



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

## Comité permanent de la condition féminine

---

FEWO



NUMÉRO 057



1<sup>re</sup> SESSION



41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 7 février 2013**



**Présidente**

**Mme Marie-Claude Morin**



## Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 7 février 2013

• (1100)

[Français]

**La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)):** Bonjour et bienvenue à la 57<sup>e</sup> séance du Comité permanent de la condition féminine. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

Pendant la première heure, nous allons accueillir des représentantes du Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique. Pendant la deuxième heure, des personnes représentant respectivement le Syndicat des Métallos et les Travailleurs canadiens de l'automobile participeront à la réunion par l'entremise d'une vidéoconférence.

Sans plus tarder, je vous présente nos premières invitées, soit Mmes Mary Dawson et Denise Benoit, du Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Je vous souhaite la bienvenue. Vous disposerez d'abord de 10 minutes pour livrer votre présentation. Nous allons ensuite passer à une période de questions et réponses. Quand il ne vous restera qu'une minute, je vous avertirai de façon à éviter de vous interrompre au beau milieu d'une phrase.

Vous avez la parole.

**Mme Mary Dawson (commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique):** Merci, madame la présidente.

J'aimerais remercier le comité de m'avoir invitée à comparaître devant lui aujourd'hui dans le cadre de son étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux. Je sais qu'il est important de prévenir et de traiter les cas de harcèlement sexuel, pour ne nommer que cette forme de harcèlement, et je félicite le comité de son travail.

Comme vous l'avez précisé déjà, je suis accompagnée ce matin de Mme Denise Benoit, qui est directrice de la gestion corporative.

[Traduction]

Pour vous mettre en contexte, j'aimerais vous donner quelques renseignements généraux sur le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique. Ensuite, je parlerai des politiques que nous avons adoptées pour prévenir et traiter les cas de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. J'ai fourni au comité des exemplaires de ces politiques. J'exposerai aussi les grandes lignes du cadre juridique à l'intérieur duquel le commissariat exerce ses fonctions. Je terminerai mon exposé en abordant brièvement les perspectives d'avenir.

Le commissariat a été créé en vertu de la Loi fédérale sur la responsabilité. La partie qui touche plus précisément le commissariat, c'est-à-dire la Loi sur les conflits d'intérêts, est entrée en vigueur en juillet 2007. C'est aussi à ce moment qu'on m'a nommée au poste de commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique. Le commissariat a remplacé le Bureau du commissaire à l'éthique, l'un de ses nombreux prédécesseurs.

Avec le Sénat, la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement, le commissariat fait partie de l'infrastructure parlementaire. Le commissaire est un haut fonctionnaire du Parlement qui est nommé en vertu de la Loi sur le Parlement du Canada. Le commissariat est donc totalement distinct de la fonction publique et il n'est pas assujéti aux politiques du Conseil du Trésor. Nous sommes un petit organisme, qui compte une cinquantaine d'employés.

Il y a un peu plus de cinq ans que j'occupe le poste de commissaire, et aucune plainte officielle de harcèlement n'a été déposée au commissariat au cours de cette période. Une plainte officielle a été présentée en juillet 2007, c'est-à-dire pendant le mois au cours duquel j'ai été nommée commissaire — en fait, pendant la semaine de ma nomination — et elle a été rapidement réglée. Ce cas m'a fait prendre conscience qu'il fallait que le commissariat soit mieux en mesure de prévenir et de régler les cas de harcèlement, et cela a été l'impulsion nécessaire à l'élaboration d'un solide cadre stratégique dans cet important domaine. Depuis, nous n'avons reçu aucune plainte de harcèlement, officielle ou officieuse.

Même si, comme je l'ai mentionné, le commissariat et son effectif ne sont pas assujétiés aux politiques du Conseil du Trésor, en élaborant le cadre, nous nous sommes inspirés des pratiques exemplaires dans la fonction publique et de celles de l'Administration de la Chambre des communes.

Comme je l'ai mentionné, le commissariat a ses propres conditions d'emploi. Étant donné que ses employés ne sont pas syndiqués, les documents énonçant les conditions d'emploi s'apparentent à une convention collective dans un milieu de travail syndiqué. Nos conditions d'emploi sont entrées en vigueur en 2004 avec la création de l'ancien Bureau du commissaire à l'éthique. Elles ont été révisées en 2009 et aussi l'an dernier pour qu'elles tiennent compte de la structure et de l'environnement de travail actuels. Elles reconnaissent clairement le droit des employés à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et elles indiquent tout aussi clairement que le harcèlement et l'abus de pouvoir ne sont pas tolérés.

Nos conditions d'emploi habilite aussi les employés qui pensent être victimes de harcèlement à demander réparation au moyen de la procédure établie dans la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail. Cette politique réitère le droit des employés à un environnement sans harcèlement, et précise qu'ils ont le droit d'être traités avec respect et dignité et qu'il leur incombe aussi de traiter les autres de cette façon.

Cette politique contient une définition pratique du harcèlement, étayée d'exemples concrets de ce qui constitue généralement du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir. La prévention qu'elle prévoit passe par des activités de formation. En 2010, lorsque la politique a été mise en oeuvre, nous avons offert une séance de formation à l'échelle du commissariat. Nous remettons également un exemplaire de la politique à tous ceux qui se joignent au commissariat.

La politique prévoit, à l'intention des employés qui pensent être victimes de harcèlement, des processus de résolution officieux et officiels qui sont confidentiels, ainsi que des services de médiation.

Le processus officieux passe par une série d'étapes, dont le règlement par les parties, atteint en abordant la question directement avec le présumé harceleur, et le règlement par l'entremise d'une ressource experte.

• (1105)

Le processus officiel, qu'une plainte écrite peut engager, est coordonné par le directeur de la gestion intégrée et peut comprendre, entre autres, une enquête. Les processus de résolution officieux et officiels peuvent en tout temps faire appel à la médiation par une partie neutre.

La politique prévoit également diverses mesures correctives ou disciplinaires, allant des réprimandes verbales au congédiement. Ces mesures peuvent être prises non seulement à l'égard des harceleurs, mais aussi à l'endroit de gestionnaires qui sont au courant de situations de harcèlement, mais qui ne font rien, de quiconque nuit au règlement d'une plainte par des menaces, de l'intimidation ou des représailles et de quiconque dépose une plainte frivole.

La politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail est appuyée par la politique sur la discipline et par les lignes directrices connexes, qui sont entrées en vigueur en mars 2011, ainsi que par la délégation des pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines.

En avril dernier, à l'issue de vastes consultations, le commissariat a publié un code de valeurs et des normes de conduite que tous les employés doivent lire et signer lorsqu'ils se joignent au commissariat et de nouveau chaque année. Non seulement le code souligne-t-il les valeurs essentielles du commissariat, il recense aussi les comportements attendus dans toutes les activités exercées par l'organisme.

Afin d'étayer nos valeurs, nous sommes allés au-delà des énoncés généraux et nous avons cerné les comportements encouragés et les comportements explicitement interdits. Le code reconnaît, à l'appui du respect des personnes, l'obligation des employés de contribuer à la création et au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination. Les comportements proscrits englobent le harcèlement d'un employé par des actions ou par des paroles.

Le commissariat s'est également doté de plusieurs outils qui ne sont pas reliés aux politiques et qui, je crois, peuvent aussi contribuer à prévenir et à régler les problèmes de harcèlement. Le comité mixte des relations de travail s'occupe des dossiers traitant des relations employé-employeur et mène des consultations auprès des employés. Avec l'équipe des ressources humaines, il a joué un rôle important dans l'élaboration de politiques au sein du commissariat. Nous avons aussi une boîte de suggestions électronique dans laquelle les employés peuvent soulever des questions et faire part de leurs préoccupations de manière anonyme. Nous répondons toujours à ces questions, et nous pouvons aussi le faire de façon électronique.

Nous reconnaissons qu'il est important de fournir des ressources adéquates pour mettre en oeuvre le cadre stratégique et nous sommes prêts à le faire pour régler les cas de harcèlement qui pourraient surgir. Comme je l'ai mentionné, il existe divers processus auxquels peuvent recourir les employés qui pensent être victimes de harcèlement.

Nous tâcherons d'abord de régler les cas de harcèlement au moyen de mécanismes internes, mais nous retiendrons les services d'une personne de l'extérieur du commissariat s'il le faut. Les employés doivent avoir l'assurance qu'ils sont traités avec impartialité et équité; puisque nous sommes un petit organisme, il se peut que nous soyons obligés d'obtenir une aide de l'extérieur pour donner aux employés cette assurance.

Je suis persuadée de l'efficacité du cadre stratégique élaboré par le commissariat pour la prévention et le règlement des cas de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. Plusieurs autres mécanismes s'offrent toutefois aux employés. Les employés du commissariat sont des employés non représentés; les conditions d'emploi définissent leurs conditions de travail.

En vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement, les employés peuvent avoir recours à la procédure interne de règlement des griefs s'ils ne sont pas satisfaits du règlement d'une plainte de harcèlement. Ce type de grief ne peut pas être renvoyé pour arbitrage à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Les employés qui ne sont pas satisfaits de l'issue de la procédure interne de règlement des griefs et dont la plainte de harcèlement est fondée sur l'un des 11 motifs établis peuvent s'adresser à la Commission canadienne des droits de la personne.

Bien que le cadre stratégique du commissariat soit, à mon avis, juste...

• (1110)

**La présidente:** Il vous reste une minute.

**Mme Mary Dawson:** ... et efficace et que nous n'ayons reçu aucune plainte de harcèlement en plus de cinq ans, je comprends l'importance de rester vigilants. L'absence de plaintes n'est pas complètement synonyme d'absence de défis. Je peux comprendre que des gens redoutent de déposer une plainte par crainte des répercussions que cela pourrait avoir, pensent-ils, sur leur carrière.

[Français]

Au lieu de simplement se fier à l'absence de plaintes, il est important, à mon avis, d'aller au fond des choses et de demander aux employés s'ils pensent que le commissariat est un milieu de travail sain. C'est pourquoi nous prévoyons réaliser dans quelques mois un sondage sur la satisfaction des employés. Ce sondage comportera des questions sur le harcèlement. Il sera réalisé par une entreprise qui s'assurera que les réponses sont complètement anonymes et que les employés peuvent répondre aux questions en toute honnêteté.

Nous envisageons aussi d'autres mesures de formation sur la prévention et le règlement des cas de harcèlement.

Madame la présidente, si le comité a des questions à poser, c'est avec plaisir que je vais y répondre.

**La présidente:** Je vous remercie, madame Dawson. C'était très intéressant.

Nous allons maintenant passer à la période des questions et réponses.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

**Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC):** Merci, madame Dawson, et merci, madame Benoit, d'être ici aujourd'hui. Nous avons certainement aimé entendre parler de tout ce que vous faites pour prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Nous avons quelques questions à vous poser. Vous nous avez donné beaucoup de renseignements, des statistiques, etc. Vous avez une politique en matière de harcèlement, mais pas de politique en matière de harcèlement sexuel. Est-ce exact?

**Mme Mary Dawson:** Le harcèlement sexuel est visé par la politique en matière de harcèlement. Mentionnons-nous explicitement le harcèlement sexuel?

**Mme Denise Benoit (directrice, Gestion corporative, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique):** Notre définition du harcèlement comprend évidemment le harcèlement sexuel. Elle vise les deux types de plaintes de harcèlement.

**Mme Susan Truppe:** Si vous êtes victime de n'importe quel type de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, c'est dans cette catégorie.

**Mme Denise Benoit:** C'est exact.

**Mme Susan Truppe:** Vous avez dit que vous n'aviez pas reçu beaucoup de plaintes depuis votre nomination, mais avez-vous des statistiques sur la période avant votre entrée en fonction? Existe-t-il des statistiques sur les cas de harcèlement, s'il y en a eu, ou sur les cas de harcèlement sexuel en particulier?

**Mme Mary Dawson:** Pas à ma connaissance.

**Mme Susan Truppe:** Le sondage que vous allez mener sera-t-il le premier à compiler des statistiques?

**Mme Mary Dawson:** Oui, et il s'agit d'un sondage général qui mesure la satisfaction. Il ne sera pas axé sur le harcèlement ou le harcèlement sexuel en particulier.

**Mme Denise Benoit:** Exactement. Il porterait sur...

**Mme Mary Dawson:** Il chercherait à savoir s'il y a un problème.

**Mme Susan Truppe:** De quoi les employés seraient-ils satisfaits ou non satisfaits?

**Mme Mary Dawson:** Il s'agirait des conditions de travail au bureau et du comportement de leurs collègues, je présume, etc.

**Mme Susan Truppe:** Y aurait-il une partie distincte, par exemple, une question qui chercherait à savoir si une personne a été victime de harcèlement sexuel, plutôt que d'être seulement victime de harcèlement?

**Mme Mary Dawson:** Le sondage est en préparation en ce moment.

Denise, pouvez-vous répondre?

• (1115)

**Mme Denise Benoit:** Le sondage serait très similaire à celui qui est mené au sein de la fonction publique tous les trois ou quatre ans. Il y a une partie qui porte sur la discrimination, et une autre sur le harcèlement. Il y a quelques questions d'ordre général, car le harcèlement peut s'exercer à l'interne ou il peut provenir de l'extérieur. Nous voulons nous assurer de comprendre le type de situations qui pourrait se produire.

**Mme Susan Truppe:** D'accord. Le harcèlement pourrait provenir de l'extérieur aussi, par exemple, par téléphone et en personne...

**Mme Denise Benoit:** Exactement.

**Mme Susan Truppe:** ... et le sondage engloberait tout cela. D'accord, c'est bien.

Vous avez aussi mentionné qu'en raison du petit nombre d'employés, vous pourriez faire appel à de l'aide extérieure. Avez-vous dit que vous aviez déjà utilisé cette forme d'aide ou qu'elle existait en cas de besoin?

**Mme Mary Dawson:** Nous pourrions l'utiliser, mais en fait, nous avons obtenu de l'aide extérieure pour régler la situation qui s'est produite pendant la semaine de ma nomination.

**Mme Susan Truppe:** Qu'est-ce que l'aide extérieure apporte de plus?

**Mme Mary Dawson:** Ce sont tout simplement des spécialistes de la résolution de problèmes.

**Mme Susan Truppe:** Pouvez-vous expliquer le format? Vous avez dit qu'en 2010, vous avez offert de la formation à l'échelle du commissariat et que vous avez adopté une politique. Je pense que vous avez dit que tous les nouveaux employés devaient lire la politique. Reçoivent-ils aussi une formation, ou doivent-ils seulement lire la politique? Dans le dernier cas, comment vous assurez-vous qu'ils l'ont bien lue?

**Mme Mary Dawson:** Nous avons invité une personne pour donner de la formation lorsque la politique a été mise en oeuvre. Évidemment, nous avons aussi consulté le comité mixte des relations de travail de notre bureau avant de finaliser la politique. Nous avons organisé une séance sur le harcèlement lorsque nous avons diffusé la politique.

**Mme Susan Truppe:** C'était en 2010?

**Mme Denise Benoit:** Oui.

**Mme Susan Truppe:** Les nouveaux employés embauchés en 2011 ou en 2012 n'auraient donc pas reçu la formation et ils devraient lire la politique, je présume, sur papier ou par courriel. Y a-t-il une méthode de suivi pour veiller à ce qu'ils l'aient lue et qu'ils comprennent leurs droits et ce qu'ils doivent ou ne doivent pas faire?

**Mme Mary Dawson:** Nous avons peu d'expérience en ce qui concerne l'embauche de nouveaux employés, car nos employés actuels nous sont fidèles.

**Mme Susan Truppe:** C'est bon signe.

**Mme Mary Dawson:** On leur donnerait certainement un exemplaire de la politique et elle leur serait expliquée. Nous n'avons pas eu de séance de formation à ce sujet depuis 2010.

Nous avons embauché peu de nouveaux employés.

**Mme Denise Benoit:** Un seul employé est parti au cours des deux dernières années. Nous avons doté de nouveaux postes. Vous avez soulevé un très bon point lorsque vous dites que nous devrions probablement en faire plus... Toutes nos politiques sont accessibles dans l'intranet, c'est-à-dire notre site Web interne, et lors de leur entrée en fonction, ces employés rencontrent des représentants des RH. Mais vous avez raison, je pense que nous devrions probablement en faire plus et veiller à ce que nous puissions répondre à leurs questions.

**Mme Susan Truppe:** Comme je l'ai dit, nous avons l'habitude d'entendre les représentants des plus grands groupes, et un grand nombre utilisent des méthodes de suivi différentes.

Pouvez-vous m'expliquer le processus? Les employés connaissent la politique en vigueur, mais quelle serait la différence entre, par exemple, une situation où le harceleur est un collègue et une autre où il est un superviseur? Que prévoit la politique dans ce cas?

**Mme Mary Dawson:** Je pense que selon la politique, on conseille d'abord de parler au harceleur. Si l'employé ne veut pas faire cela, il pourrait passer à l'étape suivante, c'est-à-dire en parler à son gestionnaire, et aller plus haut dans la hiérarchie si c'est nécessaire.

Denise, avez-vous quelque chose à ajouter?

**Mme Denise Benoit:** Évidemment, si le gestionnaire est le harceleur, l'employé peut venir me voir en tant que directrice de la gestion intégrée. Encore une fois, en raison du petit nombre d'employés, il est facile d'avoir accès à nos services de RH. Ils peuvent donc s'entretenir de façon informelle avec nos analystes ou nos conseillers en RH.

Selon la politique, c'est le même processus. Mais comme vous l'avez mentionné, si c'est le gestionnaire qui exerce le harcèlement, il faut sauter cette étape; l'employé s'adresse directement à moi.

**Mme Susan Truppe:** Il nous reste seulement quelques secondes.

Vous avez dit que le commissariat avait plusieurs outils à sa disposition en cas de harcèlement. Avez-vous parlé d'un comité des relations de travail, des RH et d'une boîte de suggestions électronique et anonyme? Est-ce exact?

**Mme Denise Benoit:** Oui.

**Mme Susan Truppe:** Ce sont les trois outils dont vous disposez.

Avez-vous déjà reçu une suggestion à l'égard du harcèlement sexuel dans votre boîte électronique?

**Mme Denise Benoit:** Non.

**Mme Susan Truppe:** D'accord, c'est bien.

Merci beaucoup.

[Français]

**La présidente:** Merci, madame Truppe.

Je me tourne maintenant vers l'opposition officielle. Madame Hassainia, vous disposez de sept minutes.

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

Tout d'abord, je vous remercie, mesdames, d'être présentes parmi nous et de votre belle présentation.

Vous avez une Politique de prévention et de résolution du harcèlement en milieu de travail très complète et bien définie. Je vous en félicite. Gardez-vous des données statistiques dans le cas de harcèlement en général ou des différents types de harcèlement, comme le harcèlement sexuel ou l'abus d'autorité?

• (1120)

[Traduction]

**Mme Mary Dawson:** Comme je l'ai dit, cela n'est arrivé qu'une fois, et il s'agissait d'une plainte informelle.

[Français]

**Mme Sana Hassainia:** N'avez-vous pas reçu d'appels ou de questions relatives au harcèlement, même quand ils ne sont pas suivis de plaintes?

[Traduction]

**Mme Mary Dawson:** Non.

[Français]

**Mme Sana Hassainia:** Merci.

Votre Politique de prévention et de résolution du harcèlement en milieu de travail est très élaborée. Si j'ai bien compris, vous disiez un peu plus tôt que le harcèlement sexuel est inclus et bien défini dans

cette politique. Êtes-vous en mesure de distribuer des documents et d'offrir de la formation à vos employés sur le harcèlement sexuel? Cette formation et cette politique sont-elles mises à la disposition des députés?

[Traduction]

**Mme Mary Dawson:** Oui. Je crois que nous vous avons remis un exemplaire de la politique; elle est également accessible sur notre site Web.

Pouvez-vous répondre en ce qui concerne notre site Web interne, Denise?

**Mme Denise Benoit:** La politique est affichée sur notre site Web interne.

[Français]

Si je comprends bien votre question, il s'agit de savoir si de la formation est offerte spécifiquement sur le harcèlement sexuel.

Non, car je vous avoue qu'on n'a pas encore senti le besoin de la faire. La formation a été offerte lors de l'entrée en vigueur de la politique. Depuis ce temps, on n'a pas nécessairement senti le besoin d'offrir cette formation spécifique.

Nous collaborons souvent avec la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement relativement à des initiatives, comme de la formation. Comme vous l'avez dit, on n'est pas obligés d'attendre de voir un besoin. On pourrait le faire de façon plus proactive. Sans aucun doute, on pourrait voir ce qui existe déjà comme formation à cet égard.

**Mme Sana Hassainia:** À part ce que l'on trouve sur Intranet, distribue-t-on un outil papier? Sinon, est-ce seulement par Intranet?

**Mme Denise Benoit:** Lorsque les employés sont embauchés, on leur donne une copie papier. Lorsqu'on a donné la formation, si je me rappelle bien, un document a également été remis aux participants.

Comme vous l'avez mentionné, la politique est très détaillée. À l'intérieur de celle-ci, on a indiqué des comportements. Ce sont des indicateurs. Cela ne veut pas dire que ce sont de vraies situations, mais cela nous aide à encadrer les employés pour ce genre de situation.

**Mme Sana Hassainia:** Merci.

Dans votre document sur le harcèlement en milieu de travail, il est question de l'importance de régler les plaintes de harcèlement dans un délai raisonnable. Qu'est-ce qu'un délai raisonnable?

**Mme Denise Benoit:** On n'a pas encore eu d'exemple pour vous répondre. Il s'agit de réagir tout de suite et d'agir de façon informelle. Puisque notre bureau est très petit, pour maintenir un climat de travail positif, il nous faut réagir immédiatement pour s'assurer que la situation est réglée tout de suite.

[Traduction]

**Mme Mary Dawson:** En ce qui concerne le cas que j'ai eu à traiter, j'ai agi immédiatement, c'est-à-dire le jour suivant. C'est plutôt surprenant de recevoir une plainte de harcèlement après deux ou trois jours en fonction, mais nous avons agi immédiatement.

[Français]

**Mme Sana Hassainia:** En ce qui a trait à l'incident que vous avez mentionné, vous avez agi le lendemain. Cependant, combien de temps a été nécessaire pour assurer la résolution du conflit?

[Traduction]

**Mme Mary Dawson:** Cela a pris un mois ou deux. Nous avons pris des mesures pour donner de la formation et de l'aide à cette personne, et cela a pris un peu plus de temps. Mais la plainte a été réglée en une ou deux semaines.

[Français]

**Mme Sana Hassainia:** Cette personne travaille-t-elle encore avec vous?

[Traduction]

**Mme Mary Dawson:** Non.

[Français]

**Mme Sana Hassainia:** D'accord. Merci.

Il est mentionné dans vos documents sur la résolution des conflits liés au harcèlement que les représailles sont strictement interdites. Avez-vous une politique en matière de conséquences dans le cas de représailles? Avez-vous des mesures pour éviter les représailles?

**Mme Denise Benoit:** Ce serait probablement fait par l'observation. La politique sur la discipline aborderait cet élément parce que ce serait un comportement qui ne serait pas toléré. Sauf erreur, c'est même couvert dans notre code de valeurs et de normes de conduite.

**Mme Sana Hassainia:** La confidentialité est primordiale pour permettre à un employé de faire une plainte en toute sécurité. Dans vos documents sur le harcèlement, les participants doivent-ils respecter la confidentialité des informations et quelles sont les conséquences dans le cas où un participant ne respecterait pas cette règle de confidentialité?

[Traduction]

**Mme Mary Dawson:** Je n'en suis pas certaine. La confidentialité dans quel contexte?

[Français]

**Mme Sana Hassainia:** Dans le cas d'informations relatives à une plainte.

• (1125)

[Traduction]

**Mme Mary Dawson:** Je ne suis pas sûre...

[Français]

**Mme Denise Benoit:** Dans ce cas, on appliquerait les mêmes politiques. Notre bureau recueille et gère beaucoup d'informations personnelles. Aux ressources humaines, il y a deux conseillères et moi. Notre bureau est très petit et notre pratique depuis toujours est que la confidentialité est primordiale. On n'a pas besoin d'avoir de politique à cet égard et les employés seraient informés de la nécessité de garder l'information confidentielle pour maintenir un climat de travail positif.

**Mme Sana Hassainia:** Vous disiez que vous avez environ 45 personnes qui travaillent dans une gamme de spécialités qui va de la conformité à la gestion corporative, en passant par les enquêtes, les services juridiques, les communications et les relations parlementaires. Parmi ces 45 employés, l'un d'eux pourrait-il être qualifié de spécialiste au chapitre des questions de harcèlement ou des droits humains en général?

**Mme Denise Benoit:** Non.

**Mme Sana Hassainia:** Pensez-vous ajouter cette expertise au sein de vos ressources?

**Mme Denise Benoit:** On se sert présentement des services partagés de Travaux publics pour offrir des services en matière de ressources humaines. Donc, on aurait facilement accès à leurs services. J'ai eu une discussion hier pour confirmer que c'était bel et bien le cas. C'est un service qu'on a à la portée de la main.

**Mme Sana Hassainia:** Merci.

Merci, madame la présidente.

**La présidente:** Avez-vous terminé?

**Mme Sana Hassainia:** Oui.

**La présidente:** Merci.

Nous passons maintenant à Mme O'Neill Gordon pour sept minutes.

[Traduction]

**Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC):** Madame la présidente, je partagerai mon temps avec ma collègue, Roxanne James.

Merci beaucoup de prendre le temps, malgré vos horaires chargés, d'être avec nous aujourd'hui. J'ai certainement aimé votre exposé et j'aimerais vous féliciter d'avoir passé cinq ans sans recevoir de plainte.

Je dis toujours que ces réussites sont attribuables à certains facteurs, par exemple, de bonnes relations de travail, un bon leadership ou une bonne gestion. Si vous deviez souligner quelques facteurs qui, à votre avis, sont importants, c'est-à-dire qu'ils font de votre milieu de travail un endroit sécuritaire et convivial, lesquels mentionneriez-vous?

**Mme Mary Dawson:** J'aimerais dire que c'est en raison d'un bon leadership.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Vous pouvez le dire.

**Mme Mary Dawson:** Je crois que j'ai de la chance; j'ai de très bons employés et ils sont d'agréable compagnie. Personne n'a encore causé de difficultés dans notre milieu de travail.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Aimeriez-vous faire un commentaire, Denise?

**Mme Denise Benoit:** Je crois aussi qu'en raison du petit nombre d'employés, notre milieu de travail est très informel.

J'ai mentionné plus tôt que la hiérarchie de notre organisme avait trois niveaux, et qu'il s'agit donc d'un organisme déstratifié. Il est donc facile d'approcher les gens de différents groupes et de différents niveaux et de faire affaire avec eux. Je pense que cela aide, car la communication est toujours ouverte.

Nous essayons aussi d'organiser des activités sociales. Par exemple, nous avons une retraite annuelle des employés, pendant laquelle nous veillons à introduire des sujets comme le bien-être au bureau dans nos discussions de groupe.

Lorsque nous avons établi notre code de valeurs et nos normes de conduite, nous avons collaboré avec les employés. Ce sont eux qui ont déterminé les comportements à adopter; ils n'ont pas été imposés par les gestionnaires.

Je pense que cela leur donne l'occasion d'en discuter régulièrement. Même si nous devrions offrir plus de formation à ce sujet, nous pouvons toujours en discuter de façon plus informelle.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Cela ne se serait probablement pas appliqué dans votre cas, mais vous avez mentionné également que les superviseurs doivent signaler les cas et s'en occuper. S'ils n'agissent pas à la suite d'un signalement ou qu'ils ne répondent pas aux préoccupations, que faites-vous? Quelles mesures sont prises pour faire en sorte que les superviseurs fassent bien leur travail à cet égard?

**Mme Mary Dawson:** Si nous apprenions qu'un superviseur ne fait pas bien son travail, j'en discuterais avec lui. Nous prenons cela au sérieux. Comme je l'ai dit, nous n'avons pas beaucoup d'expérience de la gestion de ces problèmes parce qu'il n'y en a pas eu beaucoup.

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

**Mme Denise Benoit:** Le groupe de directeurs se réunit toutes les semaines, et parce que nous sommes peu nombreux, nous savons tout ce qui se passe sur nos deux étages. Si un problème survenait, nous interviendrions probablement de façon informelle. Le problème ne passerait pas inaperçu. Nous en discuterions.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Comme vous dites, puisque vous êtes un petit groupe, cela facilite beaucoup les choses, mais c'est une question qui demeure importante. Vous y prêtez attention. À une époque, je travaillais dans une petite école, et c'était un gros changement si on passait dans un milieu de travail avec un effectif plus grand. Je vois ce que vous voulez dire, et je pense que nous comprenons probablement tous.

• (1130)

**Mme Mary Dawson:** Puisque notre bureau s'occupe des questions d'éthique, nous comprenons bien ce problème. Nous y sommes sensibilisés.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** En effet, oui...

Merci. Je donne la parole à Roxanne.

**Mme Roxanne James (Scarborough-Centre, PCC):** Merci.

Vous n'êtes pas régis par le Conseil du Trésor, alors j'aimerais savoir si vous avez élaboré vous-mêmes le code de conduite et la politique?

**Mme Mary Dawson:** Oui.

**Mme Roxanne James:** Vous ai-je bien entendu dire que vous avez fait participer les employés à l'élaboration du code? Dans votre exposé, vous avez précisé, madame Dawson, que ce code comporte des exemples concrets de harcèlement sexuel. C'est la première fois que j'entends un témoin dire cela. On entend plutôt dire que le harcèlement sexuel constitue un acte posé par une personne qui aurait dû savoir qu'une autre personne allait trouver cela offensant. Je veux vous interroger là-dessus, car ce qui peut ou non être offensant laisse place à l'interprétation.

Pouvez-vous nous donner des exemples qui figurent dans votre code d'éthique.

**Mme Mary Dawson:** Je vais laisser Denise répondre à cette question.

**Mme Denise Benoit:** Là où il est question de la valeur du respect pour les gens dans notre code de conduite et dans nos normes en matière d'éthique, on trouve des énoncés généraux, mais là où on parle des comportements interdits, il est précisé qu'aucun employé ne doit se sentir harcelé, que ce soit par des paroles ou des gestes. Nous ne donnons pas d'exemples précis à ce sujet.

Ce que nous disons, c'est que tout comportement qui pourrait rendre une personne mal à l'aise ne sera pas toléré.

**Mme Roxanne James:** D'accord, on ne parle pas précisément par exemple d'attouchements, d'expressions verbales ou de quoi que ce soit de la sorte.

Quoi qu'il en soit, cela laisse place à l'interprétation. Je sais que vous ne comptez que 50 employés. Vous avez dit qu'une seule personne a quitté depuis deux ans. De toute évidence, lorsqu'on travaille avec les mêmes personnes pendant un certain nombre d'années et que, pendant cette période, il n'y a eu aucun cas de harcèlement sexuel ou de harcèlement de toute autre nature, on ne s'attend pas à ce qu'il commence subitement à y en avoir.

Estimez-vous que c'est parce que votre ministère est petit et que l'effectif ne change pas d'une année à l'autre que tout fonctionne bien? C'est un petit ministère, alors on ne peut pas déduire grand-chose des statistiques.

**Mme Denise Benoit:** C'est une question de culture. Parce que l'effectif ne change pas, la culture demeure relativement la même. Si rien ne change la culture de l'organisation, la situation devrait demeurer la même.

Je veux signaler que le code ne précise rien au sujet des comportements, contrairement à notre politique. En ce qui concerne les exemples de harcèlement, nous parlons d'attouchements inappropriés. Cela figure dans notre politique.

**Mme Roxanne James:** Vous avez dit que vous examinez d'autres options pour la résolution des problèmes de harcèlement. Je vous ai entendu dire quelque chose en ce sens. Je cherche toujours des solutions différentes.

**Mme Mary Dawson:** Je crois que j'ai dit qu'il y a différentes façons de traiter les cas de harcèlement, et j'ai donné quelques exemples.

**Mme Roxanne James:** Alors vous ne...

**Mme Mary Dawson:** Nous ne cherchons pas d'autres solutions.

**Mme Roxanne James:** Donc vous estimez avoir trouvé la bonne façon de traiter ces cas.

**Mme Mary Dawson:** J'ose espérer que oui.

**Mme Roxanne James:** Je vous remercie beaucoup.

Est-ce qu'il me reste du temps? Non.

Merci.

[Français]

**La présidente:** Merci.

Nous passons maintenant à Mme Sgro pour une période de sept minutes.

[Traduction]

**L'hon. Judy Sgro (York-Ouest, Lib.):** Je vous remercie beaucoup, madame la présidente, et je souhaite la bienvenue aux témoins. Nous nous sommes déjà parlé, alors c'est bien de vous voir en personne. Je suis ravie que vous ayez accepté notre invitation.

Même si vous êtes un petit ministère, vous semblez être un bon exemple pour d'autres organisations. Madame Dawson, vous êtes à la tête de l'organisme. Nous avons également reçu notre greffière. Vous nous montrez toutes les deux avec beaucoup d'assurance que vous essayez d'éviter ces problèmes plutôt que d'avoir à y faire face.

Pouvez-vous nous dire combien d'hommes et de femmes compte votre effectif?

**Mme Mary Dawson:** Environ 70 % de nos employés sont des femmes et 30 % des hommes.



**Mme Denise Benoit:** Précisément, notre effectif de 50 employés compte 39 femmes et 11 hommes.

**L'hon. Judy Sgro:** Qui occupe les postes de direction?

**Mme Mary Dawson:** Il y a cinq femmes et deux hommes.

**L'hon. Judy Sgro:** D'accord. C'est bien de voir qu'il y a des femmes, car c'est plus rare.

Souvent, il semble qu'une certaine culture s'installe dans des ministères où il y a des problèmes. Vous avez travaillé très activement. Vous avez examiné vos politiques, et vous le faites encore une fois. Vous pouvez seulement vous pencher sur des problèmes hypothétiques, car vous n'avez pas eu de plaintes à traiter, contrairement à d'autres ministères.

Je sais que nous parlons de harcèlement sexuel, mais pouvez-vous me dire si vous avez reçu beaucoup de plaintes liées à l'éthique?

• (1135)

**Mme Mary Dawson:** Des plaintes provenant d'autres ministères, pas de mon organisation...

**L'hon. Judy Sgro:** Non, d'autres ministères...

**Mme Mary Dawson:** Nous en avons reçu beaucoup d'autres organisations.

**L'hon. Judy Sgro:** Il est clair qu'en ce qui concerne le harcèlement sexuel, vous n'êtes confrontés à aucun problème.

**Mme Mary Dawson:** C'est exact.

Comme Denise l'a mentionné, lors de notre retraite annuelle, nous abordons habituellement un sujet lié à cette question. Nous avons des discussions fructueuses.

Nous sommes sensibilisés à ce problème. Nous en parlons à diverses occasions. Comme je l'ai dit, c'est lié au travail que nous effectuons, du moins au rôle de notre bureau. C'est donc un sujet qui nous est familier.

**L'hon. Judy Sgro:** Est-ce qu'un employé d'un autre organisme vous a déjà adressé une plainte à propos d'un comportement d'un député qui aurait été contraire à l'éthique?

**Mme Mary Dawson:** Quelqu'un qui ne fait pas partie de mon effectif?

**L'hon. Judy Sgro:** Oui.

**Mme Mary Dawson:** Bien sûr. Souvent.

**L'hon. Judy Sgro:** Pouvez-vous nous en dire un peu plus long?

**Mme Mary Dawson:** Je reçois toutes sortes de plaintes.

Beaucoup de gens, des Canadiens, qui occupent un emploi ordinaire signalent des comportements adoptés par des députés. La plupart de ces comportements ne sont pas visés par notre loi, mais s'ils le sont, j'examine la situation.

Je peux me pencher sur des cas de conflits d'intérêts et des problèmes liés à l'éthique si un député ou un sénateur me demande de le faire ou je peux prendre moi-même l'initiative de le faire. J'utilise l'information que j'obtiens, que ce soit par les médias ou par des appels provenant du public, et j'examine la situation. Souvent, ce n'est pas lié à notre mandat, mais parfois, le problème relève de notre mandat.

**L'hon. Judy Sgro:** Pouvez-vous nous donner quelques exemples de plaintes de la part du public que vous essayez de traiter? Pouvez-vous nous en dire un peu plus long pour que nous puissions avoir une idée du type de plaintes que vous recevez à propos de députés ou de sénateurs?

**Mme Mary Dawson:** Il pourrait s'agir d'une plainte à propos d'un député qui aurait agi dans son intérêt personnel. Dans le cas d'une plainte qui relève de notre compétence, il pourrait s'agir d'une plainte d'un député à l'égard d'un autre député. Un grand nombre des cas comme celui-là...

L'ensemble de notre loi, ou plutôt la majeure partie de notre loi...

**L'hon. Judy Sgro:** Principalement.

**Mme Mary Dawson:** ... oui, porte sur le lien entre les fonctions officielles et les intérêts personnels.

C'est à ce sujet que les gens soulignent des problèmes. Toutes sortes de problèmes qui ne relèvent pas de notre compétence nous ont été signalés. Souvent, nous leur disons, par exemple, de s'adresser au Commissaire à la protection de la vie privée ou à un organisme provincial.

Nous recevons toute une gamme d'informations.

**L'hon. Judy Sgro:** Est-ce que votre charge de travail a beaucoup augmenté ces dernières années?

**Mme Mary Dawson:** Je crois qu'elle a été relativement stable. Je n'ai remarqué aucune augmentation ou diminution importante.

**L'hon. Judy Sgro:** C'est constant.

**Mme Mary Dawson:** Assez, oui.

**L'hon. Judy Sgro:** Combien de demandes ou de plaintes recevez-vous approximativement au cours d'une semaine au sujet d'un député, que vous vous en occupiez vous-même ou que vous les transmettiez à un autre organisme?

**Mme Mary Dawson:** Provenant d'un député ou d'une personne à l'extérieur de notre organisme?

**L'hon. Judy Sgro:** Les deux.

**Mme Mary Dawson:** Je crois que nous en recevons une dizaine ou une douzaine par mois de personnes de l'extérieur, mais pas nécessairement au sujet d'un député. Il pourrait s'agir d'un titulaire d'une charge publique ou de quelqu'un d'autre. Assez souvent, il s'agit de plaintes à l'égard de ministres, parce qu'ils ont davantage une vie publique. Dans le cas des députés, je dirais que nous en recevons peut-être quatre ou cinq par année.

**L'hon. Judy Sgro:** Lorsqu'un problème est soulevé à la Chambre et qu'il vous est renvoyé pour que vous meniez une enquête, combien de temps vous faut-il — je veux parler d'un cas ordinaire et non pas d'un cas très particulier — pour régler la question?

• (1140)

**Mme Mary Dawson:** Parfois, nous déterminons qu'une enquête est nécessaire. Nous procédons à ce que nous appelons un examen en vertu de la loi et à une enquête en vertu du code. La durée peut varier. Habituellement, il faut compter un an, ou peut-être huit mois, car il faut s'assurer que les faits que nous obtenons sont véridiques, et souvent, il faut obtenir des conseils juridiques, ce qui ralentit considérablement le processus.

Nous faisons aussi beaucoup d'examen informels. Quand nous recevons une plainte, qu'elle provienne de l'extérieur ou de la Chambre, nous l'examinons toujours. Généralement, nous appelons la personne visée pour l'informer que nous avons reçu une plainte et lui demander ce qu'elle a à dire. Nous l'écoutons. Nous pouvons faire une petite enquête, et ensuite nous déterminons si nous devons ou non entreprendre un examen officiel. Ensuite, nous communiquons avec la personne qui a formulé la plainte.

**L'hon. Judy Sgro:** Je vous remercie beaucoup.

[Français]

**La présidente:** Je dois vous interrompre puisqu'on a un peu dépassé le temps alloué pour cette période de questions.

Je veux simplement rappeler aux membres du comité qu'on fait présentement une étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail assujettis à la loi fédérale et non sur le comportement des députés dans leur comté envers leurs concitoyens. Je voulais seulement apporter une petite précision à cet égard.

Nous passons maintenant à Mme Ambler pour cinq minutes.

[Traduction]

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

Je vous remercie beaucoup toutes les deux d'être ici aujourd'hui pour nous parler de votre ministère.

J'ai bien compris la précision apportée par la présidente, mais j'aimerais qu'on me confirme, simplement pour que ce soit clair, que les 10 à 12 plaintes que vous avez dit recevoir et que les questions posées par ma collègue d'en face ne sont pas du tout liées à des cas de harcèlement.

**Mme Mary Dawson:** Non. Mes propos ont porté sur mon domaine d'expertise, je suis désolée.

**Mme Stella Ambler:** D'accord. Je voulais simplement en être certaine, parce que nous posons toujours des questions à propos des statistiques et des chiffres. Donc, dans l'ensemble, votre ministère en a reçu une seule et non pas 10 ou 12.

**Mme Mary Dawson:** C'est exact.

**Mme Stella Ambler:** Je voulais seulement que ce soit clair. Merci.

Je veux poursuivre dans la même veine que Mme James, qui a parlé des exemples et de votre code. Vous avez dit que les attouchements sont inappropriés. J'aimerais savoir quel niveau de fraternisation, pour employer un vieux mot, est acceptable au commissariat? Est-ce que les employés peuvent se fréquenter?

**Mme Mary Dawson:** Ce n'est pas précisément interdit. Je ne peux pas imaginer...

**Mme Stella Ambler:** Parfois, la limite est difficile à établir. Les gens se rencontrent souvent au travail. Si deux employés commencent à se fréquenter, parce qu'ils se sont rencontrés au travail, tout le monde trouve cela assez normal, car le milieu de travail est un bon endroit pour rencontrer un futur conjoint. Par contre, cela peut bien entendu être un problème si l'intérêt manifesté par un employé ne plaît pas à la personne visée. C'est pourquoi je me demande si votre code précise quoi que ce soit au sujet des fréquentations.

**Mme Mary Dawson:** Non, c'est une situation qui ne s'est jamais présentée. Puisque 70 % des employés sont des femmes, il est peu probable que ça se produise.

**Mme Stella Ambler:** En effet.

**Mme Denise Benoit:** J'ajouterais que, même si ce n'est pas interdit, si cela se produisait, bien entendu...

**Mme Stella Ambler:** Je voulais utiliser une réplique tirée de Seinfeld, mais j'ai y renoncé.

**Mme Denise Benoit:** Il faudrait voir quel est le lien hiérarchique entre les deux personnes, parce que bien sûr...

**Mme Stella Ambler:** Cela fait une différence, n'est-ce pas?

**Mme Denise Benoit:** ... une des personnes pourrait relever de l'autre. Alors il faudrait faire un changement quant au poste qu'occupe l'une des deux personnes.

**Mme Mary Dawson:** C'est une situation qui ne s'est jamais produite.

**Mme Stella Ambler:** Très bien.

J'aime bien que vous ayez mentionné que vous travaillez dans un milieu informel où l'atmosphère est cordiale et, précisément, que vous estimez que le fait que la structure organisationnelle soit relativement simple fait en sorte que ce genre de problème ne se pose pas souvent. Comment un organisme qui compte un effectif plus important peut-il créer une atmosphère cordiale? Quand on a un millier d'employés, on ne peut pas avoir seulement trois paliers hiérarchiques. De par sa nature, un tel organisme ne peut pas créer un milieu de travail informel.

•(1145)

**Mme Mary Dawson:** Non, il faut s'en remettre aux différentes unités de l'organisation pour créer un tel milieu de travail au sein de chacune d'elles.

**Mme Stella Ambler:** Je voulais aussi parler du sondage que vous allez effectuer. Je crois que Mme Truppe a posé quelques questions à ce sujet.

Ce que je vais dire constitue une information plutôt qu'une question. J'espère que cela vous aidera lorsque vous effectuerez votre sondage. Je veux vous dire que lorsque des représentants de la fonction publique sont venus nous parler de leur sondage — qui est très complet et auquel ils ont obtenu des centaines de milliers de réponses, ce qui nous a permis d'obtenir beaucoup de bons renseignements — ils nous ont mentionné que parmi toutes les questions portant sur le harcèlement, aucune ne portait précisément sur le harcèlement sexuel. Ils nous ont fait savoir que le prochain sondage en contiendrait.

Je vous mentionne cela comme un conseil. Prenez-le pour ce qu'il vaut. C'est ce qu'ils nous ont dit, et je voulais vous en faire part.

J'ai une courte question au sujet de votre politique concernant les sanctions à appliquer si un cas se présentait. Vous avez expliqué que la personne pourrait être réprimandée verbalement ou, selon la gravité de l'incident, elle pourrait même être renvoyée. Je me demande si la réprimande pourrait figurer dans le dossier de l'employé.

**Mme Mary Dawson:** Cela figurerait dans le dossier pendant une certaine période. Nous suivons la règle selon laquelle la mention resterait dans le dossier pendant environ deux ans à partir de la dernière tâche administrative effectuée dans le dossier.

**Mme Stella Ambler:** Je vous remercie beaucoup.

[Français]

**La présidente:** Je vais devoir vous interrompre.

Je vais maintenant céder la parole à Mme Ashton, pour cinq minutes. Ce sera probablement la dernière intervention.

[Traduction]

**Mme Niki Ashton (Churchill, NPD):** Je vous remercie beaucoup de vous être jointes à nous, madame Dawson et madame Benoit.

Vous nous avez communiqué des informations très intéressantes.

J'aimerais commencer par parler de votre mandat. Vous êtes la commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique. Nous savons tous que le domaine des conflits d'intérêts est lié à la Loi sur les conflits d'intérêts. Nous comprenons bien de quoi il s'agit. Dans le cas de l'éthique, j'aimerais savoir quelle définition vous en donnez et comment ce terme très large définit la portée de votre travail.

**Mme Mary Dawson:** J'ai dit, peu après être entrée en fonctions, que le mot « éthique » figure dans le titre de la loi, mais qu'il ne paraît nulle part dans les dispositions de cette mesure législative, alors il n'est pas nécessaire que j'interprète ce mot.

Je pense que chaque personne a sa propre idée de ce que le terme « éthique » signifie, et c'est tout ce que je peux dire à ce sujet.

**Mme Niki Ashton:** Revenons, si vous voulez, à une situation que vous avez décrite de façon tout à fait humoristique. Votre commissariat surveille essentiellement les questions d'éthique. Cela peut instaurer un climat dissuasif pour les comportements contraires à l'éthique, notamment le harcèlement, ce qui ne manque pas de piquant. Paradoxalement, l'effet ne s'exerce pas partout. Comme vous savez, nous examinons aussi la GRC, une institution censée s'occuper de sécurité. Pourtant, des agentes y ont été victimes de cas flagrants de harcèlement sexuel.

Pour revenir à la situation générale et à vos fréquentes interventions auprès des députés ou des ministres ou aux plaintes contre eux, l'une des difficultés dont nous ont fait part les cadres du Parlement, c'est la zone grise qui entoure le harcèlement sexuel dont sont victimes, sur la Colline du Parlement, le personnel et même des députés. Je suis fière de faire partie d'une équipe qui compte de nombreuses jeunes femmes députées. Certaines nous racontent des histoires assez épouvantables, qu'elles ont vécues comme députées et avant de l'être. Mais les points de repère manquent. Une convention collective régit le personnel de notre parti, mais pas les députés. Une zone grise entoure vraiment les interactions entre les députés des différents partis et le harcèlement qui survient à ce moment.

Est-ce que, d'après vous, cela pourrait faire partie d'une enquête sur une absence d'éthique ou sur un comportement contraire à l'éthique au Parlement? Est-ce qu'on débat actuellement de la possibilité d'inclure ce genre d'enquête dans votre travail?

• (1150)

**Mme Mary Dawson:** Je pense que, en général, tout ce qui se passe sur la Colline, par exemple, relèverait du Bureau de régie interne, et la loi qui régit mes fonctions sépare expressément mes compétences des siennes. C'est intéressant, parce que, parmi tous les cas signalés à mon commissariat, je ne peux pas vraiment me rappeler un seul cas de harcèlement sexuel. On les aurait probablement signalés au greffier ou au Président de la Chambre, et ils auraient été du ressort du Bureau de régie interne.

**Mme Niki Ashton:** Le bureau est venu témoigner ici, et, évidemment, tout est dans le compte rendu. Bien sûr, comme vous savez, on est très peu disposé, ailleurs, à venir raconter ce qu'on vit, et c'est en raison, aussi, de la nature publique du travail. C'est une cause réelle de vulnérabilité.

Nous percevons une absence réelle de leadership pour affirmer clairement qu'il faut s'attaquer à ce problème, contre lequel nous ne sommes aucunement prémunis. Si nous, les parlementaires, nous ne donnons pas l'exemple dans la lutte contre un problème comme le harcèlement sexuel au travail, pourquoi nous attendre à ce qu'on prenne le problème au sérieux comme il le mérite? Je n'en dirai pas plus.

À propos, madame Benoit, vous avez mentionné que vous aviez accès à un service partagé. Pourriez-vous nous éclairer sur ce que c'est?

**Mme Denise Benoit:** Absolument. Pour l'instant, nous l'utilisons surtout pour l'indemnisation. Il offre une large gamme de services. Nous nous sommes adressés à lui pour obtenir des conseils sur l'interprétation de notre propre convention collective, parce que nous tenions à éviter les erreurs. Il touche aussi aux relations de travail. Si nous voulions élargir la palette des services que nous recevons, nous pourrions nous adresser à lui. Ce service convient précisément aux petites organisations. C'est parfaitement ce qu'il nous faut.

[Français]

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

C'est ce qui met fin à la première partie de notre réunion. C'était très intéressant. Je vous remercie d'avoir pris la peine de vous déplacer pour partager votre expérience.

Je vais suspendre la séance pour quelques minutes afin que nos techniciens puissent préparer la vidéoconférence qui va suivre.

• (1150)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (1155)

**La présidente:** Nous allons maintenant poursuivre la séance.

Nous accueillons Mme Paula Turtle, du Syndicat des Métallos, et M. Vinay Sharma, des Travailleurs canadiens de l'automobile.

Je vous souhaite la bienvenue et je vous remercie d'avoir accepté notre invitation à comparaître.

Nous allons commencer par le témoignage de Mme Turtle et nous passerons ensuite à celui de M. Sharma.

Vous allez disposer de dix minutes. Quand il ne vous restera qu'une minute, je vous l'indiquerai.

Madame Turtle, vous avez la parole.

[Traduction]

**Mme Paula Turtle (conseillère juridique canadienne, Syndicat des Métallos):** Merci beaucoup.

Je m'appelle Paula Turtle et je suis la conseillère juridique canadienne auprès du Syndicat des Métallos. Je représente ici Ken Neumann, le directeur national canadien du syndicat. Nous vous remercions de votre invitation à témoigner devant vous.

Le Syndicat des Métallos représente environ 230 000 adhérents, qui sont présents partout au Canada, dans toutes les régions et tous les secteurs économiques. Dans les secteurs de compétence fédérale, nous représentons une douzaine de milliers d'adhérents dans les secteurs des transports, de la banque, de l'énergie nucléaire et d'autres industries. Actuellement, 20 % des métallos sont des femmes, mais notre syndicat est en croissance. Nous pensons que notre croissance se maintiendra grâce à l'adhésion d'unités de négociation surtout constituées de femmes dans un certain nombre de secteurs, notamment le secteur universitaire où nous représentons actuellement plusieurs milliers de membres, femmes en majorité.

La croissance et la diversité du syndicat sont dues à la présence de militantes déterminées à soulever et à résoudre les problèmes importants pour tous les travailleurs, y compris les femmes. Notre syndicat a mis sur pied des programmes et des initiatives de lutte contre le harcèlement qui ont été couronnés de succès dans de nombreux lieux de travail que nous représentons. Avant d'en dire davantage sur ces programmes, il importe de se remémorer les causes des mesures prises en ce sens par les Métallos, à une époque où nos adhérents présentaient beaucoup moins de diversité qu'aujourd'hui.

Au début des années 1980, dans tous les lieux de travail au Canada, les femmes subissaient le harcèlement et la discrimination au travail. Elles se taisaient. Beaucoup estimaient qu'elles ne pouvaient pas faire autrement. Mais, peu à peu, des femmes courageuses et leurs syndicats ont commencé à parler et à se défendre, affirmant que le harcèlement sexuel faisait du tort aux femmes et qu'il fallait y mettre fin.

Le harcèlement au travail, c'est plus qu'un comportement malfaisant et nuisible entre collègues de travail qui fait du tort à ses victimes. Il engendre aussi des affrontements, qui, presque invariablement, sont nocifs pour les tiers.

Les Métallos ont élaboré des politiques de lutte contre le harcèlement qui ont modifié le modèle traditionnel de la procédure de règlement des griefs, afin de s'attaquer efficacement à ce problème. Nous avons élaboré des mécanismes, non seulement pour prévenir le harcèlement mais aussi, le cas échéant, pour donner aux femmes qui en sont les victimes un moyen sûr et efficace de le signaler et de le faire réprimer. Certaines de nos politiques de lutte contre le harcèlement, dont nous avons négocié l'inclusion dans les conventions collectives, renferment de longues définitions générales du harcèlement. D'après nous, il importe de délimiter de manière claire et non limitative les conduites interdites, parce qu'on rappelle ainsi aux employeurs et aux travailleurs qu'aucune forme de harcèlement ne sera tolérée. Les politiques établissent aussi des moyens confidentiels et justes pour s'occuper efficacement et rapidement des cas de harcèlement.

Cependant, nous avons appris qu'il ne suffit pas d'élaborer des politiques anti-harcèlement. Nous avons aussi élaboré une méthode pour supprimer, en amont, le harcèlement au travail en faisant donner aux employés et aux cadres, par nos adhérents, une formation au travail contre le harcèlement. On donne ainsi aux deux groupes des repères importants pour qu'ils comprennent pourquoi le harcèlement existe, pourquoi il est nocif et, surtout, pour qu'ils sachent désormais le prévenir. La formation simultanée des employés et des cadres est un gage de réussite. On fait profiter les deux groupes de la force éducative du programme.

Un troisième élément important de la méthode des Métallos est l'enquête et la médiation rapides et efficaces entre nos adhérents, pour que le harcèlement cesse avant de dégénérer en un affrontement néfaste au travail. D'après notre expérience, une intervention rapide donne aussi au syndicat l'occasion de sensibiliser et d'enseigner de façon utile les intéressés pour que le harcèlement ne se reproduise pas. Nous avons ainsi accumulé une longue suite d'interventions couronnées de succès.

Nos mécanismes ont permis de nous attaquer efficacement au harcèlement dans beaucoup de lieux de travail, y compris dans beaucoup de secteurs industriels à prédominance masculine. Nous pouvons avec assurance nous vanter que nos programmes et nos interventions ont permis de résoudre de nombreuses disputes qui, sinon, auraient dégénéré. Cependant, on ne peut pas s'attaquer

efficacement au harcèlement dans tous les lieux de travail au Canada sans modifications dans les lois qui régissent ces lieux de travail.

Notre syndicat est puissant, il compte de nombreux adhérents et il possède beaucoup de ressources. Notre capacité d'élaborer et de proposer une formation et les notions pour combattre le harcèlement découle de la solidarité de nos adhérents et du fait que la direction élue du syndicat a choisi d'en faire une priorité.

● (1200)

Mais, malgré la puissance et les ressources du syndicat, nos programmes ne sont pas implantés partout. C'est qu'il faut négocier cette implantation, et les employeurs ne sont pas toujours d'accord. L'éradication du harcèlement au travail ne doit pas dépendre de la capacité de négociation du syndicat. Nous affirmons que les lois qui régissent les lieux de travail de compétence fédérale doivent être modifiées pour qu'il soit clair que le harcèlement et la violence ne seront tolérés nulle part au Canada, que l'employeur souscrive ou non au libellé de la convention collective ou que les employés soient syndiqués ou non.

Nous savons que le Code canadien du travail contient des dispositions contre le harcèlement, mais nous affirmons qu'elles seraient améliorées si elles comportaient les exigences suivantes:

D'abord, dans chaque lieu de travail, syndiqué et non syndiqué, il faut un comité des droits de la personne pour s'occuper de toutes les formes de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel. La structure du comité pourrait s'inspirer de celle des comités d'hygiène et de sécurité régis par la partie II du code. Il comprendrait autant de représentants de la direction que des travailleurs ou du syndicat. Il serait saisi des problèmes de harcèlement au travail.

Ensuite, nous affirmons qu'une mission essentielle de ces comités serait de faire en sorte que les employés, la direction et les membres des comités soient convenablement sensibilisés et formés pour être aussi efficaces que possible.

Enfin, nous proposons, à cet égard, d'élargir la définition de harcèlement sexuel, en s'inspirant d'une définition plus descriptive telle que la suivante, que je tire d'une convention collective des Métallos:

Le harcèlement sexuel constitue toute conduite non sollicitée et importune, tout commentaire, geste ou contact de nature sexuelle susceptible d'offenser ou d'humilier, ou qui pourrait être perçu comme mettant une condition de nature sexuelle aux conditions d'embauche, incluant toute opportunité de formation ou promotion.

Le harcèlement sexuel peut inclure, mais n'est pas limité à des remarques suggestives, blagues, insinuations ou sarcasmes dans un contexte sexuel; attouchement injustifié, regard concupiscent, invitation compromettante, étalage de pornographie ou autres images offensantes ou dénigrantes ou matériel de nature sexuelle; paroles sexuellement dégradantes utilisées pour décrire une personne ou un groupe; paroles désobligeantes ou dégradantes quant à l'âge ou l'orientation sexuelle ou dirigées vers le sexe d'une personne ou son orientation sexuelle; voie de fait sexuelle.

Nous affirmons que le problème du harcèlement au travail ne peut pas être réglé sans celui de la violence au travail, y compris celle qui est reliée à la violence familiale. La violence au travail peut être distincte, mais elle peut aussi provenir de l'extérieur du lieu de travail. En Ontario, le projet de loi 168 a modifié la loi sur l'hygiène et la sécurité au travail de la province, afin d'exiger des employeurs qu'ils élaborent, appliquent et maintiennent des politiques pour les lieux de travail pour protéger les travailleurs contre le harcèlement au travail et contre la violence, y compris en relation avec la violence familiale.

Le Code canadien du travail établit les devoirs des parties en matière de lutte contre la violence et le harcèlement au travail, notamment l'élaboration de politiques. Cependant, nous affirmons que ses dispositions ne suffisent pas, faute d'imposer des obligations claires et précises aux employeurs. Par exemple, le code exige des employeurs qu'ils élaborent des politiques pour combattre la violence et le harcèlement au travail, mais, ce qui est important, il ne s'attaque pas au problème de la violence familiale ni à ses répercussions sur le lieu de travail. Les employeurs sont tenus de prendre des précautions appropriées pour protéger les employés. Cependant, nous affirmons que, à cause du stigmate de la violence familiale, particulièrement si la victime et l'agresseur sont collègues, il faut des dispositions qui traitent spécifiquement de la violence familiale.

• (1205)

**La présidente:** Il reste une minute.

**Mme Paula Turtle:** Merci.

Les Métallos affirment que la violence et le harcèlement au travail ne pourront être efficacement et sensiblement réduits que lorsque ces obligations légales et d'autres obligations précises seront établies, y compris celle, pour l'employeur, de rédiger des politiques sur le harcèlement et la violence au travail qui englobent la violence familiale et ses répercussions au travail. Nous affirmons qu'il faut modifier le Code canadien du travail pour élargir et rendre plus efficaces les mesures de protection qu'il prévoit. Nous affirmons que des mécanismes plus efficaces et plus généraux sont nécessaires.

Le Syndicat des Métallos remercie le comité de l'occasion qu'il lui a offerte de faire un exposé sur ce problème très important qui le préoccupe et tous les Canadiens aussi.

[Français]

**La présidente:** Je vous remercie, madame Turtle.

Avant de passer aux questions et réponses, je vais céder la parole à M. Sharma. Vous disposez de 10 minutes pour faire votre présentation. Nous allons ensuite passer à la période des questions et réponses.

Vous avez la parole.

[Traduction]

**M. Vinay Sharma (directeur, droits de la personne, Travailleurs canadiens de l'automobile):** Madame la présidente, mesdames, bonjour. Je vous remercie du temps que vous m'accordez.

Les TCA sont heureux d'avoir l'occasion de comparaître devant le comité pour souligner leurs réalisations dans la lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

Les TCA sont le premier syndicat en importance du secteur privé au Canada. Nous représentons 200 000 adhérents de tous les secteurs de l'économie, parmi lesquels 34 % sont des femmes. Nous représentons environ 35 000 travailleurs de divers secteurs qui sont assujettis à la réglementation fédérale, comme le transport aérien et ferroviaire et le camionnage.

Dans le secteur de compétence fédérale, les plaintes de harcèlement sexuel sont réglées soit en fonction des clauses des conventions collectives, soit par la procédure des griefs. La procédure de la Commission canadienne des droits de la personne est très lente, et nos adhérents la considèrent comme inefficace. Les TCA sont déterminés depuis longtemps à instaurer une société qui en aura fini avec les attitudes et pratiques discriminatoires et dans laquelle tous seront traités avec dignité et respect.

Depuis ses débuts, notre syndicat a combattu pour le respect des droits de la personne. Son acte constitutif exige des comités des droits de la personne et des comités de femmes depuis les années 1960. Nous offrons à nos membres des conférences annuelles sur les droits de la personne et des femmes. Le rôle des services nationaux qui s'occupent des droits de la personne et de la condition féminine est de faire en sorte que les questions d'égalité restent la priorité des priorités chez les TCA. En 1988, le bureau national des TCA a adopté une politique anti-harcèlement pour traiter toutes les formes de harcèlement par une procédure efficace de résolution rapide des plaintes.

La tuerie de l'école polytechnique de Montréal, le 6 décembre 1989, a été le catalyseur de notre surcroît d'efforts pour mettre fin au harcèlement et à la violence au travail contre les femmes. On se rappellera que, ce jour-là, le tueur, ayant séparé les femmes des hommes, a tué 14 étudiantes en génie, uniquement parce que c'était des femmes. Cette journée a laissé une trace indélébile dans l'esprit des Canadiens qui ont essayé de comprendre le pire massacre de l'histoire canadienne aux dépens de femmes uniquement. La tuerie de Polytechnique a suscité beaucoup de dialogue dans le mouvement syndical comme à l'extérieur. Des militants ont exigé que les gouvernements, les employeurs et la société s'attaquent à la violence contre les femmes et s'y engagent avec une détermination inédite. Cela a amené les militants et la direction des TCA à discuter de l'éventuel rôle du syndicat pour aider ses adhérents à affronter la violence dans leurs vies personnelle, à la maison ou au travail.

C'est de ces discussions qu'est né le programme de défense des femmes, qui a vu la création d'un poste de direction, sur les lieux de travail, pour aider les femmes à affronter la violence dans leur vie. En 1993, le programme est devenu une priorité des négociations avec General Motors, Ford et Chrysler, et notre syndicat est parvenu à négocier la création des premiers postes d'intervenantes auprès des femmes, 27 en tout. Il est bientôt devenu évident que, dans les lieux de travail où on avait négocié la création de ces postes, les femmes qui entraient en rapport avec ces intervenantes découvraient qu'elles n'étaient pas isolées. Cela leur donnait le droit de s'affranchir de la violence et elles recevaient de la collectivité le soutien et les ressources dont elles avaient besoin pour sortir d'une relation dénaturée par la violence. Leurs emplois étaient protégés lorsqu'elles avaient besoin d'un congé pour se mettre en sécurité. Les femmes qui ont trouvé de l'appui auprès de leurs intervenantes en milieu de travail ont pu ainsi reprendre leur vie à l'abri de la violence.

Depuis 1993, les intervenantes auprès des femmes sont restées une priorité des négociations des TCA. Aujourd'hui, nous en comptons 262, d'un bout à l'autre du pays, dans tous les secteurs du syndicat, y compris la santé, les transports, la pêche, l'éducation, le jeu, le tourisme réceptif, la vente au détail et la fabrication. Les négociations n'avaient pas pour seule priorité le programme de défense des femmes. Elles voulaient aussi obtenir des fonds pour une formation payée par l'employeur. Le service des femmes des TCA offre un programme de formation de base d'une durée de 40 heures à toutes les nouvelles intervenantes auprès des femmes, ainsi qu'un cours de recyclage annuel d'une durée de trois jours, pour aider l'intervenante dans son nouveau rôle.

• (1210)

Si le nombre effectif d'intervenantes auprès des femmes et leur formation sont importants, la réussite du programme de défense des femmes se mesurera non seulement par nos gains à la table de négociation, mais aussi et surtout par les centaines d'adhérentes des TCA qu'on aura appuyées, crues, dont on aura validé le témoignage et qui se seront senties moins impuissantes.

Le programme de défense des femmes a été reconnu par des organismes de l'extérieur qui oeuvrent dans le domaine de la violence contre les femmes.

Barb MacQuarrie, directrice communautaire du centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, à l'Université Western Ontario a dit:

les programmes comme celui des TCA pour la défense des femmes sensibilisent davantage à la violence et permettent aux femmes de mieux se tirer de situations où la violence existe [...]. [C]'est un programme exemplaire qui devrait être implanté dans tous les lieux de travail du pays.

Belinda Leach, professeure agrégée du département de sociologie et d'anthropologie de l'Université de Guelph a dit:

La participation des femmes dans le milieu du travail a été [...] reconnue comme essentielle pour la promotion de l'égalité. D'après notre recherche, les intervenantes spécialisées auprès des femmes, dans les syndicats, font la promotion de l'égalité en milieu de travail en même temps qu'elles aident individuellement chaque femme.

L'Organisation internationale du travail a aussi reconnu le programme de défense des femmes des TCA comme un programme qu'il fallait implanter dans tous les milieux de travail du monde.

Julie White, directrice du service des femmes des TCA, a été invitée à la session de 2013 de la Commission de la condition de la femme de l'ONU dont le thème est la suppression et la prévention de toutes les formes de violence contre les femmes et les filles. Les TCA feront connaître aux dirigeantes et aux militantes du monde entier ses expériences, difficultés, stratégies de négociation et réussites. Pour notre syndicat, ce sera un moment de fierté qui n'aura pas été possible sans le courage, la détermination et l'engagement des centaines d'intervenantes des TCA auprès des femmes.

Dans nos efforts permanents visant à instaurer des milieux de travail et des collectifs plus sûrs, le programme de défense des femmes des TCA, depuis ses débuts en 1993, a aidé à sauver des vies de femmes et de leurs enfants partout au Canada, ce qui est vraiment un motif de fierté pour le syndicat. Nous avons continué de tirer parti de ses réussites du début pour en faire le programme étonnant qu'il est aujourd'hui, un programme très respecté, dont les TCA ont le monopole.

Une intervenante auprès des femmes est une représentante présente au travail, spécialement formée pour aider les femmes victimes, par exemple, de harcèlement au travail, de violence conjugale et de maltraitance. Ce n'est pas une conseillère, mais un

soutien pour les femmes, pour leur permettre d'accéder aux ressources communautaires et à celles qui sont offertes au travail. Le programme de défense des femmes est un excellent exemple, couronné de réussite, d'initiative mixte du syndicat et de la direction, qui aide à mettre en place des lieux de travail respectueux, sûrs et sans danger.

En outre, nous avons négocié des politiques anti-harcèlement dans environ 89 % de nos conventions collectives. Nous travaillons à mettre en place des politiques et des procédures applicables pour amener l'employeur à s'acquitter de son devoir d'offrir un lieu de travail sûr, qui a rompu avec le harcèlement.

Les TCA négocient un processus anti-harcèlement commun et la formation commune aux droits de la personne au travail pour tous les travailleurs, ce qui aide les membres à combattre le harcèlement et la discrimination et à instaurer des lieux de travail respectueux. Les employeurs qui, au début, hésitaient à négocier la mise en place du processus constatent que, une fois que c'est fait, il est très utile. Non seulement le processus commun est bon pour les affaires, mais il permet d'instaurer une culture excellente en milieu de travail et des communautés sûres.

J'ignore si le comité possède le graphique que j'ai fourni. Il expose essentiellement le mode de fonctionnement du processus. Je poursuis en en faisant la description sommaire.

Un comité conjoint anti-harcèlement est créé. Si une femme ou un homme, peu importe, croit être victime de discrimination ou de harcèlement, il peut contacter le représentant syndical ou le superviseur et chercher un règlement officieux du problème.

• (1215)

S'il est satisfait du règlement, le processus se termine là, mais, s'il n'est pas satisfait ou s'il souhaite que le processus soit officiel, il doit adresser une plainte écrite au comité conjoint anti-harcèlement.

Le comité détermine s'il y a des problèmes préliminaires. Il désigne un représentant patronal et un représentant syndical, dès que possible, mais dans un délai qui ne dépasse pas cinq jours.

[Français]

**La présidente:** Monsieur Sharma, je suis désolée, mais le temps qui vous était alloué est écoulé. Pouvez-vous conclure très rapidement, s'il vous plaît? Nous allons ensuite passer à la période des questions et réponses.

[Traduction]

**M. Vinay Sharma:** Bien sûr.

Une culture de milieu de travail débarrassé du harcèlement signifie que nous ne faisons pas que nous occuper des plaintes. Nous les prévenons aussi. Les TCA comprennent très bien que la représentante auprès des femmes et le processus conjoint ne permettent pas de résoudre tous les problèmes à la source.

Pour cela, nous demandons au gouvernement fédéral de s'engager dans un plan d'action national auquel participeront les gouvernements des territoires, des provinces et des Premières Nations, un plan national assorti de lois, de ressources, de stratégies et d'échéanciers particuliers, dont les résultats sont mesurables et qui aboutit à des progrès réels.

Merci.

[Français]

**La présidente:** Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer aux questions.

Madame Bateman, vous disposez de sept minutes.

● (1220)

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

J'ai quelques questions à poser, mais comme je suis membre de votre comité depuis longtemps, je voudrais partager une partie de mon temps de parole avec notre collègue Mme Crockatt, qui, pour sa part, s'est jointe récemment à notre équipe.

[Traduction]

À propos, je vous remercie beaucoup, tous les deux d'être ici et de vous adresser à nous. Cela nous est tellement utile. Vos deux exposés, madame Turtle et monsieur Sharma, sont très utiles et très intéressants.

Je tiens d'abord à dire que j'ai bien aimé les observations de M. Sharma sur les femmes, mais notre rôle, ici — et je sais que toutes mes collègues ont une opinion bien arrêtée sur la question — est de mettre fin au harcèlement au travail, y compris pour les hommes. En fait, nous tenons tout autant à ce qu'aucun homme ne soit soumis à aucune sorte de harcèlement au travail. C'est déjà arrivé.

Nous préconisons l'égalité; nous jouons sur les deux tableaux. Il est si facile d'exclure les hommes, même de la notion de harcèlement sexuel. J'ai personnellement eu connaissance d'une situation où ça s'est produit. Nous devons donc être d'une vigilance égale pour les deux sexes.

J'ai appris avec beaucoup de plaisir votre travail d'inclusion. Le gouvernement conservateur a certainement beaucoup fait en ce sens, pour ouvrir aux femmes des emplois non traditionnels. C'est donc très agréable à entendre.

Madame Turtle, pourriez-vous dire si vos politiques s'adressent aux hommes et aux femmes? Je suis sûre que c'est le cas, mais pouvez-vous tout simplement le confirmer?

**Mme Paula Turtle:** Nos politiques visent et parviennent à mettre fin au harcèlement dans tous les domaines, notamment pour des motifs sexuels, raciaux, ou des motifs d'orientation sexuelle. Elles ne s'appliquent pas uniquement aux femmes. Il s'avère que la plupart des cas de harcèlement au travail, ce sont les femmes qui en sont victimes, mais nos politiques ne visent pas à priver de recours les autres victimes.

**Mme Joyce Bateman:** Je suis très heureuse de l'entendre.

Monsieur Sharma, vous avez mentionné que 89 % de vos conventions collectives comportent une clause anti-harcèlement. Qu'en est-il des 11 % qui reste? Elles ont profité d'un moment d'inattention?

Mme Turtle pourrait répondre la première, parce que nous sommes en 2013 et que la question se pose depuis longtemps. Les conventions collectives se renouvellent. Comment cela est-il arrivé?

**Mme Paula Turtle:** Comme j'ai dit, dans ma déclaration, la majorité de nos conventions collectives comportent des clauses contre le harcèlement, mais pas toutes, parce que pour inclure une clause dans une convention, il faut que l'employeur soit d'accord, ce qui n'est pas toujours le cas. Parfois, il prétend que c'est inutile en raison des codes sur les droits de la personne dans les provinces ou les territoires.

Comme M. Sharma l'a dit, et nos membres dans beaucoup de provinces et territoires en font l'expérience, les processus fondés sur les droits de la personne peuvent être très lents et, par conséquent, ne pas être efficaces contre le harcèlement. Comme j'ai dit...

**Mme Joyce Bateman:** Madame Turtle, je tiens à poursuivre sur ce que vous venez de dire parce que, bien honnêtement, le gouvernement du Canada est un employeur qui tenait beaucoup à mettre fin au harcèlement et qui a pris des mesures très responsables à cette fin, notamment des enquêtes, des politiques, etc., dont nous avons discuté dans notre comité.

On nous dit que dans l'élaboration de ses valeurs, de son éthique et dans son travail contre le harcèlement, le gouvernement a beaucoup consulté les syndicats. Vous a-t-on consultée? Je sais que vous ne travaillez pas directement pour le gouvernement fédéral, mais avez-vous eu voix au chapitre?

● (1225)

**Mme Paula Turtle:** Comme j'ai dit, dans ma déclaration, nous représentons environ 12 000 adhérents dans les secteurs de compétence fédérale. Je ne peux pas dire, comme ça, si on a consulté notre syndicat, mais je peux vous assurer que mes recherches pour la préparation de mon exposé m'ont appris que le syndicat avait été saisi de cas graves de harcèlement dans certains de nos milieux de travail fédéraux, des cas qu'on a pu souvent résoudre grâce à son intervention assez rapide.

**Mme Joyce Bateman:** D'accord, c'est agréable à entendre.

Je cède maintenant la parole à Mme Crockatt.

**Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC):** Merveilleux! Merci beaucoup.

Nous sommes vraiment reconnaissantes de votre présence. Tous les indices que nous pouvons recueillir sont les bienvenus. Comme je suis nouvellement élue, je commence à peine à me faire une idée de la question. L'image se précise, à mesure que nous accueillons plus de témoins. Je vous suis donc énormément reconnaissante de votre présence et des renseignements de première main que vous nous communiquez.

Les Métallos ont 12 000 adhérents. Quelle est l'incidence du harcèlement sexuel chez eux? Annuellement, par exemple, combien de plaintes recevez-vous?

**Mme Paula Turtle:** Simplement pour qu'on se comprenne bien, ces 12 000 adhérents sont dans des secteurs de compétence fédérale.

Je ne compte pas le nombre de plaintes parce que, bien honnêtement, nous espérons que grâce à nos efforts de sensibilisation et à nos interventions au début du processus et à la médiation, nous pourrions éviter que les situations dégénèrent au point où une plainte doit être déposée.

Je peux vous dire que nous avons prodigué de la formation au travail à environ 50 000 adhérents. Cela comprend aussi ceux des secteurs de compétence provinciale.

Bien honnêtement, nous espérons que la réussite de nos efforts de sensibilisation et de formation ainsi que l'intervention au début du processus ont diminué le nombre de plaintes, mais nous pouvons seulement le faire dans les circonstances où les conventions collectives en parlent ou avec l'accord de l'employeur, ce qui explique pourquoi nous affirmons devant le comité l'importance de se doter de ce genre de processus...

[Français]

**La présidente:** Je vais devoir vous interrompre ici, madame Turtle. Votre temps de parole est écoulé. Je vous remercie.

Je vais maintenant céder la parole à Mme Ashton, pour sept minutes.

[Traduction]

**Mme Niki Ashton:** Merci beaucoup, madame Turtle et monsieur Sharma, d'être ici, aujourd'hui.

Malheureusement, je ne dispose que de sept minutes pour poser mes questions au nom de l'opposition officielle, le NPD. Je voudrais vous poser quelques questions et vous demander de nous fournir les réponses les plus précises possible, puis de nous communiquer des réponses écrites pour que le comité poursuive son travail.

En ce qui concerne les chiffres, madame Turtle, vous avez mentionné que les 12 000 métallos représentent les secteurs de compétence fédérale. J'aimerais savoir, si vous ou M. Sharma possédez les chiffres, combien de métallos et d'adhérents des TCA du secteur de compétence fédérale ont été victimes de harcèlement sexuel. Ces données sont-elles disponibles et, dans l'affirmative, connaissez-vous actuellement les chiffres ou bien pouvez-vous nous communiquer la réponse plus tard?

**Mme Paula Turtle:** Je peux certainement essayer de vous communiquer autant de renseignements que possible.

L'une des difficultés provient du fait que, madame Ashton, vous voulez connaître le nombre de travailleurs victimes de harcèlement sexuel. Nous espérons que tous les cas de harcèlement sont portés à notre attention, mais ce n'est pas toujours ce qui arrive. Je serai heureuse d'essayer de mesurer et de communiquer le nombre de cas qui nous ont été signalés. Je soupçonne, malheureusement, qu'il n'équivait pas nécessairement au nombre de cas survenus.

**M. Vinay Sharma:** Ma réponse serait semblable, mais j'ajouterais que beaucoup de ces problèmes sont réglés de façon officieuse, quand nous en avons connaissance, ce qui fait que nous n'en conservons pas de trace dans nos dossiers. Les chiffres que nous essaierons de vous communiquer ne seront pas vraiment justes.

• (1230)

**Mme Niki Ashton:** S'il est possible de rassembler même quelques chiffres... Manifestement, vous confirmez de nombreux témoignages que nous avons entendus, c'est-à-dire que, souvent, on hésite beaucoup à se plaindre. Nous comprenons l'idée générale, mais si vous avez des chiffres à communiquer, le comité vous en saurait certainement gré.

Passons rapidement à la question du leadership ou peut-être de l'absence de leadership.

Madame Turtle et monsieur Sharma, vous avez tous les deux dit, très rapidement, que des changements s'imposent dans la loi qui régit les lieux de travail de compétence fédérale. Notre comité sert vraiment à cela, faire des recommandations au gouvernement fédéral. Bien sûr, nous aimerions que le ministère de la Condition féminine prenne l'initiative.

Quant à vous, constatez-vous une impulsion ou du mouvement? Un effort? Visiblement, c'est ce que vous réclamez, mais, d'après les réactions, cherche-t-on à ajouter aux lois régissant les lieux de travail de compétence fédérale une disposition claire qui mettrait fin au harcèlement sexuel et à la violence?

Peut-être que M. Sharma puis Mme Turtle pourraient répondre.

**M. Vinay Sharma:** En fait, je ne vois rien. J'entends beaucoup de vœux qu'aucun effort concret ne vient confirmer. Si nous avions

plus de temps à notre disposition, je pourrais expliquer le processus conjoint mis en place dans les lieux de travail du secteur privé où nous avons des adhérents. Les employeurs prennent vraiment la chose au sérieux dès qu'ils font partie du processus, et il fonctionne très bien. C'est la raison pour laquelle il y a, dans certains cas, presque pas de chiffres à fournir, et, dans d'autres, il y en a quelques-uns. En ce qui concerne l'aspect juridique, la loi, on parle beaucoup, mais rien de concret, à ce que je sache.

**Mme Niki Ashton:** Merci.

Madame Turtle.

**Mme Paula Turtle:** Notre parcours est semblable à celui des TCA. Nos militants exhortent constamment tous les niveaux de gouvernement à prendre de meilleures mesures. Comme les TCA, nous avons constaté que les employeurs, dès qu'il existe un comité mixte dans un lieu de travail ou un comité sur le harcèlement, sont d'accord avec nous pour dire que c'est un moyen efficace de d'abord sensibiliser les travailleurs à la nécessité d'un climat de travail respectueux, ce qui prévient les problèmes, puis, ensuite, de s'attaquer aux problèmes, le cas échéant, de façon à ce qu'ils ne dégénèrent pas. C'est bon pour les employeurs et pour les employés.

**Mme Niki Ashton:** Excellent! Merci beaucoup pour ces renseignements.

Enfin, d'après d'autres témoignages sur le climat actuel de travail, alors qu'on pratique des compressions draconiennes dans les lieux de travail de compétence fédérale, c'est une cause de stress et on a encore moins envie de se plaindre. C'est ce que nous a dit l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Je me demande si vous l'avez constaté. Quelles sont les répercussions des abolitions ou des menaces d'abolition de postes dans la dynamique des milieux de travail, y compris sur le harcèlement sexuel?

Madame Turtle.

**Mme Paula Turtle:** Nous constatons toutes les fois que les pressions dues à des abolitions de postes, aux demandes de l'employeur, ce genre de choses, contribuent à l'instauration d'un climat qui rend les travailleurs plus mal à l'aise, plus craintifs, pour faire valoir leurs droits. C'est un problème.

**Mme Niki Ashton:** Merci beaucoup.

Monsieur Sharma.

**M. Vinay Sharma:** Je dirais comme Mme Turtle. C'est vrai partout où la sécurité des emplois est menacée à cause de l'économie, des abolitions de postes. On souligne aussi toujours plus de problèmes d'égalité et que les gens ont tendance à se taire davantage pour ne pas être distingués et pour ne pas se retrouver sans emploi.



**Mme Niki Ashton:** Merci beaucoup pour vos recommandations succinctes. Nous allons certainement être heureuses de recevoir les chiffres que vous pourrez communiquer, comme j'ai dit plus tôt. Je tiens à saluer le travail de pionnier de vos syndicats, que ce soit par le programme de défense des femmes ou celui des femmes métallos. Nous cherchons des modèles de lieux de travail exemplaires pour tous, qui permettent aux femmes de s'assumer vraiment et de mettre fin au harcèlement sexuel et à la violence. Merci de nous avoir révélé la réussite qui a récompensé vos durs efforts. J'espère que nous garderons le contact.

• (1235)

[Français]

**La présidente:** Merci, madame Ashton.

Je cède maintenant la parole à Madame Young. Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

**Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC):** Je vais partager mon temps avec Mme Crockatt, parce qu'elle souhaite poser certaines questions.

**Mme Joan Crockatt:** Merci beaucoup.

Madame Turtle et monsieur Sharma, merci beaucoup d'être ici. Je pense qu'il peut être parfois difficile de comparaître devant un comité.

Je tenais simplement à vous questionner davantage sur la réussite de votre programme. C'est l'une des principales choses que nous essayons de déterminer. Quelle est l'étendue du problème? Nous voulons être sûres de bien savoir comment nous y prendre. Nous voulons entendre parler des réussites exemplaires.

D'autres témoins, devant le comité, ont fait une évaluation de ce qui se passe dans leurs lieux de travail et ils nous ont fourni des chiffres.

Vous avez 262 intervenantes auprès des femmes qui s'occupent de harcèlement sexuel. Nous avons entendu dire, par le bureau de poste, qu'il n'y avait eu qu'un cas en cet endroit. Si c'est vrai, il y a lieu de célébrer. Si vous pensez que c'est peu, il n'y a pas à se sentir gêné, mais nous aimerions savoir. Je suis sûre que vous avez comptabilisé les cas. Combien en avez-vous eus?

**M. Vinay Sharma:** Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous ne manquerons pas de vous fournir le plus de chiffres possible non seulement sur les militantes, mais aussi, conformément à notre politique, sur toutes les autres questions périphériques, même l'intimidation dans bien des cas. Nous essaierons de vous transmettre tous les chiffres que nous pouvons.

**Mme Joan Crockatt:** Très bien. Puis-je vous demander la même faveur, madame Turtle?

Vous avez dit avoir trouvé un moyen efficace de sensibiliser le milieu de travail et de prévenir les problèmes. Je me demande tout simplement quelle sorte de chiffres vous pouvez nous donner à cet égard. Les programmes en matière de communication et de sensibilisation ont-ils porté fruit? Comment évaluez-vous les résultats?

**Mme Paula Turtle:** Nous savons que les programmes n'ont pas éradiqué le harcèlement parce qu'il y a encore des incidents qui se produisent. Certains membres du personnel dans notre bureau national et des personnes formées dans nos bureaux de district, ainsi que des militantes à l'échelle locale, dans le lieu de travail, interviennent de temps à autre pour s'occuper de différends et pour les régler.

Nous savons que nos efforts proactifs en vue de sensibiliser les gens et de régler les différends le plus tôt possible ne sont pas efficaces à 100 % parce que ces gens interviennent parfois pour s'occuper de cas de harcèlement. Toutefois, nous sommes persuadés que, grâce à nos efforts de sensibilisation et d'intervention rapide, le nombre d'incidents est passé à un niveau plus bas qu'il ne le serait autrement. Évidemment, il est impossible...

**Mme Joan Crockatt:** Si vous êtes en mesure de faire cette déclaration, cela veut dire que vous avez sûrement une façon de quantifier le tout. Je n'essaie pas de vous mettre sur la sellette, mais une des choses que nous devons savoir, c'est l'ampleur du problème. Nous sommes ici pour vous écouter.

**Mme Paula Turtle:** Je serai heureuse de faire de mon mieux pour quantifier cet aspect. Je n'ai pas les chiffres avec moi aujourd'hui, mais je peux vous dire que le Syndicat des Métallos travaille très fort depuis de nombreuses années pour éradiquer le harcèlement. Nous n'avons pas réussi à atteindre cet objectif parce qu'il y a quand même des incidents de harcèlement, mais nous sommes convaincus de l'efficacité des efforts que nous avons déployés dans chaque lieu de travail pour sensibiliser les gens, leur fournir une formation et régler des situations rapidement.

**Mme Joan Crockatt:** Madame la présidente, je redonne la parole à Mme Young.

**Mme Wai Young:** Merci encore une fois d'être ici aujourd'hui. C'était très instructif.

Comme il y a tant de renseignements que vous devez nous fournir, permettez-moi de vous poser quelques questions d'ordre général. Si nous n'obtenons pas vos réponses aujourd'hui, comme ma collègue, Mme Crockatt, l'a dit, vous pourrez les faire parvenir par écrit, avant la fin de l'étude, à la greffière pour qu'elle nous les transmette. Est-ce que cela vous serait possible?

**Mme Paula Turtle:** Nous serons heureux de faire de notre mieux.

**Mme Wai Young:** Ce serait parfait.

Ma question porte justement sur ces chiffres. Bien entendu, ce qui est troublant, c'est que nous ne les avons pas. J'ai également une question relativement à un sondage auprès des fonctionnaires dont nous ont parlé les témoins de l'Alliance de la fonction publique dans une séance antérieure. Dans le sondage, une forte proportion des répondants ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement ont indiqué que le harcèlement avait été commis par un collègue. Dans un tel scénario, la victime et l'auteur du harcèlement sont tous deux membres de votre syndicat; autrement dit, vous représentez les deux parties. Comment le syndicat procède-t-il dans pareils cas? Quels processus utilisez-vous, étant donné que vous vous trouvez un peu dans une situation de conflit puisque vous représentez les deux côtés?

J'aimerais aussi que vous nous disiez quelques mots sur un autre point. Dans la documentation que nous avons reçue et que j'ai lue, vous dites que vous voulez maintenir ces travailleurs en poste et que vous préférez, bien entendu, offrir une formation plutôt que de renvoyer ces travailleurs, etc. Toutefois, dans quelles circonstances le renvoi s'impose-t-il ou devrait-il s'imposer? Certains témoins qui ont comparu avant vous nous ont dit qu'une telle mesure devrait être prise plus souvent. Comment votre syndicat s'y prend-il devant cette situation épineuse et délicate?

• (1240)

**Mme Paula Turtle:** Est-ce que je peux me lancer?

**Mme Wai Young:** Allez-y.

**Mme Paula Turtle:** D'accord.

Comme je l'ai dit dans mon mémoire, le syndicat...

**La présidente:** Il vous reste une minute.

**Mme Paula Turtle:** D'accord.

Vous avez parlé de conflit. En fait, lorsqu'il y a un cas de harcèlement au travail, nous tâchons d'intervenir le plus tôt possible pour résoudre le problème à la satisfaction des deux parties. Du même coup, nous visons à sensibiliser non seulement les parties, mais aussi le milieu de travail dans son ensemble au problème du harcèlement. Dans de telles circonstances, il se peut qu'il n'y ait pas de conflit.

**Mme Wai Young:** Comme il reste peu de temps, permettez-moi de vous interrompre, parce que le sondage a bel et bien révélé qu'au moins 50 % des travailleurs affirment qu'il s'agit d'un conflit entre travailleurs. On ne parle pas ici de cas uniques ou d'incidents isolés.

Nous pourrions peut-être demander l'avis de M. Sharma, puisqu'il nous reste seulement 30 secondes.

**La présidente:** Très brièvement.

**M. Vinay Sharma:** Oui.

Lorsqu'il s'agit d'un collègue de travail, nous suivons la même procédure. Les deux parties sont représentées. Au terme d'une enquête, si la décision est officielle et qu'il n'y a aucune zone grise, dans certains cas, oui, on prend une sorte de mesure disciplinaire. Un aspect essentiel de notre mandat est de favoriser la culture du milieu de travail. Si tout est une question de crime et de châtement, on ne favorise pas une culture respectable en milieu de travail, d'autant plus que ces incidents risquent de se reproduire avec différents employés et à différents moments.

Nous essayons sans contredit de créer une telle culture et, si une mesure disciplinaire est prise dans certains cas, nous veillons à ce qu'elle soit raisonnable.

[Français]

**La présidente:** Monsieur Sharma, je dois malheureusement vous interrompre.

Je vais maintenant céder la parole à Mme Sgro, pour sept minutes.

[Traduction]

**L'hon. Judy Sgro:** Merci beaucoup, à vous deux, d'être ici et de nous aider avec notre étude.

Tout d'abord, en ce qui concerne les intervenantes auprès des femmes, et c'est M. Sharma qui en a le plus parlé, je vous félicite de cette initiative. Je trouve qu'il est très intéressant de désigner une personne pour s'occuper strictement de ces questions. L'ensemble des 252 intervenantes oeuvrent-elles dans de très grandes entreprises qui ont accepté de relever ce défi de cette manière?

**M. Vinay Sharma:** Non. Bon nombre d'entre elles sont à l'emploi de grandes entreprises, mais il y en a aussi dans de très petits milieux de travail. C'est le fruit de négociations: dans les milieux de travail de grande envergure, soit que les intervenantes occupent cette fonction à temps plein, soit qu'elles obtiennent l'autorisation de consacrer plus d'heures à cette tâche dans le cadre de leur travail régulier, mais dans les milieux de travail de petite envergure, elles peuvent y consacrer moins de temps. De plus, selon le nombre de femmes dans le lieu de travail, les intervenantes pourraient disposer de plus de temps.

**L'hon. Judy Sgro:** Il s'agit donc de personnes qui occupent déjà un emploi dans le lieu de travail et qui acceptent de jouer ce rôle à titre de bénévoles.

**M. Vinay Sharma:** Oui, et elles sont ensuite spécialement formées à cette fin. C'est l'employeur qui paie la formation. Il s'agit d'une formation commune. L'employeur nomme également une agente de liaison pour travailler avec les intervenantes. Il existe donc une collaboration étroite. Dans bien des cas, il y a des hommes qui sont aux prises avec des problèmes. On s'occupe de leur cas aussi, et on les aide en conséquence.

**L'hon. Judy Sgro:** En effet, ce serait une question tout aussi importante. Comment faites-vous, dans le cadre de vos fonctions, pour savoir combien de plaintes ont été reçues par les diverses intervenantes auprès des femmes? Comment ce groupe communique-t-il avec vous pour que vous puissiez déterminer, par exemple, que 15 plaintes ont été déposées et réglées l'année dernière?

• (1245)

**M. Vinay Sharma:** Au sein du syndicat des TCA, il y a ce que nous appelons le service national des droits de la personne, et c'est là que je travaille. Il y a également le service national des femmes. C'est dirigé par ma collègue, Julie White, qui ne pouvait pas être ici aujourd'hui. Elle travaille de près avec toutes les intervenantes auprès des femmes, et c'est elle qui garde toutes ces données. Voilà pourquoi j'ai dit que nous pourrions peut-être vous fournir cette information plus tard.

**L'hon. Judy Sgro:** Sur le schéma du processus du Comité conjoint contre le harcèlement que vous nous avez remis, on constate qu'il y a pas mal d'étapes à suivre. Y a-t-il également des échéances qui y sont associées? Vous vouliez en dire un peu plus à ce sujet, alors je vous donne l'occasion de le faire maintenant.

**M. Vinay Sharma:** D'accord, très bien. En ce qui concerne les échéances, dès qu'une plainte écrite est déposée au comité, il faut s'en occuper rapidement; dans la plupart des cas, on parle de cinq jours ouvrables. Le comité nomme les parties pour mener l'enquête. Il faut la mener le plus tôt possible et régler la situation en l'espace de 10 jours ouvrables dans la plupart des cas. Certains cas pourraient mettre en jeu plus de facteurs et, avec le consentement du comité, on peut prolonger les échéances. Les délais représentent un facteur important. Les personnes oublient des choses au fur et à mesure que le temps passe; elles entendent d'autres versions des faits, puis se ravisent. Alors, cela pourrait se refléter dans leur témoignage et tout le reste. Nous tenons à ce que la question soit traitée le plus rapidement possible et à ce que le processus ne soit pas trop bureaucratique. Même si vous voyez beaucoup d'étapes, si vous suivez vraiment le schéma, vous constaterez qu'il n'y en a pas tant que cela. C'est une très bonne démarche qui fonctionne presque chaque fois. Il arrive très rarement qu'au terme du processus, une personne ne soit pas satisfaite et qu'elle s'adresse au tribunal des droits de la personne ou à la commission.

**L'hon. Judy Sgro:** Si je puis me permettre, étant donné votre intervention si active dans le délai de cinq à dix jours, vous devriez envisager une date d'achèvement du processus pour régler la question. Je crois que le problème pourrait persister parce que le choix du moment est crucial quand on s'occupe de telles questions.

J'aimerais revenir à la question de savoir ce qui se passe au bout du compte lorsqu'une personne contrevient clairement à l'entente que vous avez conclue avec vos employés concernant une accusation de harcèlement sexuel. Que faut-il pour qu'une personne soit renvoyée? Vous avez dit à Mme Young tout à l'heure que vous voulez régler la situation, ce qui est très bien. Nous voulons tous que ces questions soient réglées. Dans le cas contraire, quelle est la prochaine étape? L'employé est-il renvoyé?

**M. Vinay Sharma:** L'employeur a la responsabilité de fournir un milieu de travail sûr et exempt de harcèlement. Une fois l'enquête terminée, la conclusion est présentée au gestionnaire des ressources humaines du lieu de travail. C'est lui qui décide s'il faut imposer une mesure corrective, une sanction, une mesure disciplinaire, etc. Le président de notre syndicat dans le lieu de travail en question déterminera si la décision est conforme à la convention collective et au motif préemptif qui a été violé d'une façon ou d'une autre. Nous ne disons pas qu'il ne faut pas imposer de sanction. S'il s'agit d'un cas clair et net, sans aucune zone grise, des sanctions s'imposent à coup sûr. Il y a déjà eu des cas où des gens ont été suspendus trois mois sans rémunération ou, selon la gravité de l'incident, pour une période plus ou moins longue. De toute évidence, notre syndicat se rangera du côté de la victime plutôt que de la personne qui a commis l'acte. Nous tenons certainement compte de cet aspect. Imposer des sanctions n'est pas toujours la solution, mais dans certains cas, c'est ce qui s'impose.

**L'hon. Judy Sgro:** Nous ferez-vous parvenir les chiffres de Mme White sur le nombre de plaintes déposées en lien avec le harcèlement sexuel? Allez-vous fournir ces chiffres au comité?

**M. Vinay Sharma:** Oui.

**L'hon. Judy Sgro:** D'accord, merci.

Merci beaucoup.

**Mme Wai Young:** Pourrais-je poser une autre question?

**La présidente:** Oui.

**Mme Wai Young:** Pourriez-vous également nous indiquer le nombre de licenciements et le nombre de cas réglés? Ce serait intéressant.

**L'hon. Judy Sgro:** En ce qui concerne la répartition des plaintes totales qui ont été déposées...

Monsieur Sharma, cela vous convient-il? Pouvez-vous fournir cette information au comité.

**M. Vinay Sharma:** Je vais essayer d'obtenir les meilleurs chiffres possible relativement à toutes ces questions.

**L'hon. Judy Sgro:** Parfait. Merci.

[Français]

**La présidente:** Monsieur Sharma, la greffière du comité va communiquer avec vous pour obtenir ces chiffres.

C'est ce qui conclut la rencontre avec notre deuxième groupe d'invités, parce qu'on doit consacrer les 10 dernières minutes aux travaux du comité.

Monsieur Sharma et madame Turtle, je vous remercie beaucoup d'avoir comparu aujourd'hui devant nous. Je vous souhaite une très bonne fin de journée.

Je vais suspendre la séance pendant une minute pour nous donner le temps de passer à huis clos.

Merci.

[La séance se poursuit à huis clos.]





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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