



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

RAPPORT ANNUEL SUR LA POLITIQUE  
SUR LA PRÉVENTION DU  
HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE  
EN MILIEU DE TRAVAIL DES DÉPUTÉS  
DE LA CHAMBRE DES COMMUNES  
2021-2022



# Introduction

Adoptée par le Bureau de régie interne le 28 janvier 2021, la [Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes](#) précise les responsabilités à la fois des députés, à titre d'employeurs, et de leurs employés à l'égard de la mise en place d'un milieu de travail sain, sécuritaire et respectueux, sans harcèlement ni violence.

La politique vise :

- tous les députés dans leur rôle d'employeurs, qu'ils agissent à titre de députés, d'agents supérieurs de la Chambre ou de députés responsables d'un bureau de recherche,
- les employés des députés, des agents supérieurs de la Chambre et des bureaux de recherche,
- les stagiaires et les bénévoles (rémunérés ou non).

La politique ne s'applique pas aux situations entre députés. Dans de tels cas, on appliquerait plutôt le *Code de conduite pour les députés de la Chambre des communes : harcèlement sexuel entre députés*.

La politique établit les devoirs précis qui échoient aux employeurs, à savoir enquêter sur tous les incidents de harcèlement et de violence, les consigner et les signaler. Elle souligne l'importance de prévenir le harcèlement et la violence, de traiter rapidement et efficacement les plaintes et d'aider les employés concernés. La politique exige également du dirigeant principal des ressources humaines (DPRH) de la Chambre des communes de présenter au Bureau de régie interne un rapport statistique annuel.

Les pages suivantes présentent un survol statistique des cas traités conformément à la politique durant l'exercice 2021-2022. On y indique le nombre de plaintes déposées pour harcèlement et violence, leur nature et leur résultat. On y décrit également les formations en lien avec la politique.

## Demandes de renseignements et plaintes

Dans le souci de donner une vision d'ensemble, le rapport recense également les demandes de renseignements adressées à l'équipe du respect en milieu de travail, à savoir toute demande d'information sur les options offertes en vertu de la politique ou d'autres dispositions. Parfois, pour répondre à une demande, on dirige la personne vers le recours qui convient le mieux selon le contexte.

Selon la politique et pour les besoins du rapport statistique, on entend par « plainte » tout incident de harcèlement signalé à l'équipe du respect en milieu de travail, qui est le destinataire désigné dans la politique. Durant la période visée par le rapport, huit plaintes ont été traitées par le Bureau du DPRH. Parmi celles-ci, une plainte a été retirée, une autre encore a fait l'objet d'une enquête officielle et six plaintes ont été réglées grâce au processus de résolution négocié. Neuf demandes de renseignements ont également été transmises à l'équipe du respect en milieu de travail pour obtenir, entre autres, des renseignements sur la politique et les outils disponibles ou encore des conseils sur la façon de gérer les situations de harcèlement.

Le nombre de cas signalés est plus élevé qu'au cours des années précédentes (Tableau 1). Cela pourrait s'expliquer en partie par le retour au travail progressif des équipes qui ont adopté des modèles de télétravail pendant la pandémie de COVID-19. De plus, les modifications apportées au *Code canadien du travail*, qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021, et la mise en œuvre de la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence ont peut-être mieux fait connaître les responsabilités des députés, en tant qu'employeurs, et celles de leurs employés, qui doivent consigner et signaler tous les incidents de harcèlement et de violence.

## Formation et sensibilisation

Pour atteindre les objectifs de la politique, on a mis l'accent sur la sensibilisation et la formation. Conformément au *Règlement sur le harcèlement et la prévention de la violence au travail* et à la nouvelle *Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes*, les formations offertes aux députés et à leurs employés sont mises à jour et offertes en conséquence. Durant le dernier exercice, les députés et leurs employés ont suivi les séances de formation ci-dessous.

### **Prévention du harcèlement et de la violence à l'intention des députés — formation en classe / virtuelle**

L'Administration de la Chambre offre aux députés une séance de formation en classe de trois heures (ou de deux heures en mode virtuel) sur la prévention du harcèlement et de la violence intitulée « Promouvoir la culture de respect ». Ainsi, du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022, 14 séances sur la prévention du harcèlement et de la violence ont été offertes aux députés. Tous les députés de la 44<sup>e</sup> législature ont participé à cette séance, qui a été offerte dans le cadre du programme d'accueil et d'intégration des députés nouvellement élus.

## **Formation de mise à niveau à l'intention des députés : Prévention du harcèlement et de la violence — formation offerte en ligne au rythme de l'apprenant**

Une formation abrégée a été offerte aux députés pour compléter les séances de prévention du harcèlement données avant la mise en œuvre du nouveau règlement établi en vertu du *Code canadien du travail*. Cette mise à niveau tient compte des informations relatives à la *Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes*. En tout, 227 députés ont suivi cette formation entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 31 mars 2022.

## **Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail à l'intention des employés des députés — formation offerte en ligne au rythme de l'apprenant**

Dans le cadre du programme de prévention du harcèlement et de la violence, les employés de députés ont accès à une formation, conçue spécifiquement à leur intention, qui porte sur la prévention du harcèlement et qu'ils peuvent suivre à leur rythme. Accessible sur *Source*, le site intranet de la Chambre des communes, la formation explique comment reconnaître, limiter et prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et y répondre. Durant la période visée par le présent rapport, 535 participants ont suivi la formation en ligne.

### **Sensibilisation**

Suivant leur élection, tous les députés ont la possibilité de participer à une séance d'information sur leur rôle de gestionnaire offerte dans le cadre du Programme d'orientation des députés. Cette séance a pour but d'informer les députés au sujet des principales politiques qui régissent leur rôle de gestionnaire, y compris la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence. On y présente également leurs responsabilités en matière d'emploi, comme l'embauche et la gestion efficace des équipes. Aussi, dans le cadre du programme d'orientation qui leur est offert, les employés de députés sont mis au courant de la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence et des exigences de formation connexes.

De plus, l'Administration de la Chambre offre aux députés et à leurs employés d'autres ressources et formations pour les aider à résoudre les difficultés en matière de santé mentale et de bien-être, comme l'accès au Programme d'aide aux employés et à leur famille. L'Administration revoit continuellement ses politiques et ses services afin de répondre aux besoins en santé mentale et en bien-être.

Pour conclure, on trouve de l'information sur la prévention du harcèlement et de la violence affichée bien en évidence sur *Source*, et celle-ci est régulièrement communiquée aux députés et à leurs employés. Les députés peuvent aussi approfondir le sujet à l'aide de ressources supplémentaires et des outils proposés en milieu de travail.

### **Michelle Laframboise**

Dirigeante principale des ressources humaines  
Chambre des communes

# Rapports (2021-2022)

Tableau 1 : Nombre de plaintes reçues au cours des trois derniers exercices

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Plaintes	5	2	8

Tableau 2 : Motifs de la demande de renseignements ou de la plainte

Motifs	Plainte	Demande de renseignements
Abus d'autorité	-	3
Harcèlement	1	2
Harcèlement sexuel	-	-
Discrimination	-	-
Motifs multiples <sup>1</sup>	7	4
Violence (harcèlement psychologique y compris) <sup>2</sup>	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

<sup>1</sup> Comprend plus d'un motif.

<sup>2</sup> Nouveau motif établi selon le règlement mis à jour en vertu de la partie II du Code canadien du travail, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Tableau 3 : Statut de l'intimé

Intimé	Nombre de plaintes
Député	5
Collègue/employé d'un député	2
Non dévoilé	1
<b>Total</b>	<b>8</b>

**Tableau 4 : Dénouement des plaintes**

Plaintes	Abus d'autorité	Harcèlement	Harcèlement sexuel	Discrimination	Violence (harcèlement psychologique y compris) <sup>2</sup>	Motifs multiples
Plainte retirée	-	-	-	-	-	1
Résolution négociée	-	1	-	-	-	5
Médiation	-	-	-	-	-	-
Enquête	-	-	-	-	-	1
Règlement (autre)	-	-	-	-	-	-
Irrecevable <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-
En attente (en cours)	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>1</b>				<b>7</b>

<sup>1</sup> Ne satisfait pas aux critères de la politique.

**Tableau 5 : Résultats d'enquête**

Résultat	Nombre
Plainte fondée	-
Plainte partiellement fondée	-
Plainte non fondée	-
Plainte vexatoire ou entachée de mauvaise foi	-
Plainte réglée avant la fin de l'enquête	-
Enquête en cours	1
<b>Total</b>	<b>1</b>