



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du
développement des compétences, du
développement social et de la condition des
personnes handicapées**

HUMA • NUMÉRO 085 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 21 février 2018

—
Président

M. Bryan May

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le mercredi 21 février 2018

• (1500)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Je déclare la séance ouverte. Bon après-midi à tous et bienvenue.

Conformément à l'ordre de renvoi du lundi 29 janvier 2018, le Comité reprend son étude du projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget 2017.

Aujourd'hui, le Comité accueille des employeurs du secteur public fédéral. Nous sommes heureux d'accueillir Kathleen Clarkin, directrice, Politiques, programmes, engagement et éthique en milieu de travail et Don Graham, directeur exécutif, Secteur de la rémunération et des relations de travail du Secrétariat du Conseil du Trésor. Merci d'être là.

Nous accueillons aussi Marc Thibodeau, directeur général, Relations de travail et rémunération de l'Agence des services frontaliers du Canada. Soyez le bienvenu, monsieur.

Ensuite, nous accueillons le commissaire adjoint Stephen White, qui est le dirigeant principal des ressources humaines par intérim, et le surintendant principal Jasmin Breton, directeur général des Responsabilités liées au milieu de travail de la Gendarmerie royale du Canada. Bienvenue à vous.

Pour terminer, nous entendrons Nathalie Dufresne-Meek, directrice générale des Relations de travail et gestion du lieu de travail du Service correctionnel du Canada.

Bienvenue à vous tous.

Nous allons commencer immédiatement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor. Je ne sais pas qui va commencer.

C'est M. Graham. Vous disposez de sept minutes, monsieur.

M. Don Graham (directeur exécutif, Secteur de la rémunération et des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor): Je vous remercie de cette occasion de comparaître devant le Comité.

Je suis accompagné de ma collègue, Kathleen Clarkin. Nous sommes ici pour parler du rôle du Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, le BDPRH, relativement au cadre stratégique actuel en ce qui a trait au harcèlement et à la violence dans l'administration publique centrale.

En guise de contexte, les résultats du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017 nous apprennent que près du quart des employés, soit 22 %, ont indiqué avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des deux dernières années. Il s'agit d'une hausse comparativement au taux de 19 % dans le sondage de

2014. La source principale de harcèlement venait des personnes en position d'autorité.

En ce qui a trait au cadre actuel dans la fonction publique, à l'heure actuelle, les organisations de l'administration publique centrale sont assujetties à la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et à la Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement du Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces outils visent à prévenir et régler le harcèlement sous toutes ses formes, y compris le harcèlement personnel, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.

Conformément à la Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement, une fois qu'une plainte est déposée ou qu'un gestionnaire est au courant d'une allégation, les options de résolution comprennent la résolution par les parties touchées, l'intervention du gestionnaire — habituellement la discussion initiale avec les employés — et les systèmes de gestion informelle des conflits. Si la plainte n'est pas réglée, un enquêteur impartial examinera les allégations et déterminera si la plainte est fondée. Le cas échéant, on peut imposer des mesures correctives ou disciplinaires et appliquer des méthodes d'intervention pour rétablir le bien-être du milieu de travail. Si les parties ne sont toujours pas satisfaites du résultat, elles peuvent déposer un grief ou demander une révision judiciaire.

L'enquête sur le harcèlement est axée sur les mesures de réparation pour les personnes au niveau individuel. En ce qui a trait aux rôles et aux responsabilités en lien avec la violence, à ce jour, on fournit des directives stratégiques centrales sur la prévention et le règlement du harcèlement. Toutefois, les administrateurs généraux sont responsables de l'élaboration de leur propre politique de prévention de la violence.

Il est important de souligner que le projet de loi C-65 aura une incidence considérable sur les cabinets des ministres. Tout le régime de santé et de sécurité du Code s'appliquera aux cabinets des ministres alors que les politiques actuelles n'incluent pas de régime portant sur la prévention du harcèlement et de la violence.

En plus des dispositions du Code canadien du travail, il y a aussi un mécanisme d'exécution prévu dans la Loi canadienne sur les droits de la personne pour traiter les plaintes individuelles de discrimination fondées sur 13 motifs illicites. Habituellement, la Commission canadienne des droits de la personne demande aux fonctionnaires d'épuiser les mécanismes internes de leur organisation avant de déposer une plainte pour discrimination.

En outre, plusieurs outils sont offerts aux employés, qui peuvent déposer un grief individuel auprès de l'employeur pour toute affaire touchant leurs conditions d'emploi ou toute situation de violation d'une disposition provisoire de la convention collective. La plupart des conventions collectives disposent d'un article lié directement au harcèlement sexuel.

Les organisations de la fonction publique fédérale doivent avoir un système de gestion informelle des conflits pour régler les conflits en milieu de travail. Le système de gestion des conflits peut se révéler efficace pour traiter des enjeux liés au harcèlement. Un tel système est obligatoire depuis 2005 en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral.

Le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, les programmes d'aide aux employés, la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail et la formation offerte par l'École de la fonction publique du Canada sont tous des ressources supplémentaires auxquelles les employés ont accès.

À mesure que nous travaillons en vue d'une harmonisation continue avec les exigences législatives et réglementaires, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines travaillera en collaboration avec le Programme du travail du Canada et des agents négociateurs de communautés de praticiens, notamment les comités de santé et de sécurité au travail, les conseillers en harcèlement, le personnel de sécurité et les Services de gestion informelle des conflits dans le but d'élaborer des stratégies et des outils de communication pour aider les sous-ministres tout au long du processus.

• (1505)

[Français]

En ce qui concerne la surveillance, l'obtention des résultats attendus par les administrateurs généraux est évaluée selon le Cadre de responsabilisation de gestion, qui est une évaluation annuelle des pratiques de gestion et du rendement dans les ministères et les organismes, et aussi en fonction du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux, soit le sondage annuel qui vise à obtenir des connaissances utiles sur les perceptions qu'ont les employés vis-à-vis des conditions de leur effectif et de leur milieu de travail, y compris leur expérience du harcèlement.

En tant qu'employeur, nous prenons au sérieux les problèmes de harcèlement dans l'ensemble de la fonction publique. Des comités de gouvernance de niveau supérieur sont formés à l'échelle de la fonction publique et dans les ministères pour garantir que nous comprenons l'enjeu, que nous comblons les écarts, que nous gérons les enjeux et que nous disposons d'une stratégie de mobilisation continue afin de soutenir le changement de culture nécessaire pour favoriser un milieu de travail positif et respectueux.

Nous espérons que cela vous a été utile. Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de nous présenter devant vous. Nous serons heureux de répondre à toutes vos questions.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Graham.

Nous passons maintenant à Marc Thibodeau, directeur général, Relations de travail et rémunération de l'Agence des services frontaliers du Canada.

Les sept prochaines minutes sont à vous, monsieur.

• (1510)

[Français]

M. Marc Thibodeau (directeur général, Relations de travail et rémunération, Agence des services frontaliers du Canada): Bonjour, monsieur le président et membres du Comité.

Je suis heureux d'être ici aujourd'hui, au nom de l'Agence des services frontaliers du Canada, aux fins de vos délibérations sur le projet de loi C-65.

Comme le Comité le sait, le projet de loi C-65 vise à apporter au Code canadien du travail des modifications permettant de faire en sorte que les milieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et de violence, et à fournir des mesures de protection à tous les travailleurs assujettis à la réglementation fédérale, y compris les employés de l'Agence des services frontaliers du Canada.

Même si Emploi et Développement social Canada est responsable de l'application du Code, il incombe à chaque ministère ou organisme de veiller au respect de celui-ci et de mettre en oeuvre ses propres processus et mécanismes de suivi.

[Traduction]

L'ASFC est une organisation dynamique dont le mandat inclut la facilitation des formalités à la frontière et la sécurité nationale. L'Agence emploie quelque 14 000 personnes, en uniforme ou non, qui contribuent au bon fonctionnement des activités tous les jours, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Compte tenu de son mandat et du contexte opérationnel, l'ASFC a mis en oeuvre un code de conduite exhaustif qui s'applique à tous les employés. De plus, nos agents de première ligne ont bénéficié d'un programme de formation de base axé sur les valeurs d'intégrité, de respect et de professionnalisme de l'Agence.

L'ASFC a également établi une stratégie en matière d'intégrité. Cette stratégie est la pierre angulaire de ses relations avec ses employés, ses partenaires et ses clients. Elle décrit les comportements attendus des employés, comme ils sont mentionnés dans le Code de conduite de l'ASFC et le Code de valeurs et d'éthique du secteur public, qui font partie de leurs conditions d'emploi.

La stratégie repose sur trois piliers. Le premier pilier est le besoin d'agir de façon proactive, ce qui signifie que les normes de conduite et les conséquences disciplinaires en cas d'inconduite sont communiquées régulièrement, et que des enquêtes sont menées immédiatement en cas d'inconduite soupçonnée. Le deuxième est l'approche « sans fausse route », selon laquelle nos spécialistes orientent les employés vers les mécanismes appropriés pour régler les problèmes, quelle que soit la façon dont nous en avons été informés. Le troisième pilier est la devise « remuer ciel et terre », selon laquelle les problèmes font l'objet d'un suivi et d'un examen à l'aide de nombreux outils, comme les enquêtes en cas d'inconduite, les évaluations en milieu de travail et, au besoin, les enquêtes criminelles.

[Français]

Cela dit, l'Agence prend très au sérieux toutes les allégations de conduite irrespectueuse et elle applique une politique de tolérance zéro à l'égard de tout type de harcèlement. On s'attend à ce que tous les gestionnaires, quel que soit leur niveau, fassent toujours preuve d'intégrité et d'un leadership éthique et qu'ils cultivent ces valeurs. Ils sont tous tenus de repérer tout problème de violence ou de harcèlement, qu'il soit de nature sexuelle ou autre, et de le résoudre d'une façon appropriée et efficace.

Afin d'aider ses gestionnaires et ses employés à s'acquitter de leurs responsabilités, l'ASFC leur offre des outils et des ressources, dont sept cours obligatoires qui portent sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Il est primordial de déployer des efforts de sensibilisation afin que tous les employés comprennent leurs droits, leurs rôles ainsi que leurs responsabilités, et qu'ils sachent où trouver de l'aide.

Le projet de loi C-65 fournit aux ministères un outil de plus afin de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, tout en offrant du soutien aux victimes, ce qui complète le travail entrepris par l'Agence.

En plus des nouveaux droits envisagés dans le projet de loi C-65, en cas de harcèlement ou de violence sexuelle en milieu de travail, comme le mentionnait mon collègue, les employés peuvent aussi déposer une plainte ou signaler une situation de violence en milieu de travail en vertu du Code, présenter un grief conformément aux dispositions des conventions collectives, ou encore déposer une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.

[Traduction]

L'Agence veille à ce que tous les employés soient au courant des processus informels et à ce qu'ils aient accès aux services fournis dans le cadre du Programme d'aide aux employés et du système de gestion informelle des conflits.

En conclusion, les employés de l'ASFC interagissent avec des millions de personnes et de marchandises, des partenaires nationaux et internationaux, d'autres organismes d'exécution de la loi et des intervenants de l'industrie. Il est primordial de veiller à ce qu'ils puissent accomplir leur travail important dans un environnement exempt de harcèlement et de violence.

[Français]

Si les membres du Comité ont des questions, je serai heureux d'y répondre.

Je vous remercie.

• (1515)

[Traduction]

Le président: Je vous remercie, monsieur Thibodeau.

C'est maintenant au tour de Stephen White, commissaire par intérim de la Gendarmerie royale du Canada et dirigeant principal des ressources humaines par intérim, et du surintendant principal Jasmin Breton, directeur général, Responsabilités liées au milieu de travail.

Les sept prochaines minutes sont à vous, messieurs.

Commissaire adjoint Stephen White (dirigeant principal des ressources humaines par intérim, Gendarmerie royale du Canada): Bonjour, monsieur le président. Pour rétablir les faits, je suis commissaire adjoint et non commissaire par intérim.

Le président: Je suis désolé.

Comm. adj. Stephen White: Bonjour, monsieur le président et honorables membres du Comité. Je vous remercie de m'avoir invité à venir vous parler aujourd'hui des répercussions du projet de loi C-65 sur les responsabilités et les interventions de la GRC en ce qui concerne la protection de la santé, de la sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés dans le contexte de la lutte contre le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Je suis accompagné de mon collègue, le surintendant principal Jasmin Breton, directeur général des Responsabilités liées au milieu

de travail, qui m'aidera à répondre à vos questions sur le projet de loi C-65.

[Français]

Puisque la GRC fait partie de l'administration publique fédérale, la partie II du Code canadien du travail s'applique à elle ainsi qu'à tout son personnel, y compris les membres réguliers et les membres civils. La GRC a donc le devoir général de veiller à la santé et à la sécurité de tous ses employés dans leur lieu de travail. Ce devoir implique notamment la prise des mesures prescrites à la partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail afin de prévenir la violence en milieu de travail et d'en protéger les employés.

[Traduction]

La GRC s'est conformée aux exigences de la partie XX du Règlement en se dotant d'une politique sur la prévention de la violence en milieu de travail, en établissant des procédures pour le signalement des incidents de violence, la conduite d'enquêtes connexes, le règlement des dossiers en la matière et l'aide aux employés touchés, de même qu'en élaborant une formation obligatoire à l'intention de tous ses employés et ses superviseurs sur les facteurs qui contribuent à la violence en milieu de travail et les façons de les atténuer.

De nombreux facteurs contribuent à la violence en milieu de travail. Ils comprennent entre autres l'impolitesse, les conflits en milieu de travail, le stress au travail et les comportements harcelants. La GRC met donc à la disposition de ses employés une multitude d'outils, de ressources et de séances de sensibilisation afin d'aider à prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail. Parmi ceux-ci, mentionnons un cours obligatoire sur le respect en milieu de travail qui aborde l'impolitesse et les comportements harcelants, les outils, les services et la formation offerts aux employés et aux gestionnaires pour favoriser le règlement efficace des conflits dans les plus brefs délais par le truchement du Programme de gestion informelle des conflits de la GRC, les ressources de gestion du stress dans le cadre des Services d'aide aux employés de Santé Canada, un solide Programme de soutien par les pairs de la GRC et un cours obligatoire intitulé « En route vers la préparation mentale ». De plus, dans le but d'éliminer le harcèlement et la discrimination en milieu de travail, la GRC a créé des comités consultatifs divisionnaires sur l'égalité des sexes et le harcèlement.

[Français]

La politique de la GRC sur la prévention de la violence en milieu de travail stipule que la GRC offre un milieu de travail sain, sécuritaire et exempt de violence, conformément à ce que prévoient la partie II du Code canadien du travail et la politique du Conseil du Trésor sur la sécurité du gouvernement, qu'elle ne tolère aucun comportement violent ou abusif en milieu de travail et que, de concert avec ses employés, elle fait la promotion d'un milieu de travail sans intimidation, violence, harcèlement ou menace de violence ni autres comportements perturbateurs.

[Traduction]

La GRC dispose de pouvoirs réglementaires en vertu desquels elle dirige des enquêtes et prend les mesures pour régler les plaintes de harcèlement. Le Règlement de la GRC et un grand nombre des Consignes du Commissaire ont été modifiées en 2014, donnant lieu à l'établissement de procédures pour mener des enquêtes et régler les plaintes de harcèlement de façon efficace et efficiente. Par exemple, le code de déontologie figurant à l'annexe du Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014) interdit maintenant aux membres de faire preuve de discrimination ou de harcèlement. Les comportements harcelants peuvent donc entraîner l'imposition de mesures disciplinaires. Les Consignes du Commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement) et les Consignes du Commissaire (déontologie), qui établissent les procédures liées à l'enquête et au règlement des plaintes de harcèlement pourraient être touchés par le cadre réglementaire du projet de loi C-65.

L'un des éléments centraux des réformes récemment apportées à la Loi sur la GRC et à ses processus connexes consistait à s'assurer que le décideur chargé de trancher une plainte de harcèlement était aussi l'autorité disciplinaire ayant compétence pour sévir contre l'intimé afin d'assurer une cohérence entre les constatations de harcèlement et les mesures disciplinaires imposées.

Le projet de loi C-65 vise à actualiser le Code canadien du travail de manière à regrouper les dispositions relatives à la prévention de la violence et du harcèlement dans un même cadre réglementaire qui obligera les employeurs, y compris la GRC, à prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et pour protéger leurs employés. La GRC attend avec intérêt d'être consultée sur la rédaction de la partie XX du Règlement afin de mieux comprendre les répercussions qu'auront ces modifications sur nos processus actuels et sur le rôle du décideur et des autres parties concernées, y compris l'enquêteur.

• (1520)

D'après ce que nous savons du cadre réglementaire proposé dans le projet de loi C-65, la GRC croit que ces modifications contribueront de façon positive à la prévention et au règlement des comportements indésirables dans nos milieux de travail.

Merci de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Nous passons pour terminer à Nathalie Dufresne-Meek, directrice générale, Relations de travail et gestion du lieu de travail du Service correctionnel du Canada. Vous avez sept minutes.

[Français]

Mme Nathalie Dufresne-Meek (directrice générale, Relations de travail et gestion du lieu de travail, Service correctionnel du Canada): Monsieur le président, je tiens à vous remercier, de même que les membres du Comité, de me permettre de prendre la parole devant vous aujourd'hui au nom du Service correctionnel du Canada, ou SCC, au sujet de l'étude du projet de loi C-65 par le Comité.

Dans mes observations préliminaires, je décrirai les politiques du SCC en matière de harcèlement et de violence au travail, ainsi que les mesures que nous avons prises récemment en réaction aux allégations d'inconduite du personnel à l'Établissement d'Edmonton.

[Traduction]

Étant donné que le SCC ne comparait pas souvent devant le Comité, j'aimerais donner un aperçu du travail que nous faisons.

Le SCC est chargé d'administrer les peines de deux ans ou plus imposées par les tribunaux, y compris la surveillance des délinquants mis en liberté sous condition. Au cours d'une journée typique, le SCC gère environ 15 000 délinquants incarcérés dans ses 43 établissements partout au pays ainsi que plus de 8 500 délinquants sous surveillance dans la collectivité.

Les membres du personnel du SCC, en particulier ceux qui occupent des postes opérationnels de première ligne, font souvent face à des situations très difficiles et stressantes, comme de la violence et des décès. En raison de la nature de ce travail, le SCC encourage activement les employés à demander de l'aide pour gérer leurs problèmes d'ordre personnel ou professionnel, lesquels peuvent nuire à leur bien-être.

En ce qui concerne l'étude par le Comité du projet de loi C-65 portant sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail, le SCC prend cette question très au sérieux. Le harcèlement, sous toutes ses formes, est inacceptable et n'est pas toléré.

Nous sommes déterminés à faire en sorte que le SCC soit exempt de harcèlement et de violence sexuelle au travail et qu'il offre un milieu de travail sécuritaire à tous ses employés. Le SCC a adopté cinq valeurs auxquelles les employés devraient adhérer afin de guider leur comportement et leur prise de décisions: le respect, l'équité, le professionnalisme, l'inclusion et la responsabilisation.

D'un point de vue procédural, le SCC a mis en place une politique sur la prévention de la violence, qui reflète le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail. La Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement du Secrétariat du Conseil du Trésor et les outils connexes orientent le processus de règlement des plaintes que nous utilisons; cette politique est le principal renfort des valeurs d'intégrité et de confiance qui constituent le fondement d'une organisation saine.

Les employés du SCC sont tous tenus de respecter nos Règles de conduite professionnelle et notre Code de discipline, et la direction a la responsabilité de prendre les mesures qui s'imposent de façon opportune et impartiale, au besoin. Toutes les allégations, peu importe la source, font l'objet d'une enquête approfondie par le SCC. Chaque fois qu'il y a preuve d'inconduite, les mesures disciplinaires qui s'imposent sont prises.

Le SCC est déterminé à mettre en place un programme de valeurs et d'éthique amélioré qui correspond à la nature de l'environnement correctionnel et au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, et qui permet de créer un milieu de travail solide axé sur les valeurs.

L'Énoncé des valeurs du SCC, qui cadre avec le Code de discipline et les Règles de conduite professionnelle du SCC, guide le comportement, la prise de décisions et le jugement discrétionnaire au sein du Service. On s'attend à ce que les employés du SCC incarnent les valeurs communes et réciproques susmentionnées dans toutes leurs interactions avec les délinquants, les collègues, les pairs, les subalternes et les cadres supérieurs, les partenaires, les intervenants ainsi que le public.

Le Bureau de la divulgation interne du SCC fournit de l'information aux employés pour les aider à divulguer toute inconduite en milieu de travail aux termes de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles et à se prévaloir d'autres recours potentiels. Ce bureau mène également les enquêtes, au besoin, sur les allégations d'inconduite en milieu de travail et annonce publiquement tous les cas d'inconduite étayés.

Toute violation du Code de valeurs et d'éthique du secteur public fait l'objet d'une enquête administrative du SCC qui, selon la nature des allégations, peut être assurée par la Direction des valeurs et de l'éthique. La plupart des cas sont gérés à l'échelle du bureau régional ou de l'établissement, et certains cas peuvent être renvoyés à l'administration centrale.

● (1525)

Au cours des derniers mois, des allégations d'inconduite d'employés et de culture inappropriée aux établissements du SCC ont mené à des mesures disciplinaires et à la mise en place de mécanismes permettant de s'assurer que tous les employés peuvent travailler dans l'environnement qu'ils méritent.

Je vais commencer par parler des mesures prises relativement à l'Établissement d'Edmonton, car je crois que le Comité a commencé à en discuter durant sa dernière réunion. Dans le cas de l'Établissement d'Edmonton, un établissement pour hommes à sécurité maximale, le SCC a retenu les services d'une équipe d'enquête qui se penche sur des allégations de harcèlement, d'intimidation et de conduite inappropriée. Les enquêteurs, dont certains proviennent de l'extérieur, ont conclu que certaines allégations étaient fondées. Par conséquent, jusqu'à maintenant, six employés ont été congédiés en raison de leur conduite inappropriée. Une enquête indépendante distincte est actuellement menée par le service de police d'Edmonton en collaboration avec la GRC relativement à des allégations d'activités criminelles à l'établissement d'Edmonton.

Comme c'est toujours le cas durant les enquêtes pouvant mener à des accusations criminelles, le SCC collabore pleinement avec ses partenaires policiers. De plus, un directeur du renouvellement du milieu de travail a été nommé afin d'appuyer la direction de l'Établissement d'Edmonton dans la mise en oeuvre d'initiatives.

On a lancé un certain nombre d'initiatives dans tout le SCC pour veiller à ce que tous les employés soient traités avec respect et disposent d'outils leur permettant de signaler les comportements inappropriés. Dans les prochaines semaines, on lancera une campagne de promotion du respect en milieu de travail visant à sensibiliser les employés concernant la question et les mesures qui sont prises, et à promouvoir les ressources dont ils disposent. Il s'agit notamment d'une ligne téléphonique confidentielle et d'un compte de courriel générique, qui sont mis à la disposition de tous les employés pour qu'ils puissent signaler une inconduite s'ils ne souhaitent pas la signaler directement à leur superviseur ou à leur gestionnaire.

Sur le plan de la prévention, des ressources ont été ajoutées en vue d'appuyer les coordonnateurs de la prévention du harcèlement du SCC. On élabore actuellement de nouveaux outils de formation et de sensibilisation fondés sur des scénarios réels et des expériences vécues au SCC, tout en tenant compte des préoccupations en matière de protection de la vie privée et de la confidentialité. En outre, on a ajouté deux nouvelles formations aux Normes nationales de formation pour tout le personnel du SCC, lesquelles doivent être suivies d'ici le 31 mars de cette année. La première de ces formations

met l'accent sur la création d'un milieu de travail respectueux, tandis que la deuxième est axée sur la violence au travail.

Enfin, sur le plan de la gestion du rendement, de nouvelles attentes seront ajoutées aux ententes de rendement pour tous les cadres supérieurs, gestionnaires et superviseurs. Le non-respect de ces engagements aura une incidence sur la rémunération au rendement ainsi que sur les évaluations du rendement, et pourrait entraîner des mesures disciplinaires, le cas échéant.

[Français]

Tout en surveillant les résultats de ces initiatives, nous continuerons de veiller à ce que le bien-être en milieu de travail soit une priorité du SCC. Chacun mérite d'être traité avec respect par ses collègues et ses gestionnaires. Les employés du SCC ont des emplois exigeants. Chaque jour, ils travaillent avec certaines des personnes les plus vulnérables et les plus difficiles de notre société. Par conséquent, tout comportement qui nuit à notre capacité d'être des modèles positifs pour les autres n'est pas acceptable. Un milieu de travail positif et respectueux contribue au succès de la priorité de notre organisation, soit la sécurité du public, des victimes, du personnel et des délinquants, tant dans les établissements que dans la collectivité.

Je tiens à vous remercier de m'avoir offert l'occasion de prendre la parole devant vous aujourd'hui. Je suis prête à répondre à vos questions.

[Traduction]

Le président: Merci.

Je vous remercie tous de vos mots d'ouverture.

Nous allons procéder à la première période de questions.

Monsieur Blaney, vous avez six minutes.

● (1530)

[Français]

L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie tous d'être ici aujourd'hui.

Mes premières questions s'adressent au représentant du Conseil du Trésor.

Monsieur Graham, je vous suis reconnaissant de nous avoir mentionné une statistique préoccupante, selon laquelle près d'un employé sur cinq de la fonction publique fédérale dit avoir été victime de harcèlement au travail.

Pourriez-vous me dire combien de fonctionnaires sont sous votre supervision dans l'administration publique centrale?

[Traduction]

M. Don Graham: Je crois que c'est 185 000 fonctionnaires gérés par l'administration publique centrale.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Vingt pour cent de 185 000 fonctionnaires, cela donne un nombre quand même important.

Lors de votre présentation, vous avez mentionné un processus de plainte qui peut potentiellement être suivi par ces 20 % de fonctionnaires. Vous essayez d'abord une résolution par les parties touchées ainsi qu'une intervention du gestionnaire et vous demandez aux agences de mettre en place un système de gestion informelle.

Avez-vous des données sur le nombre de cas répertoriés? Si oui, pouvez-vous nous en faire part?

[Traduction]

M. Don Graham: Vous parlez du système de gestion informelle des conflits?

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Oui.

[Traduction]

M. Don Graham: Nous ne tenons pas de statistique sur le système de gestion informelle, vu sa nature, qui est informelle.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: D'accord.

Vous avez mentionné que, si le système de gestion informelle ne fonctionne pas, une plainte pouvait être déposée et qu'un enquêteur impartial serait nommé. Avez-vous des données sur le nombre d'enquêtes menées au sein de l'administration publique fédérale au cours de la dernière année?

[Traduction]

Mme Kathleen Clarkin (directrice, Politiques, programmes, engagement et éthique en milieu de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor): Comme M. Graham l'a mentionné, l'administration centrale ne recueille pas de données à ce sujet en ce moment. Chaque ministère dispose de ses propres politiques et mécanismes, et c'est pourquoi il est difficile de savoir combien d'enquêtes sont menées en ce moment.

Il est également important de mentionner que les allégations peuvent toucher toutes sortes de types de harcèlement. Il peut s'agir d'un employé qui ressent trop de pression pour faire son travail dans les délais prévus comme il peut s'agir d'un comportement violent, dans des cas extrêmes.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Je comprends, mais il s'agit de plaintes. À titre d'exemple, est-ce qu'il y a déjà eu des plaintes au Conseil du Trésor? Votre ministère conserve-t-il ces données? Avez-vous un répertoire qui contient des données sur le nombre de plaintes déposées?

Au moment où une plainte est déposée, un processus s'enclenche. Avez-vous des données à ce sujet dont vous pouvez nous faire part?

[Traduction]

Mme Kathleen Clarkin: Nous ne parlerons pas aujourd'hui de ce qui se passe du côté de notre organisation. Nous sommes ici dans l'optique de la politique centrale. Cependant, nous pourrions y voir. Tout comme les autres organisations, le Conseil du Trésor produit régulièrement des rapports par le truchement du Cadre de responsabilisation de gestion. Nous tentons d'harmoniser nos questions avec celles du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Je vous pose des questions sur les données parce que, présentement, notre seul outil est ce que vous nous avez dit: à la fonction publique fédérale, un employé sur cinq dit avoir été victime de harcèlement au travail. S'agit-il d'un sondage. Est-ce que la personne a utilisé les différents mécanismes? Est-ce qu'elle a déposé une plainte?

Vous êtes aussi en charge de la surveillance. Vous devez vous assurer que la fonction publique fédérale est un milieu exempt de harcèlement. Je vous interroge sur les outils que vous avez afin de pouvoir mesurer l'ampleur et l'envergure du problème. Ce qui est préoccupant, c'est que, au fil des ans, le nombre d'employés de la

fonction publique fédérale qui disent avoir été victime de harcèlement augmente.

Cela m'emmène à vous demander comment il vous est possible de surveiller la régression ou l'augmentation du harcèlement dans la fonction publique fédérale si vous n'avez pas de statistiques sur les plaintes déposées et sur les mécanismes que vous avez mis en place. Comment faites-vous pour surveiller les agences si vous leur demandez de mettre en place leur propre système de gestion informelle des conflits mais qu'elles sont elles-mêmes responsables de la surveillance?

Pouvez-vous me donner plus d'explications à ce sujet?

[Traduction]

Mme Kathleen Clarkin: Je suis ravie de vous dire que ce n'est pas le cas... nous ne mesurons pas tout. Comme nous l'avons mentionné, le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux est un excellent indicateur de la situation au sein des ministères. Dans le cadre de cet exercice, les données de chaque ministère sont analysées pour eux, et ils reçoivent un plan d'action de suivi qui leur permet de cerner les éléments les plus problématiques.

Nous n'avons pas l'information pour vous en ce moment, mais nous pourrions consulter les analyses antérieures pour voir ce qui a été signalé. Par contre, chaque organisation a ses propres mécanismes pour régler les situations qui se produisent en son sein.

Nous tentons de creuser un peu plus afin de brosser un portrait plus clair des types de cas et de leur portée. Parfois, certains groupes sont plus touchés que d'autres, et cela nous permet d'adopter une approche plus stratégique pour régler la situation.

Encore une fois, nous observons une différence entre le cadre de responsabilisation de gestion... des activités fantastiques peuvent être mises en place. Chaque ministère peut faire le suivi du nombre de plaintes reçues.

Les derniers sondages révèlent qu'il y a toujours un écart par rapport à ce que les employés disent en toute confidentialité par l'intermédiaire du sondage. Nous tentons de combler cet écart. Nous tentons de connaître les raisons pour lesquelles ils hésitent à dénoncer et la façon dont nous pouvons les mettre à l'aise et leur proposer un mécanisme qui leur convient mieux. Nous voulons parler de la dénonciation comme de quelque chose de tout à fait normal afin que les personnes se sentent en sécurité et entendues; ce n'est pas nécessaire d'être un super héros pour dire que ce n'est pas correct. La sensibilisation, l'empathie et le civisme sont les éléments...

• (1535)

M. Don Graham: À titre informatif, environ le quart des répondants au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux affirment qu'ils n'ont exercé aucun recours. Un quart des répondants, même s'ils signalent avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des deux dernières années, précisent dans le sondage qu'ils n'ont exercé aucun recours. Parmi ces répondants, 45 % ont indiqué qu'ils craignaient les représailles, et 25 %, qu'ils avaient des préoccupations quant au processus officiel de gestion des plaintes.

Le président: Merci. Je crains que votre temps ne soit écoulé.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: En terminant, j'aimerais faire un commentaire. Il y a un sondage et une politique, mais on dirait qu'il n'y a pas d'outils concrets pour s'assurer que cela fonctionne.

Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Madame Dabrusin, c'est votre tour.

[Français]

Mme Julie Dabrusin (Toronto—Danforth, Lib.): Je vous remercie tous de votre présence et de vos témoignages. C'est vraiment intéressant de voir comment fonctionnent les organisations.

[Traduction]

Au cours des séances précédentes, nous nous sommes notamment penchés sur la définition du harcèlement. Comment le définissez-vous? La question a été soulevée lorsque la ministre et des représentants de son ministère étaient ici dans le cadre de notre examen du projet de loi C-65. Dans les systèmes que vous gérez actuellement, les situations sociales ou en ligne font-elles partie du « milieu de travail »? Au fur et à mesure que les choses évoluent, avez-vous observé certains problèmes, vu les situations qui sont maintenant considérées comme du harcèlement alors qu'elles ne l'étaient pas il y a cinq ans?

Je crois que nous pouvons commencer avec cela.

Mme Kathleen Clarkin: Il y a vraiment une tendance qui se dessine en ce moment. Le milieu de travail n'est plus seulement un endroit physique. De plus en plus de gens travaillent à distance. Nous collaborons beaucoup plus en ligne, et c'est pourquoi nous devons absolument intégrer à notre formation de sensibilisation le fait que, vu notre présence sur les médias sociaux, nous sommes plus faciles à suivre que jamais. Tout le monde sait qui vous êtes.

Il faut faire preuve de respect. Diriez-vous telle ou telle chose à quelqu'un en personne? Voudriez-vous que telle ou telle chose vous suive encore pendant des années? Est-ce que les critères du *Globe and Mail* sont respectés, si vous le voulez? Nous avons travaillé d'arrache-pied à sensibiliser les gens à cet aspect. « Je suis anonyme et c'est mon compte privé » est une affirmation qui ne tient plus la route aujourd'hui.

Nous avons fait notre possible pour que les gens se sentent en sécurité à tous les niveaux, car c'est extrêmement important pour nous.

M. Don Graham: D'un point de vue de santé et de sécurité, je dirais que nous sommes maintenant davantage conscients de l'aspect psychologique de la santé et sécurité en milieu de travail et que nous devons mettre en place des mécanismes qui visent à protéger les employés à cet égard. La santé et la sécurité ne sont pas seulement physiques. Autrement dit, en cas de violence, par exemple, il n'y a pas nécessairement de contact physique ou de conséquence physique. Cela peut également être psychologique. La situation a changé, d'une certaine façon.

Comm. adj. Stephen White: Je dirais que la situation est semblable pour nous. Comme toutes les organisations, nous devons composer avec le monde virtuel et tous ces éléments, que ce soient les messages textes, Twitter ou Facebook, et nous devons fournir un tout nouvel arsenal de mécanismes vu le harcèlement, les commentaires et les comportements qui vont à l'encontre du code de déontologie des membres de la GRC. Ce code s'applique en tout temps, que les membres soient de service ou non. Il s'agit de circonstances que nous examinons et que nous prenons au sérieux.

Mme Nathalie Dufresne-Meek: Selon mes collègues et moi, on pourrait dire que les médias sociaux ont élargi le milieu de travail. Un problème au travail — par exemple, un différend ou un conflit entre collègues — peut être mentionné sur Facebook ou sur Twitter, par exemple, ou il peut y avoir des discussions sur un problème au travail, mais à l'extérieur du travail. Nous devons maintenant gérer

des plaintes relatives à des situations qui ont pris naissance en milieu de travail et qui se sont poursuivies à l'extérieur de celui-ci et qui sont venues à la connaissance d'un gestionnaire. Dans un tel cas, nous devons déterminer s'il y a bel et bien eu harcèlement ou non, et c'est une tendance que nous observons de plus en plus.

● (1540)

Mme Julie Dabrusin: Vous pouvez répondre aussi, monsieur Thibodeau, mais avant, je voulais dire que je crois que c'est également là où je voulais en venir. Le problème tient-il au fait qu'il est difficile de gérer ces nouveaux types de situations avec les définitions en vigueur? Les définitions actuelles que vous utilisez sont-elles adaptées aux nouveaux genres de situations qui surviennent? Je pense que j'ai déjà ma réponse, mais aussi bien aller jusqu'au bout.

M. Marc Thibodeau: Je vais parler des médias sociaux, pour commencer. Nous n'en sommes pas à l'abri, nous non plus. Je crois que la...

[Français]

dispersion géographique

[Traduction]

... de nos lieux de travail est aussi une source de difficulté, mais cela n'a rien de nouveau.

Si vous me demandez si j'ai eu connaissance au cours des dernières années de situations qui, selon moi, correspondraient à la définition dans la politique ou notre code sans que nous ayons pu faire quoi que ce soit à cause de la formulation, la réponse serait non. J'estime que le fond l'emporte sur les procédures; nous ne devons pas négliger ce genre de situations, et c'est pourquoi nous tâchons de résoudre tous les conflits en milieu de travail le plus tôt possible, même si la situation ne correspond pas strictement à la définition du harcèlement.

Mme Julie Dabrusin: Merci d'avoir répondu.

Je vais commencer avec ce côté, parce qu'il me reste moins d'une minute.

Vous avez tous évoqué le processus, et le Secrétariat du Conseil du Trésor, si je ne me trompe, a décrit en détail le processus en vigueur. Disons qu'une personne veut faire une première plainte, le processus sera-t-il informel, vu le système en place? À qui cette personne doit-elle s'adresser, et comment sait-elle à qui elle est censée présenter sa plainte?

Vous pouvez commencer, mais répondez rapidement.

M. Marc Thibodeau: J'essaierai d'être bref.

Notre personnel doit suivre sept activités de formation obligatoires sur les droits et les recours. Nous réglons toutes les plaintes et toutes les situations, que ce soit une plainte déposée par un employé ou une situation signalée par un gestionnaire.

Nous ne suivons pas nécessairement à la lettre le processus de règlement. Dans certains cas, nous réglons immédiatement le problème de façon informelle. Dans d'autres cas, je vais recommander d'utiliser le système de gestion informelle des conflits pour régler une plainte officielle; l'affaire y sera donc renvoyée pour que l'on puisse voir si elle peut être résolue ainsi. Les autres plaintes devront être réglées grâce au processus officiel en bonne et due forme.

Le président: Merci. Je crains que votre temps soit écoulé, mais peut-être, pourrions-nous revenir sur le sujet plus tard.

Madame la députée Trudel, vous avez la parole.

[Français]

Mme Karine Trudel (Jonquière, NPD): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de vos présentations.

Ma première question s'adresse à MM. Breton et White.

Dans l'actualité, on a appris que plus de 4 000 femmes avaient déposé des plaintes à l'endroit de la GRC.

Ma première question concerne le processus d'enquête, sujet que vous avez effleuré dans votre rapport. Vous avez dit que les enquêtes sur les plaintes sont toujours menées par la GRC elle-même. En vertu du projet de loi C-65, elles seront menées par des enquêteurs de l'extérieur.

Seriez-vous ouverts à ce que des personnes qui ne font partie ni de la GRC ni d'un corps policier, des civils ayant une formation spécialisée, enquêtent sur les plaintes de harcèlement ou de violence en milieu de travail à la GRC? Trouvez-vous que ce serait important?

[Traduction]

Comm. adj. Stephen White: Le fait de confier une enquête à quelqu'un de l'extérieur au lieu de la mener à l'interne soulève des considérations très importantes.

Un son de cloche que j'entends souvent est que le processus est beaucoup plus indépendant avec un enquêteur de l'extérieur, et j'imagine que certaines personnes pensent que le processus d'enquête serait aussi davantage transparent avec un enquêteur externe. Pour l'instant, nos processus sont menés à l'interne, mais nous avons également un mécanisme lorsque cela ne peut pas se faire à l'interne, lorsque nous avons besoin d'un enquêteur de l'extérieur et d'un décideur externe. Ce mécanisme est effectivement prévu dans nos processus.

Peut-être, devrais-je demander à mon collègue de vous expliquer sommairement, si vous le voulez. Nous avons deux processus distincts, l'un pour les cas de harcèlement et l'autre pour ce qui relève de notre code de déontologie.

• (1545)

[Français]

Surintendant principal Jasmin Breton (directeur général, Responsabilités liées au milieu de travail, Gendarmerie royale du Canada): Je vous remercie beaucoup de votre question.

Naturellement, au cours des derniers mois, des discussions ont eu lieu à différents niveaux sur la possibilité d'avoir recours à des gens de l'extérieur. Comme M. White vient de l'indiquer, pour certains dossiers nous engageons des gens de l'extérieur, mais, pour le moment, ce sont des gens de l'intérieur qui s'occupent de cela.

Pour répondre à votre question, je pense que, si la gestion de la GRC nous indiquait qu'il serait mieux d'avoir recours à des gens de l'extérieur, il y aurait une volonté de le faire, mais pour le moment, ce sont des gens de la GRC qui mènent les enquêtes.

Mme Karine Trudel: Dans le mémoire que vous avez déposé, vous dites ceci au sujet du projet de loi C-65: « à prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement et la violence au travail et en protéger les employés ». Avez-vous des suggestions d'amendements à faire pour améliorer le projet de loi?

[Traduction]

Comm. adj. Stephen White: En ce qui nous concerne, nos efforts en matière de prévention sont surtout axés, à l'échelle de l'organisation, sur l'éducation et la sensibilisation. Nous avons pris un certain nombre de mesures à cet effet.

Nous avons un cours sur la prévention de la violence au travail, et environ 24 000 de nos employés l'ont déjà suivi. Plus de 27 000 de nos employés ont également suivi notre cours en ligne sur le respect en milieu de travail. Nous offrons aussi certains cours de façon continue; l'année dernière, par exemple, nous avons un cours sur le règlement efficace des différends. Il y a eu 111 séances pour presque 1 700 participants.

Nous avons mis sur pied un programme de gestion informelle des conflits qui, selon moi, est très efficace. D'un bout à l'autre du pays, dans toutes les provinces où nous nous trouvons, nous avons embauché des professionnels de la résolution informelle des conflits. Ces personnes sont des spécialistes en matière de consultation, d'accompagnement en situation de conflits, de médiation, d'intervention collective et de discussions dirigées. Ces professionnels remplissent vraiment un rôle clé: ils travaillent avec les superviseurs et les gestionnaires et leur donnent les outils et la formation dont ils ont besoin pour gérer efficacement les situations conflictuelles et les problèmes en milieu de travail. D'après ce que nous avons vu dans bon nombre de plaintes pour harcèlement au sein de notre organisation, il semble que tout commence par un conflit au travail. Lorsque le problème n'est pas réglé, la situation dégénère et donne lieu à du harcèlement.

Voilà quelques exemples de ce dont je parlais.

[Français]

Mme Karine Trudel: Ma prochaine question s'adresse à vous, monsieur Thibodeau.

Je crois avoir compris de vos propos qu'il n'y avait pas de processus de traitement des plaintes chez vous. Est-ce exact? J'aimerais que vous me donniez plus d'explications.

M. Marc Thibodeau: Je vais rectifier le tir. Oui, nous avons un mécanisme de traitement des plaintes. L'ASFC est assujettie aux directives du Conseil du Trésor. Le processus que M. Graham a décrit s'applique aussi à l'ASFC, et nous le suivons.

Le président: Merci.

[Traduction]

Monsieur Fraser, vous avez six minutes.

M. Sean Fraser (Nova-Centre, Lib.): Merci beaucoup. Je vais reprendre où ma collègue, Mme Trudel, s'est arrêtée dans ses questions pour M. Thibodeau.

Dans votre exposé, vous avez mentionné votre approche « sans fausse route » lorsque quelqu'un dépose une plainte. J'ai d'abord trouvé cela intéressant à quelques égards, mais ensuite, certaines préoccupations me sont venues à l'esprit à propos du manque de clarté du processus. Serait-il possible d'utiliser le projet de loi C-65 pour clarifier dans une certaine mesure le processus et éviter que votre approche « sans fausse route » ne soit en réalité qu'un cul-de-sac pour les plaignants?

M. Marc Thibodeau: À dire vrai, le but de l'approche « sans fausse route » est d'offrir en tout temps une avenue aux plaignants. Nous savons d'expérience que certaines personnes étaient au courant de situations ou de problèmes, par l'intermédiaire de divers programmes des RH, mais la communication ne se faisait pas vraiment. Tout en veillant à protéger l'identité des personnes et à respecter le cloisonnement de l'information prévu dans la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles — par exemple, par opposition aux autres disciplines —, nous voulions donc faire en sorte que si une personne ne savait pas vraiment à qui elle devait s'adresser pour signaler une situation préoccupante, quelqu'un d'autre allait se charger de transmettre l'information à l'autorité appropriée...

• (1550)

M. Sean Fraser: À ce sujet précisément, existe-t-il une formation que toutes les personnes à qui on pourrait signaler un problème doivent suivre afin qu'elles sachent quoi faire dans cette éventualité?

M. Marc Thibodeau: Oui.

M. Sean Fraser: D'accord. Je suis désolé de vous avoir interrompu, mais il y a encore quelques autres sujets que j'aimerais aborder.

Monsieur Graham, vous avez dit que vous devez avoir épuisé toutes les solutions à l'interne avant de tenter un recours en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ce genre d'exigence me préoccupe, entre autres, parce que la personne qui a déjà été harcelée ou peut-être même traitée violemment par son employeur risque d'être, à nouveau, victimisée par son employeur lorsque ce dernier lui dit que sa plainte n'a pas vraiment d'importance.

Croyez-vous que le projet de loi C-65 nous offre la possibilité de nous défaire de ce modèle? Dans le cas contraire, croyez-vous qu'il existe une raison importante pour laquelle il faut commencer par signaler les plaintes et tenter de les résoudre à l'interne avant de passer à l'étape suivante?

M. Don Graham: Je crois que la raison pour laquelle les choses se font ainsi est que nous voulons veiller à ce qu'il y ait une certaine uniformité dans les recours qui s'offrent aux gens pour régler les problèmes. Nous ne voulons pas que la Commission canadienne des droits de la personne soit submergée de plaintes, par exemple. D'où l'existence de cette exigence, selon moi. Si je comprends bien la nouvelle loi, on veut créer une avenue unique pour régler les problèmes de violence et de harcèlement. Donc, encore une fois, il y aura une avenue unique pour tout le monde.

M. Sean Fraser: Passons rapidement à un autre sujet. Monsieur White, vous avez parlé de certaines formations obligatoires que vos membres doivent suivre dans le but de créer un milieu de travail respectueux. Je veux savoir qui est le public cible de cette formation et, en particulier, s'il serait possible d'offrir une formation pour les gens qui choisissent de ne pas intervenir dans une situation donnée même s'ils en seraient capables. Selon moi, l'occasion est mûre; il est temps de dire: « Nous ne devons plus faire abstraction de ce genre de choses. Si quelqu'un est témoin de quelque chose, il faut intervenir pour y mettre un terme. »

Je crains que la culture ne change jamais si cela ne se fait pas. La GRC offre-t-elle une formation à ses membres pour leur inculquer qu'il ne suffit pas de ne pas être méchant et de harceler les autres, il faut aussi intervenir lorsqu'on est témoin?

Comm. adj. Stephen White: Cela est compris dans certaines de nos formations. Les cours obligatoires que nous donnons s'adressent à tous les employés de l'organisation: les membres réguliers, les

membres civils et les employés de la fonction publique. La formation met l'accent là-dessus.

Nos programmes de perfectionnement des cadres subalternes et des gestionnaires mettent beaucoup l'accent sur le fait qu'ils doivent intervenir s'ils sont témoins de ce genre de choses au travail.

M. Sean Fraser: Je vais poursuivre sur la lancée de ma collègue, Mme Dabrusin, à propos de la définition d'un « milieu de travail ». La discussion s'est très rapidement orientée vers les médias sociaux. Un aspect qui n'a pas été mentionné dans les réponses — j'ai trouvé vos réponses très intéressantes, en passant — concerne quelque chose que je vois dans le monde politique ainsi qu'au sein de la GRC.

Dès le premier cours de droit criminel à la faculté de droit, on vous dit qu'un agent de police n'arrête jamais vraiment d'être en service. Prenons une situation où le comportement inapproprié s'est produit à l'extérieur du milieu de travail, techniquement, ou, comme vous l'avez dit, lorsque les personnes n'étaient pas en service. Les conséquences du comportement inapproprié vont tout de même se faire ressentir quotidiennement au travail. Le Code de déontologie de la GRC prévoit-il des mesures dans ce genre de situation?

Comm. adj. Stephen White: Oui, bien sûr.

M. Sean Fraser: Je crois avoir plus ou moins obtenu toutes les réponses à mes questions, mais je m'en voudrais de ne pas faire la recommandation suivante... Ce n'est pas vraiment votre problème, mais je connais quelqu'un dans les forces armées qui m'a dit: « Bonté divine, si tu veux que la culture change, alors il faudrait vraiment nommer une femme à la tête de la GRC. »

Merci beaucoup.

Le président: Madame Fortier.

[Français]

Mme Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je veux d'abord remercier les témoins de leurs présentations. J'ai bien aimé entendre qu'il y a des activités de prévention et de formation. Je pense qu'il faut continuer sur cette voie, parce que nous sommes tous d'accord sur le fait qu'il faut changer la culture.

En ce moment, la partie qui me préoccupe le plus relativement au projet de loi qui est présentement sur la table, c'est la question liée aux enquêtes. Lorsqu'une personne dépose une plainte, comment cette dernière est-elle traitée? Quel est le délai à partir du moment où la plainte a été déposée? Comment protège-t-on cette personne au cours de l'enquête?

Monsieur Thibodeau, votre présentation m'a un peu étonnée. Peut-être pourriez-vous apporter certaines clarifications. Vous avez dit qu'il incombait à chaque ministère ou organisme de mettre en oeuvre ses propres processus et mécanismes de reddition de comptes. Voulez-vous dire que les différents processus des ministères se ressemblent et qu'ils sont tout simplement intégrés différemment?

• (1555)

M. Marc Thibodeau: Les processus se ressemblent d'un ministère à l'autre. Ils découlent tous de la même législation, sauf que la responsabilité revient au chef de l'organisation.

Mme Mona Fortier: Je vous remercie de cette clarification.

En fonction de la loi, avez-vous une suggestion à faire pour renforcer le processus d'enquête, en tenant compte de ce qu'il y a sur la table présentement? Croyez-vous que ce projet de loi nous met sur la bonne voie avec, en ce qui a trait à votre institution, entre autres?

M. Marc Thibodeau: En ce qui a trait à l'objectif, nous sommes absolument sur la bonne voie. Nous sommes tous intéressés à éliminer toute forme de discrimination en milieu de travail. Je pense que, sur le plan opérationnel, c'est dans la pratique et l'application de la loi que le défi va se présenter. En fait, nous avons eu à relever un défi sur le plan de l'organisation relativement à la durée. Plus tôt, vous avez parlé du temps nécessaire pour résoudre les problèmes. À une certaine époque, nous faisons souvent appel à des enquêteurs que n'appartenaient pas à l'organisation, et le processus était beaucoup plus long que depuis la création d'une unité d'enquête administrative au sein de la direction générale de la sécurité.

Mme Mona Fortier: Pendant la durée de l'enquête, comment protège-t-on la personne qui dépose une plainte? Par le passé, cela pouvait s'étaler sur des mois et des années avant même que le traitement se fasse. Auriez-vous une suggestion pour renforcer la présente loi et pour protéger cette personne?

M. Marc Thibodeau: Présentement, dès le dépôt de la plainte ou la prise de connaissance de l'événement, nous séparons les parties impliquées directement dans le dossier, afin de nous assurer que personne n'aura l'impression que nous favorisons une partie plus que l'autre.

Mme Mona Fortier: Monsieur White, monsieur Breton, avez-vous des suggestions qui permettraient de renforcer le projet de loi que nous étudions présentement?

[Traduction]

Comm. adj. Stephen White: Par rapport à...?

[Français]

Mme Mona Fortier: Je parle de suggestions concernant le processus d'enquête.

[Traduction]

Comm. adj. Stephen White: À mon avis, les enquêtes sont nécessaires... il faut qu'il y ait un mécanisme approprié pour déclencher des enquêtes. Vous avez aussi besoin d'enquêteurs formés qui sont compétents et rigoureux. Je suis également d'accord pour dire qu'il faut prévoir des mesures pour protéger les plaignants. J'estime aussi qu'il faut protéger, jusqu'à un certain point, les renseignements personnels dans ce genre d'affaire. Il est également nécessaire d'être convaincu que les enquêtes seront menées avec transparence, un certain niveau d'indépendance et aboutiront à une décision éclairée.

En ce qui nous concerne, lorsqu'il y a un cas de harcèlement au travail, par exemple... lorsque nous concluons qu'un membre du personnel en a harcelé un autre, nous pouvons appliquer les mesures conséquentes prévues dans notre code de déontologie.

[Français]

Mme Mona Fortier: Y a-t-il des mesures qui s'appliquent non seulement à la plaignante ou au plaignant, mais également aux témoins qui sont liés à ces derniers?

Pensez-vous qu'il devrait y avoir des mesures pour soutenir les témoins dans le cadre des enquêtes?

[Traduction]

Comm. adj. Stephen White: Je peux affirmer, surtout en ce qui concerne les cas d'inconduite sexuelle ou de harcèlement sexuel, que la situation peut être très difficile pour les plaignants et les témoins. Il arrive que l'on doive interroger les témoins et les plaignants plusieurs fois, et c'est pourquoi ma recommandation serait que les enquêteurs suivent une formation sur la façon de traiter les victimes et les témoins de certains types de comportements. Je parle, en

particulier, des cas de harcèlement et d'inconduite sexuelle en milieu de travail, parce que cela peut avoir un impact énorme sur les victimes et les témoins.

[Français]

Mme Mona Fortier: Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Merci. La parole va maintenant à M. Falk.

• (1600)

M. Ted Falk (Provencher, PCC): Merci, monsieur le président, et merci à tous nos témoins. Vos commentaires vont aider le comité à peaufiner le projet de loi.

Monsieur Graham, je veux commencer avec vous. J'aimerais revenir sur les statistiques que M. le député Blaney a mentionnées dans ses commentaires. Vous avez dit, je cite: « près du quart des employés, ou 22 % » ont indiqué avoir été victimes de harcèlement. J'aimerais savoir quelle était la question qui leur a été posée. Quelle était la définition du harcèlement dans la question?

M. Don Graham: Je suis désolé, mais je n'ai pas cette information avec moi. Je pourrais vous la faire parvenir.

Je crois bien que la question était: « Avez-vous été victime de harcèlement au travail au cours des deux dernières années? »

M. Ted Falk: Vous pensez que la question était aussi directe que cela?

M. Don Graham: Je pense qu'elle l'était.

M. Ted Falk: D'accord. Parce que je...

Mme Kathleen Clarkin: Si vous me le permettez, j'aimerais ajouter qu'il y avait, dans une liste déroulante, des questions de suivi pour clarifier la question. On fournissait une définition pour aider les gens à comprendre ce que cela voulait dire, puis on leur posait la question.

M. Ted Falk: D'accord.

Madame Clarkin, je pose la question parce que je pense que vous avez dit que les pressions exercées pour achever le travail étaient considérées comme du harcèlement...

Mme Kathleen Clarkin: Encore une fois, lorsque nous le définissons, si ce n'est pas là... c'est pourquoi les gens vont déposer des plaintes... Ils pourraient voir que l'on ne respecte pas la conciliation travail-vie personnelle ou qu'une personne s'adresse à eux en employant un certain ton. Tout le monde est invité à soulever ces éléments, mais dans notre sondage, nous précisons ce que nous considérons comme du harcèlement.

Cela dit, si une personne vit une telle chose, il demeure important pour les gestionnaires de s'en occuper et d'aider à régler ce genre de situations. C'est pourquoi, dans le cadre du processus qui est établi, on doit vraiment commencer de façon informelle et immédiate, parce que nous voulons aborder ces enjeux dès maintenant.

M. Ted Falk: D'accord. Ce que je voudrais dire, c'est que j'espère que les pressions exercées sur les gens pour qu'ils achèvent leur travail ou le terminent à temps ne seraient pas considérées comme du harcèlement. J'imagine que vous avez tous ressenti une certaine pression pour être ici aujourd'hui. Je ne crois que vous considériez votre présence comme un avantage de l'employé...

Des voix: Ah, ah!

M. Ted Falk: ... mais je ne voudrais certainement pas que vous pensiez qu'il s'agit d'une forme de harcèlement de la part du gouvernement en raison du bon travail que vous faites tous pour notre pays, et je tiens à vous en remercier.

M. Don Graham: Si je peux me permettre, j'ajouterais que cela revient à la question que la perception d'une personne n'est pas nécessairement la même que celle d'une autre personne.

M. Ted Falk: C'est exact, et je ne voudrais pas laisser entendre que le fait de favoriser un sondage au détriment d'un autre est une tendance. C'est assurément une direction, mais ce n'est pas une tendance. C'est peut-être une anomalie. J'espère que ça l'est.

Mme Kathleen Clarkin: Comme vous le soulevez, c'est vraiment une image d'un moment donné dans le temps, et il peut donc y avoir des choses extérieures qui l'influencent. C'est pourquoi nous sommes impatients de connaître les résultats de notre plus récent sondage et de voir si nous pouvons dégager une tendance ou s'il s'agit seulement d'une autre situation clé à laquelle on doit réagir.

M. Ted Falk: C'est bien. Merci.

Je me rends bien compte que je suis très loin d'arriver à poser toutes mes questions.

Madame Dufresne-Meek, votre organisation a un programme d'aide aux employés. S'agit-il d'un programme interne ou externe?

Mme Nathalie Dufresne-Meek: Nous offrons un programme d'aide aux employés qui est une combinaison des deux. Nous avons des agents responsables de l'aiguillage vers le Programme d'aide aux employés. Ce sont des bénévoles au sein de l'organisation. Environ 700 à 900 employés se sont manifestés pour devenir bénévoles. Ils ont été formés par l'employeur afin de fournir du soutien, une oreille attentive et des services d'aiguillage vers une diversité de ressources communautaires. Nous détenons aussi un contrat avec un fournisseur externe — c'est en réalité Santé Canada pour les Services d'aide aux employés — pour du counseling à court terme.

M. Ted Falk: Avez-vous des statistiques sur le pourcentage d'employés qui utilisent ce service?

Mme Nathalie Dufresne-Meek: La dernière statistique que j'ai, c'est qu'environ 14 % des employés se prévalent actuellement du service externe d'aide aux employés.

M. Ted Falk: Je sais que ce pourrait être pour une multitude de raisons, par exemple pour des problèmes familiaux. Je ne dirais pas que tout est lié au harcèlement.

Monsieur White, après avoir écouté et lu votre exposé, je vois que vous avez seulement un processus interne, un Programme de soutien par les pairs. Croyez-vous que vos membres et vos employés sont persuadés que leur confidentialité et leur autonomie seront respectées dans le cadre du processus?

Comm. adj. Stephen White: Notre Programme de soutien par les pairs repose essentiellement sur la confidentialité. Un peu comme l'a dit ma collègue, nous offrons aussi des Services d'aide aux employés par l'intermédiaire de Santé Canada. Je crois que nous nous sommes associés en 2013. Nous offrons ce même accès à du counseling à court terme par l'intermédiaire de Santé Canada. C'est un service offert 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

Au fil des ans, nous avons constaté une augmentation du nombre de nos employés qui ont profité de ce service. Pour nous, ce n'est pas une chose négative que de voir une augmentation des chiffres, parce que nous faisons beaucoup de sensibilisation et de promotion concernant le Service d'aide aux employés de Santé Canada. Nous

encourageons nos employés à communiquer avec le Service, et ils le font. Ce service est aussi offert à leur famille.

• (1605)

M. Ted Falk: D'accord.

Très rapidement, lorsque vous recevez dans les faits des plaintes de harcèlement qui vous sont adressées par vos employés, connaissez-vous le pourcentage approximatif de ce qui serait considéré comme de l'intimidation et de ce qui serait de nature sexuelle?

Comm. adj. Stephen White: Je pense que nous avons peut-être...
Jasmin.

Surint. pr. Jasmin Breton: Je n'ai pas les statistiques exactes séparées en fonction de ces catégories exactes, mais nous considérerions n'importe quelle plainte jugée comme du harcèlement comme une plainte de harcèlement et en ferions une unique plainte. L'enquête serait déclenchée à partir de là.

Un élément important sur lequel je veux insister du point de vue de la GRC, c'est que nous avons un système centralisé. Comme l'ASFC, évidemment, nos milieux de travail sont répartis partout au Canada. Toutes les plaintes arrivent à notre centre situé ici, à Ottawa. Elles font l'objet d'une analyse, puis sont renvoyées aux divisions à des fins d'enquête. Je pense que c'est un point important.

Pour répondre à votre question, si la plainte est présentée comme étant de l'intimidation ou du harcèlement, nous en faisons une unique plainte en vertu de la définition.

Le président: Merci.

C'est maintenant au tour de Mme Vandenberg.

Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Merci.

Je tiens à remercier énormément chacun d'entre vous d'être ici pour répondre à nos questions.

Monsieur Graham, j'aimerais revenir à cette statistique de 22 % d'employés qui sont victimes de harcèlement. Vous avez dit qu'un grand pourcentage de ceux-ci n'ont pris aucune mesure, par crainte de représailles et en raison d'une préoccupation liée au processus. Une des choses qui peuvent créer cela, bien sûr, c'est que si vous voyez d'autres personnes passer à travers un processus, cela crée un nouveau traumatisme, cela prend beaucoup de temps, puis, quand il n'y a pas de résultat, cela peut dans les faits décourager d'autres personnes de se soumettre au processus.

Que pourrions-nous faire dans le cadre du projet de loi C-65 pour redresser la situation? Je pense que nous sommes tous d'accord pour dire qu'il est inacceptable qu'un si grand nombre de personnes décident de ne pas agir même si elles font face à du harcèlement.

M. Don Graham: Je pense qu'une chose qu'on a faite dans le cadre du projet de loi C-65 a trait à tout ce qui touche son aspect de confidentialité. Cela devrait encourager les gens à se manifester tant et aussi longtemps qu'ils sont convaincus que leur plainte demeurera confidentielle.

Toutefois, en soi, cela pourrait se révéler quelque peu difficile si des mesures doivent être prises, et je pense à des sanctions disciplinaires ou à quelque chose du genre. Ce sont des renseignements confidentiels pour l'enquête, par rapport à du harcèlement qui est fait, et, qui demeureront auprès de la personne compétente; ce ne sont donc pas nécessairement des renseignements qui peuvent être utilisés par l'employeur.

Mme Anita Vandenberg: En ce qui a trait à la confidentialité, comment pouvons-nous nous assurer qu'une personne, qui a fait l'objet de multiples plaintes de harcèlement ou de violence sexuelle de la part de plusieurs autres employés, ne reçoit pas de promotion ni d'avancement dans différents endroits en raison de cette confidentialité?

M. Don Graham: C'est un défi. C'est un défi d'amener les gens à se manifester. Je pense que, essentiellement, l'objectif du projet de loi est de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail. Dans une certaine mesure, cela diffère de la politique existante que nous avons eue en matière de harcèlement, qui visait davantage les situations individuelles, mais cela exigerait, évidemment... Vous n'avez pas cette protection de la confidentialité.

Mme Anita Vandenberg: Madame Dufresne-Meek, vous avez parlé d'une ligne téléphonique confidentielle ou d'un compte de courriel générique. Nous savons que, souvent, les personnes victimisées se trouvent dans les situations les plus précaires, parce qu'elles sont nouvelles ou jeunes et qu'une autre personne, peut-être à un échelon supérieur, en serait témoin et pourrait le signaler. Comment cette ligne téléphonique confidentielle fonctionne-t-elle?

Mme Nathalie Dufresne-Meek: Dans l'organisation, nous avons fait la promotion de la ligne téléphonique confidentielle au moyen de notre intranet et des médias sociaux. On a aussi fait de la promotion au moyen du bouche-à-oreille et dans le cadre de réunions de la direction ou des employés, etc. Essentiellement, l'employé qui veut signaler un sujet de préoccupation, qu'il s'agisse d'une inconduite ou de harcèlement, et qui n'est pas à l'aise de le signaler directement à son superviseur, à son gestionnaire ou à son coordonnateur de la prévention du harcèlement, peut le faire par téléphone. C'est notre Centre national de surveillance, à Ottawa, qui gère les appels. Des agents reçoivent les appels, ils notent les renseignements, puis ils font une évaluation pour déterminer qui est le mieux placé dans l'organisation pour recevoir cet appel, si vous le voulez, afin de fournir du soutien à cette personne. Par exemple, s'agit-il d'un enjeu systémique ou d'un enjeu propre à cette personne? C'est ensuite géré par le gestionnaire délégué pour cette région ou cet établissement particulier.

Cela fonctionne essentiellement de la même façon avec le courriel. Celui-ci est aussi géré par le Centre national de surveillance. Il procure aux gens une certaine assurance qu'ils ne font pas nécessairement un signalement qui va remonter jusqu'à leur chaîne de commandement. C'est quelqu'un d'autre qui reçoit les renseignements, une personne qui est objective et qui n'est pas liée au superviseur ou au gestionnaire.

•(1610)

Mme Anita Vandenberg: Ce n'est pas nécessairement la personne. Ce pourrait être quelqu'un qui a été témoin...

Mme Nathalie Dufresne-Meek: C'est exact. En fait, nous avons reçu des renseignements de personnes qui ont été témoins de harcèlement ou d'inconduite envers autrui, un collègue, et qui ont téléphoné.

Mme Anita Vandenberg: En ce qui concerne la formation, les gens qui surveillent cette ligne sont très bien formés et comprennent les différentes avenues qui sont offertes aux gens?

Mme Nathalie Dufresne-Meek: Les appels que reçoivent en ce moment les personnes qui répondent au téléphone concernent une panoplie de raisons. Ce pourrait être quelque chose qui se produit dans un établissement. Elles évaluent simplement qui recevra ces signalements, dans quelle région ils seront envoyés. Pour ce qui est d'évaluer en réalité le processus qui sera enclenché, ce n'est pas cette

personne qui s'en charge, parce qu'elle n'a pas été formée pour le faire.

Mme Anita Vandenberg: Enfin, je pense que vous avez tous dit d'une certaine façon qu'il y a des gens qui sont formés, qu'il y a une formation pour tous les employés.

Chacun d'entre vous? Oui?

D'accord. Merci.

Le président: Nous allons maintenant passer à Mme Harder, s'il vous plaît, pour cinq minutes.

Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC): Je vous remercie énormément d'être avec nous.

D'abord, je m'adresse au Conseil du Trésor: vous avez dit que la définition du harcèlement et de ces plaintes semble être assez large. Est-il nécessaire de définir cela dans le projet de loi?

M. Don Graham: Je pense que, selon le plan qui a été présenté ou la manière dont je comprends le projet de loi, on s'occuperait des définitions dans le cadre du processus de réglementation. Personnellement, je pense que ce n'est pas une mauvaise idée, parce que je crois qu'il sera difficile de démêler les définitions. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, il y aura beaucoup de perceptions différentes par rapport à ce que sont les choses. On a déjà connu des situations où on se demande si le harcèlement est en réalité de la violence ou si la violence est en réalité du harcèlement, s'il s'agit de la même chose ou de deux choses distinctes. Il sera crucial de démêler ces choses.

C'est probablement moins crucial si nous avons une voie dans la législation, qui est la partie essentielle, pour éviter à tout le moins d'avoir deux définitions différentes qui pourraient déterminer si vous choisissez une voie plutôt qu'une autre, mais je pense que le fait de déterminer ces choses au moyen du processus de réglementation permettra à tous de se prononcer par rapport à ce sujet. Il sera essentiel que, en sortant d'ici, tout le monde comprenne aussi bien ces choses.

Mme Rachael Harder: D'accord. Merci.

Ma prochaine question s'adresse à la GRC, à l'ASFC et aux Services correctionnels. J'aimerais que vous répondiez chacun votre tour.

Voici ma question. Si j'ai bien compris, vous avez tous votre propre processus d'enquêtes internes lorsqu'une plainte est déposée. Le projet de loi C-65 permettra désormais aux gens de s'adresser directement au ministre, ce qui déclenchera le processus. Techniquement, la première étape suppose que vous fassiez un signalement à votre employeur et que, si rien de bon n'en sort, que vous vous adressiez au ministre.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez. S'agit-il du meilleur mécanisme de signalement ou pourrait-on le resserrer encore et l'améliorer?

Comm. adj. Stephen White: Je crois que, en tant qu'organisme et que ministre, nous devrions pouvoir recevoir ces plaintes et mener une enquête efficace. Serait-il utile d'avoir plus d'un mécanisme de présentation de plainte? Je dirais oui, absolument.

Dans le cas des plaintes de harcèlement, par exemple, à l'heure actuelle une personne qui porte plainte au sein d'une division peut s'adresser directement à Ottawa, en passant par le Bureau de coordination des plaintes de harcèlement. Nous disposons d'un système de signalement en ligne, et les gens peuvent aussi utiliser ce portail. Il existe de multiples mécanismes de dépôt d'une plainte, et je crois qu'il serait utile de disposer d'un mécanisme comme celui-là.

•(1615)

Mme Rachael Harder: Pensez-vous que le ministre est la meilleure personne à qui s'adresser ou pensez-vous qu'il faudrait peut-être qu'une tierce partie soit désignée?

Comm. adj. Stephen White: Eh bien, je crois que, quand on dit ministre, on veut dire le ministère. Je ne sais pas où exactement ils ont prévu que la plainte serait déposée. J'imagine qu'elle pourrait être référée aux niveaux inférieurs. Voilà pourquoi il est important que l'on commence à nous consulter au sujet de la réglementation qui accompagnera ce projet de loi, étant donné que c'est vraiment là que les règles seront définies. Que ce soit le ministre lui-même ou une autre entité indépendante quelconque à qui la plainte est adressée, je crois que ce serait là aussi utile.

Mme Nathalie Dufresne-Meek: Je suis d'accord avec ce que mon collègue vient de dire.

En outre, nous disposons actuellement de plusieurs types d'inspecteurs. Nous recourons habituellement à des enquêteurs externes, mais, dans certaines régions, nous recourons quand même à quelques enquêteurs internes; tout dépend de la nature de la plainte.

Nous constatons toutefois qu'il est difficile de trouver un nombre significatif de bons inspecteurs. Il y en a, mais ils sont très occupés, et il est difficile de trouver un inspecteur compétent, en ce qui concerne du moins la partie XX. Je crois qu'il faut certainement commencer à y réfléchir.

M. Marc Thibodeau: Nous avons les deux options. La plupart de nos enquêtes sont menées à l'interne, mais nous pouvons aussi s'il y a lieu aller à l'extérieur et embaucher des enquêteurs indépendants.

Je crois que c'est à l'administrateur général que revient la responsabilité d'assurer un lieu de travail exempt de harcèlement, et j'ajoute à cela le fait que la meilleure façon de résoudre quelque conflit que ce soit en milieu de travail est de le régler grâce à un mécanisme le plus près possible de ce lieu de travail.

Je suis heureux d'avoir la capacité de m'adresser à une tierce partie lorsque le mécanisme interne ne donne pas de résultats, mais je crois que, de manière générale, c'est tout à fait positif d'avoir la possibilité de s'adresser à l'interne à ses superviseurs. Je peux comprendre que, dans certains cas, ce serait problématique ou que cela donnerait l'impression que le règlement ne se fait pas de manière équitable, et c'est pourquoi je crois qu'il est également souhaitable de pouvoir s'adresser à l'extérieur. Étant donné que nous allons intégrer cette disposition dans le projet de loi C-65 et que ce sera le ministère qui sera chargé d'administrer cette disposition, je crois que cela est tout à fait sensé de prendre cette décision.

Le président: Merci.

Monsieur Trudel, allez-y, vous avez trois minutes.

[Français]

Mme Karine Trudel: Merci.

Il a beaucoup été question des critères de suivi et des services de soutien. Ma première question s'adresse à MM. White et Breton. Vous pourrez intervenir par la suite. Je ne dispose toutefois que de trois minutes.

Ma question porte notamment sur le dépôt de plaintes au cours des enquêtes. Même après que l'enquête est terminée, si l'on détermine qu'il y a eu — ou qu'il n'y a pas eu, ce qui peut arriver dans certains cas — de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail, qu'arrive-t-il aux survivants, aux employés? Les garde-t-on au sein de leur unité? Sinon, avez-vous des procédures pour les orienter vers un autre lieu de travail? Qu'advient-il de ces employés?

[Traduction]

Comm. adj. Stephen White: Nous menons les enquêtes. S'il s'agit d'une plainte de harcèlement, le décideur devra également rendre une décision concernant la plainte de harcèlement. S'il estime qu'il s'agit en effet de harcèlement, le décideur, comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire, exercera également l'autorité en matière de conduite et il gèrera les mesures disciplinaires qui s'imposent contre la personne reconnue coupable de harcèlement.

On peut prendre diverses mesures disciplinaires, qui dépendent de la gravité et de la nature du harcèlement. Ces mesures consisteraient par exemple à recommander la mutation de l'auteur du harcèlement. Nous pourrions ensemble évaluer l'environnement de travail et les répercussions sur la victime de harcèlement, et nous pourrions tenter de trouver une solution. Notre objectif dans un tel cas serait de protéger la victime de harcèlement.

[Français]

Mme Karine Trudel: Madame Dufresne-Meek, vous pouvez répondre.

Mme Nathalie Dufresne-Meek: Nous essayons de travailler avec les victimes, les survivants ou les survivantes en leur demandant ce qu'ils préfèrent.

Chez nous, lorsqu'il y a effectivement eu harcèlement, les victimes veulent souvent demeurer dans leur unité parce qu'elles ont établi des relations interpersonnelles avec leurs collègues et qu'elles aiment bien leur travail. Elles ne veulent donc pas quitter ce milieu parce qu'elles y ont été harcelées. Elles aimeraient plutôt que la personne qui les a harcelées parte. Nous discutons avec les victimes.

Cela dépend également de leur état de santé. De tels événements sont difficiles à vivre et peuvent mener à un problème médical qui nécessitera un accommodement. Nous travaillons avec le syndicat et le médecin traitant pour essayer de trouver la meilleure solution pour la victime. Cela dépend vraiment de la situation qui se présente à l'employeur.

•(1620)

[Traduction]

Le président: Merci.

Il nous reste assez de temps pour une troisième série. Je vais demander à M. Blaney de commencer.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: C'est parfait.

La plupart d'entre vous travaillez dans un milieu syndiqué. Ma question porte sur la situation actuelle et sur nos recommandations au sujet du rôle des syndicats dont il est question dans le projet de loi C-65.

Je vais commencer par vous, monsieur Thibodeau. Présentement, le syndicat accompagne-t-il les victimes de harcèlement? Si oui, voyez-vous d'un bon oeil que le projet de loi C-65 poursuive en ce sens?

M. Marc Thibodeau: Présentement, l'accompagnement par le syndicat est à la guise du plaignant ou du répondant.

La participation du syndicat peut être bénéfique à certains égards et négative à d'autres. Si on croit que le syndicat doit jouer un rôle, il faudrait que ce rôle soit bien défini. Il faudrait bien définir le rôle, les responsabilités et le mandat de chacun des intervenants.

L'hon. Steven Blaney: C'est une réponse très habile.

Le projet de loi C-65 est vague à ce sujet. Pourtant, on doit tenir compte de cette réalité, puisque la plupart des milieux de travail de la fonction publique et ceux de compétence fédérale sont syndiqués.

Madame Dufresne-Meek, avez-vous la même opinion?

Mme Nathalie Dufresne-Meek: Je dirais que oui. Les victimes d'un ou de plusieurs événements de harcèlement ont souvent besoin d'être accompagnées. Il peut parfois être difficile, pour le partenaire syndical, de se voir comme un accompagnateur et non comme un représentant. Il voudra souvent parler à la place de la victime parce qu'il veut protéger ses membres, ce qui est très honorable, évidemment. Par contre, on veut entendre la victime parce que c'est elle qui a vécu le harcèlement et qui est à même de rapporter les faits.

En somme, je pense qu'il faut effectivement définir le rôle du partenaire syndical.

L'hon. Steven Blaney: Nous devons sûrement nous pencher sur cet aspect dans notre étude du projet de loi.

Monsieur White, je vais maintenant m'adresser à vous. C'est un contexte qui évolue. Comment voyez-vous le rôle du tiers qui accompagne la personne ou la victime qui a déposé une plainte de harcèlement?

[Traduction]

Comm. adj. Stephen White: Selon ce que j'ai vu, c'est très avantageux. Puisque nous parlons des syndicats, nous ne sommes pas un milieu syndiqué, sauf pour ce qui est des fonctionnaires. Il nous est arrivé à diverses reprises de rencontrer les victimes de harcèlement, qui étaient accompagnées de représentants syndicaux, et de discuter très franchement et très ouvertement de ce que nous étions prêts à faire, nous, la GRC, en tant qu'employeur, pour aider les victimes. Et nous voulons maintenant avancer, travailler autant avec la victime qu'avec le syndicat, pour planifier ce qui s'en vient, qu'il s'agisse de mesures de soutien, y compris dans le milieu de travail, ou d'aider la victime à trouver un autre milieu de travail. Selon mon expérience, c'est très avantageux.

L'hon. Steven Blaney: Merci.

Est-ce que la représentante du Conseil du Trésor aurait quelque chose à ajouter?

Mme Kathleen Clarkin: J'aimerais tout simplement dire que les syndicats ont été un merveilleux partenaire pour tout ce qui concerne le programme de sensibilisation, par exemple le programme d'apprentissage mixte que nous avons offert avec la direction et les représentants syndicaux. Ils offrent un programme sur les milieux de travail exempts de harcèlement de même que d'excellents programmes sur la santé mentale. Nous sommes aussi motivés qu'eux à régler le problème.

• (1625)

M. Don Graham: Bien sûr, ils n'ont pas la même perspective que nous. Ils sont là pour représenter leurs membres et défendre leurs intérêts. C'est dans ce but qu'ils sont là et qu'ils travaillent. Nous devons tout simplement faire en sorte que ça fonctionne.

L'hon. Steven Blaney: Merci.

Je n'ai presque plus de temps, mais nous allons devoir réfléchir à une autre chose — et j'ai posé des questions au ministre à ce sujet —, c'est-à-dire la tierce partie. Selon ce que nous ont dit les gens concernés, nous pensons qu'il faut assurer une certaine intimité, une certaine indépendance, voire une certaine distance par rapport au superviseur direct, qui pourrait être en cause. Il me semble qu'à ce moment-ci, étant donné la façon dont la loi est rédigée, nous renvoyons la victime entre les mains, peut-être, de son agresseur

potentiel, présumé, ou probable, et nous allons certainement réfléchir à la question. Je ne sais pas si quelqu'un veut s'arrêter sur l'importance pour une personne de pouvoir dire, à un moment donné: « Je ne veux pas avoir affaire à mon superviseur, parce qu'il est impliqué. Je ne fais même plus confiance à ma propre organisation. » Le cas peut se présenter.

Je sais que c'est un sujet délicat, pour vous, mais j'aimerais savoir ce que vous avez à dire à ce sujet. Si je le demande, c'est parce que nous allons étudier la question et que, à notre avis, il semble essentiel de recourir à une tierce partie afin de préserver l'intégrité ou la dignité du processus sans créer une toute nouvelle structure.

Est-ce que quelqu'un veut se risquer à faire un commentaire à ce sujet ou est-ce que vous allez être sauvés par la cloche?

Le président: Vous avez environ 30 secondes.

L'hon. Steven Blaney: Vous pouvez essayer.

M. Don Graham: Ce serait tout simplement pour dire que, pendant vos délibérations, je pense que vous allez chercher ce qui est le mieux et que cela aboutira à notre capacité d'éradiquer ou d'éliminer, ou de réduire considérablement, l'occurrence de ce type de situation en milieu de travail. Si vous pensez que c'est la meilleure façon d'y arriver...

L'hon. Steven Blaney: Il semble que c'est ce que font d'autres administrations comme l'administration fédérale, et que ça fonctionne, alors nous allons certainement étudier la question.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Morrissey, vous avez six minutes.

M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.): Merci, monsieur le président.

J'ai une question d'ordre général. Vous représentez quatre importants organismes du gouvernement fédéral, dont certains se sont déjà retrouvés à faire les manchettes, et pas de manière très flatteuse.

Je demanderais à chacun de vous de répondre à ma question. En quoi le processus actuel a-t-il fait défaut aux victimes de harcèlement? Il y a eu des lacunes, et c'est pourquoi j'aimerais que vous en parliez de façon que ça figure au compte rendu. À votre avis, où se situe la lacune?

Comm. adj. Stephen White: Pour ce qui est de l'historique, je ne peux m'avancer sans connaître de détails ou de cas particuliers, mais je vais revenir à ce que j'ai mentionné plus tôt, c'est-à-dire qu'il est nécessaire de se doter d'un système de présentation des plaintes et d'enquêtes robuste et bien conçu. C'est ce que nous avons mis en place à la GRC, après 2014, lorsque nous avons modifié la Loi sur la GRC et nos règlements et que nous avons amélioré les ordres permanents du commissaire pour ce qui concerne à la fois les enquêtes sur des cas de harcèlement et les nouvelles mesures disciplinaires, qui visent à définir un cadre très bien défini pour les plaintes de harcèlement, la façon dont nous menons des enquêtes sur les plaintes de harcèlement, les conclusions de ces enquêtes et la possibilité de la prise de mesures disciplinaires si la plainte se révèle fondée.

Avec tout cela, j'ose espérer que nous répondons aujourd'hui bien mieux aux plaintes de harcèlement — cela fait deux ou trois ans que ces changements sont en place — que nous le faisons dans le passé. Il y a de nombreux mécanismes. C'est ce que je choiserais de mettre en place. Nous avons besoin de tous ces mécanismes et, comme je l'ai mentionné plus tôt, d'un portail bien établi grâce auquel les plaignants peuvent porter plainte: cela ne consisterait pas nécessairement à s'adresser à un superviseur pour déposer une plainte de harcèlement, il faudrait plutôt un mécanisme distinct qui permet à une personne de s'adresser directement à un bureau extérieur, indépendant de son propre bureau, pour porter plainte.

• (1630)

Mme Nathalie Dufresne-Meek: Je suis d'accord avec cela, moi aussi. Je crois que la personne qui ressent le besoin de signaler quelque chose dont elle est victime en est parfois empêchée ou découragée en raison de la proximité du superviseur ou du gestionnaire direct. Et il est vrai que nous enregistrons un nombre élevé d'appels sur notre ligne de dénonciation. L'impression de confidentialité est plus grande, parce que les répondants ne sont même pas dans la région visée par ce signalement; le signalement est fait à l'extérieur, quelque part.

Je crois aussi, cependant, que nous devons nous occuper davantage de la formation et de l'information si nous voulons arriver — et nous l'avons reconnu, en tant qu'organisation — à mieux nous assurer que les gens comprennent comment le processus se déroule. Si je le dis, c'est parce que, sur le spectre du harcèlement ou de la violence, il y a certains événements de harcèlement extrêmes, graves et flagrants, mais il y en a de moins graves à l'autre bout du spectre. Dans le premier cas, selon ce que j'ai entendu dire, parce que j'ai parlé aux personnes qui se considèrent comme des victimes, on s'attend parfois à ce que l'auteur soit renvoyé ou fasse l'objet de mesures disciplinaires importantes, même si l'événement en question ne le justifie pas nécessairement. Je crois que nous devrions faire mieux, comme organisation, c'est certain, pour nous assurer que les gens comprennent le processus, mais qu'ils comprennent aussi quels outils leur sont offerts pour régler certains types de conflits qui ne constituent pas nécessairement du harcèlement, même si les victimes peuvent le percevoir ainsi.

M. Don Graham: J'aimerais peut-être ajouter quelque chose. Je crois entre autres que nous nous retrouvons souvent en retard par rapport aux changements qui surviennent dans la société. Je crois que nous devrions arriver à prévoir du mieux possible comment les choses vont évoluer et arriver à prendre des mesures en temps opportun, de façon à pouvoir le faire. Je crois que c'est une des raisons pour lesquelles on a suggéré que les définitions soient intégrées dans le règlement, de façon à ce que l'on puisse les modifier à mesure que les choses évoluent.

M. Robert Morrissey: Allez-y, monsieur Thibodeau.

M. Marc Thibodeau: En plus de ce qui a été dit, je dirais que nous avons vécu le même problème que celui que soulevait mon collègue quant aux résultats, mais la taille de l'organisation — 14 000 personnes travaillaient pour nous — a de l'importance en ce qui a trait à la distance, aux préjugés et à la perception de la façon dont les problèmes sont traités. Le pouvoir de traiter une plainte de harcèlement à l'ASFC a été délégué aux directeurs généraux, qui sont très éloignés des milieux de travail, particulièrement à l'extérieur d'Ottawa. C'est peut-être ce que nous voulons dire par la distance lorsqu'il est question de régler des problèmes; cela a une incidence en raison de votre type d'organisation.

M. Robert Morrissey: J'ai posé la question, car pour un certain nombre de témoins, le gros problème réside dans les entités qui enquêtent sur elles-mêmes, et les témoins n'ont aucune confiance à cet égard. D'après les témoignages que j'ai entendus, ce qui ne va pas, ce sont les entités qui enquêtent sur elles-mêmes lorsqu'une plainte est déposée. C'est pourquoi j'ai posé la question précédente.

À moins que ces entités ou organisations ne reconnaissent que le processus que vous régissez a échoué... Il est important que le Comité soit au courant et qu'il obtienne votre avis quant aux aspects qui ont échoué. Ensuite, nous pourrions nous assurer que la législation abordera au mieux cette question. C'est pourquoi j'ai posé la question.

Le président: Merci. Je dois vous interrompre ici. Je suis désolé.

Nous allons maintenant écouter Mme Trudel pendant six minutes.

[Français]

Mme Karine Trudel: Je vous remercie, monsieur le président.

Ma question s'adresse à tous. Vous pourrez intervenir l'un après l'autre, si vous le désirez.

Il a beaucoup été question de ce qui se passait dans vos milieux de travail. En outre, on a dit tout à l'heure qu'il serait préférable, au sein de la GRC, d'avoir un inspecteur qui enquêterait lorsqu'une plainte liée au harcèlement ou à la violence en milieu de travail serait déposée. Le gouvernement va établir des règles au sujet des inspecteurs.

Selon vous, quels conseil et quelle formation devrait-on dispenser à ces inspecteurs pour qu'ils puissent faire leur travail?

Monsieur Thibodeau, nous pouvons commencer par vous.

• (1635)

M. Marc Thibodeau: Je vous remercie de votre question.

Il y a de la formation technique sur le harcèlement et d'autres problèmes, mais je pense qu'il ne faudrait pas oublier ce qu'impliquent ces situations, sur le plan personnel, pour les gens qui sont concernés, qu'il s'agisse des répondants ou des plaignants. En ce sens, je crois qu'il faudrait faire preuve d'une certaine habileté.

Mme Nathalie Dufresne-Meek: Comme le disait mon collègue, il faut tenir compte du côté technique, soit l'équité procédurale. C'est très important et on ne peut pas le nier. Il y a aussi le côté personnel et interpersonnel pour les victimes et les témoins. Nous en avons parlé un peu plus tôt.

Chez nous, les gens disent souvent souhaiter que la personne à qui ils vont fournir des réponses et à qui ils vont se confier connaissent un peu leur milieu de travail, donc le milieu carcéral, sa culture, et ainsi de suite. À l'heure actuelle, on fait appel presque exclusivement — bien que pas toujours — à des enquêteurs de l'extérieur. Ils ont tout de même acquis un peu de connaissances sur notre milieu de travail. Je pense que c'est important pour les victimes et que ce l'est également dans les cas de mise en cause.

Surint. pr. Jasmin Breton: On a parlé plus tôt de l'importance de s'assurer que les enquêtes sont faites

[Traduction]

en temps opportun.

[Français]

Il n'y a rien de plus compliqué qu'une enquête qui prend deux, trois ou quatre mois. À la GRC, nous avons une politique en vertu de laquelle les enquêtes doivent se terminer en un an. Sinon, il faut soumettre des documents expliquant pourquoi ce délai n'a pas été respecté. Pour la plupart des gens, cela semble long. Il reste qu'en général, nos enquêtes sont terminées bien avant le délai de 365 jours.

J'aimerais faire valoir l'importance de reconnaître qu'il s'agit d'une dynamique importante et que, par conséquent, les choses doivent se faire le plus rapidement et le plus efficacement possible.

[Traduction]

Mme Kathleen Clarkin: Je voudrais simplement dire également qu'il faut certainement détenir des compétences très particulières. Il s'agit d'une enquête beaucoup plus délicate que les autres. Ce que nous essayons de faire pour aider les organisations qui sentent le besoin de recourir à un enquêteur de l'extérieur, c'est de renouveler notre offre nationale à commandes permanente à l'égard des services d'enquête. Sous « Santé et sécurité au travail », nous aurons maintenant un volet consacré aux enquêtes liées à la violence pour des personnes compétentes, comme on dit, et ce n'est pas parce qu'elles ne sont pas toutes compétentes. Certains de nos enquêteurs en matière de harcèlement devront aussi enquêter sur des actes répréhensibles en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Récemment, le commissaire à l'intégrité du secteur public a dit que, lorsqu'une plainte était déposée à un certain échelon élevé, pour respecter la confiance envers le processus, les organisations devraient envisager de recourir à une personne indépendante pour examiner la plainte, que ce soit une autre organisation qui offre les services ou non. Ce n'est à coup sûr pas la même chose qu'une enquête criminelle. C'est très délicat d'aider des témoins à ne pas vivre d'autres traumatismes tout au long du processus, et nous faisons donc de notre mieux pour renforcer la capacité.

[Français]

Mme Karine Trudel: Je vous remercie.

Madame Dufresne-Meek, chez vous, les employés sont syndiqués. Les modifications que le projet de loi C-65 apporte au Code canadien du travail vont-elles compléter la convention collective? Est-ce que cela va nécessiter une réouverture, un ajustement? Comment pensez-vous pouvoir composer avec le syndicat ainsi qu'avec le projet de loi C-65?

Mme Nathalie Dufresne-Meek: À mon avis, il n'y a pas de changements nécessaires aux conventions collectives. Je pense que le langage négocié dans les ententes va très bien s'apparenter au projet de loi proposé et que cela va apporter un outil supplémentaire pour s'assurer de la protection des employés et fournir un environnement de travail sain et respectueux. C'est pourquoi je ne prévois pas nécessairement de changements au sein des conventions collectives. Ce sera un bon outil de travail supplémentaire.

Mme Karine Trudel: À la suite du projet de loi, lorsque tout sera mis en place chez vous, n'y aura-t-il pas lieu d'assurer une transition avec le syndicat?

•(1640)

Mme Nathalie Dufresne-Meek: C'est certain qu'il va y avoir des changements nécessaires.

Présentement, nous avons deux équipes qui transigent, l'une est spécialisée dans le domaine du harcèlement et l'autre est plus au fait du domaine de la prévention de la violence au travail, des enquêtes et

le reste. Il va donc y avoir une transition nécessaire, parce que nous allons probablement songer à jumeler les équipes pour offrir un soutien peut-être encore plus consolidé en fait de gestion de programmes. De plus, nous présumons qu'il y aura probablement une augmentation, et c'est pourquoi nous devons aussi nous pencher sur la situation pour déterminer la charge de travail et ainsi de suite.

[Traduction]

Le président: Merci.

Nous allons maintenant entendre Mme Dabrusin pendant six minutes.

Mme Julie Dabrusin: Merci.

Je suis heureuse que nous soyons rendus là, car c'est exactement l'une des questions dont je voulais parler avec les autres. Nous examinons un nouveau projet de loi. À quelles difficultés êtes-vous confronté tandis que vous faites la transition? Quelles sont les ressources supplémentaires nécessaires pour apporter ces changements?

Vous avez évoqué certains problèmes à trouver des enquêteurs et ce genre de chose. Je crois que vous avez déjà commencé à répondre à la question. Peut-être que nous pourrions commencer à votre extrémité en allant vers l'autre côté.

M. Marc Thibodeau: Nous devons surveiller l'un des changements concernant le volume et voir de quelle façon nous interviendrons. Tout comme mon collègue l'a souligné, je ne pense pas qu'il faille modifier les conventions collectives. Les changements se feront sentir dans la pratique.

Je crois que la réussite de la mise en oeuvre du projet de loi reposera sur la communication: il faudra s'assurer que les personnes comprennent le recours possible en fonction des mécanismes qu'elles utilisent et s'assurer qu'il n'y a aucune confusion entre les diverses voies de recours en ce qui concerne ce qu'elles couvrent et abordent, et ce qu'est l'issue potentielle.

Comm. adj. Stephen White: De notre côté, cela dépend de ce qui se passe au sujet de la réglementation. Comme nous vous l'avons dit, nous avons des processus à l'interne. Au sujet du harcèlement, par exemple, si l'on s'oriente vers les enquêtes externes et indépendantes en matière de harcèlement pour les ministères, cela influencerait sur notre système interne, évidemment. Je crois qu'il faudrait examiner la capacité qui serait nécessaire à l'externe pour y arriver.

Je souhaite ajouter certaines choses — et j'en ai entendu parler un certain nombre de fois ici aujourd'hui — au sujet de l'indépendance de ces enquêtes. Il ne fait aucun doute que, si une personne dépose une plainte de harcèlement, si la plainte fait l'objet d'une enquête, même si elle n'est pas fondée en ce qui concerne le harcèlement, je crois que le fait qu'une entité ou qu'un enquêteur indépendant procède à l'enquête et prenne une décision ajoute une grande crédibilité puisqu'il s'agit d'une personne qui vient de l'extérieur de l'organisation.

Je sais que nous ne sommes pas encore rendus là, mais si les choses doivent se dérouler ainsi, les responsables devront certainement avoir la capacité voulue pour le faire, car cela aura beaucoup d'importance.

M. Don Graham: Je pense qu'une des exigences du projet de loi allait être que les employeurs doivent mettre en place une politique sur la prévention du harcèlement et de la violence. La politique va devoir être élaborée en collaboration avec les comités de santé et de sécurité au travail, qui traitent habituellement avec le syndicat. Il faudra travailler par leur entremise à cet égard. J'espère que ce partenariat permettra de mettre en place des politiques pour couvrir ces aspects en milieu de travail.

Mme Julie Dabrusin: Merci.

En définitive, nous voulons viser la prévention. Ce que nous voulons, c'est que personne n'ait réellement besoin de recourir à ces processus dont nous discutons en détail aujourd'hui.

Nombre d'entre vous ont mentionné la formation comme l'une des pratiques mises en place. Avez-vous des statistiques quant à son efficacité? Par exemple, lorsque des allégations sont formulées, à quelle fréquence arrive-t-il que la personne visée par les allégations ait suivi le processus de formation?

Comm. adj. Stephen White: Nous n'avons pas nécessairement mesuré cet aspect, mais je suis convaincu, compte tenu des nombreuses choses que j'ai vues, que plus il y a d'information véhiculée plus il y a de sensibilisation, et plus vous faites circuler le message que l'organisation est réceptive et qu'elle accueille les victimes ou les plaignants qui se présentent, plus vous verrez augmenter le nombre d'employés qui portent plainte.

Je vais vous donner un exemple qui concerne la santé mentale. Depuis quelques années, chaque employé de notre organisation est tenu de suivre en personne la formation En route vers la préparation mentale. À l'heure actuelle, environ 24 000 employés l'ont suivie. Je suis persuadé que nous commençons à voir un changement au sein de notre organisation en ce qui concerne les préjugés entourant la santé mentale. Il y a maintenant de plus en plus de gens qui viennent chercher de l'aide et du soutien en santé mentale, en raison de la sensibilisation que nous avons faite. Nous avons mis en place cette formation et nous tentons de créer une ambiance montrant que nous sommes une organisation compatissante et accueillante en matière de santé mentale. Je crois que ce serait la même chose avec n'importe quel type d'activité, que ce soit à propos du harcèlement ou d'autres choses également.

Je crois que plus vous sensibilisez les gens, plus vous verrez vos nombres augmenter.

• (1645)

Mme Julie Dabrusin: Quelqu'un a-t-il d'autres commentaires à formuler quant à l'efficacité de la formation et à la façon de s'assurer qu'elle est efficace?

Mme Kathleen Clarkin: Encore une fois, d'après ce que le groupe de discussion informel de praticiens a dit, il y a définitivement un afflux de demandes de renseignements et de questions chaque fois qu'une formation est dispensée. Un grand nombre de pratiques exemplaires consistent à assurer un suivi auprès de toute personne ayant participé à la formation et à lui rappeler quels sont les personnes-ressources et les services offerts, et à assurer la liaison, car il ne s'agit pas toujours de harcèlement. Peut-être qu'ils veulent bénéficier de services de gestion de conflit informels pouvant les aider à gérer des situations difficiles. Peut-être qu'ils veulent de l'aide pour rappeler à leurs collègues les règles de civilité en milieu de travail et la façon dont les gens veulent être traités.

Ces dialogues sont tous très utiles du point de vue de la prévention, du fait que nous connaissons maintenant mieux ce qu'on attend de nous et que nous sommes plus conscients de la façon dont nos actes et notre comportement agissent sur les autres. Il est difficile de quantifier les choses, mais encore une fois, nous entendons de la rétroaction très positive de la part des praticiens à l'échelle du gouvernement.

Le président: Merci beaucoup. Cela conclut trois séries de questions. Nous n'avons pas suffisamment de temps pour faire une autre série complète, et je pense que tout le monde est d'accord avec cela.

Je veux vous remercier tous d'avoir été présents aujourd'hui. Il s'agit du premier jour de notre étude du projet de loi, et je pense que vous nous avez vraiment aidés à bien commencer et à partir du bon pied.

Merci beaucoup d'être ici. Je remercie mes collègues et tous ceux qui ont rendu la séance d'aujourd'hui possible. Nous allons lever la séance, mais nous reviendrons ici sous peu pour une séance d'information.

Merci beaucoup. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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 House of Commons website at the following address: <http://www.ourcommons.ca>