



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
2022-2023



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](#) (la Politique) précise les responsabilités à la fois des députés, à titre d'employeurs, et de leurs employés à l'égard du maintien 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 incidents et d'aider les employés concernés. La Politique exige également que le dirigeant principal des ressources humaines (DPRH) de la Chambre des communes présente un rapport statistique annuel au Bureau de régie interne.

On révisera la Politique ainsi que les formations et outils connexes en 2024, conformément à la loi et au cycle de révision de la Politique.

Les pages suivantes présentent un survol statistique des cas traités conformément à la Politique durant l'exercice 2022-2023. On y indique le nombre d'incidents d'harcèlement et violence signalés (Tableau 1), leur nature (Tableau 2) et la méthode employée pour les résoudre. On y décrit également les formations en lien avec la Politique.

Plaintes

Pour les besoins du rapport statistique, on entend par « plainte » tout incident de harcèlement ou de violence 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, 13 incidents ont été communiqués au Bureau du DPRH et réglés par celui-ci. Trois de ces incidents ont été réglés au moyen du processus de résolution négocié, sept ont été réglés par d'autres moyens et deux ont été jugés irrecevables en vertu de la Politique.

Dans la plupart des incidents qui ont été signalés au Bureau du DPRH, l'intimé (la personne accusée d'être responsable de l'incident) était une tierce partie, c'est-à-dire une personne qui n'était pas considérée comme un employé de l'employeur du plaignant, par exemple un consultant offrant des services au bureau d'un député, un membre du public ou un employé d'un autre député.

Le nombre d'incidents signalés est plus élevé qu'au cours des années précédentes (Tableau 1). Cela peut s'expliquer par la sensibilisation accrue des députés, à titre d'employeurs, et de leurs employés à leur responsabilité de consigner et de signaler tous les incidents de harcèlement et de violence à la suite de la mise en œuvre de la Politique en janvier 2021 et de la formation obligatoire à ce sujet.

Formation et sensibilisation

Pour atteindre les objectifs de la Politique, on met beaucoup l'accent sur la sensibilisation et la formation. Dans le cadre du Programme d'accueil et d'intégration, les députés et leurs employés sont informés de la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence et des exigences de formation connexes. La formation est offerte et fournie aux députés et à leurs employés conformément au *Règlement sur le harcèlement et la prévention de la violence au travail* et à la *Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes*.

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, dans les deux langues officielles, une séance de formation en classe de trois heures (ou une séance virtuelle de deux heures) aux députés sur la prévention du harcèlement et de la violence intitulée « Promouvoir la culture de respect ».

Une séance sur la prévention du harcèlement et de la violence a été offerte cette année dans le cadre des activités d'accueil et d'intégration des députés nouvellement élus. Tous les autres députés avaient déjà suivi cette formation obligatoire.

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

Une séance de formation à suivre à son rythme portant sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail conçue spécialement pour les employés de députés est offerte dans les deux langues officielles dans le cadre du Programme de prévention du harcèlement et de la violence. Accessible sur *Source*, le site intranet de la Chambre des communes, la formation explique comment reconnaître et prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et y répondre. Pendant la période visée par le présent rapport, 838 participants ont suivi la formation en ligne.

Sensibilisation

L'Administration de la Chambre offre également aux députés, à titre d'employeurs, et à leurs employés diverses ressources pour les aider à surmonter les difficultés liées à la santé mentale et au bien-être, notamment l'accès au Programme d'aide aux employés et à leur famille, au Centre de mieux-être et Bureau de santé, au Régime de soins de santé de la fonction publique ainsi qu'à des formations et des séminaires internes. L'Administration de la Chambre revoit continuellement ses politiques et ses services afin de répondre aux besoins en santé mentale et en bien-être.

Enfin, de l'information sur la Politique et les processus liés à la prévention du harcèlement et de la violence est affichée bien en évidence sur *Source* et elle est régulièrement communiquée aux députés et à leurs employés. Les députés peuvent également enrichir leurs connaissances en consultant d'autres ressources et outils et demander conseil à des experts en la matière.

Michelle Laframboise

Dirigeante principale des ressources humaines
Chambre des communes

Rapports (2022-2023)

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Plaintes	2	8	13

Tableau 2 : Motifs des plaintes

Motif	Plainte
Abus d'autorité	-
Harcèlement	3
Harcèlement sexuel	4
Discrimination	1
Motifs multiples ¹	3
Violence (y compris violence psychologique) ²	2
Total	13

¹ Comprend plus d'un motif.

² Nouveau motif établi selon le règlement actualisé en vertu de la partie II du Code canadien du travail, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Tableau 3 : Statut des intimés

Intimé	Nombre de plaintes
Député	1
Collègue/employé d'un député	4
Tierce partie	8
Non dévoilé	0
Total	13

Tableau 4 : Dénouement des plaints

Dénouement	Abus d'autorité	Harcèlement	Harcèlement sexuel	Discrimination	Violence (y compris violence psychologique)	Motifs multiples
Plainte retirée	-	-	-	-	-	-
Résolution négociée	-	1	-	1	-	1
Médiation	-	-	-	-	-	-
Enquête	-	-	-	-	-	-
Règlement (autre)	-	2	2	-	2	1
Irrecevable ¹	-	-	2	-	-	-
En attente (en cours)	-	-	-	-	-	1
Total	-	3	4	1	2	3

¹ 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	-
Total	-