

**Déclaration liminaire
de
Mary Dawson,
commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique**

**à l'intention du
Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes
dans le cadre de l'étude sur le harcèlement sexuel
dans les milieux de travail fédéraux**

**Le 7 février 2013
Ottawa (Ontario)**

LE TEXTE PRONONCÉ FAIT FOI

Introduction

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

Je suis accompagnée ce matin de Denise Benoit, directrice de la Gestion corporative.

Pour situer le contexte, j'aimerais fournir quelques renseignements de base sur le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Ensuite, j'examinerai les politiques que nous avons adoptées pour prévenir et traiter les cas de harcèlement, incluant le harcèlement sexuel. J'ai remis au Comité des copies de ces politiques. J'exposerai aussi les grandes lignes du cadre juridique à l'intérieur duquel le Commissariat exerce ses fonctions.

Je terminerai mon allocution en abordant brièvement les perspectives d'avenir.

Au sujet du Commissariat

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

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

Cas antérieur

Il y a un peu plus de cinq ans que j'occupe le poste de commissaire, et aucune plainte officielle de harcèlement n'a été déposée au Commissariat au cours de cette période. Une plainte officieuse a été présentée en juillet 2007, mois au cours duquel j'ai été nommée commissaire, et cette plainte a connu avec succès un dénouement rapide.

Ce cas m'a fait prendre conscience qu'il fallait que le Commissariat soit plus en mesure de prévenir et de régler les cas de harcèlement. Ce fut l'impulsion nécessaire à l'élaboration d'un solide cadre stratégique dans cet important domaine. Depuis, nous n'avons reçu aucune plainte de harcèlement, officielle ou officieuse.

Par contre, comme je l'ai mentionné, le Commissariat et son effectif ne sont pas assujettis aux politiques du Conseil du Trésor. En élaborant le cadre, nous nous sommes inspirés des pratiques exemplaires dans la fonction publique et de celles de l'Administration de la Chambre des communes.

Cadre stratégique

Comme je l'ai mentionné, le Commissariat dispose de ses propres conditions d'emploi. Comme ses employés ne sont pas syndiqués, le document énonçant les conditions d'emploi s'apparente à une convention collective dans un milieu de travail syndiqué.

Nos propres Conditions d'emploi ont pris effet en 2004 avec la création de l'ancien Bureau du commissaire à l'éthique. Nous les avons révisées en 2009 et aussi l'an dernier pour qu'elles tiennent compte de la structure et de l'environnement de travail actuels. Elles reconnaissent clairement le droit des employés à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et elles indiquent tout aussi clairement que le harcèlement et l'abus de pouvoir n'y sont pas tolérés.

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

Cette politique contient une définition pratique du harcèlement, étayée d'exemples concrets de ce qui constitue généralement du harcèlement, incluant le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir. La prévention qu'elle prévoit passe par des activités de formation. En juin 2010, quand la politique a été mise en œuvre, nous avons offert une séance de formation à la grandeur du Commissariat. Nous remettons également une copie de la politique à tous ceux qui se joignent au Commissariat.

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

Le processus officieux passe par une gamme d'étapes, dont le règlement par les parties, atteint en abordant la question directement avec le présumé harceleur, et le règlement par l'entremise d'une ressource experte. Le processus officiel, qu'une plainte écrite peut engager, est coordonné par le directeur de la Gestion corporative et peut comprendre, entre autres, une enquête. Les processus de résolution officieux et officiel peuvent en tout temps recourir à la médiation par une partie neutre.

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

La Politique de prévention et de résolution du harcèlement en milieu de travail est appuyée par la Politique concernant la discipline et par les lignes directrices connexes, qui ont pris effet en mars 2011, ainsi que par la Délégation de pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines.

En avril dernier, à l'issue de vastes consultations, le Commissariat a publié le Code de valeurs et normes de conduite que tous les employés doivent lire et signer lorsqu'ils se joignent au Commissariat et de nouveau chaque année.

Non seulement le code souligne-t-il les valeurs essentielles du Commissariat, il recense aussi les comportements attendus pour toute activité exercée par l'organisation. Afin d'étayer nos valeurs, nous sommes allés au-delà des énoncés généraux et avons cerné les comportements spécifiquement encouragés et les comportements explicitement interdits. Le code reconnaît, à l'appui du respect des personnes, l'obligation des employés de contribuer à la création et au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination. Les comportements proscrits englobent le harcèlement d'un employé par des actions ou par des paroles.

Autres outils

Le Commissariat s'est également doté de plusieurs outils qui ne sont pas reliés aux politiques et qui, je crois, peuvent contribuer à prévenir et à régler les problèmes de harcèlement.

Le Comité mixte des relations de travail s'occupe des dossiers traitant des relations employé-employeur et mène des consultations auprès des employés. Avec l'équipe des ressources humaines, il joue un rôle important dans l'élaboration de politiques au sein du Commissariat.

Nous avons aussi une boîte de suggestions électronique dans laquelle les employés peuvent soulever des questions et faire part de leurs préoccupations de manière anonyme.

Ressources

Nous reconnaissons qu'il est important de fournir des ressources adéquates pour mettre en œuvre le cadre stratégique et nous sommes prêts à le faire pour régler les cas de harcèlement qui pourraient surgir.

Comme mentionné, il existe divers processus auxquels peuvent recourir les employés qui pensent être victimes de harcèlement.

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

Recours juridique

Je suis persuadée de l'efficacité du cadre stratégique élaboré par le Commissariat pour la prévention et la résolution des cas de harcèlement, incluant le harcèlement sexuel. Plusieurs autres mécanismes s'offrent toutefois aux employés.

Les employés du Commissariat sont des employés non représentés; les conditions d'emploi définissent leurs conditions de travail. En vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, les employés peuvent avoir recours à la procédure interne de règlement des griefs s'ils ne sont pas satisfaits du règlement d'une plainte de harcèlement. Ce genre de grief ne peut pas être renvoyé pour arbitrage à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Les employés qui ne sont pas satisfaits de l'issue de la procédure interne de règlement des griefs et dont la plainte de harcèlement est fondée sur l'un des 11 motifs établis peuvent s'adresser à la Commission canadienne des droits de la personne.

Perspectives d'avenir

Bien que le cadre stratégique du Commissariat soit, à mon avis, juste et efficace et que nous n'ayons reçu aucune plainte de harcèlement en plus de cinq ans, je comprends l'importance de rester vigilants.

L'absence de plaintes n'est pas complètement synonyme d'absence de défis. Je peux comprendre que des gens redoutent de déposer une plainte par crainte des répercussions que cela pourrait avoir, pensent-ils, sur leur carrière.

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

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

Madame la présidente, si le Comité a des questions, c'est avec plaisir que j'y répondrai maintenant.