



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
2020-2021



Introduction

La *Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes* a été adoptée par le Bureau de régie interne (BRI) le 28 janvier 2021 et remplace la *Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement* approuvée par le BRI le 9 décembre 2014. La nouvelle politique respecte la réglementation établie conformément à la partie II du *Code canadien du travail* et qui entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2021, et 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 un tel cas, on appliquerait plutôt le *Code de conduite pour les députés de la Chambre des communes : harcèlement sexuel entre députés*.

La dernière version de la politique précise 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 accentue l'importance de prévenir le harcèlement et la violence, de traiter rapidement et efficacement les plaintes et d'aider les employés concernés. La nouvelle politique, comme l'ancienne, exige 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 le survol statistique des cas traités conformément à l'ancienne et à la nouvelle politique durant l'exercice 2020-2021. On y montre le nombre de plaintes pour harcèlement et violence, leur nature et leur résultat. On y affiche également de l'information sur les formations en lien avec la politique.

Enquêtes et plaintes

Pour offrir une vision d'ensemble, le rapport comprend également les demandes de renseignement faites 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 aiguille la personne dans la voie qui convient le mieux selon le contexte.

Durant la période visée par le rapport, deux plaintes ont été traitées par le Bureau du DPRH. L'une d'elles a fait l'objet d'une enquête officielle et l'autre a été déclarée irrecevable. Il ne reste aucune affaire en cours. De plus, 22 demandes ont également été transmises à l'équipe du respect en milieu de travail, notamment pour obtenir des renseignements sur la politique et les outils disponibles ou encore du mentorat sur la façon de gérer les conflits.

Le nombre de cas signalés semble moins élevé qu'au cours des années précédentes (voir le tableau 1). Cela pourrait s'expliquer en partie par le fait que la pandémie de COVID-19 nous a obligés à passer en mode virtuel. De plus, grâce à de récentes modifications apportées au *Code canadien du travail*, les députés sont mieux sensibilisés à l'importance de maintenir un milieu de travail sain sans harcèlement, et de plus amples mesures de prévention ont été adoptées pour protéger les députés et les employés contre diverses formes 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. Durant le dernier exercice, les députés et leurs employés ont participé aux séances de formation ci-dessous.

Prévention du harcèlement pour les députés – formation en salle de classe/virtuelle

L'Administration de la Chambre a continué d'offrir aux députés une séance de formation de trois heures sur la prévention du harcèlement intitulée « Promouvoir une culture de respect, de la sensibilisation à l'action ». En raison de la pandémie de COVID-19, les séances qui avaient lieu en salle de classe avant avril 2020 ont été transformées en séances virtuelles de deux heures. Celles-ci ont commencé à l'automne 2020.

Ainsi, du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, 20 séances sur la prévention du harcèlement ont été offertes aux députés. Tous les députés en poste ont participé à une de ces séances.

Prévention du harcèlement pour les employés de députés – formation en salle de classe/virtuelle

Les employés de députés peuvent assister, en personne, à une formation sur la prévention du harcèlement. Il s'agit d'une séance interactive conçue spécialement pour les employés de députés. Elle donne de l'information sur ce que constitue le harcèlement en milieu de travail – y compris le harcèlement sexuel – et passe en revue les définitions figurant dans la [*Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes*](#). La

formation offre aussi des outils pratiques de prévention ainsi que de l'information sur les ressources disponibles en cas de besoin. Neuf séances ont été offertes aux employés de députés du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 et, en tout, 95 employés y ont participé. Le programme est offert de façon continue par l'entremise des Services en ressources humaines.

Prévention du harcèlement en milieu de travail – formation virtuelle

Dans le cadre du programme de prévention du harcèlement, les députés et leurs employés ont également accès, dans les deux langues officielles, à une formation complémentaire sur la prévention du harcèlement qu'ils peuvent suivre à leur rythme. La formation est accessible sur *Source*, le site intranet de la Chambre des communes. Durant la période visée par le présent rapport, 34 participants ont suivi la formation en ligne. Depuis son lancement en 2016, 818 participants l'ont reçue.

Nouvelles séances

Conformément à la nouvelle réglementation établie dans le Code canadien du travail et pour tenir compte de la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes, les séances offertes aux députés et à leurs employés sont mises à jour et offertes de manière à respecter les exigences de la politique.

Sensibilisation

Dès leur embauche, et dans le cadre du programme d'orientation qui leur est offert, les employés de députés reçoivent de l'information au sujet de la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence. Le site *Source* renferme également une section bien visible sur le harcèlement. Les députés peuvent aussi compléter l'information mise à leur disposition par des ressources additionnelles et des outils en milieu de travail.

Michelle Laframboise

Dirigeante principale des ressources humaines
Chambre des communes

Rapports (2020 – 2021)

Tableau 1 : Plaintes reçues au cours des trois derniers exercices financiers

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Plaintes	6	5	2

Tableau 2 : Motifs d'enquête ou de plainte

Motifs	Plainte	Enquête	Nombre
Abus d'autorité	-	-	-
Harcèlement	-	-	-
Harcèlement sexuel	-	-	-
Discrimination	-	-	-
Motifs multiples*	2	-	2
Prévention	-	-	-
Total	2	-	2

Tableau 3 : Statut de l'intimé

Statut	Nombre
Député	1
Collègue/Employé d'un député	1
Autre	-
Total	2

Tableau 4 : Résultats

Résultats	Abus d'autorité	Harcèlement	Harcèlement sexuel	Discrimination	Motifs multiples	Prévention
Demande de renseignement seulement	-	-	-	-	-	-
Plainte retirée	-	-	-	-	-	-
Règlement informel	-	-	-	-	-	-

Résultats	Abus d'autorité	Harcèlement	Harcèlement sexuel	Discrimination	Motifs multiples	Prévention
Règlement par la médiation	-	-	-	-	-	-
Enquête	-	-	-	-	1	-
Règlement (autre)	-	-	-	-	-	-
Irrecevable*	-	-	-	-	1	-
En attente (en cours)	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	2	-

*Ne satisfait pas aux critères de la politique

Tableau 5 : Résultats de l'enquête

Résultat	Nombre
Demande ou plainte fondée	-
Demande ou plainte partiellement fondée	-
Demande ou plainte non fondée	1
Demande ou plainte vexatoire ou entachée de mauvaise foi	-
Demande ou plainte réglée avant la fin de l'enquête	-
Total	1

Tableau 6 : Enquêtes connexes effectuées par l'entremise du Programme de respect en milieu de travail

Enquête	Nombre
Abus d'autorité	4
Harcèlement	3
Discrimination	2
Formation	1
Autre	12
Total	22