



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*

2023-2024

Table des matières

Introduction	3
Plaintes.....	3
Formation et sensibilisation.....	4
Prévention du harcèlement et de la violence à l'intention des députés	4
Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail à l'intention des employés de députés.....	5
Sensibilisation et soutien.....	5
Ressources sur le bien-être	5
Rapport (2023-2024).....	6

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 des députés de la Chambre des communes, 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 nouvelle version de la Politique a été approuvée par le Bureau de régie interne le 15 février 2024. La présentation de la politique a été revue pour en assurer l'accessibilité, mais le fond reste le même.

La Politique vise :

- tous les députés de la Chambre des communes 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 de députés, d'agents supérieurs de la Chambre ou de députés responsables d'un bureau 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 la dirigeante principale des ressources humaines (DPRH) de la Chambre des communes présente un rapport statistique annuel au Bureau de régie interne.

Dans les pages suivantes, on présente un sommaire statistique des cas traités conformément à la Politique entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024. On y indique le nombre de plaintes de harcèlement et de violence reçues (Tableau 1), leur nature (Tableau 2) et la méthode employée pour les résoudre (Tableau 4). 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, l'unité de travail reconnue par la DPRH

comme destinataire désigné, conformément à la Politique. Durant la période visée par le rapport, 17 plaintes ont été adressées à l'équipe du respect en milieu de travail et 16 plaintes ont été réglées par celle-ci. Une de ces plaintes a été réglée au moyen du processus de résolution négocié.

Dans la majorité des plaintes, 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 légèrement supérieur à celui des années précédentes (voir le Tableau 1). Cela peut s'expliquer par la sensibilisation accrue des députés, à titre d'employeurs, et de leurs employés à leurs responsabilités 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 des initiatives de sensibilisation et formations à ce sujet.

Formation et sensibilisation

On met beaucoup l'accent sur la sensibilisation et la formation pour atteindre les objectifs de la Politique. Dans le cadre du programme d'accueil et d'intégration, les députés et leurs employés sont informés de la Politique et des exigences de formation connexes. La formation est offerte aux députés et à leurs employés conformément au [Règlement sur le harcèlement et la prévention de la violence au travail](#) et à la Politique.

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

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 ».

Cette année, on a tenu six séances sur la prévention du harcèlement et de la violence 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

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. 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, 496 participants ont suivi la formation en ligne. La formation sera revue au cours du prochain exercice.

Sensibilisation et soutien

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.

Ressources sur le bien-être

L'Administration de la Chambre fournit également des services confidentiels aux députés et aux employés impliqués dans un incident de harcèlement et de violence, ainsi que 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 et 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.

Carolyn Evangelidis

Dirigeante principale des ressources humaines
Chambre des communes

Rapport (2023-2024)

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

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Plaintes	8	13	17

Tableau 2 : Motifs des plaintes

Motif	Nombre de plaintes
Abus d'autorité	0
Discrimination	1
Harcèlement	8
Harcèlement sexuel	3
Violence (y compris violence psychologique)	0
Motifs multiples ¹	5
Total	17

¹ Comprend plus d'un motif.

Tableau 3 : Statut des intimés

Intimé	Nombre de plaintes
Député	1
Collègue/employé d'un député	7
Tierce partie	9
Total	17

Tableau 4 : Issue des plaintes

Résultat	Nombre de plaintes
Résolution négociée	1
Médiation	0
Enquête	0
Résolu (autre) ¹	9
Plainte retirée ²	6
En attente (en cours)	1
Total	17

¹ Le processus de résolution prévu dans la Politique ne s'applique pas, mais des mesures appropriées ont été prises au cas par cas pour corriger la situation et prévenir la répétition de situations similaires.

² Les plaignants ont décidé de ne pas donner suite au processus de résolution prévu dans la Politique, mais des mesures appropriées ont été prises au cas par cas pour corriger la situation et prévenir la répétition de situations similaires.