres programmes de formation. En ce moment, nous n'offrons pas d'ateliers sur la prévention du harcèlement sexuel, mais ce sujet est intégré dans d'autres types de programmes de formation. Je ne peux pas commenter ce qui s'est produit il y a 10 ou 15 ans, lorsque nous avons vraiment commencé ce travail; je n'ai donc pas de bonne réponse à cette question.

M. Timothy Edwards: Notre bureau est relativement petit. Étant donné que notre syndicat compte seulement 1 400 membres, nous avons 7 employés de bureau. Il y a deux hommes et cinq femmes. Le chef de notre bureau est un homme, et la plupart de ses employés ont travaillé pendant des années, sinon des décennies, pour l'association.

La réponse courte est donc non, il n'y a pas de formation sur les sujets liés au harcèlement. Le conseil administratif de l'association est d'avis que nous n'en avons pas besoin. Nos conditions d'emploi sont très sévères à ce sujet, c'est-à-dire que nous avons une politique de tolérance zéro en ce qui concerne le harcèlement, alors le sujet est déjà traité de cette façon.

J'aimerais préciser que les ministères où nous travaillons offrent une formation sur le harcèlement et sur l'équité entre les sexes. Elle est même obligatoire. Je l'ai suivie il y a des années, lorsque j'ai commencé à travailler pour le ministère, et je dois dire qu'à mon avis, lorsqu'elle s'accompagne d'un changement plus général au niveau de la culture, elle engendre des effets. Le fait que je ne suis pas en train de vous énumérer une série de cas de harcèlement sexuel dans lesquels nos membres ont été victimes de harcèlement de la part d'employés du gouvernement du Canada est probablement un signe positif.

Pour répondre à votre question, il y a de la formation en milieu de travail, c'est-à-dire dans les ministères où nos membres travaillent.

Mme Vicky Smallman: J'aimerais ajouter que cela existe de cette façon, car c'est la responsabilité de l'employeur de garantir un milieu de travail sans harcèlement, et nous voulons veiller à ce que les employeurs offrent cette formation et ces appuis. C'est notre travail de syndicat. Lorsque nous formons nos membres, c'est dans le but de les aider à représenter les membres de façon efficace. C'est la distinction, même si nous avons un grand nombre d'autres programmes concernant les droits de la personne et les mesures contre la discrimination. Toutefois, il revient à l'employeur de prévenir le harcèlement en milieu de travail.

• (0925)

Mme Tilly O'Neill Gordon: D'après ce que je comprends, les gestionnaires suivent une partie de cette formation avant d'occuper un poste de gestion. Savez-vous combien coûte l'un de ces cours, et qui paie la note? La formation d'un gestionnaire entraîne-t-elle un coût?

M. Timothy Edwards: Il y a assurément un coût puisque rien n'est gratuit dans ce monde. Mais étant donné que la formation est dispensée au sein des ministères, le seul coût qui soit visible est celui d'une annulation, dans quel cas le service de formation retient 350 \$ pour une demi-journée et 700 \$ pour une journée complète. Toutefois, cette somme ne correspond probablement pas au véritable coût de la formation. Veuillez donc m'excuser, mais je n'ai pas la réponse. Les ministères pourront certainement vous la donner.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Madame Smallman.

Mme Vicky Smallman: Je l'ignore, car nous n'offrons pas de formation aux gestionnaires.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Il y a quelque temps dans le cadre de notre étude, nous avons entendu le témoignage de la représentante du Conseil canadien des relations industrielles, ou CCRI, l'organisme qui veille à ce que les syndicats représentent tous les employés équitablement. Le CCRI traite notamment les plaintes d'employés faisant l'objet d'un grief où ils sont désignés comme auteurs de harcèlement sexuel. Le conseil nous a fait parvenir des statistiques qui remontent à 1999. Depuis, 16 employés accusés de harcèlement sexuel ont porté plainte au CCRI alléguant que leur syndicat ne les avait pas représentés équitablement. Le conseil précise que ce chiffre n'englobe pas les plaintes contre un syndicat qui ont été résolues grâce à ses efforts de médiation.

Pourriez-vous nous dire si vos organisations compilent des statistiques quant au nombre de plaintes qui aboutissent au CCRI?

Mme Vicky Smallman: Je ne crois pas avoir de statistiques sur les plaintes ayant trait au devoir de juste représentation. Les affiliés en tiennent peut-être. Mais si les dossiers sont conservés au CCRI... C'est très rare, mais dans le cas d'un conflit entre deux membres... C'est pour cette raison que nous obligeons les syndicats à respecter leur devoir de juste représentation.

[Français]

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

[Traduction]

M. Timothy Edwards: Je n'ai pas les chiffres en main, mais si vous le souhaitez, je pourrai vous les faire parvenir.

[Français]

La présidente: C'est une bonne idée.

La parole est maintenant à Mme Sgro pour sept minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro (York-Ouest, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Madame Smallman, je tiens d'abord à souligner les efforts du Congrès du travail du Canada touchant les femmes, et plus particulièrement les femmes autochtones disparues. Nombreux sont ceux qui félicitent le congrès pour son rôle de chef de file à l'égard de l'Association des femmes autochtones du Canada.

Vous avez parlé d'un sondage réalisé en 1993. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet? S'agissait-il d'une enquête générale sur les Canadiens?

Mme Vicky Smallman: Oui, il s'agissait d'une enquête que Statistique Canada a réalisée auprès de femmes, si j'ai bien compris. Je pense que l'objectif était d'en contacter un nombre significatif; je vous invite à consulter le document pour connaître le chiffre exact. Les femmes devaient répondre à toute une série de questions sur leur

expérience de la violence, y compris de la violence et du harcèlement en milieu de travail.

Dans le cadre de ma préparation, j'ai consulté d'autres rapports de Statistique Canada sur la violence envers les femmes, mais ils ne traitent pas vraiment de harcèlement en milieu de travail à moins qu'il ne s'agisse de harcèlement criminel. Viennent ensuite les questions des enquêtes sur la victimisation. StatCan cherchait plutôt à savoir de façon générale si les répondants avaient été victimes de harcèlement ou d'autres formes de violence. L'enquête était assez complète et a donné des résultats parfois très intéressants. Il serait bien de poser ces questions de nouveau aujourd'hui, 20 ans plus tard.

L'hon. Judy Sgro: En effet, mais je crois que la capacité de StatCan est limitée à bien des égards.

Mme Vicky Smallman: En effet.

L'hon. Judy Sgro: Nous allons peut-être devoir compter sur le Congrès du travail pour le faire.

J'ai écouté votre exposé, monsieur Edwards, et je suis frappée par la quantité incroyable de situations possiblement problématiques. Lorsque le tiers des répondants disent avoir été témoins... ou je ne sais quoi. À mon avis, nous n'entendons jamais assez parler de ce qui se passe au sein du service extérieur et à l'étranger. Pourriez-vous nous donner des exemples concrets d'expériences vécues ou du genre de plaintes que vous recevez? À la lumière de vos propos, je constate qu'il est encore possible de faire mieux à bien des égards et de mieux protéger les agents du service extérieur.

• (0930)

M. Timothy Edwards: En un mot, la réponse est non, malheureusement. Nous ne tenons aucun registre de cas isolés. Nous pourrions toutefois extraire plus de détails à partir des données que nous avons recueillies récemment dans le cadre de notre enquête, en particulier des commentaires informels sur le harcèlement, puis nous vous les ferons parvenir.

Pour le meilleur ou pour le pire, et probablement pour le pire, je pense qu'un grand nombre d'incidents survenant à l'étranger ne sont pas signalés. Je crois qu'on les considère comme un risque professionnel. Hommes ou femmes, ceux qui posent leur candidature pour un poste d'agent du service extérieur savent qu'ils seront exposés à différents risques à l'étranger, que ce soit sur le plan de la santé, de la sécurité ou de la violence politique. Le harcèlement en fait malheureusement partie et, généralement, certains pays comportent un risque plus élevé que d'autres pour les travailleurs.

Puisque les incidents sont peu signalés et parfois même pas du tout, nous ne tenons aucun registre de statistiques ou d'exemples précis. Mais si le comité veut plus d'exemples, nous serons ravis de recueillir plus de commentaires de nos membres à ce sujet.

L'hon. Judy Sgro: Je pense que ces renseignements nous seraient très utiles, car j'ai l'impression, à la lumière de vos commentaires, que parmi vos 1 400 membres... Nous parlons surtout de femmes, mais la réalité d'aujourd'hui, c'est que le harcèlement sexuel pourrait toucher diverses personnes de différentes façons. Mais je ne peux m'empêcher d'être touchée par la vulnérabilité de ceux qui acceptent de travailler au sein du service extérieur et qui subissent ce genre de rotation.

Vous avez dit que les agents doivent demander diverses affectations. J'imagine donc que les femmes, plus particulièrement, pourraient être très soucieuses des problèmes dont vous avez parlé tout à l'heure lorsqu'elles envisagent certaines affectations, aussi alléchantes soient-elles. Les travailleuses sont très vulnérables là-bas. Elles n'ont pas l'appui d'une grande organisation.

Il y a assurément un moyen de renforcer le service extérieur d'une façon ou d'une autre afin d'attirer le candidat idéal pour chaque poste et de lui fournir la protection dont il a besoin.

M. Timothy Edwards: Je suis tout à fait d'accord.

Pour des raisons politiques, certaines nations ayant des vues similaires aux nôtres, comme les pays nordiques, ont pour principe de nommer des femmes aux postes d'ambassadeur de pays comme l'Arabie saoudite, par exemple. Nous n'avons aucune politique semblable, mais si le candidat le plus apte à remplir un poste donné s'avère être une femme, celle-ci sera évidemment nommée chef de mission.

Le fait que ma liste ne soit pas interminable démontre que l'association ne devrait pas en faire une haute priorité selon ses membres. Au moins, cela révèle peut-être que, malgré les cas isolés, les employés du gouvernement du Canada au sein des ministères que nous représentons se portent relativement bien, dans l'ensemble.

Quoi qu'il en soit, je suis sensible à votre inquiétude entourant le contexte à l'étranger et la vulnérabilité des travailleurs. C'est avec plaisir que nous essayerons de recueillir plus d'exemples.

L'hon. Judy Sgro: Je pense que ce serait utile. Je vous en suis reconnaissante, car les recommandations que le comité pourrait formuler pour renforcer ces domaines sont importantes.

En ce qui concerne le genre de recommandations que nous recherchons pour renforcer les politiques favorisant un milieu de travail sain, madame Smallman, le noeud du problème, c'est la menace de vengeance qui pèse sur le prétendu fauteur de trouble qui a eu le courage de porter plainte. Donner les moyens d'agir à ces personnes constitue un véritable défi. Je crois que personne ne dépose ce genre de plainte à la légère.

Mme Vicky Smallman: Non, certainement pas. Imaginez ce qu'une femme peut endurer avant même d'envisager de se confier. Nombreuses sont celles qui se tairont; elles baisseront la tête et continueront de travailler en espérant que les choses changent, tenteront d'éviter la situation problématique, ou quitteront tout bonnement leur emploi.

Pensez-y lorsque le roulement de personnel est élevé au sein d'un ministère.

[Français]

La présidente: Je vais malheureusement devoir vous arrêter ici, car le temps de parole de Mme Sgro est écoulé. Merci.

On passe maintenant au second tour de questions.

Madame Ambler, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): Merci, madame la présidente. Je remercie les deux témoins d'être avec nous.

J'aimerais revenir sur les enquêtes dont vous avez parlé, monsieur Edwards. Parmi les 1 400 employés du service extérieur, vous avez dit que le tiers des répondants ont vécu une forme de harcèlement et que 45 p. 100 en ont été témoin.

Combien d'employés ont répondu au questionnaire?

• (0935)

M. Timothy Edwards: Comme je l'ai dit, 56 p. 100 de nos membres ont répondu, ce qui représente 750 personnes environ.

Mme Stella Ambler: Je vois. Quand l'enquête a-t-elle été réalisée?

M. Timothy Edwards: Il y a environ un mois.

Mme Stella Ambler: Ah oui?

M. Timothy Edwards: Nous n'avons pas fini de dépouiller les données. Nous avons un peu fait des pieds et des mains pour compiler quelques statistiques avant la séance d'aujourd'hui.

Mme Stella Ambler: C'est donc très récent. Répétez-vous l'exercice chaque année?

M. Timothy Edwards: Non. Nous ne l'avons pas fait depuis des années, mais c'était nécessaire depuis longtemps.

Mme Stella Ambler: J'ai une question complémentaire. Mme O'Neill Gordon a parlé de la politique de tolérance zéro qui semble prévaloir dans la plupart des organisations, surtout les milieux de travail fédéraux. Au service extérieur, est-ce parce que vous devez tenir compte des différents contextes culturels dans lesquels vos employés évoluent que vous êtes vraiment dans l'impossibilité de respecter une politique semblable?

M. Timothy Edwards: En effet. Je pense qu'on peut appliquer une politique de tolérance zéro à tous les autres employés du gouvernement canadien — vos collègues, vos superviseurs, et ainsi de suite. Je crois qu'une politique semblable est en place et est respectée.

Mme Stella Ambler: Bien.

M. Timothy Edwards: Mais vous avez raison. Comme je l'ai dit tout à l'heure, il s'agit malheureusement d'un risque professionnel qui fait partie de la vie au sein du service extérieur. Ce genre de situation peut se présenter à l'étranger tant sur le plan professionnel que personnel, lorsque l'employé n'est pas au travail.

Mme Stella Ambler: Compte tenu de ce risque professionnel, y a-t-il quoi que ce soit que le gouvernement ou votre association pourrait faire pour limiter les torts — sur les plans mental et psychologique, entre autres — causés à ceux qui travaillent pour nous à l'étranger?

M. Timothy Edwards: Le ministère des Affaires étrangères offre un programme d'aide aux employés à partir d'Ottawa. Les responsables ne se déplacent pas dans tous les pays qui sont visés par une plainte ou qui suscitent l'inquiétude, mais ils peuvent être consultés par téléphone ou par courriel.

De plus, s'ils apprennent qu'un employé subit ce genre de traitement de la part d'un de ses contacts professionnels n'appartenant pas à la mission, il faut s'attendre à ce que les gestionnaires sur le terrain prennent des mesures pour atténuer le malaise et décourager le comportement soit en confiant des tâches différentes à l'agent, soit en communiquant avec le supérieur de l'individu fautif au sein du ministère des Affaires étrangères local ou de l'ambassade étrangère. Il est possible d'atténuer le problème, mais à l'étranger, on ne peut assurément pas appliquer la solution générale de tolérance zéro à la portée du gouvernement à Ottawa.

Mme Stella Ambler: C'est bien ce que je pensais. Merci.

Il serait vraiment dommage de se passer de la candidate la mieux qualifiée pour un poste dans un des pays dont vous avez parlé, qu'il soit bouddhiste ou musulman, simplement parce que nous savons qu'elle risque fort d'être harcelée ou traitée avec peu d'égard par la population locale. Le problème de machisme est un peu différent, mais le résultat est le même. C'est un peu préoccupant.

Vous avez aussi parlé d'obstacles structurels qui entravent le processus de plainte. Le fait de vivre à l'étranger en est un exemple, puisqu'il est alors physiquement impossible de porter plainte autrement que par courriel, entre autres.

Quels sont les autres obstacles structurels? Comment les contournez-vous?

• (0940)

M. Timothy Edwards: Vicky en a parlé elle aussi...

La présidente: Soyez bref.

M. Timothy Edwards: Certaines craignent de ne pas recevoir d'affectation ou de miner leurs perspectives de carrière si elles portent plainte. Je ne pourrais insister suffisamment sur l'importance de la réputation; c'est encore plus vrai au service extérieur que dans la plupart des milieux de travail de la fonction publique. Je pense qu'il s'agit là d'un effet dissuasif, sauf dans les cas les plus extrêmes.

Mme Stella Ambler: Merci.

[Français]

La présidente: Merci.

On passe maintenant de l'autre côté.

Madame Day, vous disposez de cinq minutes.

Mme Anne-Marie Day (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, NPD): Je vous remercie.

Je vous félicite d'être ici. Tout ce que vous avez dit était très intéressant.

Je veux poser des questions principalement à vous, monsieur Edwards. Évidemment, vous portez le ruban blanc, alors vous êtes probablement de ces hommes qui ont signé pour qu'il n'y ait plus jamais la violence. Alors bravo deux fois.

Monsieur Edwards, avez-vous une idée du nombre de femmes qui ont démissionné ou qui ont demandé à changer de place pour des raisons de sécurité ou parce qu'elles étaient harcelées?

M. Timothy Edwards: Non.

Mme Anne-Marie Day: Vous n'en avez aucune idée? Vous ne gardez aucune statistique là-dessus?

M. Timothy Edwards: Non, on ne garde aucune statistique.

Mme Anne-Marie Day: Ni aucun questionnaire?

M. Timothy Edwards: Non. Il faut d'abord que les membres nous approchent pour que nous y soyons impliqués. Dans la plupart des cas, les membres utilisent les mécanismes qui existent dans les ministères et n'invitent pas leur association à s'y impliquer.

Mme Anne-Marie Day: D'accord.

Comment le personnel est-il préparé avant de partir? Est-ce qu'il y a une formation spéciale avant le départ?

M. Timothy Edwards: Oui. Nous offrons aux gens une formation de familiarisation avec la culture dans laquelle ils seront envoyés. Nous embauchons des Canadiens qui viennent du pays et qui ont travaillé dans le pays où ils seront envoyés. Pendant environ une journée, nous les sensibilisons aux pratiques locales, culturelles, d'affaires, etc.

En général, il y a aussi la formation sur le harcèlement, les valeurs et l'éthique, dont j'ai parlé plus tôt. Les gens ne suivent pas nécessairement cette formation avant d'aller en poste à l'étranger; ils peuvent la suivre pendant leur carrière. Normalement, on nous demande de la suivre au cours de la première ou deuxième année de travail dans le ministère.

Mme Anne-Marie Day: Merci.

Mme Gordon a posé une question, tout à l'heure, sur le coût de la formation, question à laquelle vous avez répondu avec brio. D'après vous, quel est le coût pour une personne, quelles sont les conséquences du harcèlement lorsqu'il y a maladie, absentéisme, épuisement professionnel, voire démission? Qu'est-ce que ça peut coûter à un organisme comme le vôtre, comparativement aux coûts de la formation?

M. Timothy Edwards: J'hésite à répondre, puisque nous n'avons pas de preuves concrètes. Cependant, nous pourrions certainement poser la question à nos membres et vous informer plus tard du coût estimé.

Je dirais quand même que lorsque la personne est en poste à l'étranger, les coûts sont multipliés, comparativement à ce qu'il en coûterait pour une personne qui travaille à Ottawa. Évidemment, on paie pour le logement à l'étranger, on paie pour les Directives sur le service extérieur, c'est-à-dire les indemnités versées pour pallier les coûts élevés à l'étranger et le risque qu'on prend lorsqu'on est à l'étranger. On estime que le coût d'un seul agent à l'extérieur est d'à peu près 400 000 \$ par an. Cela inclut non seulement son salaire, mais tous les coûts associés. Alors je dirais que les coûts liés à des heures de travail perdues sont de beaucoup plus élevés lorsqu'il s'agit d'une personne à l'étranger que lorsqu'il s'agit d'une personne ici, à Ottawa.

Mme Anne-Marie Day: Vous avez dit que vous n'aviez pas les chiffres concernant les situations où le personnel subissait du harcèlement de la part de la communauté, et non des travailleurs, auxquels cas les travailleurs n'étaient pas protégés et vous ne donniez pas le service. Toutefois, cela doit se produire.

M. Timothy Edwards: Oui, mais je dois avouer que c'est assez rare. J'ai évidemment consulté notre bureau, et on m'a dit franchement ne pas être au courant d'un seul de ces cas où l'association avait été impliquée, au cours des trois ou quatre dernières années. C'est donc un bon signe.

Quoi qu'il en soit, on pourrait faire un peu plus de recherche, dans les données des 10 à 20 dernières années, pour obtenir de plus amples informations.

Mme Anne-Marie Day: J'imagine que vous offririez quand même un certain soutien aux femmes qui seraient victimes.

M. Timothy Edwards: Absolument, sans aucun doute.

Mme Anne-Marie Day: D'accord.

J'ai encore tellement de questions, mais il ne me reste qu'une minute.

Vous avez parlé de la culture qui encourageait les femmes au silence. La majorité des femmes qui ont porté plainte deviennent malades ou démissionnent; d'une manière ou d'une autre, elles disparaissent de la structure. Cela veut dire qu'elles se retirent d'elles-mêmes plutôt que de se battre.

• (0945)

M. Timothy Edwards: Oui.

Mme Anne-Marie Day: Il est question ici d'un tiers du personnel. Est-ce que ce sont des situations où les hommes sont en poste de commandement, ou s'agit-il à la fois de femmes et d'hommes?

M. Timothy Edwards: Dans notre sondage, la question était assez vaste. On parlait non seulement du harcèlement sexuel, mais aussi de l'abus de pouvoir, par exemple si on crie régulièrement à ses employés ou tout autre comportement abusif de ce genre. On pourrait faire de plus amples recherches pour déterminer exactement de quelle sorte de comportement on parle et pour départager quels pourcentages représentent le harcèlement, les comportements abusifs, et ainsi de suite.

La présidente: Je dois malheureusement vous arrêter ici, monsieur Edwards.

C'est ce qui met fin à notre entretien avec notre premier groupe de témoins. Je crois que nous aurions pu passer trois heures ensemble ce matin et que nous n'aurions jamais eu trop d'informations. C'est très intéressant. Je vous remercie beaucoup d'avoir accepté de venir témoigner devant notre comité.

Je crois que des gens ont demandé de l'information écrite. Mme la greffière va communiquer avec vous pour la suite des choses.

Je vous remercie beaucoup et vous souhaite une bonne fin de journée.

M. Timothy Edwards: Ça m'a fait plaisir.

La présidente: Je vais maintenant suspendre la séance pour quelques minutes, le temps que le prochain groupe de témoins puisse s'installer.

Merci.

• (0945) _____ (Pause) _____

• (0950)

La présidente: Si vous le permettez, nous allons reprendre la séance sans plus attendre.

Bonjour. Je vous remercie d'avoir accepté de nouveau notre invitation. On sait que, mardi dernier, la séance a été interrompue abruptement. Cela ne devrait pas se produire aujourd'hui.

Aujourd'hui, nous allons nous concentrer sur les questions, étant donné que vous avez déjà fait votre témoignage. Nous avons jusqu'à 10 h 30 pour poser des questions.

Nous allons commencer la première période de questions.

Madame James, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Roxanne James (Scarborough-Centre, PCC): Merci, madame la présidente. Je souhaite de nouveau la bienvenue à nos invités.

Lors de votre dernière visite, vous avez parlé de vos différentes formations d'orientation. Vous avez dit qu'environ 4 200 personnes ont assisté à la formation d'orientation, et 57 000 à la formation sur les Principes fondamentaux de la délégation de pouvoirs offerte aux gestionnaires.

Les trois cours qui portent expressément sur le harcèlement sexuel en milieu de travail visent plutôt la direction. Il s'agit de Création d'un environnement de travail respectueux, Enquêtes sur les plaintes de harcèlement et Gestion des plaintes de harcèlement.

J'aimerais savoir combien de participants ont assisté jusqu'à maintenant à chacune des trois formations qui touchent directement le sujet à l'étude.

Le premier cours est Création d'un environnement de travail respectueux.

M. Jean-François Fleury (vice-président par intérim, Programmes d'apprentissage, École de la Fonction publique du Canada): Certainement. Mais avant, permettez-moi de préciser que 42 000 personnes ont assisté à la formation d'orientation.

Mme Roxanne James: Vous avez raison. Veuillez m'excuser. J'avais le bon chiffre, mais je l'ai mal lu.

Merci. Dire que je porte mes lunettes.

M. Jean-François Fleury: Il n'y a aucun problème.

Comme je l'ai dit à la dernière séance et dans mes observations préliminaires, le nombre de participants de l'école suit une sorte de pyramide. Les apprentissages les plus fondamentaux attireront un grand nombre de participants, tandis que les cours plus spécialisés compteront moins d'inscriptions.

Depuis 2010, plus de 3 000 employés ont suivi le cours Création d'un environnement de travail respectueux.

En ce qui concerne les cours précis visant les spécialistes en relations de travail et ceux qui travaillent sur le terrain, le nombre de participants diminue considérablement puisqu'il varie proportionnellement au nombre d'employés qui peuvent s'inscrire au cours. Il y a donc eu 142 inscriptions pour Enquêtes sur les plaintes de harcèlement, et 243 pour Gestion des plaintes de harcèlement.

Mme Roxanne James: Depuis 2010?

M. Jean-François Fleury: Oui.

Mme Roxanne James: Est-ce que l'un ou l'autre des cours qui m'intéressent est obligatoire?

M. Jean-François Fleury: Non, ils ne le sont pas.

Mme Roxanne James: Ils ne sont pas obligatoires.

Dans ce cas, quel pourcentage des travailleurs suit ces cours ou devrait s'y inscrire, d'après vous?

M. Jean-François Fleury: Le cours « Création d'un environnement de travail respectueux » est un très bon produit en soi, mais les concepts qui y sont présentés sont inclus dans nombre d'autres cours qui ne figurent pas sur la liste. Nous ne voulions pas détailler tout le programme.

En ce qui touche les cours précis, nous n'avons pas ici les statistiques pour l'ensemble des participants; c'est donc difficile de dire quel pourcentage nous atteignons exactement. Je dirais que les données que nous avons là, proportionnellement au nombre de spécialistes des relations de travail qu'il y a dans un ministère, reflètent un segment important, mais je n'ai pas le pourcentage exact.

Mme Roxanne James: J'ai des renseignements sur les prix obtenus dans le cadre de la dernière séance. « Création d'un environnement de travail respectueux » coûte bien 275 \$?

M. Jean-François Fleury: Oui.

Mme Roxanne James: « Enquêtes sur les plaintes de harcèlement » coûte 1 375 \$ et « Gestion des plaintes de harcèlement », 300 \$. Est-ce exact?

M. Jean-François Fleury: Oui.

Mme Roxanne James: Pouvez-vous expliquer pourquoi les prix diffèrent tellement d'un cours à l'autre? Y en a-t-il un qui dure une demi-journée, tandis qu'un autre s'étend sur deux jours?

M. Jean-François Fleury: Exactement. Le coût total dépend principalement de la durée de l'atelier. « Enquêtes sur les plaintes de harcèlement » est un cours de cinq jours. En gros, lorsque nous établissons le prix de nos produits, nous considérons tous les coûts directs et indirects, puis nous réduisons le total en fonction du nombre d'apprenants que nous pensons avoir et de la durée du cours.

Nous fixons le prix par jour, puis nous le calculons au prorata de la durée du cours.

Mme Roxanne James: Quelle est la durée des 2 autres cours qui coûtent seulement 275 \$ et 300 \$?

Mme Felicity Mulgan (directrice générale par intérim, Collectivités fonctionnelles, Formation sur la délégation de pouvoirs et Orientation, École de la Fonction publique du Canada): Une journée.

• (0955)

Mme Roxanne James: Puis-je interrompre un instant? J'ai des problèmes de son. Il est intermittent.

[*Note de la rédaction: difficultés techniques*]

Mme Roxanne James: Dans un ordre d'idées secondaire, à quelle fréquence ces cours sont-ils donnés? Évidemment, celui de cinq jours... Est-il offert aussi souvent que les autres?

M. Jean-François Fleury: L'école offre ses cours en fonction de la demande. En gros, les ateliers sont affichés sur notre site Web. Dès que la demande est assez élevée et qu'il vaut le coup de donner le cours, nous l'offrons.

Les cours en question ne sont pas donnés très souvent puisque l'école répond à la demande. Par exemple, nous tentons d'atteindre un nombre minimum de participants pour donner un cours. Si seulement deux ou trois personnes veulent le prendre, nous attendons que ce nombre augmente, puis nous offrons le cours en réponse à la demande.

Mme Roxanne James: À combien de personnes établissez-vous la demande pour chacun de ces cours? Évidemment, comme 3 000 personnes ont suivi le premier, il doit être donné plus souvent puisque la demande est élevée. Combien de participants exigez-vous?

J'ai aussi une question secondaire: combien de fois avez-vous donné ces cours durant les deux ou trois dernières années, si seulement deux ou trois personnes les demandent?

Voilà mes questions: quelle est la demande et combien de fois avez-vous donné ces ateliers?

Mme Felicity Mulgan: J'ai des statistiques pour « Création d'un environnement de travail respectueux ». Il compte parmi nos cours les plus populaires. Nous l'avons donné 64 fois en 2009-2010, 24 fois en 2010-2011 et 16 fois en 2011-2012. Les autres cours, comme vous l'avez souligné, sont offerts moins souvent. Nous les donnons parfois dans le cadre de protocoles d'entente avec les ministères.

Normalement, nous les offrons au moins une fois par année, dans chacune des langues officielles.

Mme Roxanne James: Les cours sont donnés où? Les apprenants doivent-ils être sur place ou peuvent-ils participer en ligne?

Mme Felicity Mulgan: Ces cours sont donnés sur place, dans les classes de l'école.

Mme Roxanne James: Ici, nous employons des moyens technologiques qui nous permettent de voir la personne et de lui parler sans qu'elle doive être sur les lieux. Utilisez-vous les mêmes

techniques ou est-ce que le participant doit prendre l'avion et se rendre à un endroit particulier?

Mme Felicity Mulgan: L'école a des bureaux régionaux partout au pays. Nous répondons aux besoins des régions. Je crois que nous avons 10 points de service.

Est-ce que c'est 13?

M. Jean-François Fleury: C'est 13.

Mme Felicity Mulgan: Nous avons 13 points de service. Nous commençons aussi à adopter des technologies d'apprentissage à distance, mais les cours en question sont offerts en salle de classe.

Mme Roxanne James: Vous dites que vous avez 10 points de service. Tous ces cours-ci sont-ils donnés dans chacun des 10 points de service ou y a-t-il seulement une classe?

M. Jean-François Fleury: Encore une fois, si la demande était assez élevée dans une région, le cours serait offert là. Si la demande n'est pas suffisante... Les cours sont donnés là où il y a de la demande, dans les 13 points de service.

Mme Roxanne James: Pour le cours le plus cher...

[*Français*]

La présidente: Je vais devoir vous arrêter ici, madame James, car votre temps de parole est écoulé. Merci.

Nous passons maintenant à Mme Ashton pour sept minutes.

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

[*Traduction*]

Le témoignage récent de Martine Glandon, gestionnaire des valeurs et de l'éthique au Conseil du Trésor, nous a appris que la décision de rendre obligatoires les cours sur le harcèlement offerts par l'École de la fonction publique du Canada revient à chaque ministère. Savez-vous si les employés de certains ministères suivent davantage ces cours que d'autres?

M. Jean-François Fleury: Nos statistiques portent sur l'ensemble de la fonction publique. Nous avons mentionné les protocoles d'entente avec les ministères; ce sont des relations que nous cultivons d'un organisme à l'autre afin de répondre aux besoins en apprentissage de chacun. Nous avons une relation étroite avec Environnement Canada pour « Création d'un environnement de travail respectueux ». Je n'ai pas les détails pour chaque ministère.

Mme Niki Ashton: Ces détails existent-ils? Pourriez-vous nous les fournir?

M. Jean-François Fleury: L'école pourrait vous fournir des données à ce sujet. Je tiens à souligner que nous sommes seulement un des fournisseurs que les ministères peuvent employer. Nous sommes d'avis que les ministères sont toujours les mieux placés pour décider comment atteindre leurs objectifs d'apprentissage et pour choisir leur fournisseur. Par exemple, le Programme d'apprentissage mixte — je crois que vous en avez déjà parlé avec le SCT et l'AFPC — offre aussi de très bons cours dans ce domaine. Notre école est seulement une des options.

•(1000)

Mme Niki Ashton: Je comprends. Les données qui nous intéressent sont celles qui portent précisément sur les programmes qui comprennent des ateliers sur le harcèlement sexuel. Pouvez-vous nous fournir les détails des ministères qui ont eu recours à vos cours? J'ai bien compris votre point au sujet des autres programmes de formation qui sont à leur disposition.

Ce serait très utile. Merci beaucoup.

Aussi, savez-vous s'il y a une corrélation entre les ministères dont les employés sont formés et un taux plus faible ou plus élevé de plaintes de harcèlement sexuel?

M. Jean-François Fleury: La priorité de l'école est d'offrir l'apprentissage le plus pertinent et le meilleur possible. Nos travaux ne comprennent pas l'analyse des comportements au sein des ministères. Les ministères seraient certainement mieux placés que nous pour établir des corrélations entre la formation et les taux de harcèlement.

Mme Niki Ashton: Malheureusement, beaucoup de gens hésitent à signaler les cas de harcèlement sexuel, évidemment, et c'est souvent difficile d'obtenir des données. Or, beaucoup de témoins nous ont dit que dans les milieux de travail où il y a eu de la sensibilisation et de la formation, non seulement il est probable qu'il y ait moins de harcèlement, mais les gens sont aussi plus à l'aise d'en parler.

L'un des points que nous avons notés, c'est que dans le domaine du harcèlement sexuel, ce serait important que peut-être même Condition féminine — qui, évidemment, s'intéresse tout particulièrement à ce que la condition des femmes dans la fonction publique s'améliore — prenne l'initiative de générer ces données. Comme vous l'avez dit, malheureusement, les moyens de recueillir les données, d'établir les corrélations et de réagir en conséquence n'existent tout simplement pas.

L'École de la fonction publique du Canada a-t-elle des mécanismes pour évaluer l'efficacité de ses cours sur le harcèlement?

M. Jean-François Fleury: Nous employons un système très rigoureux pour évaluer l'efficacité de nos produits. Une évaluation est faite après chaque cours pour voir si les objectifs ont été atteints, si l'instructeur était efficace et si le contenu était exact. Chaque fois qu'un cours est donné, si les participants n'ont pas apprécié une partie du contenu, nous prenons des mesures correctives.

De plus, nous revoyons le programme de l'école chaque année. Nous examinons quels cours ont bien réussi et quels cours ont moins bien réussi dans le but de faire des ajustements et de cerner les ateliers qui pourraient être ajoutés pour combler les lacunes. Notre programme évolue continuellement. Bien que la plupart des cours sont offerts depuis longtemps, un certain pourcentage changera tout le temps, selon les priorités.

En outre, nous collaborons toujours avec les responsables de l'élaboration des politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor et avec l'ensemble des services. Les services de ressources humaines sont très actifs. Nous travaillons en partenariat avec eux et nous les consultons régulièrement pour confirmer que la gamme de cours que nous offrons répond aux besoins des ministères et de leurs chefs.

Mme Niki Ashton: Le Conseil du Trésor vient de mettre au point une nouvelle politique sur le harcèlement sexuel. Avez-vous contribué à son élaboration?

M. Jean-François Fleury: Du point de vue de l'apprentissage, nous contribuons toujours aux nouvelles politiques, mais notre rôle est surtout de nous tenir au courant pour veiller à ce que nos

instructeurs les connaissent et à ce que notre matériel didactique soit à jour dès que la politique est mise en oeuvre.

Nous n'élaborons pas les politiques — c'est la tâche du Conseil du Trésor —, mais nous participons au processus. L'école doit absolument être au courant des derniers changements apportés aux politiques afin de se préparer et de donner les meilleurs cours possible en temps opportun.

Mme Niki Ashton: Vous recevez évidemment beaucoup de réactions compte tenu des cours que vous offrez. Ces réactions aideraient fort probablement à concevoir des politiques efficaces. Faites-vous part des observations des employés que vous formez au Conseil du Trésor, ou l'avez-vous fait par rapport à la politique en question?

•(1005)

M. Jean-François Fleury: Les réactions et les évaluations font certainement partie de la contribution de l'école à ces discussions. Par exemple, si nous estimons qu'un cours n'est pas apprécié, nous en faisons part aux intéressés. Nous tentons ensuite de faire en sorte que les prochains cours répondent aux besoins.

Mme Niki Ashton: Ainsi, vous ne discutez pas avec le Conseil du Trésor d'un domaine... Je veux dire pas seulement en ce qui touche l'efficacité du cours, ce qui est votre prérogative, bien sûr. Toutefois, si votre école constate une nouvelle préoccupation liée au harcèlement, par exemple, en informe-t-elle le Conseil du Trésor?

M. Jean-François Fleury: Oui, de façon non officielle, parce que nous nous entretenons régulièrement avec eux. Il ne s'agit pas d'une conversation annuelle isolée. Nous sommes actifs auprès des ressources humaines.

Je le répète, nos réactions s'ajouteraient à celles des ministères, des parties intéressées et des spécialistes des relations de travail.

[Français]

La présidente: Je vais malheureusement devoir vous arrêter ici. Merci.

Nous continuons ce tour de questions avec Mme Bateman.

Vous disposez de sept minutes.

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

Merci à vous d'être ici encore une fois. Votre travail est vraiment très important pour la fonction publique et pour notre étude.

[Traduction]

J'ai de nombreuses questions. Ce que vous faites est primordial. Quand j'étais gestionnaire dans la fonction publique du Canada, j'en comprenais l'importance. C'était mon rôle de veiller à ce que le milieu de travail soit respectueux, de contribuer à cela, tant aux échelons supérieurs qu'inférieurs — nous avons beaucoup entendu parler de cela.

Je suis aussi comptable agréée et je considère votre marché. Il y a environ 250 000 fonctionnaires. Les hauts dirigeants affirment que c'est important d'avoir un milieu de travail respectueux, et vous contribuez certainement à cela. Pourtant, vous dites — corrigez-moi si j'ai tort — que 3 000 fonctionnaires ont suivi le cours « Création d'un environnement de travail respectueux ». C'est votre plus haut taux de participation à un cours sur le harcèlement.

M. Jean-François Fleury: Oui. C'est le plus populaire des produits généraux de promotion d'un milieu de travail respectueux offerts aux gestionnaires.

Mme Joyce Bateman: D'accord. Il y a donc eu 3 000 participants. Comme 142 spécialistes mènent des enquêtes, ce nombre est naturellement moins élevé; puis c'est 243 pour « Gestion des plaintes de harcèlement ».

Je suis curieuse. Si j'étais à votre place, je me dirais que mon marché potentiel est de 250 000 personnes et que j'en ai atteint 300 000; ainsi, comment agrandir mon marché? Vous pouvez seulement donner le cours si c'est rentable, ainsi que s'il satisfait les besoins des gestionnaires et des employés. J'aimerais vraiment savoir comment vous vous y prenez.

M. Jean-François Fleury: Les cours en question sont ceux qui sont le plus étroitement liés à votre étude. La plupart de nos cours de leadership et de perfectionnement professionnel comportent des volets sur les valeurs et l'éthique, le leadership fondé sur les valeurs, ainsi que la création d'un milieu de travail respectueux. Nous croyons que ce nombre pourrait être plus élevé, mais les notions d'un milieu de travail respectueux et du leadership fondé sur les valeurs se trouvent aussi au coeur de la majorité ou de l'ensemble des cours que nous offrons.

Mme Joyce Bateman: Vous servez-vous des conclusions de la fonction publique? Actualisez-vous régulièrement votre matériel et les spécialistes que vous employez pour affiner les cours?

M. Jean-François Fleury: Oui.

Mme Joyce Bateman: Vous procédez continuellement à des mises à jour?

M. Jean-François Fleury: Chaque année, nous revoyons le programme de l'école et nous le mettons à jour de façon à ce qu'ils répondent aux besoins actuels.

Mme Joyce Bateman: Ainsi, disons que je suis une gestionnaire à Winnipeg, au Manitoba, que j'ai travaillé avec des collègues et que 24 personnes veulent suivre le cours; comment calculez-vous... Évidemment, le coût de création du cours est englouti, mais vous allez l'incorporer dans votre récupération totale. Comment établissez-vous vos prix?

M. Jean-François Fleury: Dans un tel cas, le coût serait déjà connu, puisque nous aurions une idée du nombre de participants prévus à la formation. Il serait donc amorti. Le point de service régional et le gestionnaire discuteraient afin d'organiser une séance de formation à Winnipeg.

● (1010)

Mme Joyce Bateman: En tant que fonctionnaire, je sais que vous avez de la concurrence dans le secteur. Vous ne contrôlez pas le marché. On dit que le Conseil du Trésor s'attend à ce que tous les nouveaux employés suivent une formation sur le harcèlement. Des quelque 250 000 fonctionnaires fédéraux, 3 000 ont suivi votre formation.

J'ai travaillé pour un ministère où, chaque année, tous les employés étaient tenus de suivre une formation sur la création d'un

milieu de travail respectueux. C'était obligatoire. Si vous deviez vous absenter pour affaires le jour de la formation, vous deviez prendre d'autres dispositions pour la suivre à une date ultérieure. Si je ne m'abuse, elle n'était pas offerte par l'École de la fonction publique. Je crois que c'était plutôt économique, car elle était offerte directement dans les installations du ministère. C'était un ministère plutôt petit.

Que faites-vous pour être compétitif? Toute entreprise doit faire face à une certaine concurrence.

M. Jean-François Fleury: Vous avez tout à fait raison.

C'est une des formations offertes. Dans certaines régions, l'école occupe une plus grande part du marché. Comme je le disais plus tôt, les ministères peuvent développer leur propre formation pour effectuer un changement de culture ou de comportement ou utiliser la formation offerte par l'EFPC.

Nous pouvons adapter nos programmes en fonction des besoins de chaque ministère et nous rendre dans leurs locaux pour assurer la prestation des cours. Souvent, lorsqu'on nous demande de nous rendre sur place, c'est pour offrir plusieurs formations différentes et non pour offrir un seul produit. Nous avons une panoplie de cours que nous pouvons modifier en fonction des besoins du ministère.

Mme Joyce Bateman: Nous venons d'entendre deux témoins qui représentent davantage le côté syndical. La représentante du Congrès du travail du Canada dit que son organisme n'offre aucune formation à l'intention des gestionnaires. Bien entendu, tous les gestionnaires paient des cotisations syndicales. Donc, que peut faire la fonction publique pour fournir les bons outils à ces gestionnaires? Le syndicat qui les représente, et à qui ils versent des cotisations... Le témoin dit qu'ils n'offrent pas de formation aux gestionnaires.

Dès qu'une personne devient gestionnaire... De quelle façon collaborez-vous avec la gestion dans la fonction publique pour que ces gestionnaires disposent des outils nécessaires pour créer un milieu de travail respectueux?

M. Jean-François Fleury: On offre une formation de base et la Formation sur la délégation de pouvoirs. Les ministères doivent identifier les gestionnaires...

Mme Joyce Bateman: D'accord. Donc, il n'y a aucune formation supplémentaire, autre que celle sur la délégation de pouvoirs?

M. Jean-François Fleury: Tout commence par cette formation. Elle comporte une composante plutôt importante sur la gestion des RH.

Mme Joyce Bateman: On parle d'une formation d'un jour?

Mme Felicity Mulgan: C'est exact. La formation en RH et celle sur les valeurs et l'éthique durent une journée.

Mme Joyce Bateman: Donc, vous ciblez ce marché.

Je dirais que vos statistiques sont probablement... enfin, vous avez dit plus tôt qu'elles étaient...

[Français]

La présidente: Madame Bateman, je vais devoir vous arrêter ici.

Mme Joyce Bateman: Oh! quel dommage, madame!

Je vous remercie. C'est très intéressant.

La présidente: Je suis désolée. Ça passe vite, sept minutes.

Madame Sgro, c'est à votre tour pour sept minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup.

Merci d'avoir accepté de revenir témoigner.

Vos formations sont-elles offertes en dehors de la fonction publique fédérale?

M. Jean-François Fleury: Certains fonctionnaires provinciaux participent aux formations offertes en région, ce qui nous permet d'atteindre nos objectifs. Nous tentons de joindre le plus de fonctionnaires possible, mais nous ciblons généralement les fonctionnaires fédéraux.

L'hon. Judy Sgro: D'accord. Donc, vous ne ciblez pas le secteur privé. Vous vous concentrez plutôt sur la fonction publique fédérale et provinciale.

M. Jean-François Fleury: Principalement la fonction publique fédérale. J'ai fait référence aux fonctionnaires provinciaux à titre d'exemple de participants autres que les fonctionnaires fédéraux.

L'hon. Judy Sgro: D'accord. Si ce n'est pas trop vous demander, quel est le budget global de l'EFPC?

M. Jean-François Fleury: Mon directeur financier ne m'a pas accompagné aujourd'hui, mais je dirais que notre budget global s'élève à environ 100 millions de dollars, dont 55 p. 100 provient de la prestation de nos programmes.

L'hon. Judy Sgro: Vous dites que 55 p. 100 de vos recettes proviennent de la prestation de vos programmes?

M. Jean-François Fleury: C'est exact.

L'hon. Judy Sgro: Et les 45 p. 100 qui restent?

M. Jean-François Fleury: Ces fonds nous proviennent de l'administration centrale, par l'entremise des services votés. Ils sont destinés, notamment, au programme d'orientation, à la formation de base et à la Formation sur la délégation de pouvoirs. Je n'ai pas la ventilation des fonds avec moi, mais en gros, c'est ça.

•(1015)

L'hon. Judy Sgro: La demande pour vos cours a-t-elle augmenté — je parle des cours sur le harcèlement, surtout le harcèlement sexuel en milieu de travail? Y a-t-il eu plus d'intérêts pour ces cours dans les derniers mois? J'imagine que, le fait que nous menions cette étude... Les ministères fédéraux ont-ils manifesté plus d'intérêt pour ces cours?

M. Jean-François Fleury: Nous avons eu des discussions. Il est clair que cette étude a un certain impact. Impossible pour le moment de le mesurer, mais le nombre de séances offertes n'a pas encore changé. La raison, c'est qu'environ 65 p. 100 de la demande — nous sommes une école, alors nous fonctionnons comme une école — survient entre septembre et octobre. Elle fluctue beaucoup en ce moment, mais c'est également la période de l'année où l'école offre la plupart de ses formations. Il serait difficile pour le moment de déterminer l'impact de l'étude.

L'hon. Judy Sgro: Disons qu'un gestionnaire qui fait du harcèlement se voit imposer une formation de trois ou quatre jours sur le harcèlement sexuel. Habituellement, combien de temps devrait-il attendre avant de pouvoir participer à un tel programme? Est-ce qu'on parle d'un an, de six mois, de trois mois ou est-ce assez rapide?

M. Jean-François Fleury: Nos formations sont ouvertes à tous, ce qui signifie qu'un gestionnaire qui se trouve dans une telle situation pourrait participer à la prochaine séance offerte. Comme je l'ai mentionné, le nombre de séances dépend de la demande.

Toutefois, le cours Création d'un milieu de travail respectueux, par exemple, est offert de septembre à avril, simplement parce que cela correspond à la demande venant du gouvernement.

L'hon. Judy Sgro: Combien de participants vous faut-il pour offrir une séance?

M. Jean-François Fleury: Habituellement, on vise entre 15 et 20 participants. C'est différent lorsqu'on négocie directement avec une organisation, car on dispose alors d'une plus grande souplesse sur le plan de l'horaire.

Mme Felicity Mulgan: Normalement, nos cours sont conçus pour des groupes de 24 participants. Lorsqu'on atteint les deux tiers de ce nombre, la séance est ajoutée au calendrier. Mais, comme l'a souligné mon collègue, lorsqu'on négocie directement avec un ministère, il y a plus de flexibilité.

L'hon. Judy Sgro: Encore une fois, 3 000 fonctionnaires fédéraux sur 250 000 ont suivi votre formation. Ce ne sont pas nécessairement tous les fonctionnaires ou tous les ministères qui profitent des cours et des programmes offerts par l'école.

M. Jean-François Fleury: Je ne peux pas commenter les décisions des ministères. Notre travail consiste à leur offrir nos formations au cours de la période qui leur convient. C'est un peu notre rôle, d'offrir des cours, mais on ne peut pas obliger les ministères à les imposer à leur personnel. C'est leur décision.

L'hon. Judy Sgro: Combien d'autres écoles dans la région d'Ottawa, disons, offrent des programmes semblables aux vôtres?

M. Jean-François Fleury: Je ne connais aucune école proprement dite qui offre de telles formations, mais il est possible que des fournisseurs privés puissent ajuster leurs stratégies d'apprentissage et leurs programmes en fonction des besoins des ministères. Nous ne faisons aucun suivi pour savoir quels ministères retiennent les services d'un fournisseur privé pour la formation de leur personnel. Il m'est impossible de vous dire combien il y a d'écoles ou d'institutions dans le secteur privé, mais celles qui existent peuvent s'ajuster à la réalité des ministères.

L'hon. Judy Sgro: Quel pourcentage de vos cours concernent la culture ou l'attitude relative à un milieu de travail respectueux?

M. Jean-François Fleury: Je ne saurais vous dire exactement, mais la plupart de nos cours de leadership et de perfectionnement professionnel touchent à l'art de travailler au gouvernement. Cela inclut la création d'un milieu de travail respectueux et la promotion du code de valeurs et éthique.

•(1020)

L'hon. Judy Sgro: D'accord. Merci.

[Français]

La présidente: Nous allons maintenant passer à l'autre côté de la table pour entamer notre second tour de questions.

Madame Young, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

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

Je vais partager mon temps de parole avec ma collègue, Roxanne, qui s'exprimera la première.

Mme Roxanne James: J'aimerais m'assurer d'avoir bien compris. Vous dites que l'EFPC fonctionne un peu comme une école. Est-ce dire que vous n'offrez pas de cours pendant l'été? Ai-je bien compris? J'aimerais avoir des précisions à ce sujet.

M. Jean-François Fleury: Non, nous offrons des cours pendant toute l'année.

Mme Roxanne James: Qu'avez-vous dit, au juste? J'ai entendu...

M. Jean-François Fleury: La majorité de nos cours sont offerts de la fin août à la fin de l'exercice, mais nous offrons des cours toute l'année.

Mme Roxanne James: Pourquoi la demande est-elle plus accrue de la fin août à la fin de l'exercice? Ça m'intrigue. Je laisserai ensuite la parole à mon collègue.

M. Jean-François Fleury: Nous n'avons aucun contrôle sur les activités ou les dépenses des ministères, mais, souvent, la demande suit le calendrier des plans d'apprentissage aux ministères et l'allocation des crédits budgétaires relatifs à la formation. Aussi, bon nombre de fonctionnaires prennent congé pendant l'été. La tendance veut que la demande soit plus élevée de la fin août à la fin de l'exercice.

Mme Roxanne James: Croyez-vous qu'il y aurait des économies à faire en n'offrant des cours que pendant une partie de l'année? Puisque la demande semble se concentrer sur une certaine période, il serait peut-être avantageux de ne pas offrir de cours le reste de l'année. Les cours sont offerts en fonction de la demande, alors ce serait peut-être une façon de faire des économies.

M. Jean-François Fleury: Il y a une certaine demande pendant l'été. La plupart de nos formateurs sont payés au cours, et non à l'année. Nous avons plus de formateurs et de ressources disponibles pendant la période achalandée, alors nous nous ajustons en conséquence.

Mme Roxanne James: D'accord. Merci beaucoup. Je vais redonner la parole à ma collègue pour le temps qu'il reste à notre intervention.

Merci, Wai.

Mme Wai Young: Puisque nous devons nous arrêter pour voter, combien de temps me reste-t-il, madame la présidente?

La présidente: Il vous reste trois minutes.

[Français]

Il n'y a pas de votes en ce moment.

[Traduction]

Mme Wai Young: Très bien. Merci.

Je suis très curieuse. De nombreux témoins sont venus témoigner dans le cadre de cette étude, certains provenant de petits ministères, comme vous le savez, d'autres de grands ministères. Ceux des petits ministères semblent dire qu'ils sont laissés à eux-mêmes, qu'ils sont très peu nombreux, d'un à sept employés, à avoir reçu la formation nécessaire pour jouer un rôle dans le processus de plaintes de harcèlement sexuel. On ne semble pas être au courant des cours, de la formation ou du soutien offert par le gouvernement fédéral sur le sujet.

Quelle est votre stratégie de mise en marché ou de sensibilisation? Que faites-vous pour informer les ministères, notamment les petits ministères, que vous pouvez les aider dans ce dossier?

M. Jean-François Fleury: L'école offre son soutien à tous les ministères, les petits comme les grands. Nos approches de mise en marché dépendent souvent des besoins de la collectivité. Nous ne marginalisons pas les petits ministères. Ils sont les bienvenus.

Nos approches ne sont pas adaptées en fonction de la taille des ministères. Les grands ministères comptent plus d'employés. Il est donc normal — nous ne croyons pas qu'il s'agit d'une conséquence par rapport à notre stratégie de mise en marché — il est normal, donc, que les grands ministères fassent davantage appel à nos services.

Mme Wai Young: C'est logique. Ce que j'essaie de dire, c'est que si on comparait le nombre de plaintes de harcèlement sexuel avec la taille des ministères et les formations suivies, constaterait-on une corrélation entre la participation aux cours, encouragée et même obligatoire, chez les fonctionnaires des petits ministères et l'incidence de plaintes de harcèlement sexuel?

M. Jean-François Fleury: Je ne peux pas commenter sur ce qu'un ministère... Le travail de l'école est de répondre à la demande et de s'ajuster aux besoins des ministères. Si un ministère remarque un besoin particulier, on discute alors avec lui de la meilleure façon de l'aider à satisfaire ce besoin.

• (1025)

Mme Wai Young: Serait-il possible de nous fournir des données...

[Français]

La présidente: Je vais devoir vous arrêter ici, madame Young. Je suis désolée, mais votre temps de parole est écoulé. Merci.

On passe maintenant à Mme Ashton pour cinq minutes.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

Je vais partager mon temps de parole avec ma collègue.

[Traduction]

D'abord, selon vous, le secteur privé pourrait-il tirer des leçons de ce que vous faites en matière de formation sur le harcèlement sexuel?

M. Jean-François Fleury: L'école n'analyse pas les curriculums ou les stratégies des institutions privées. Nous disposons d'un bagage de connaissances internes sur l'art de travailler au gouvernement et les rouages du gouvernement et comprenons bien les différentes collectivités. La plupart de nos formateurs pour les formations très spécialisés sont des fonctionnaires formés dans le domaine.

Mme Niki Ashton: La raison pour laquelle je pose cette question, c'est qu'il y a plus de femmes au sein de la direction à la fonction publique que dans le secteur privé. Bien entendu, cela a un impact considérable sur la culture du milieu... on y ferme davantage les yeux sur les plaintes de harcèlement, plus particulièrement les plaintes de harcèlement sexuel.

À mon avis, le secteur privé pourrait tirer des leçons de la formation que vous offrez et qui est adaptée à un milieu où il y a un meilleur équilibre entre les sexes.

J'aimerais aussi souligner un point qui m'inquiète. Il a été question, la semaine dernière, de faire dire des choses aux témoins. Ma collègue, Mme Bateman, a fait référence à un commentaire sur les syndicats et les gestionnaires et la formation offerte aux gestionnaires.

Il faudrait faire attention de ne pas porter de jugement sur les gestionnaires. Il y a, bien sûr, différents paliers de gestion, mais lorsqu'on prend à contresens des propos tenus sur la formation ou que l'on fait des déclarations générales sur le sujet, ça peut devenir problématique. J'ignore en quoi cela aidera le comité à formuler des recommandations.

[Français]

La présidente: Madame Bateman, vous invoquez le Règlement?

[Traduction]

Mme Joyce Bateman: Je remercie beaucoup Mme Ashton pour ce commentaire.

Pourrait-on demander à l'analyste de tirer l'extrait du témoignage de la représentante du Congrès du travail du Canada auquel j'ai fait référence?

Elle a clairement dit que son organisation n'offre aucune formation à l'intention des gestionnaires. Je tenais simplement à faire valoir qu'il faut former les gestionnaires, sinon, on a un problème. Nous avons tous le même objectif, soit de créer un milieu de travail respectueux.

Pourrait-on demander à l'analyste de tirer cet extrait pour que l'on puisse l'étudier, en comité? Ce n'était pas mal intentionné de ma part. Je voulais m'assurer que nous poussions tous dans la même direction. L'École de la fonction publique du Canada pourrait offrir cette formation. Je voulais simplement le préciser.

[Français]

La présidente: Je ne pense pas qu'on va pouvoir ressortir aujourd'hui cette information par écrit que vous demandez, étant donné que le témoignage a été livré il y a une heure. Cependant, on pourra le faire plus tard.

Mme Joyce Bateman: Je demande que notre analyste donne à tout le comité une analyse en ce qui concerne les commentaires de Mme Ashton. J'ai relevé exactement trois occurrences où elle a dit que Mme Vicky Smallman, directrice nationale du Service de la condition féminine et des droits de la personne du Congrès du travail du Canada, avait dit ceci ou cela, et c'est là le point que je veux soulever. J'ai cité le commentaire de ce témoin dans ma question à l'intention des témoins présentement devant nous. Il me semble que ce serait peut-être l'occasion pour notre témoin ici de bien servir le marché des gestionnaires dans la fonction publique.

C'est le pourquoi de mon commentaire; je n'ai pas de mauvaise intention.

• (1030)

La présidente: Pourquoi avez-vous invoqué le Règlement pour soulever ce point?

Mme Joyce Bateman: Peut-être que c'est un point très important pour notre comité.

La présidente: Madame Ashton, vous avez la parole.

Mme Niki Ashton: Tout simplement, j'aimerais répondre ceci.

[Traduction]

Je ne mets pas en question l'intention de ma collègue. Il faut simplement s'assurer d'avoir les bonnes informations. On demande à tous les témoins de nous fournir un historique des faits. Il serait peut-être intéressant — et cela n'a rien à voir avec le Congrès du travail du Canada — de savoir quels paliers de gestion suivent la formation offerte par l'EFPC ou une autre formation. Peut-être que les plus hauts échelons reçoivent leur formation d'une société privée.

Je crois que les commentaires formulés plus tôt n'apportent rien au processus de recommandation, mais je suis d'accord avec Mme Bateman sur un point: nous devons nous assurer d'avoir les bonnes informations. Je crois que l'analyste pourrait nous fournir des réponses en faisant une recherche générale sur la formation des gestionnaires dans la fonction publique.

[Français]

La présidente: Madame Sgro, vous avez levé la main. Avez-vous quelque chose à ajouter?

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Je ne veux pas me mêler à ce débat. J'ignore jusqu'où il nous mènera, mais vous soulevez un problème. Je ne voudrais pas donner du travail à l'analyste...

[Français]

La présidente: Moi non plus, honnêtement.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: ... étant donné que le témoin en question est encore ici.

Si j'ai bien compris, le Congrès du travail du Canada se consacre à l'élaboration de politiques. Il n'offre pas de formation. Ce sont les syndicats des gestionnaires qui se chargent de cet aspect.

Il serait inutile de faire perdre 15 heures à l'analyste pour préciser les propos du témoin, alors qu'elle pourrait le faire elle-même.

Mais, il est maintenant 10 h 30...

[Français]

La présidente: Écoutez, ce débat qui nous mène je ne sais trop où nous a fait perdre les dernières minutes que nous avons avec les représentants de l'École de la fonction publique, puisque nous devons maintenant discuter des travaux du comité.

Je ne sais pas trop ce que vous voulez, madame Bateman. Je m'excuse.

Mme Joyce Bateman: Non, non. En fait, c'est pour le bon fonctionnement de notre comité.

La présidente: D'accord.

Mme Joyce Bateman: C'est la raison pour laquelle j'ai dit ce que j'ai dit.

La présidente: D'accord. Donc, vous voulez avoir une analyse de...

Mme Joyce Bateman: Il faudrait savoir exactement ce qu'a dit notre témoin du Congrès du travail du Canada et que j'ai cité.

La présidente: C'est sûr qu'on va avoir cette information. C'est toujours...

Mme Joyce Bateman: Oui. Il faudrait voir aussi ce que j'ai cité, parce que je pense que Mme Ashton a mal compris mon commentaire.

La présidente: C'est correct, madame Bateman, mais la prochaine fois que vous voulez des écrits comme ça, j'aimerais que vous n'invoquiez pas le Règlement. Cela ne constitue pas un rappel au Règlement. Il faudrait peut-être le demander après la séance du comité.

Mme Joyce Bateman: C'est parfait.

La présidente: La prochaine fois, il ne faudrait pas non plus couper la parole aux gens qui posent des questions. Ce serait vraiment apprécié. Là, malheureusement, Mme Ashton a perdu le temps de parole qu'il lui restait. C'est un peu...

Mme Joyce Bateman: Oui. Je vous remercie.

La présidente: Je vous remercie, madame Bateman.

Je suis désolée, mais c'est ce qui met fin à notre entretien avec notre deuxième groupe de témoins aujourd'hui.

Je vous remercie beaucoup d'avoir accepté de comparaître de nouveau devant notre comité. C'était très intéressant.

Je vais maintenant suspendre la séance une minute, le temps de passer à huis clos pour les travaux du comité. Merci.

[La séance se poursuit à huis clos.]

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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