



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

2019-2020

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. Elle 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 et 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, qui comprend l'accès à Ensemble, trouvons des solutions, un programme confidentiel de 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 n'entraînent pas systématiquement d'enquêtes officielles sur le harcèlement; elles peuvent être réglées au moyen d'une des options énoncées dans la politique, telles que la médiation et les outils du programme Ensemble, trouvons des solutions.

La 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 2019-2020.

Demandes de renseignements et plaintes

Les exigences en matière d'établissement de rapports que prévoit la politique comprennent notamment l'obligation de faire rapport sur les plaintes et leur aboutissement, les modes substitutifs de règlement des différends telles la médiation, et la formation donnée. Afin de brosser un tableau plus complet de la situation, les cas figurant dans le rapport sont divisés en deux catégories : les demandes de renseignements et les plaintes (formelles et informelles). Tous les cas 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; dans certaines situations, on peut suggérer au demandeur un moyen plus approprié de résoudre le problème. Les demandes de renseignements faites par l'entremise du Programme de respect en milieu de travail sont présentées dans un tableau distinct.

Les chiffres peuvent sembler inférieurs à ceux des années précédentes pour diverses raisons. D’abord, cette année était une année électorale, et comme l’a montré l’expérience en 2015, le nombre de demandes est plus faible durant une telle période.

En outre, la création en février 2019, aux Services en ressources humaines, d’une équipe se consacrant exclusivement aux députés a eu une grande incidence sur la diminution du nombre de demandes de renseignements et de cas. La Chambre des communes a maintenant des conseillers principaux en ressources humaines qui travaillent de façon proactive avec les députés pour leur fournir les meilleurs conseils qui soient en matière de relations de travail et de gestion des employés, ce qui a grandement réduit l’escalade des cas éventuels. L’équipe est également responsable de la formation et se tient à la disposition des députés pour leur fournir du coaching supplémentaire sur la gestion de personnel.

Par ailleurs, pour la période visée, il faut tenir compte de l’annulation en mars dernier, en raison de la pandémie de COVID-19, d’un certain nombre de formations qui étaient prévues.

Enfin, au cours de la période visée par le présent rapport, le Bureau du DPRH a traité cinq cas. De ceux-ci, aucun ne s’est limité à une demande de renseignements; un a fait l’objet d’une enquête formelle et un a été résolu au moyen des mécanismes prévus dans la politique; trois cas demeurent ouverts. Le Programme de respect en milieu de travail n’a reçu aucune demande de la part de députés ou de membres de leur personnel.

Formation et sensibilisation

Afin d’atteindre les objectifs de la politique, une importance particulière est accordée à la sensibilisation et à la formation. Le Bureau du DPRH continue à travailler de près avec les bureaux des whips pour que les députés et leurs employés soient informés de leurs droits et responsabilités en vertu de la *Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement*. Après les élections, un grand nombre de séances de formation ont été offertes aux députés et à leurs employés dans le cadre du Programme d’orientation des députés.

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

Le Programme de prévention du harcèlement prévoit une séance de formation expressément conçue pour les députés et leurs employés. La formation vise à faire en sorte que tous comprennent bien leurs rôles et responsabilités pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et à sensibiliser les participants aux différents types de harcèlement. Cette formation en ligne, offerte dans les deux langues officielles et accessible sur le site intranet *Source* dans la section Apprentissage, 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 présent rapport, 68 participants ont suivi la formation en ligne. Au total, 782 participants ont suivi la formation depuis son lancement en 2016.

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

Le Programme de prévention du harcèlement a continué d’offrir aux députés une séance de formation en salle de trois heures, intitulée « Promouvoir une culture de respect, de la sensibilisation à l’action ». Au total, cinq séances portant sur la prévention du harcèlement ont été offertes aux députés entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020; 250 députés de la législature actuelle ont suivi cette formation. D’autres séances étaient prévues au calendrier en mars; elles ont toutefois dû être annulées en raison de la pandémie de COVID-19. Elles seront remises à l’horaire dès que la situation le permettra.

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

Une séance de formation en classe destinée aux employés de députés est aussi offerte sur demande. Cette séance interactive, expressément conçue pour les employés de députés, fournit des informations sur ce qui pourrait constituer du harcèlement au 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 présente également des outils pratiques de prévention et renseigne sur les ressources à la disposition des employés de députés s’ils ont besoin d’aide. Surtout, elle permet aux participants de mieux comprendre le rôle des employés, de leurs superviseurs et de leur employeur pour maintenir une culture du respect au travail. Aucune séance n’a été offerte cette année en raison des élections. Depuis, le programme destiné aux employés de députés n’a pas encore été mis en œuvre et a été retardé en raison de la pandémie. Il y a toutefois une volonté d’offrir des séances virtuelles dans les prochains mois.

Autres formations pour les employés de députés

Pour la période visée, aucun député n’a présenté une demande de formation ponctuelle sur le programme Ensemble, trouvons des solutions pour ses employés.

Outils de sensibilisation

Des affiches « Bureau exempt de harcèlement » et « Tolérance zéro » sont disponibles dans les deux langues officielles pour promouvoir un environnement de travail respectueux. Elles sont accessibles en utilisant les liens suivants :

<https://hoccdc.sharepoint.com/sites/info/fr/services/health-wellness/Documents/Poster-HarassmentFree-fr.pdf>

<https://hoccdc.sharepoint.com/sites/info/fr/services/safety-security/Documents/SecurityPoster-ZeroTolerance-f.pdf>

Enfin, *Source*, le site intranet parlementaire, comporte une section bien visible sur la sensibilisation au harcèlement.

Pierre Parent, CRHA
Dirigeant principal des ressources humaines
Chambre des communes
Ottawa, juin 2020



Rapports

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

| Motif | Plainte | Demande de renseignements | Total |
|--------------------|----------|---------------------------|----------|
| Abus de pouvoir | 2 | - | 2 |
| Harcèlement | 2 | - | 2 |
| Discrimination | - | - | - |
| Harcèlement sexuel | 1 | - | 1 |
| Combinaison | - | - | - |
| Prévention | - | - | - |
| Total | 5 | - | 5 |

Tableau 2 : Statut de l'intimé

| Statut | Total |
|------------------------------|----------|
| Député | 5 |
| Collègue/personnel de député | - |
| Autre | - |
| Total | 5 |

Tableau 3 : Sexe des plaignants/demandeurs et des intimés

| Sexe | Plaignant/demandeur | Intimé |
|--------------------|---------------------|----------|
| Homme | 1 | 3 |
| Femme | 4 | 2 |
| Inconnu/sans objet | - | - |
| Total | 5 | 5 |

Tableau 4 : Résultats

| Résultat | Abus de pouvoir | Harcèlement | Harcèlement sexuel | Discrimination | Combinaison | Prévention |
|-------------------------------------|-----------------|-------------|--------------------|----------------|-------------|------------|
| Demande de renseignements seulement | - | - | - | - | - | - |
| Plainte retirée | - | - | - | - | - | - |
| Règlement informel | - | - | - | - | - | - |
| Règlement par médiation | - | - | - | - | - | - |
| Enquête | 1 | - | - | - | - | - |
| Cas résolu (autre) | - | - | 1 | - | - | - |
| Cas non recevable | - | - | - | - | - | - |
| En suspens (ouvert) | 1 | 2 | - | - | - | - |

Tableau 5 : Résultats d'enquête

| Résultat | Total |
|---|-------|
| Plainte fondée | 1 |
| Plainte partiellement fondée | - |
| 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 | - |
| Harcèlement | - |
| Discrimination | - |
| Formation | - |
| Autres demandes de renseignements | - |
| Total | 0 |