

[Texte]

Mr. Fairweather: I will answer quickly. Treasury Board, which is the employer, has issued extraordinarily definitive rules about procedures in every part of the Government of Canada. As you might imagine, a commission which has this responsibility would itself have to have a system. It is my understanding that as a consequence of the rules of the Treasury Board and directors of the Treasury Board, every department of government has an harassment policy. I think it was part of one of the cheque mailings of pay which told every employee of the Government of Canada how to go about . . . Many complaints may not result in getting to the Canadian Human Rights Commission. Those things may be able to be solved in-house.

• 1615

Ms Copps: In the in-house solving, you have no involvement at all.

Mr. Fairweather: No.

Ms Copps: It has certainly been my experience . . . I have been working on an individual case of discrimination which is, as a matter of fact, in the Secretary of State's department. There has been no decision. The thing has been dragging on for almost a year. Meanwhile, you have a former employee who was let go. He feels there were circumstances which were discriminatory. He has not had a finding. The whole process seems to be one of more interviews, discussions, correspondence and letters. It has gone on now for almost a year.

Mr. Fairweather: If he is in this city, I hope he will come to the National Capital Region's local office. Although we . . .

Ms Copps: Yes, I guess he would. I guess the point is that if you are trying to resolve something internally, obviously you want to resolve it internally. He has not had the door slammed in his face internally, yet. They are considering his complaint. At what point do you sort of say that this has been going on for eight months or a year and we do not have a resolution? Without necessarily making a public issue of the case, pressure can be brought to bear to force the Minister responsible for equality to actually act within those confines in his own department, or to at least bring some kind of a resolution to the thing. Does that mean that he has to go and file a complaint with the Canadian Human Rights Commission before he can get any action on it?

Mr. Fairweather: Well, we would not have any knowledge of it, you see, other than . . .

Ms Copps: No. Let us give an example . . .

Mr. Fairweather: We do not have a monitoring . . . I do not think we would be expected to be monitoring all the government departments and all their internal grievance systems. If those grievance systems break down, the commission comes in and the statute applies.

[Traduction]

M. Fairweather: Je répondrai rapidement. Le Conseil du Trésor, qui est l'employeur, a publié des règlements de nature extraordinairement définitive quant aux procédures à suivre dans toutes les arcanes du gouvernement du Canada. Comme vous pouvez l'imaginer, il faut qu'une commission qui a cette responsabilité ait elle-même un système. Je crois comprendre qu'en conséquence des ces règlements imposés par le Conseil du Trésor et par les directeurs du Conseil du Trésor, chaque ministère du gouvernement a une politique concernant le harcèlement. Je crois qu'un des chèques de paie envoyés à tous les employés du gouvernement du Canada était accompagné d'un communiqué sur la procédure à suivre . . . Toutes les plaintes n'aboutissent pas à la Commission canadienne des droits de la personne. Il se peut que cela puisse se régler intramuros.

Mme Copps: Dans ce cas-là, vous n'intervenez pas.

M. Fairweather: Non.

Mme Copps: Je sais, car on a porté à mon attention un cas de discrimination qui s'est produit au Secrétariat d'État. Aucune décision n'a été rendue. Cette affaire traîne maintenant depuis près d'un an. Pendant ce temps-là, un employé a été mis à la porte et il estime qu'il a fait l'objet de discrimination. Aucune décision n'a été rendue. Apparemment, les entrevues, les discussions, les échanges de correspondance se poursuivent et ce, depuis près d'un an.

M. Fairweather: S'il habite Ottawa, j'espère qu'il ira voir le bureau local de la Région de la Capitale Nationale. Bien que nous . . .

Mme Copps: Oui, je suppose qu'il le fera. Mais si vous essayiez de régler quelque chose sur le plan interne, vous voulez de toute évidence que ce soit le cas. On le lui a pas encore claqué la porte au nez. Le ministère examine sa plainte. À quel moment peut-on dire que cela suffit, puisque aucune décision n'a été rendue au bout de huit mois ou d'un an? Sans nécessairement porter l'affaire sur la place publique, je crois que des pressions peuvent être exercées en haut lieu pour forcer le ministre responsable de l'égalité à prendre une mesure, ou du moins à rendre une décision. Rien ne sera-t-il fait tant qu'il n'aura pas déposé une plainte auprès de la Commission Canadienne des Droits de la Personne?

M. Fairweather: S'il ne le fait pas, nous ne le savons pas, voyez-vous . . .

Mme Copps: Non. Permettez-moi de vous donner un exemple . . .

M. Fairweather: Nous n'avons pas de système qui nous permette de surveiller . . . Je ne crois pas que nous soyons censés suivre tous les ministères et leur procédure de grief interne. Si cette procédure ne donnent rien, la Commission intervient et elle applique les mesures prévues par la loi.