



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

RAPPORT ANNUEL SUR LA POLITIQUE DE LA CHAMBRE DES COMMUNES SUR LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DU HARCÈLEMENT

2017–2018



Introduction

La [Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement](#) a été adoptée le 9 décembre 2014 par le Bureau de régie interne. Cette politique s'applique aux personnes suivantes :

- tous les députés en tant qu'employeurs, y compris les agents supérieurs de la Chambre dont le salaire des employés est payé à même le budget de l'agent supérieur de la Chambre fixé par le Bureau conformément à l'article 16 du *Règlement administratif sur la gouvernance et l'administration*;
- le personnel employé par :
 - les députés;
 - les agents supérieurs de la Chambre;
 - les bureaux de recherche;
- les stagiaires et les bénévoles (rémunérés ou non).

La politique s'appuie sur le cadre mis en place précédemment par le Bureau, notamment l'accès à Ensemble, trouvons des solutions, un programme confidentiel permettant la gestion informelle des conflits, et au Programme de prévention du harcèlement qui vise à accroître la sensibilisation et à prévenir, de façon proactive, les cas possibles de harcèlement.

La politique porte sur la prévention, les processus de dépôt des plaintes formelles et informelles, les enquêtes et la production de rapports, les appels, ainsi que la communication des conclusions. Les demandes de renseignements ou les plaintes ne mèneront pas toujours à des enquêtes officielles sur le harcèlement, car elles peuvent se régler par l'une des options énoncées dans la politique, telles que la médiation.

Cette politique s'applique aux députés en tant qu'employeurs et ne vise pas les situations entre députés.

Le présent rapport porte sur l'exercice financier 2017-2018.

Demandes de renseignements et plaintes

Les cas figurant dans le rapport sont de deux ordres : demandes de renseignements ou plaintes (formelles et informelles), et ils ont été traités par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, soit par le dirigeant principal des ressources humaines (DPRH) lui-même, soit par le gestionnaire du Programme de respect en milieu de travail, qui relève directement du DPRH. Les demandes de renseignements peuvent porter sur les choix offerts dans le cadre de la politique ou d'une autre source et, dans certaines situations, on peut suggérer au demandeur un moyen plus approprié de résoudre le problème.

Au cours de la période visée par ce rapport, 35 cas ont été traités au total. De ces 35 cas, 28 étaient des demandes de renseignements. Parmi les 7 autres cas, 3 ont fait l'objet d'une enquête formelle, 2 ont été résolus en dehors de la politique et 2 cas ont été jugés non recevables, puisque les plaintes ne correspondaient pas à la définition du harcèlement énoncée dans la politique.

Au cours de la période visée par ce rapport, les députés ont fait appel à nos services pour obtenir des conseils préventifs en matière de situations qui les concernaient ou qui concernaient leur personnel. Une nouvelle catégorie, intitulée « Prévention », a donc été ajoutée au rapport de 2017-2018.

Formation et sensibilisation

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a continué à travailler avec les bureaux des whips afin de s'assurer que les députés et leur personnel sont au courant de leurs droits et responsabilités en vertu de la politique.

Une séance de formation bilingue en ligne sur la politique destinée aux députés et au personnel continue d'être offerte. Vous pouvez accéder à la séance de formation en cliquant sur le lien suivant :

<http://training-formation.parl.gc.ca/prevention-du-harcelement/>.

Cette séance de formation en ligne permet à la Chambre des communes d'offrir une formation en temps utile à des groupes cibles partout au Canada, notamment à Ottawa et dans les bureaux de circonscription. Ce modèle permet aussi d'éliminer le coût attribuable au déplacement des participants et des formateurs.

Ceux qui participent à la séance de formation en ligne peuvent déclarer leur statut volontairement (député, employé d'un député – bureau d'Ottawa, employé d'un député – bureau de circonscription, etc.). En date du 31 mars 2018, plus de 687 personnes avaient suivi la séance de formation en ligne.

De plus, les Services en ressources humaines (SRH) ont élaboré, avec un fournisseur externe, une séance de trois heures en classe portant sur la prévention du harcèlement à l'intention des députés, intitulée *Promouvoir la culture de respect de la sensibilisation à l'action*. Les séances ont débuté fin février 2018. Au 31 mars 2018, 12 séances avaient été offertes à environ 153 députés. On s'attend à ce que tous les députés aient assisté à cette séance avant les vacances d'été.

Les SRH conçoivent actuellement une séance à l'intention du personnel des députés, qui sera offerte à l'automne.

À la demande de certains députés et d'un bureau de recherche, des séances de formation personnalisées ont été offertes à leur personnel respectif. En raison des commentaires positifs reçus, ce service sera élargi en 2018-2019.

Enfin, une section sur la sensibilisation au harcèlement est affichée bien en évidence sur IntraParl et Source.

Pierre Parent, CHRA
Dirigeant principal des ressources humaines
Chambre des communes
Ottawa, mai 2018

Rapports

Tableau 1 – Motifs de la demande de renseignements / de la plainte

Motif	Plainte	Demande de renseignements	Total
Abus de pouvoir	0	8	8
Harcèlement	0	9	9
Discrimination	1	2	3
Harcèlement sexuel	2	3	5
Combinaison	4	0	4
Prévention (Nouveau en 2017-2018)	0	6	6
Total	7	28	35

Tableau 2 – Statut de l'intimé

Statut	Total
Député	17
Collègue / personnel du député	11
Autre	7
Total	35

Tableau 3 – Sexe des plaignants/demandeurs et des intimés

Sexe	Plaignant/demandeur	Intimé
Homme	11	20
Femme	17	4
Inconnu / sans objet	7	11
Total	35	35

Tableau 4 – Résultats

Résultat	Abus de pouvoir	Harcèlement	Harcèlement sexuel	Discrimination	Combinaison	Prévention
Demande de renseignements seulement	8	9	3	2	0	6
Plainte retirée	0	0	0	0	0	0
Règlement informelle	0	0	0	0	0	0
Règlement par médiation	0	0	0	1	1	0
Enquête	0	0	2	0	1	0
Cas résolu (autre)	0	0	0	0	0	0
Cas non recevable	0	0	0	0	2	0

Tableau 5 – Résultats d'enquête

Résultat	Total
Plainte fondée	1
Plainte partiellement fondée	1
Plainte non fondée	1
Plainte frivole ou faite de mauvaise foi	0
Plainte résolue avant la fin de l'enquête	2