



Rapport annuel de 2003-2004 concernant la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail

Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique
Agence de gestion des ressources humaines de la
fonction publique du Canada
2005

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2006

N° de catalogue CP51-5/2004

ISBN 0-662-69660-3

Ce document est disponible sur le site Web du
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à www.tbs-sct.gc.ca

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Table des matières

Sommaire.....	1
Prévention	1
Plaintes de harcèlement.....	1
Introduction.....	4
Historique de la politique.....	4
Aperçu de la politique.....	5
Le processus de plainte prévu par la politique.....	7
Gestionnaire délégué.....	7
Résolution hâtive des problèmes.....	7
Processus officiel de plainte.....	7
Autres mécanismes de recours.....	8
Méthodologie du rapport annuel.....	8
Analyse des activités liées à la politique.....	9
Prévention.....	9
Formation obligatoire.....	10
Aperçu des activités et interventions stratégiques connexes du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique.....	10
Interventions stratégiques connexes.....	11
Réseau des coordonnateurs ministériels de la politique sur le harcèlement.....	12
Autres activités de prévention.....	13
Administration et règlement des plaintes.....	14
Règlement.....	18
Conclusion.....	20
Ministères et organismes qui n'ont pas présenté de rapport.....	22

Sommaire

Le présent rapport annuel fait état des activités que les ministères et organismes fédéraux ont exercées en 2003-2004 relativement à la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* (la politique) du Conseil du Trésor. Ce rapport est basé sur les informations fournies par 57 ministères et organismes au Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP) de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada ¹. Il porte sur le processus de plaintes formelles de harcèlement et sur les activités de prévention entreprises par les ministères et organismes, ainsi que sur les activités réalisées par le BVEFP. Lorsque cela est utile et possible, les constatations sont comparées à celles du rapport annuel de 2002-2003. Étant donné que les détails et le contenu des rapports variaient d'un ministère ou d'un organisme à l'autre, et qu'un certain nombre de situations de harcèlement avaient été réglées de façon informelle, le présent rapport ne présente qu'une vue d'ensemble de l'application de la politique.

Prévention

- ▶ En 2003-2004, 36 ministères et organismes ont organisé à l'intention des membres de leur personnel et de leurs gestionnaires des activités visant à les sensibiliser davantage à la politique et à en mieux faire comprendre les dispositions. C'est 13 p. 100 de plus qu'en 2002-2003, où 32 ministères et organismes avaient déclaré avoir mis sur pied de telles activités d'apprentissage. Parmi celles-ci figurent de la formation sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail, des cours sur la gestion et le règlement des conflits et des séances d'information sur la politique et le processus de plainte qui s'y rattache.
- ▶ D'après les données recueillies, environ 33 550 fonctionnaires (20 p. 100 de la population visée) ont participé à des activités d'apprentissage se rapportant à la politique. Des constatations similaires avaient été faites dans le rapport annuel de 2002-2003 : 32 679 fonctionnaires (soit 21 p. 100 de la population visée) avaient alors pris part à des activités d'apprentissage ayant trait à la politique.

Plaintes de harcèlement

- ▶ En 2003-2004, **33 ministères et organismes ont déclaré avoir reçu des plaintes officielles**, soit 18 p. 100 de moins qu'en 2002-2003 (où on en dénombrait 39).

1. Ce nombre comprend trois organisations qui ont présenté un rapport sur l'application de la politique par l'entremise de ministères de grande taille.

- ▶ Ces 33 ministères et organismes ont reçu en tout **546 plaintes officielles**, ce qui représente une augmentation de 7 p. 100 par rapport aux 513 plaintes officielles reçues en 2002-2003. Le Service correctionnel du Canada a reçu 190 (35 p. 100) des 546 plaintes en question.
- ▶ Quand nous examinons la **nature des plaintes** reçues au cours de l'exercice visé par le présent rapport, nous obtenons un tableau similaire à celui de 2002-2003. Des 546 plaintes officielles reçues en 2003-2004,
 - 307 (55 p. 100) étaient des cas de harcèlement de nature générale – soit un pourcentage constant par rapport à 2002-2003;
 - 187 (34 p. 100) étaient des prétendus cas d'abus de pouvoir – soit presque le même pourcentage que l'an dernier;
 - 44 (8 p. 100) étaient des cas de harcèlement fondés sur des « motifs de distinction illicite » précisés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* – soit une légère hausse par rapport aux 5 p. 100 de 2002-2003;
 - 19 (3 p. 100) étaient des prétendus cas de harcèlement sexuel – soit deux fois moins qu'en 2002-2003 (6 p. 100)².
- ▶ En ce qui concerne les plaintes reçues en 2003-2004 pour lesquelles le **genre du plaignant était** indiqué, nous constatons que le nombre d'hommes ayant présenté une plainte a diminué légèrement et que celui des femmes a connu une légère hausse, par rapport à 2002-2003 :
 - 46 p. 100 (156) des plaignants étaient de sexe masculin – c'est-à-dire une légère baisse par rapport aux 49 p. 100 de 2002-2003;
 - 54 p. 100 (181) étaient de sexe féminin – c'est-à-dire une légère hausse par rapport aux 51 p. 100 de l'année précédente.
- ▶ Pour ce qui est des plaintes à l'égard desquelles le **genre du mis en cause** était indiqué,
 - 59 p. 100 (231) des mis en cause étaient de sexe masculin;
 - 41 p. 100 (158) des mis en cause étaient de sexe féminin.
- ▶ Parmi les plaintes pour lesquelles était indiquée la **relation entre le plaignant et le mis en cause**,
 - 55 p. 100 (197 plaintes) avaient été déposées envers les supérieurs;
 - 38 p. 100 (134 plaintes) avaient été déposées à l'endroit d'un ou d'une collègue (de niveau équivalent);
 - 7 p. 100 (25 plaintes) avaient été déposées envers un ou une subordonné.

2. Le total obtenu en additionnant le nombre de plaintes reçues dans chaque catégorie ne correspond pas au nombre total de plaintes officielles, car plusieurs ministères et organismes n'ont pas précisé la nature des plaintes reçues et certaines d'entre elles étaient de nature multiple.

Règlement³

- ▶ En 2003-2004, on a eu recours à la **médiation** pour 116 plaintes (20 p. 100 de toutes les plaintes) dans 15 ministères et organismes, ce qui représente une diminution par rapport aux 26 ministères et organismes ayant déclaré avoir fait appel à la médiation en 2002-2003 pour 130 plaintes (26 p. 100 de toutes les plaintes).
- ▶ Du nombre total de plaintes, 94 (16 p. 100) ont été **rejetées**, 27 (5 p. 100) ont été **retirées** et 161 (27 p. 100) étaient toujours en voie de règlement à la fin de mars 2004.
- ▶ En tout, 144 plaintes (24 p. 100) ont été réglées à la suite d'une **enquête** – soit une légère diminution par rapport aux 149 plaintes (30 p. 100) qui avaient été réglées de cette façon en 2002-2003. De ces 144 plaintes,
 - 60 (42 p. 100) étaient **fondées** – comparativement à 64 (43 p. 100) en 2002-2003;
 - 84 (58 p. 100) **n'étaient pas fondées** – comparativement à 85 (57 p. 100) en 2002-2003.
- ▶ En tout, 47 plaintes (8 p. 100) ont été réglées par la **discussion**, et 25 (4 p. 100) ont été **renvoyées** à un autre mécanisme de recours (comme la Commission canadienne des droits de la personne).
- ▶ Des **mesures correctives** ont été prises dans 59 cas (10 p. 100) rapportés par 19 ministères et organismes. Parmi les mesures indiquées, mentionnons : le counseling; l'encadrement et les séances de formation et de sensibilisation; le remboursement de congés de maladie pris en rapport avec la plainte; la modification des voies de communication entre les plaignants et les mis en cause; les protocoles d'entente entre les parties et l'évaluation du rendement.
- ▶ En tout, 10 ministères et organismes ont indiqué avoir pris des **mesures disciplinaires** dans 22 cas (4 p. 100), ces mesures comprenant la réprimande verbale ou écrite, la suspension et le congédiement.
- ▶ En 2003-2004, le **délai moyen de règlement des plaintes** dans les 22 ministères et organismes ayant fourni de l'information à ce sujet était de **6,7 mois**. Ce délai dépasse le délai maximum prévu par la politique, qui exige que les plaintes soient traitées « normalement en six mois ou moins », et vient corroborer la préoccupation qui a été soulevée dans le rapport annuel de 2002-2003 au sujet de la lenteur du processus de traitement des plaintes.

Dans l'ensemble, le portrait présenté dans ce rapport est similaire à celui de l'an dernier. Le nombre total de plaintes reçues au cours des deux exercices est comparable, même si certains ministères ont déclaré avoir reçu un nombre moins élevé de plaintes cette année, alors que d'autres ont noté une hausse appréciable. Nous constatons aussi de grandes similitudes en ce qui

3. L'analyse du règlement des plaintes présentée dans cette section comprend 50 plaintes de trois ministères et organismes qui ont été reportées de 2002-2003 à 2003-2004.

concerne, par exemple, la nature du harcèlement, le pourcentage des plaintes jugées fondées ou non fondées à la suite d'une enquête et les prétendues sources de harcèlement.

Le système de collecte de données et de suivi qu'utilisent les ministères et organismes est une source de préoccupation. Il est donc impérieux d'accroître la capacité des différents ministères et organismes d'établir des rapports à ce sujet, ainsi que la capacité du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP) d'effectuer le suivi requis.

La politique est bel et bien mise en œuvre, et les ministères et organismes s'efforcent de créer un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement. L'examen de la politique et du système dans lequel elle s'applique seront bientôt entrepris. Cette revue devrait aider les ministères et organismes fédéraux à améliorer leur capacité de prévenir et de régler les cas de harcèlement.

Introduction

Le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP) de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada est responsable de l'établissement du présent rapport annuel sur la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* (la politique). Ce rapport s'inscrit dans le mandat du BVEFP de mieux faire comprendre et appliquer la politique et de cerner les questions et les éléments pouvant nécessiter un appui et un suivi plus étroits. Le rapport brosse un tableau des activités qu'exercent les ministères et organismes relativement à l'application de la politique. Ses données sont basées sur les informations qui ont été fournies par 57 ministères et organismes au BVEFP pour l'exercice 2003-2004⁴. Le rapport décrit les plaintes officielles de harcèlement, les activités de prévention entreprises par les ministères ainsi que les activités exercées par le BVEFP. Bien que le BVEFP ait demandé aux ministères et organismes de lui transmettre les données sur les situations de harcèlement réglées de façon informelle, ces derniers ont rapporté ne pas recueillir ces données en raison de ressources limitées allouées au dossier du harcèlement.

Historique de la politique

La politique révisée est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2001. Elle a pour objectif de favoriser un milieu de travail respectueux de tous et de toutes par la prévention du harcèlement et le règlement rapide des plaintes de harcèlement.

4. Ce nombre comprend trois organisations qui ont présenté un rapport sur la mise en œuvre de la politique par l'entremise de ministères de grande taille.

Le gouvernement fédéral reconnaît depuis longtemps que le harcèlement nuit au milieu de travail, au bien-être personnel et au moral en général, et qu'il ne doit donc pas être toléré. En sa qualité d'employeur de la fonction publique du Canada, le Conseil du Trésor a instauré en 1982 une politique sur le harcèlement qui visait à offrir un milieu de travail où tous les membres du personnel sont traités avec respect et dignité. La fonction publique a été le premier employeur au Canada à offrir pareille politique aux membres de son personnel. Elle a aussi été le premier employeur à indiquer dans sa politique que le harcèlement personnel et l'abus de pouvoir constituaient des formes de harcèlement.

Depuis 1982, la politique a été révisée à quelques reprises. En 1994, le Conseil du Trésor l'a révisée afin d'y ajouter la médiation, d'officialiser le processus de plainte et d'améliorer les dispositions relatives à la protection et à la divulgation des renseignements personnels. Quelques années plus tard, soit en 1998, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a examiné en profondeur la politique afin d'en évaluer l'efficacité et la pertinence. Pour ce faire, il a consulté les agents négociateurs, les ministères et organismes et d'autres intervenants afin de bien faire comprendre les questions se rapportant à la politique. C'est dans le contexte général de la modernisation du cadre de gestion du gouvernement fédéral (*Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*)⁵ que le Conseil du Trésor a décidé de réviser à fond la politique afin de simplifier et de rationaliser le processus de règlement des plaintes.

D'après les résultats du sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux en 1999, environ 20 p. 100 des personnes interrogées auraient été victimes de harcèlement au travail, tandis que 18 p. 100 auraient été l'objet de discrimination. Ces résultats n'ont fait que confirmer la nécessité d'intervenir pour favoriser davantage le bien-être des membres du personnel au travail et pour renforcer les valeurs clés que sont l'intégrité et la confiance dans les organisations de la fonction publique. C'est dans ce contexte que la présidente du Conseil du Trésor a annoncé, en 2001, une politique de harcèlement révisée.

Aperçu de la politique

La politique révisée de 2001 met l'accent sur la prévention du harcèlement par la sensibilisation accrue des membres du personnel à la question, la résolution hâtive des problèmes et le recours à la médiation. Elle encourage les ministères et organismes à offrir aux membres de leur personnel et aux gestionnaires des séances de sensibilisation et des outils axés sur la prévention et le

5. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, communiqué du 31 mai 2001.
http://www.tbs-sct.gc.ca/media/nr-cp/2001/0531_f.asp (11/14/04).

règlement du harcèlement. La responsabilité et l'autorité ultimes en ce qui a trait à l'application de la politique relèvent de l'administrateur général et de son représentant autorisé.

Aux termes de la politique, le harcèlement se définit comme étant « tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice ». La définition englobe le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, c'est-à-dire le harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée (motifs de distinction illicite). Afin de bien protéger les membres du personnel, la politique va au-delà des exigences de la Loi puisqu'elle inclut d'autres formes de harcèlement en milieu de travail dans sa définition, comme les remarques ou courriels grossiers, dégradants ou offensants, les menaces et l'intimidation.

Les ministères et organismes visés par la politique sont tenus de présenter tous les ans au BVEFP un rapport sur les plaintes de harcèlement qu'ils ont traitées et les activités de prévention qu'ils ont entreprises. Le BVEFP fait la promotion de la politique et en surveille l'application en étroite collaboration avec les ministères et organismes, principalement par l'entremise du Réseau des coordonnateurs ministériels de la politique sur le harcèlement (le rôle de ces coordonnateurs et de leur réseau est traité un peu plus loin dans la section sur les activités de prévention).

Les préoccupations qu'engendre l'application de la politique dans les ministères et organismes depuis son entrée en vigueur, en 2001, ne cessent de croître, et les résultats du sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux l'ont nettement confirmé. Encore une fois, 21 p. 100 des personnes interrogées, soit près de 20 000 fonctionnaires de la fonction publique, ont déclaré avoir été victimes de harcèlement au travail. De plus, seulement 52 p. 100 des personnes interrogées ont indiqué qu'elles pensaient pouvoir amorcer un processus de recours officiel, (grief, droit d'appel, santé et sécurité, etc.) sans crainte d'être victimes de représailles.

Le processus de plainte prévu par la politique

Gestionnaire délégué

La politique exige que l'administrateur général nomme parmi les cadres supérieurs de son ministère ou de son organisme un gestionnaire délégué pour s'occuper de l'administration du processus de plainte en matière de harcèlement. Il incombe également à l'administrateur général d'informer les membres du personnel du nom ou du titre et de l'adresse du gestionnaire délégué.

Résolution hâtive des problèmes

La politique encourage les membres du personnel et les gestionnaires à résoudre tout conflit ou situation de harcèlement dès que possible, de façon juste et respectueuse, à l'aide de mécanismes appropriés sans avoir recours au processus officiel de plainte. Les mécanismes de résolution hâtive des problèmes comprennent l'entrevue, la discussion, l'encadrement, le counseling, la facilitation et l'évaluation du lieu de travail.

Processus officiel de plainte

Si le mécanisme de résolution hâtive échoue ou est jugé inapproprié, la personne peut déposer une plainte par écrit au gestionnaire délégué dans l'année qui suit le prétendu harcèlement. Le gestionnaire délégué évalue alors la plainte et en accuse réception en se fondant sur les critères indiqués dans la politique⁶. Si ces critères sont respectés, le gestionnaire délégué examine la plainte et, au besoin, obtient des renseignements supplémentaires pour déterminer si les allégations sont reliées au harcèlement.

Chaque fois qu'une plainte de harcèlement est déposée, il faut proposer la médiation avant d'amorcer une enquête. Si la médiation ne permet pas de résoudre la plainte ou n'est pas acceptée par les parties, le gestionnaire délégué entreprend alors une enquête. Il est possible de recourir à la médiation à n'importe quel moment pendant l'enquête. Dans ce cas, l'enquête sera suspendue et ne reprendra que si la médiation échoue.

Une fois l'enquête terminée, le gestionnaire délégué décide des mesures à prendre pour régler la situation. Quiconque est reconnu coupable de harcèlement peut se voir imposer des mesures correctives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. Les critères d'évaluation prévoient ce qui suit : 1) la plainte doit avoir été déposée dans l'année qui suit le prétendu harcèlement ayant conduit au dépôt de la plainte, à moins qu'il n'y ait des circonstances atténuantes; 2) elle doit indiquer la nature des allégations, le nom du mis en cause, la relation entre le mis en cause et le plaignant ou la plaignante, la date du ou des incidents, leur description et, s'il y a lieu, le nom des témoins.

La politique exige de remplir toutes les étapes du processus de plainte « sans délai excessif » et précise que ce processus, y compris l'enquête, s'il y a lieu, doit prendre fin « normalement en six mois ou moins ».

Autres mécanismes de recours

Les personnes qui estiment avoir été harcelées peuvent discuter avec leur agent négociateur de la possibilité de déposer un grief. Outre le droit de déposer une plainte en vertu de la politique, les membres du personnel ont aussi le droit de présenter une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne si le harcèlement est fondé sur l'un des motifs de distinction illicite prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les agressions, y compris les agressions sexuelles, relèvent toutefois du *Code criminel*. Le traitement d'une plainte déposée en vertu de la politique est interrompu dès que la personne se prévaut d'un autre mécanisme de recours pour la même plainte.

Méthodologie du rapport annuel

La politique s'applique à tous les ministères et organismes de la fonction publique fédérale qui sont indiqués à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. De concert avec les ministères et les organismes, le BVEFP surveille l'application de cette politique et veille à l'atteinte de ses objectifs.

Les données de ce rapport sont basées sur les informations fournies par 57 ministères et organismes au Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique pour l'exercice 2003-2004. Le nombre de fonctionnaires que comptaient ces 57 ministères et organismes fédéraux à la fin de 2003-2004 est estimé à environ 165 400, soit près de 98 p. 100 de l'ensemble des fonctionnaires visés par la politique⁷. Lorsque cela est utile et possible, les constatations sont comparées à celles du rapport annuel de 2002-2003.

Avant 2002-2003, le SCT recueillait un nombre minimal de données auprès des ministères et des organismes sur la mise en œuvre de la politique. En outre, très peu de ministères et d'organismes utilisent des systèmes de collecte de données et d'autres systèmes pour suivre l'application de la politique. Le BVEFP travaille depuis deux ans avec les ministères et organismes pour mettre en place un système de collecte de données, d'analyse et de présentation de rapports. Autrement dit, le système est encore en voie de développement et de perfectionnement. En prenant connaissance des données présentées dans ce document, il faudrait se rappeler que les détails et le contenu des

7. Cette estimation est fondée sur l'information fournie par les 11 ministères et organismes qui ont précisé le nombre de personnes à leur service dans leur rapport annuel de 2003-2004 et, pour les autres ministères et organismes, sur les données du *Rapport sur le rattachement des populations* du gouvernement du Canada, dont la dernière mise à jour remonte au 26 octobre 2004.

rapports remis au BVEFP variaient d'un ministère à l'autre. De plus, étant donné que certains cas de harcèlement sont réglés de façon informelle, le présent rapport fournit une vue d'ensemble de l'application de la politique dans les ministères et organismes en 2003-2004.

Analyse des activités liées à la politique

Prévention

En 2003-2004, 36 ministères et organismes ont organisé à l'intention des membres de leur personnel et de leurs gestionnaires des activités visant à les sensibiliser davantage à la question du harcèlement en milieu de travail et à mieux faire comprendre et mettre en œuvre la politique et son processus de plainte connexe. Il s'agit d'une augmentation de 13 p. 100 par rapport aux 32 ministères et organismes qui ont déclaré avoir organisé de telles activités d'apprentissage en 2002-2003. Au nombre de ces activités d'apprentissage, il y a les suivantes :

- ▶ des cours sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail, tant à l'interne qu'à l'externe, comme le cours « Créer un environnement de travail respectueux », d'une durée d'un jour, qui traite de la politique et qui est offert par l'École de la fonction publique du Canada;
- ▶ des cours sur la gestion et le règlement des conflits, comme les cours sur le règlement des conflits en milieu de travail offerts par le Centre fédéral de gestion de conflits en milieu de travail du ministère de la Justice;
- ▶ des séances d'information sur la politique et son processus de plainte connexe.

Des 36 ministères et organismes ayant déclaré avoir organisé des activités d'apprentissage en 2003-2004, 26 (environ 72 p. 100) ont indiqué le nombre de personnes qui y avaient participé. L'information fournie n'était pas toujours complète (p. ex., dans certains cas l'information ne concernait que les fonctionnaires travaillant dans la région de la capitale nationale, et dans d'autres cas, ceux et celles ayant participé à plus d'une activité étaient parfois comptés deux fois). Toutefois, les données recueillies révèlent qu'environ 33 550 fonctionnaires (20 p. 100 de l'ensemble des membres du personnel) ont assisté à des activités d'apprentissage portant sur la politique en 2003-2004. Ces données sont similaires à celles du rapport annuel de 2002-2003, selon lequel 32 679 fonctionnaires (21 p. 100 de l'ensemble des membres du personnel) avaient participé à des activités d'apprentissage ayant trait à la politique.

Moins nombreux encore sont les ministères et organismes qui ont fourni des renseignements sur le pourcentage de personnes qui ont participé à des activités d'apprentissage (seulement 14). Ils ont également été peu nombreux à fournir des données distinctes sur la participation de leurs gestionnaires à des activités d'apprentissage. Dans l'ensemble, l'information fournie par les ministères et les organismes nous donne un aperçu de la situation, mais elles ne sont pas

suffisantes pour nous permettre de savoir dans quelle mesure les membres du personnel et les gestionnaires ont participé aux activités d'apprentissage et de formation offertes sur le harcèlement en milieu de travail. Il faudra que le BVEFP ainsi que les ministères et organismes établissent un mécanisme conjoint plus efficace pour recueillir des données plus détaillées sur les activités de formation et d'apprentissage en matière de harcèlement offertes au personnel ainsi que sur les taux de participation.

Formation obligatoire

La formation sur la prévention et le règlement du harcèlement est obligatoire dans certains ministères et organismes. Bien qu'il soit encore trop tôt pour tirer des conclusions sur l'incidence de cette formation obligatoire, les données provenant de certains ministères où cette formation est obligatoire depuis 1999 (comme Pêches et Océans Canada et Environnement Canada) semblent indiquer qu'elle contribue à une amélioration de la situation en ce qui concerne le harcèlement en milieu de travail. Dans ces ministères, le nombre de plaintes a été beaucoup moins élevé cette année que l'année précédente.

D'autres ministères et organismes, comme Santé Canada, ont également décidé d'obliger tous leurs gestionnaires à suivre une formation sur la prévention et le règlement du harcèlement. Pour sa part, le Service correctionnel du Canada a ajouté à ses Normes nationales de formation, à compter d'avril 2004, un nouveau Programme d'apprentissage conjoint sur la lutte contre le harcèlement, qui exige que tout le personnel suive une formation sur la lutte contre le harcèlement. Le Ministère se donne quatre ans pour former tous les membres du personnel et les gestionnaires.

Aperçu des activités et interventions stratégiques connexes du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique

Le BVEFP a donné aux ministères et aux organismes des avis et des conseils sur la façon de traiter et de résoudre des cas de harcèlement, en particulier les cas difficiles et complexes. Afin de faciliter la prévention du harcèlement et le règlement rapide des cas de harcèlement dans les ministères et les organismes, il a offert en 2003-2004 :

- ▶ un outil d'apprentissage en ligne pour la prévention du harcèlement – *Face à Face : Prévention et règlement du harcèlement pour un environnement de travail sain*;
- ▶ des fiches de conseils conçues pour aider les gestionnaires à régler rapidement et de façon appropriée les situations difficiles qui peuvent se présenter au travail avant qu'elles n'empirent en mettant l'accent sur l'exercice approprié de l'autorité pour résoudre les problèmes de rendement;
- ▶ une nouvelle affiche sur la lutte contre le harcèlement.

Plusieurs ministères et organismes ont indiqué avoir informé leur personnel de l'existence de l'outil en ligne *Face à Face* et leur avoir recommandé de s'en servir. On trouve également sur le site Web du BVEFP (qui fait partie du site Web de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique) des ressources spécialement conçues pour aider les ministères et organismes à prévenir et à gérer le harcèlement. Ces ressources comprennent des guides à l'intention des gestionnaires et des gestionnaires délégués, la liste des coordonnateurs ministériels de la politique de harcèlement et d'autres références. Le BVEFP a aussi joué un rôle de chef de file dans l'établissement du Réseau des coordonnateurs ministériels de la politique de harcèlement, qui est décrit en détail un peu plus loin.

Interventions stratégiques connexes

En janvier 2003, le Comité consultatif chargé du suivi du sondage (CCSS) a été créé afin d'examiner les résultats du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux et de dresser la liste des premières mesures de suivi à prendre à l'échelle de la fonction publique. Le CCSS était composé de représentants de ministères et organismes de petite, moyenne et grande tailles ainsi que d'organismes centraux, de syndicats et d'experts de l'extérieur. Le BVEFP a participé aux travaux d'un sous-comité sur le harcèlement, la violence et la discrimination qui avait été constitué afin d'effectuer des analyses approfondies des résultats du sondage se rapportant à ces trois sujets. Celles-ci ont fait ressortir trois sources de difficulté : les milieux de travail aux prises avec des ressources insuffisantes et une charge de travail excessive; les milieux de travail particuliers comportant des risques élevés (comme le Service correctionnel du Canada); et les groupes visés par l'équité en emploi. En septembre 2003, le CCSS a soumis son rapport à l'étude des sous-ministres et des administrateurs généraux des organismes.

En réponse également aux résultats du sondage de 2002 portant sur le harcèlement en milieu de travail, des fonctionnaires de divers niveaux et de divers groupes professionnels du pays ont été invités en juin 2003 à participer à des groupes de discussion. Ces derniers se sont penchés sur des questions précises se rattachant à la gestion du harcèlement en milieu de travail, y compris les sources de harcèlement, le processus d'enquête, le rôle des ressources humaines, la définition de harcèlement, ses répercussions et les solutions à envisager. Ils ont fait ressortir un certain nombre de problèmes en ce qui concerne la façon dont le harcèlement est géré dans la fonction publique. Ils ont corroboré les conclusions du sondage de 2002 selon lesquelles, d'une part, les supérieurs sont la source de harcèlement la plus fréquente et, d'autre part, les milieux où la charge de travail est lourde et le niveau de stress élevé sont plus susceptibles de connaître des problèmes de harcèlement. Les groupes de discussion ont également mis en évidence le rôle des supérieurs dans la prévention du harcèlement et la nécessité de leur fournir les ressources et les outils nécessaires pour régler les conflits de façon informelle.

En novembre 2003, lors de la retraite annuelle du Réseau des coordonnateurs ministériels de la politique sur le harcèlement, une séance d'une demi-journée a été organisée afin d'examiner le fonctionnement du système de gestion du harcèlement. Cette séance a permis de cerner quelques-uns des problèmes que posent la politique et sa mise en application, et les coordonnateurs de la politique ont ensuite formé un groupe de travail en vue d'une éventuelle révision de la politique. Ce groupe a poursuivi, au début de 2004, son examen des questions soulevées et des solutions possibles. À l'été de 2004, le groupe de travail a proposé à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique de revoir le système de prévention et de règlement du harcèlement à la grandeur de la fonction publique. Il a reçu ensuite le mandat de revoir le système, y compris la politique. Cet examen aura lieu en 2005.

Réseau des coordonnateurs ministériels de la politique sur le harcèlement

La plupart des ministères et des organismes confient la responsabilité de coordonner la mise en application de la politique à une personne en particulier. Le coordonnateur de la politique gère le processus de plainte en étroite collaboration avec le gestionnaire délégué. Toutefois, il n'existe pas de description officielle des tâches du poste de coordonnateur. Dans bien des ministères et des organismes, c'est un agent des relations de travail qui exerce les fonctions de coordonnateur. Dans d'autres ministères, la coordination de la politique ne relève pas des Relations de travail. Par exemple, la personne qui assume cette responsabilité à Agriculture et Agroalimentaire Canada est un agent qui est au service du Bureau des valeurs et de l'éthique; la Commission de l'immigration et du statut de réfugié a récemment créé un poste pour s'occuper spécialement de cette fonction; et quelques autres ministères et organismes envisagent la possibilité d'intégrer cette fonction de coordination dans la division des valeurs et de l'éthique.

Le BVEFP a joué un rôle de chef de file dans l'établissement du Réseau des coordonnateurs ministériels de la politique de harcèlement et dans la promotion du perfectionnement professionnel de ses membres. Il a ainsi organisé des réunions trimestrielles au cours de l'exercice et une retraite de deux jours en novembre 2003. Les réunions trimestrielles permettent aux membres du réseau d'échanger des renseignements sur leurs meilleures pratiques, de discuter de leurs préoccupations et de se consulter sur les orientations stratégiques. Parmi les personnes ayant assisté aux réunions du réseau figurent des représentants d'organismes qui ne sont pas officiellement visés par la politique du Conseil du Trésor, mais qui recherchent des occasions d'apprentissage et de réseautage (comme la Chambre des communes et le Sénat).

On ne sait pas jusqu'à quel point les coordonnateurs ont collaboré avec les membres des réseaux connexes de leurs ministères, comme celui des Cadres supérieurs chargés de la promotion du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*, afin d'assurer la coordination des

communications et des autres interventions. Toutefois, une telle mesure avait été fortement recommandée comme moyen d'optimiser l'efficacité des diverses politiques et stratégies d'apprentissage.

Autres activités de prévention

Les ministères et les organismes utilisent divers instruments pour communiquer à leur personnel la politique et des renseignements utiles comme le nom du gestionnaire délégué, les occasions d'apprentissage liées à la politique ainsi que leur propre politique en matière de harcèlement. Certains ministères et organismes ont élaboré leurs propres politiques sur le harcèlement en adaptant la politique du Conseil du Trésor à leurs besoins. Parmi les instruments de communication utilisés il y a le courrier électronique, la diffusion de messages et de bulletins et la publication de brochures et d'affiches. Plusieurs ministères et organismes ont indiqué avoir pris d'autres mesures pour lutter contre le harcèlement au cours de l'exercice visé par le présent rapport annuel. En voici des exemples :

- ▶ L'Agence canadienne de développement international a conçu de nouvelles lignes directrices sur le harcèlement en milieu de travail par l'entremise d'un groupe de travail formé de représentants syndicaux, de cadres de direction, de gestionnaires et de membres du personnel de divers groupes et niveaux.
- ▶ Industrie Canada a entrepris des études, y compris une enquête longitudinale sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail, afin de cerner les défis et les obstacles et d'évaluer l'efficacité des programmes en vigueur.

Administration et règlement des plaintes

En 2003-2004, 33 ministères et organismes ont déclaré avoir reçu des plaintes officielles, soit 18 p. 100 de moins qu'en 2002-2003, où l'on en dénombrait 39.

Ces 33 ministères et organismes ont reçu en tout 546 plaintes officielles, soit une augmentation de 7 p. 100 par rapport aux 513 reçues en 2002-2003. Le Service correctionnel du Canada (SCC) a reçu 190 (35 p. 100) des 546 plaintes, soit 26 p. 100 de plus que les 151 plaintes (30 p. 100 de toutes les plaintes) que ce ministère avait reçues en 2002-2003. Si l'on fait abstraction du SCC, l'analyse révèle une très légère augmentation du nombre total de plaintes reçues dans l'ensemble des ministères et des organismes (moins de 1 p. 100), soit 356 plaintes au lieu de 354 en 2002-2003. Le SCC est conscient des défis auxquels il doit faire face, et c'est pourquoi il a pris des mesures pour lutter contre le harcèlement et la discrimination au travail. Par exemple, il a formé un Comité consultatif syndical-patronal national sur la lutte contre le harcèlement en février 2002. Il a aussi lancé plusieurs initiatives visant à promouvoir un milieu de travail sûr et sain, comme l'adoption de ses propres *Principes directeurs sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail*, qui se fondent sur la politique du Conseil du Trésor tout en étant adaptés au mandat et à la culture du SCC, ainsi que la mise en œuvre du programme de formation obligatoire sur la lutte contre le harcèlement. Toutefois, comme l'indiquent les questions portées à l'attention du BVEFP (p. ex. les reproches des représentants syndicaux à propos de la façon dont les enquêtes sur les plaintes sont menées au SCC) et les cas rapportés par les médias, d'autres mesures s'imposent pour mieux gérer les situations de harcèlement dans ce ministère.

Plaintes officielles de harcèlement	2002-2003	2003-2004
Nombre de plaintes officielles reçues	513	546
Nombre de ministères et d'organismes ayant indiqué avoir reçu des plaintes officielles	39	33

Voici la liste des ministères et des organismes qui ont déclaré avoir reçu des plaintes officielles en 2003-2004.

Ministères et organismes qui ont déclaré avoir reçu des plaintes officielles de harcèlement en 2003-2004	
Affaires indiennes et du Nord Canada*	Élections Canada
Agence canadienne de développement international*	Environnement Canada*
Agence de développement économique du Canada*	Finances Canada*
Agence spatiale canadienne*	Gendarmerie royale du Canada*
Agriculture et Agroalimentaire Canada*	Industrie Canada*
Anciens Combattants Canada*	Justice Canada*
Bibliothèque et Archives Canada* ⁸	Ministère de la Défense nationale*
Bureau des passeports*	Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international Canada* ¹⁰
Bureau du Conseil privé*	Office des transports du Canada*
Citoyenneté et Immigration Canada*	Patrimoine canadien*
Comité des griefs des Forces canadiennes	Pêches et Océans Canada*
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	Santé Canada*
Commission de l'immigration et du statut de réfugié*	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*
Commission de la fonction publique du Canada*	Service correctionnel du Canada*
Conseil canadien des relations industrielles	Statistique Canada*
Développement des ressources humaines Canada* ⁹	Transports Canada*
	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*

* le ministère ou l'organisme a également reçu des plaintes officielles en 2002-2003

Quand on examine la nature des plaintes reçues au cours de l'exercice visé par le présent rapport, on obtient un tableau similaire à celui de 2002-2003. Des 546 plaintes officielles reçues en 2003-2004, 307 (55 p. 100) étaient des plaintes de harcèlement de nature générale. Il s'agit d'une catégorie qui comprend des cas de comportement humiliant tels que des manifestations de colère inappropriées, des remarques offensantes, des railleries injurieuses répétées et d'autres formes de harcèlement plus subtiles, comme exclure une personne des activités ou des projets de groupe.

8. En avril 2004, la Bibliothèque nationale du Canada et les Archives nationales du Canada se sont fusionnées pour former Bibliothèque et Archives Canada.
9. Le 12 décembre 2003, ce ministère a été scindé en deux ministères distincts : le ministère du Développement social et le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences.
10. Le 12 décembre 2003, ce ministère a été scindé en deux ministères distincts : le ministère des Affaires étrangères et le ministère du Commerce international.

Ce pourcentage est le même qu'en 2002-2003. Les ministères et organismes ont également reçu 187 (34 p. 100) plaintes d'abus de pouvoir, c'est-à-dire de personnes prétendant que leur supérieur avait exercé de façon inopportune leur autorité – soit un pourcentage constant par rapport à 2002-2003 (34 p. 100). Quant au nombre de plaintes de harcèlement fondées sur l'un des motifs de distinction illicite qui sont indiqués dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, elles s'élèvent à 44 (8 p. 100), soit une proportion légèrement supérieure à celle de 2002-2003 (5 p. 100). Enfin, 19 des plaintes reçues (3 p. 100) étaient des plaintes de harcèlement sexuel, soit deux fois moins qu'en 2002-2003 (6 p. 100).

Plaintes officielles Ventilation par type de plainte	2002-2003		2003-2004	
• Harcèlement de nature générale	55 %	(284)	55 %	(307)
• Abus de pouvoir	34 %	(174)	34 %	(187)
• Harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite	5 %	(25)	8 %	(44)
• Harcèlement sexuel	6 %	(30)	3 %	(19)
Nombre total de plaintes officielles		513		546

En ce qui concerne les plaintes reçues en 2003-2004 pour lesquelles le sexe du plaignant était indiqué, on constate que le nombre d'hommes ayant présenté une plainte a diminué légèrement et que celui des femmes a connu une légère hausse, par rapport à 2002-2003 :

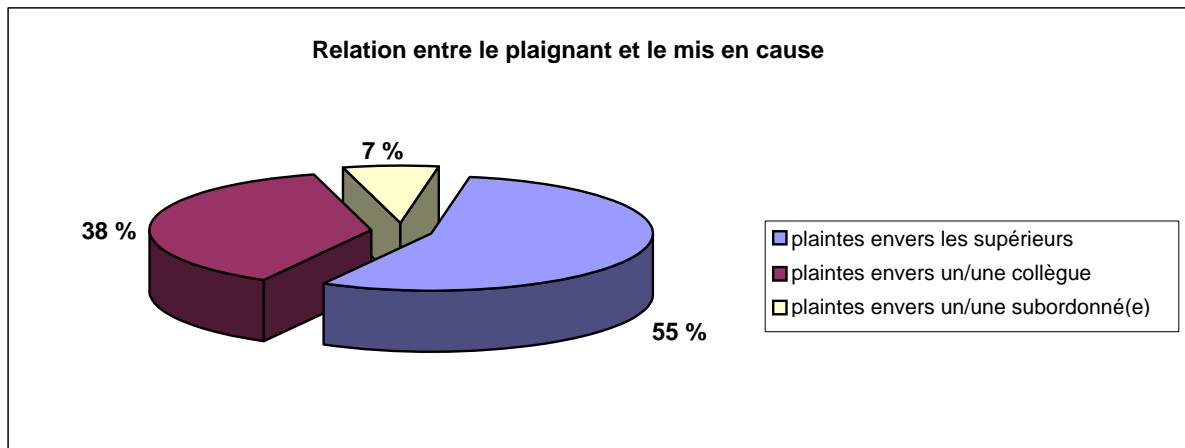
- ▶ 46 p. 100 (156) des plaignants étaient de sexe masculin – soit une légère baisse par rapport aux 49 p. 100 de 2002-2003;
- ▶ 54 p. 100 (181) étaient de sexe féminin – soit une légère hausse par rapport aux 51 p. 100 de l'année précédente.

Pour ce qui est des plaintes à l'égard desquelles le genre du mis en cause était indiqué,

- ▶ 59 p. 100 (231) des mis en cause étaient de sexe masculin;
- ▶ 41 p. 100 (158) des mis en cause étaient de sexe féminin.

Parmi les plaintes pour lesquelles était indiquée la relation entre le plaignant et le mis en cause,

- ▶ 55 p. 100 (197 plaintes) avaient été déposées envers les supérieurs;
- ▶ 38 p. 100 (134 plaintes) avaient été déposées envers un ou une collègue (de niveau équivalent);
- ▶ 7 p. 100 (25 plaintes) avaient été déposées envers un ou une subordonné(e).



Lors du sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux, quelque 74 p. 100 des fonctionnaires ayant déclaré avoir été victime de harcèlement au travail ont indiqué que leur supérieur avait été en cause. Les personnes sondées ont également indiqué dans une large proportion qu'elles avaient été harcelées par des collègues (65 p. 100 des personnes ayant déclaré avoir été harcelées). Pour ce qui est des subordonnés, ils représentent une source de harcèlement moins grande (seulement 15 p. 100 ont dit avoir été harcelés par un subordonné). Même si le présent rapport examine la question sous un angle différent¹¹, on constate que la situation est à peu près la même pour les plaintes de harcèlement à l'égard desquelles était indiquée la relation entre le plaignant et le mis en cause.

Selon le rapport annuel de 2003 de l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX), un certain nombre de plaintes de harcèlement auraient été déposées dans un but stratégique par des membres du personnel qui étaient mécontents soit de l'évaluation de leur rendement, soit par rapport à d'autres questions qui n'avaient rien à voir avec le harcèlement. Le rapport de l'APEX recommande de mettre davantage l'accent sur le règlement hâtif des problèmes pouvant dégénérer en plaintes, vu les dommages qu'une plainte de harcèlement peut causer à la réputation d'une personne, même dans le cas où les plaintes sont jugées par la suite non fondées.

11. Le sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux demandait aux personnes ayant indiqué avoir été victimes de harcèlement à la question précédente si elles avaient été harcelées par leurs supérieurs, leurs collègues ou leurs subordonnés. Il est à noter que dans ces cas, les personnes sondées avaient la possibilité d'indiquer plus d'une source de harcèlement.

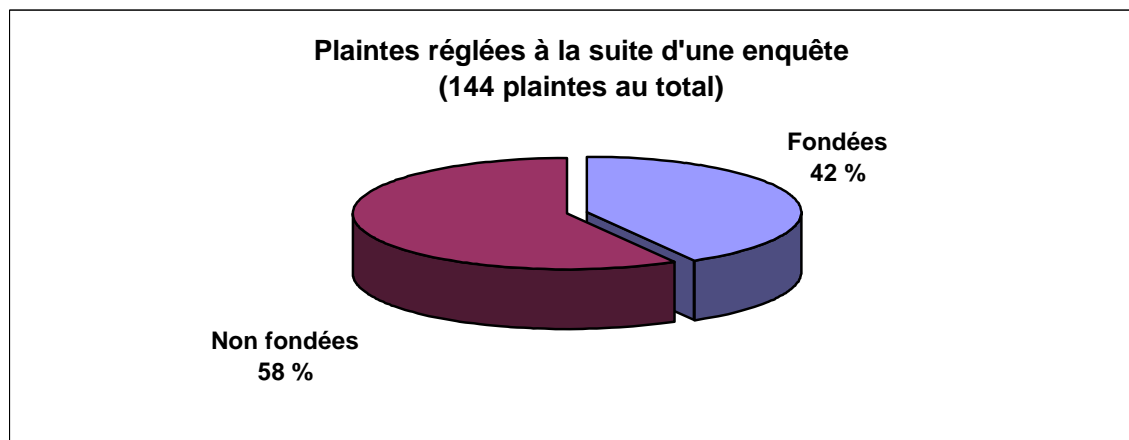
Règlement¹²

En 2003-2004, on a eu recours à la médiation pour 116 plaintes (20 p. 100 de toutes les plaintes) dans 15 ministères et organismes en tout¹³, ce qui représente une diminution par rapport aux 26 ministères et organismes ayant déclaré avoir fait appel à la médiation en 2002-2003 pour 130 plaintes (26 p. 100).

Du nombre total de plaintes, 94 (16 p. 100) ont été rejetées, 27 (5 p. 100) ont été retirées et 161 (27 p. 100) n'avaient pas encore été réglées à la fin de mars 2004.

En tout, 144 plaintes (24 p. 100) ont été réglées à la suite d'une enquête – soit une légère diminution par rapport aux 149 plaintes (30 p. 100) qui avaient été réglées de cette façon en 2002-2003. De ces 144 plaintes,

- ▶ 60 (42 p. 100) étaient fondées – comparativement à 64 (43 p. 100) en 2002-2003;
- ▶ 84 (58 p. 100) n'étaient pas fondées – comparativement à 85 (57 p. 100) en 2002-2003.



En tout, 47 plaintes (8 p. 100) ont été réglées par la discussion, et 25 (4 p. 100) ont été renvoyées à un autre mécanisme de recours (comme la Commission canadienne des droits de la personne)¹⁴.

12. L'analyse du règlement des plaintes présentées dans cette section comprend 50 plaintes de trois ministères et organismes qui avaient été reportées de 2002-2003 à 2003-2004.

13. Comprend les plaintes ayant été réglées par la médiation, celles qui ont été réglées autrement après l'échec de la médiation et les plaintes qui étaient toujours en médiation à la fin de mars 2004.

14. Les ministères et organismes ont indiqué avoir traité 596 plaintes au cours de l'année visée par le rapport. Toutefois, lorsqu'on leur a demandé de fournir des précisions sur le règlement des plaintes, plusieurs ont indiqué avoir réglé un plus grand nombre de plaintes que celui qu'ils avaient déclaré. En conséquence, le total obtenu en additionnant le nombre de plaintes réglées au moyen de chaque

Des mesures correctives et disciplinaires ont été prises dans 81 cas (15 p. 100) rapportés dans 29 ministères et organismes. Parmi les mesures indiquées, mentionnons le counseling, l'encadrement et les séances de sensibilisation, le remboursement de congés de maladie pris en rapport avec la plainte, la modification des voies de communication et des relations entre les plaignants et les mis en cause, les protocoles d'entente entre les parties et l'évaluation du rendement. Quant aux mesures disciplinaires, elles comprenaient la réprimande verbale ou écrite, la suspension et le congédiement.

En 2003-2004, le délai moyen de règlement des plaintes des 22 ministères et organismes ayant fourni de l'information à ce sujet était de 6,7 mois. Ce délai dépasse le délai maximum prévu par la politique, qui précise que les plaintes doivent être traitées « normalement en six mois ou moins », et vient corroborer la préoccupation soulevée dans le rapport annuel de 2002-2003 au sujet de la lenteur du processus de traitement des plaintes.

méthode traitée dans le présent rapport ne correspond pas à 596. L'écart s'explique peut-être par le fait que des plaintes ayant été réglées par de multiples méthodes ont été comptées à deux reprises. Le BVEFP entend approfondir cette question dans le cadre de son examen de la politique.

Conclusion

Le Rapport annuel touchant la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* de 2003-2004 a pour objet de dresser un tableau général des activités que les ministères et organismes fédéraux ont exercées relativement à la mise en application de la politique au cours de l'exercice en question. Dans l'ensemble, le portrait présenté dans ce rapport est similaire à celui de l'an dernier. Le nombre total de plaintes reçues au cours des deux exercices est comparable. Toutefois, certains ministères ont déclaré avoir reçu un nombre passablement moins élevé de plaintes cette année, alors que d'autres ont noté une hausse appréciable. On constate aussi de grandes similitudes en ce qui concerne, par exemple, la nature du harcèlement, le pourcentage des plaintes jugées fondées ou non fondées à la suite d'une enquête et les prétendues sources de harcèlement. Par ailleurs, l'augmentation du nombre de plaintes fondées sur des motifs de distinction illicite vient corroborer les conclusions du rapport du Comité consultatif chargé du suivi du sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux, qui indiquait que le harcèlement et la discrimination à l'endroit des membres des groupes visés par l'équité en emploi étaient un sujet de préoccupation. Une intervention ciblée à cet égard est peut-être nécessaire.

Au sujet de la prévention, la plupart des ministères ont continué de fournir de la formation et d'organiser des activités de sensibilisation à l'intention des membres du personnel. En fait, le nombre de ministères qui ont mené de telles activités a augmenté comparativement à l'an dernier.

Le système de collecte de données et de suivi qu'utilisent les ministères et les organismes est un sujet de préoccupation. Il a été difficile d'analyser en profondeur l'application de la politique et les activités que les ministères exercent à cet égard. La difficulté vient du fait que les ministères et les organismes n'ont pas toujours fourni les mêmes données, avec les mêmes détails. Il est donc impérieux d'accroître la capacité des différents ministères et organismes d'établir des rapports à ce sujet, ainsi que la capacité du BVEFP d'effectuer le suivi requis.

Les rapports annuels de plusieurs ministères et organismes montrent que ces derniers ont déployé des efforts considérables pour satisfaire aux exigences de la politique en matière de rapports et pour fournir les renseignements additionnels demandés par le BVEFP. L'an prochain, le BVEFP évaluera différentes façons de structurer le processus de collecte de données en vue de faciliter l'établissement des rapports annuels, activité qu'il réalisera en étroite collaboration avec les ministères et les organismes.

On ne peut tirer que des conclusions limitées au sujet de l'atteinte des objectifs de la politique en général. Pour présenter un portrait le plus complet possible de la situation du harcèlement, le BVEFP avait demandé aux ministères et aux organismes de fournir les renseignements dont ils disposaient sur les situations de harcèlement qu'ils avaient réussi à régler de façon informelle. Cependant, la majorité des ministères ont rapporté ne pas recueillir des données sur ces questions en raison de ressources limitées.

Il est difficile de savoir si le tableau qui émerge de ce rapport reflète ce que l'on pourrait appeler la « norme » puisqu'on ne peut pas faire de comparaison avec des organisations équivalentes. Néanmoins, ce rapport fait ressortir certaines préoccupations à propos de la mise en application de la politique et indique que des efforts soutenus devront être déployés afin d'améliorer l'efficacité du système.

La politique est bel et bien appliquée, et les ministères et organismes s'efforcent de créer un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement, ce qui est le but même de la politique. En sa qualité d'employeur de la fonction publique, le Conseil du Trésor a instauré d'autres politiques et initiatives afin de promouvoir l'adoption de pratiques éthiques et la création d'un milieu de travail sain et respectueux, comme le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*, et il a apporté d'autres modifications dans le cadre de l'initiative de modernisation de la gestion des ressources humaines. Une approche plus coordonnée s'impose dans ce domaine; l'examen de la politique et des systèmes qui sera bientôt entrepris devrait aider les ministères et les organismes fédéraux à devenir des lieux de travail exempts de harcèlement.

Ministères et organismes qui n'ont pas présenté de rapport

1. Administration du rétablissement agricole des prairies
2. Agence canadienne d'évaluation environnementale
3. Bureau de l'Infrastructure du Canada
4. Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones
5. Bureau du Directeur des terres destinées aux anciens combattants
6. Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada
7. Bureau du surintendant des faillites Canada
8. Centre des armes à feu Canada
9. Comité organisateur pour les sommets internationaux
10. Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada
11. Commissariat aux langues officielles
12. Commission canadienne des grains
13. Commission canadienne des droits de la personne
14. Commission des plaintes du public contre la GRC
15. Commission du droit du Canada
16. Condition féminine Canada
17. Greffe du Tribunal de la concurrence
18. Office de répartition des approvisionnements d'énergie
19. Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
20. Secrétariat national de recherche et de sauvetage
21. Tribunal des anciens combattants (révision et appel)