



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

2018-2019



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 mettre fin dès le début, de façon proactive, aux 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 et les plaintes ne mèneront pas toujours à des enquêtes officielles sur le harcèlement; elles peuvent être réglées par l'une des options énoncées dans la politique, telles que la médiation ou à l'aide d'outils offerts par le programme Ensemble, trouvons des solutions.

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 2018-2019.

Demandes de renseignements et plaintes

Les exigences en matière d'établissement de rapports prévues par la politique comprennent notamment l'obligation de faire rapport sur les plaintes et leur aboutissement, les modes alternatifs de règlement des différends tels la médiation, et la formation donnée. Afin de fournir une vue d'ensemble plus complète, les cas figurant dans le rapport sont séparés en deux catégories : les demandes de renseignements et les plaintes (formelles et informelles). Tous 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 Programme de respect en milieu de travail, qui relève 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. Cette année, nous présentons les demandes de renseignements faites par l'entremise du

Programme de respect en milieu de travail dans un tableau séparé, ce qui explique pourquoi les résultats indiqués au tableau général paraissent moins élevés par rapport à l'an dernier.

Au cours de la période visée par ce rapport, 16 cas ont été traités au total par le Bureau du DPRH. De ces cas, 10 n'étaient que des demandes de renseignements. Parmi les six autres cas, un a fait l'objet d'une enquête formelle, un a été résolu en dehors de la politique et un cas a été résolu par la médiation. Trois cas demeurent ouverts. Un total de 36 demandes ont également été présentées au Programme de respect en milieu de travail.

Formation et sensibilisation

Afin d'atteindre les objectifs de la politique, une importance particulière a été accordée à la sensibilisation et aux occasions de formation. En effet, le Bureau du DPRH a continué à travailler de près avec les bureaux des whips pour veiller à ce que les députés et leurs employés soient informés de leurs droits et responsabilités en vertu de la *Politique sur la prévention et le traitement du harcèlement*.

Prévention du harcèlement en milieu de travail – programme de formation en ligne

Une séance de formation sur la prévention du harcèlement au travail a été expressément conçue pour les députés et leurs employés et est offerte dans le cadre du Programme de prévention du harcèlement, avec comme objectifs d'assurer une meilleure compréhension des rôles et des responsabilités concernant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de sensibiliser les participants aux différents types de harcèlement. Cette formation en ligne offerte dans les deux langues officielles et accessible au <http://training-formation.parl.gc.ca/prevention-du-harcelement/> permet à la Chambre des communes d'offrir une formation 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. Durant la période visée par le rapport, 27 participants ont suivi la formation en ligne. Un total de 714 participants l'ont suivie depuis le lancement en 2016.

Prévention du harcèlement pour les députés – programme de formation en classe

La prestation par le Programme de prévention du harcèlement d'une séance de formation en salle de classe de trois heures pour les députés sur la prévention du harcèlement intitulée « Promouvoir une culture de respect, de la sensibilisation à l'action » s'est poursuivie. Dix-huit (18) séances de formation sur la prévention du harcèlement ont été offertes aux députés entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019, et 325 députés ont suivi cette formation depuis les premières séances données en février 2018.

Prévention du harcèlement pour les employés de députés – programme de formation en classe

Une nouvelle séance de formation en classe sur la prévention du harcèlement pour les employés de députés a été pilotée auprès de 24 employés de députés de janvier à mars 2019. Cette séance interactive expressément conçue pour les employés de députés fournit des informations sur ce qui pourrait constituer du harcèlement en milieu de travail, y compris du harcèlement sexuel, et aborde les définitions figurant dans la *Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement*. Cette formation offre également des outils pratiques pour la prévention et renseigne sur

les ressources disponibles lorsque de l'aide est nécessaire. Plus important encore, elle permet aux participants de mieux comprendre le rôle que les employés, leurs superviseurs et leur employeur jouent dans le maintien d'une culture du respect en milieu de travail. Le programme est offert de façon continue aux employés de députés, par le biais des Services en ressources humaines.

Autres formations pour les employés de députés

Trois séances de formation sur le programme Ensemble, trouvons des solutions ont été offertes aux employés de députés. Un total de 25 employés de 7 différents bureaux de circonscription ont assisté à ces séances.

Outils de sensibilisation

Des affiches « bureau exempt de harcèlement » et « tolérance zéro » ont été créées dans les deux langues officielles pour promouvoir un environnement de travail respectueux. Elles sont accessibles en utilisant le lien suivant:

<https://source.parl.gc.ca/FR/emploi-et-ressources-humaines/assurer-un-lieu-de-travail-exempt-de-harcelement>.

Enfin, une section sur la sensibilisation au harcèlement est affichée bien en évidence sur *Source*, le site intranet parlementaire.

Pierre Parent, CRHA

Dirigeant principal des ressources humaines

Chambre des communes

Ottawa, mai 2019



Rapports

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

Motif	Plainte	Demande de renseignements	Total
Abus de pouvoir	6	3	
Harcèlement	-	-	
Discrimination	-	-	
Harcèlement sexuel	-	4	
Combinaison	-	3	
Prévention	-	-	
Total	6	10	16

Tableau 2 : Statut de l'intimé

Statut	Total
Député	8
Collègue / personnel du député	8
Autre	-
Total	16

Tableau 3 : Sexe des plaignants/demandeurs et des intimés

Sexe	Plaignant/demandeur	Intimé
Homme	3	12
Femme	13	4
Inconnu / sans objet	-	-
Total	16	16

Tableau 4 : Résultats

Résultat	Abus de pouvoir	Harcèlement	Harcèlement sexuel	Discrimination	Combinaison	Prévention
Demande de renseignements seulement	3	-	4	-	3	-
Plainte retirée	-	-	-	-	-	-
Règlement informel	-	-	-	-	-	-
Règlement par médiation	1	-	-	-	-	-
Enquête	1	-	-	-	-	-
Cas résolu (autre)	1	-	-	-	-	-
Cas non recevable	-	-	-	-	-	-
Actuel (toujours ouvert)	3	-	-	-	-	-

Tableau 5 : Résultats d'enquête

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

Tableau 6 – Demandes de renseignements connexes adressées au Programme de respect en milieu de travail

Motif	Demandes de renseignements
Abus de pouvoir	9
Harcèlement	9
Discrimination	-
Formation	8
Autres requêtes d'information	10
Total	36