



**ASSEMBLÉE NATIONALE
DU QUÉBEC**

RAPPORT ANNUEL

DES ACTIVITÉS EN MATIÈRE
DE PRÉVENTION ET DE TRAITEMENT
DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT
AU TRAVAIL À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

2021-2022



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT ANNUEL

DES ACTIVITÉS EN MATIÈRE
DE PRÉVENTION ET DE TRAITEMENT
DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT
AU TRAVAIL À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

2021-2022

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	7
1. INTERVENTIONS – DONNÉES GLOBALES.....	9
Tableau 1 : Bilan des activités d'intervention.....	9
Portrait des personnes ayant fait une demande d'information	9
Tableau 2 : Statut des personnes.....	9
Portrait des personnes impliquées dans une situation (signalement ou plainte).....	9
Tableau 3 : Statut des personnes qui se sentent victimes ou déposent une plainte.....	9
Tableau 4 : Statut des personnes mises en cause.....	10
Tableau 5 : Genre des personnes.....	10
1.1 Interventions dans le contexte du processus informel	11
Tableau 6 : Demandes d'information et signalements.....	11
Tableau 7 : Motifs des demandes d'information et signalements.....	11
Tableau 8 : Types d'interventions consécutives aux demandes d'information et aux signalements.....	12
Tableau 9 : Résultats du traitement des dossiers ouverts dans le cadre d'une demande d'information ou d'un signalement (voir la section « Définitions » du rapport).....	12
Tableau 10 : Délai de traitement moyen des dossiers fermés dans le cadre d'une demande d'information ou d'un signalement durant la période couverte.....	12
1.2 Interventions dans le cadre du processus formel	13
Tableau 11 : Plaintes déposées durant la période couverte.....	13
Tableau 12 : Motifs des plaintes déposées.....	13
Tableau 13 : Résultat du traitement des plaintes déposées.....	13
Tableau 14 : Délai de traitement moyen des dossiers de plaintes fermés durant la période couverte.....	14

2. ACTIVITÉS DE PRÉVENTION ET DE FORMATION.....	15
2.1. Activités de prévention	15
Campagne de sensibilisation pour prévenir et faire cesser les situations d’incivilité et de harcèlement	15
Diffusion des offres de services en gestion des situations relationnelles difficiles ou harcèlement	15
Tableau 15 : Achalandage sur l’intranet dans la section relative à la prévention du harcèlement.....	16
Tableau 16 : Comités de travail sur le harcèlement au travail.....	16
2.2. Activités de formation obligatoire.....	17
Tableau 17 : Bilan des activités de formation du personnel administratif.....	17
Tableau 18 : Bilan des activités de formation des députées et députés	17
Tableau 19 : Bilan des activités de formation du personnel de député(e)s	17
DÉFINITIONS.....	18

INTRODUCTION

L'Assemblée nationale du Québec dispose d'une politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail (ci-après la [Politique](#)), qui est entrée en vigueur le 4 juin 2015 par règlement du Bureau de l'Assemblée nationale (décision 1809), à la suite de l'approbation du secrétaire général. Elle a été modifiée par la décision 1992, le 6 décembre 2018.

Tout en orientant ses actions vers la prévention et la sensibilisation, le présent rapport annuel porte sur l'exercice du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 et s'inscrit dans la continuité des efforts investis par l'Assemblée nationale jusqu'à maintenant pour assurer un milieu de travail sain, exempt de harcèlement.

Dans un souci d'adopter les meilleures pratiques en matière de prévention et de traitement des situations de conflit et de harcèlement, l'Assemblée nationale a mandaté la firme Latitude Management afin qu'elle fasse une étude du cadre de prévention et de gestion des situations de harcèlement au travail. Son rapport d'analyse et ses recommandations ont été présentés aux autorités compétentes en décembre 2020. Les résultats de cette étude permettront notamment de mettre à jour la Politique et d'y inclure les meilleures pratiques en la matière.

D'ailleurs, le comité Zéro harcèlement, composé de membres de tous les groupes parlementaires, a travaillé dans la dernière année à appliquer les différentes recommandations de cette étude. Le comité, qui s'est réuni trois fois en 2021, sera en mesure de présenter une mise à jour de la Politique, d'ici la fin de l'année 2022, au Bureau de l'Assemblée nationale.

Rappelons que la Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail vise à mobiliser les diverses personnes en cause acteurs concernés pour faire en sorte que chaque individu évolue dans un milieu de travail sain et harmonieux. La Politique s'applique à l'ensemble des parlementaires de l'Assemblée nationale, qui agissent, entre autres, à titre d'employeurs, ainsi qu'à tous les membres de leur personnel, incluant celui des cabinets et celui en circonscription. Elle s'applique aussi au personnel administratif. Quant au personnel des cabinets ministériels, y compris le celui en circonscription travaillant pour un ministre, il doit recourir à la Politique s'il se sent victime de harcèlement de la part d'une personne élue, membre de l'Assemblée nationale.

Plus spécifiquement, la Politique actuelle propose deux processus de traitement des situations. Le **processus informel** se traduit par des interventions menées à la suite d'une demande d'information ou d'un signalement, dans une perspective de collaboration axée sur la résolution de différends. Quant au **processus formel**, il est utilisé en cas de dépôt d'une plainte et contrôlé par des ressources externes. Il prévoit d'abord une analyse de recevabilité et, dans le cas d'une plainte recevable, la médiation est toujours offerte. Si la médiation est impossible ou qu'elle échoue, une enquête a lieu. Ainsi, les plaintes ne se concluent pas toutes par des enquêtes. En outre, les situations peuvent être évolutives et le traitement peut chevaucher plus d'une année financière.

On trouvera dans ce rapport, les statistiques sur les demandes d'intervention relatives aux processus informel et processus formel ainsi que le bilan des différentes activités de prévention et de formation, qui ont été offertes aux personnes visées par la Politique.

1. INTERVENTIONS – DONNÉES GLOBALES

Au cours de la période couverte, 52 dossiers, répartis en trois catégories, ont été traités : les demandes d'information, les signalements et les plaintes formelles.

TABLEAU 1 : BILAN DES ACTIVITÉS D'INTERVENTION

PROCESSUS INFORMEL	
Demande d'information	46
Signalements	5
PROCESSUS FORMAL	
Plaintes formelles	1
TOTAL	52

Dans un dossier de signalement ou de plainte, plus d'une personne peut être mise en cause.

Portrait des personnes ayant fait une demande d'information

TABLEAU 2 : STATUT DES PERSONNES

Parlementaire	1
Membres du personnel de parlementaire	10
Membres du personnel administratif	35
TOTAL	46

Portrait des personnes impliquées dans une situation

(signalement ou plainte)

TABLEAU 3 : STATUT DES PERSONNES QUI SE SENTENT VICTIMES OU DÉPOSENT UNE PLAINTE

Parlementaire	0
Membre du personnel de parlementaire	1
Membres du personnel administratif	5
TOTAL	6

TABLEAU 4 : STATUT DES PERSONNES MISES EN CAUSE

Parlementaire	1
Membre du personnel de parlementaire	1
Membres du personnel administratif	5
Tiers (client, fournisseur, visiteur, etc.)	0
TOTAL	7*

* Dans un dossier de signalement ou de plainte, plus d'une personne peut être mise en cause. Dans le tableau ci-dessus, cinq dossiers de signalements et une plainte impliquent sept personnes.

TABLEAU 5 : GENRE DES PERSONNES

	PERSONNE FAISANT UNE DEMANDE D'INFORMATION	PERSONNE SE SENTANT VICTIME DE HARCÈLEMENT OU DÉPOSANT UNE PLAINTÉ	PERSONNE MISE EN CAUSE
Hommes	26	3	3
Femmes	20	3	4
TOTAL	46	6	7

1.1 Interventions dans le contexte du processus informel

C'est la répondante de la Direction des ressources humaines qui accompagne les personnes demandant ce type d'intervention, en adaptant l'intervention au besoin défini.

TABLEAU 6 : DEMANDES D'INFORMATION ET SIGNALEMENTS

Nombre de demandes d'information	46
Nombre de signalements	5
TOTAL	51

TABLEAU 7 : MOTIFS DES DEMANDES D'INFORMATION ET SIGNALEMENTS

	DEMANDES D'INFORMATION	SIGNALEMENTS
Incivilité	9	4
Conflit interpersonnel	7	1
Harcèlement psychologique	30	4
Harcèlement discriminatoire	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre	0	0
Combinaison	0	0
Autres	0	0
TOTAL	46	9

TABLEAU 8 : TYPES D'INTERVENTIONS CONSÉCUTIVES AUX DEMANDES D'INFORMATION ET AUX SIGNALEMENTS

À noter que plusieurs types d'interventions sont susceptibles d'être déployées à la suite d'une demande d'information ou d'un signalement.

	DEMANDES D'INFORMATION	SIGNALEMENTS
Accompagnement de la personne se sentant victime	4	0
Service-conseil à la personne en autorité (gestionnaire ou autre, selon la Politique)	15	0
Sensibilisation de la personne mise en cause	3	0
Intervention préventive dans le milieu de travail	2	0
Démarche de facilitation	6	0
Combinaison	16	5
TOTAL	46	5

TABLEAU 9 : RÉSULTATS DU TRAITEMENT DES DOSSIERS OUVERTS DANS LE CADRE D'UNE DEMANDE D'INFORMATION OU D'UN SIGNALEMENT (VOIR LA SECTION « DÉFINITIONS » DU RAPPORT)

	DEMANDES D'INFORMATION	SIGNALEMENTS
En cours	1	0
Dossiers réglés	24	5
Dossiers redirigés	-	-
Sans suite, après une intervention unique	21	-
Situation échue (situation de fin d'emploi)	-	-
Échec du processus informel	-	-
TOTAL	46	5

TABLEAU 10 : DÉLAI DE TRAITEMENT MOYEN DES DOSSIERS FERMÉS DANS LE CADRE D'UNE DEMANDE D'INFORMATION OU D'UN SIGNALEMENT DURANT LA PÉRIODE COUVERTE

Délai de traitement moyen	3,4 jours ouvrables
---------------------------	----------------------------

1.2 Interventions dans le cadre du processus formel

La répondante en matière de harcèlement de la Direction des ressources humaines accompagne les personnes qui désirent déposer une plainte et elle coordonne le traitement de la plainte auprès des ressources externes, qui sont responsables de mettre en œuvre les mesures nécessaires.

TABLEAU 11 : PLAINTES DÉPOSÉES DURANT LA PÉRIODE COUVERTE

Nombre de plaintes	1
--------------------	----------

TABLEAU 12 : MOTIFS DES PLAINTES DÉPOSÉES

	NOMBRE DE PLAINTES
Harcèlement psychologique	1
Harcèlement discriminatoire	-
Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre	-
Harcèlement sexuel	-
Combinaison	-
Autres	-
TOTAL	1

TABLEAU 13 : RÉSULTAT DU TRAITEMENT DES PLAINTES DÉPOSÉES

	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	HARCÈLEMENT SEXUEL	HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE	HARCÈLEMENT FONDÉ SUR DES MOTIFS D'IDENTITÉ ET D'EXPRESSION DE GENRE
Plainte retirée	-	-	-	-
Plainte recevable*	1	-	-	-
Plainte non recevable*	-	-	-	-
TOTAL	1	-	-	-
Règlement par médiation	-	-	-	-
En cours d'enquête	1	-	-	-
Plainte fondée	-	-	-	-
Plainte non fondée	-	-	-	-
Plainte de mauvaise foi	-	-	-	-
Plan d'intervention	-	-	-	-
TOTAL	1	-	-	-

* Les plaintes déposées font d'abord l'objet d'une analyse de recevabilité par l'enquêteur externe. Par la suite, les plaintes jugées recevables donnent lieu à une médiation ou à une enquête.

Un rapport de gestion est produit par la ressource externe afin de déterminer les facteurs de risque et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour améliorer le climat de travail et répondre à l'obligation de prévention des situations de harcèlement.

TABLEAU 14 : DÉLAI DE TRAITEMENT MOYEN DES DOSSIERS DE PLAINTES FERMÉS DURANT LA PÉRIODE COUVERTE

Délai de traitement moyen	Plainte en cours
---------------------------	-------------------------

2. ACTIVITÉS DE PRÉVENTION ET DE FORMATION

2.1. Activités de prévention

Voici un aperçu des différentes activités qui ont été menées :

Campagne de sensibilisation pour prévenir et faire cesser les situations d'incivilité et de harcèlement

Rappelons qu'une première campagne de sensibilisation avait été menée de novembre 2018 à mai 2019 dans les édifices parlementaires et tous les bureaux de circonscription. S'adressant aux parlementaires et à leur personnel ainsi qu'au personnel administratif, cette campagne a abordé autant le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire que l'importance de la civilité, du respect et de la courtoisie à l'Assemblée nationale.

En novembre 2020, une deuxième campagne de sensibilisation a eu lieu, sur le thème Ça me fait plaisir! Visant à encourager les gestes de respect, de courtoisie, de politesse, de savoir-vivre et de collaboration au travail, elle a été diffusée, à l'aide de vidéos promotionnelles, à la fois au personnel administratif et aux parlementaires ainsi qu'à leur personnel.

Diffusion des offres de services en gestion des situations relationnelles difficiles ou harcèlement

Ces services consistent à :

Offrir un milieu de vie respectueux et inclusif et ne pas tolérer les comportements inappropriés au travail, ce qui s'avère fondamental pour en arriver, au quotidien, à ancrer à l'Assemblée nationale une culture de respect partagée par l'ensemble des gens qui s'y côtoient.

C'est en se concentrant notamment sur des actions de prévention et en outillant les personnes que l'Assemblée nationale compte arriver à enraciner une culture de respect et à créer, au parlement, un milieu de vie sain et harmonieux pour les personnes élues ainsi que le personnel politique et administratif.

Ainsi, dans le but de bonifier les moyens de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement, l'Assemblée nationale a élaboré quatre offres de services : une s'adressant aux députés, une au personnel politique, une autre aux gestionnaires, et enfin une dernière au personnel administratif. Ces offres de services ont pour objectif de faire connaître davantage l'accompagnement proposé par la répondante pour les parlementaires, les gestionnaires ainsi que les membres du personnel administratif et politique en matière de gestion de situations relationnelles difficiles ou de harcèlement.

Cette répondante est disponible pour accompagner ces clientèles afin de gérer ces situations de façon collaborative et constructive, tout en leur donnant les outils nécessaires pour préserver des relations interpersonnelles saines et harmonieuses.

Les données inscrites au tableau 15 présentent l'achalandage de la section du portail Vivre-ensemble et Zéro harcèlement à l'adresse assnat.qc.ca, et elles couvrent la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022. Le nombre de vues indique l'affluence sur la page en ce qui a trait à la thématique.

TABLEAU 15 : ACHALANDAGE SUR L'INTRANET DANS LA SECTION RELATIVE À LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

	NOMBRE DE VUES DANS L'INTRANET
Vivre-ensemble et Zéro harcèlement à l'assnat	1 745
Respect	268
Diversité et inclusion	557
Visages du harcèlement (informations sur ses divers volets)	213
Formation	650
Politique	665 La Politique a été téléchargée 155 fois.
Personnes-ressources	368

Le comité Zéro harcèlement à l'assnat s'est réuni à trois reprises au cours de l'année 2021-2022, afin de mettre en place les différentes recommandations de l'étude dans un objectif de prévention et de gestion des situations de harcèlement au travail. Rappelons que ce comité s'inscrit dans une volonté commune et non partisane d'échanger et de réfléchir sur divers enjeux relatifs à l'incivilité et au harcèlement à l'Assemblée nationale.

Un autre comité, composé de membres du personnel administratif, a été formé en mars 2020. Il s'agit du comité Respect en milieu de travail. Les employés qui en font partie sont volontaires et représentent la majorité des directions de l'Assemblée nationale. Son mandat consiste à offrir à la répondante ou au répondant en prévention des situations de conflits et de harcèlement au travail une rétroaction sur les moyens pris pour favoriser une culture de respect au sein de l'organisation.

Par ailleurs, les échanges entre les membres du comité et la personne répondante visent à enrichir la réflexion sur les besoins du personnel de l'Assemblée nationale en matière de prévention des situations relationnelles difficiles et du harcèlement au travail. Le comité s'est réuni à trois reprises afin d'amorcer ses travaux. Une réflexion et un échange sur différents enjeux relatifs à l'incivilité, à la gestion de conflit et au harcèlement au travail ont été engagés par ses membres.

TABLEAU 16 : COMITÉS DE TRAVAIL SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

	NOMBRE DE RENCONTRES
Comité Zéro harcèlement à l'assnat (formé de députées et députés)	3
Comité Respect en milieu de travail (formé de membres du personnel administratif)	3

2.2. Activités de formation obligatoire

Dans une perspective de prévention des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement, des activités de formation ont été offertes aux parlementaires, à leur personnel et aux membres de l'administration.

En date du 24 novembre 2020, les 125 parlementaires de l'actuelle législature avaient reçu cette formation. En complément à celle-ci, les whips ont également eu accès à une séance d'accompagnement propre à leur rôle en prévention et en gestion des situations de harcèlement au travail.

Comme par les années passées, le personnel des parlementaires peut se prévaloir d'une formation en ligne au moyen de capsules vidéo, accessibles sur le portail de l'Assemblée nationale.

Lors de son entrée en fonction, chaque membre du personnel administratif est convié systématiquement à une formation animée par la personne répondante.

Outre les activités de formation préétablies, la personne répondante en harcèlement a présenté d'autres formations personnalisées afin de répondre à des besoins particuliers.

TABLEAU 17 : BILAN DES ACTIVITÉS DE FORMATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF

	NOMBRE DE SÉANCES	NOMBRE DE PERSONNES
Atelier de formation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement	15	232

TABLEAU 18 : BILAN DES ACTIVITÉS DE FORMATION DES DÉPUTÉES ET DÉPUTÉS

	NOMBRE DE SÉANCES	NOMBRE DE PERSONNES
La prévention et le traitement des situations de harcèlement au travail	0	0

* Les 125 parlementaires ont déjà suivi l'atelier de formation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement.

TABLEAU 19 : BILAN DES ACTIVITÉS DE FORMATION DU PERSONNEL DE DÉPUTÉ(E)S

	NOMBRE DE VUES SUR L'INTRANET
Atelier de formation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement (vidéos en ligne sur l'intranet)	650

DÉFINITIONS

1. **Demande d'information** : Question d'ordre général relative à des comportements d'incivilité, des conflits interpersonnels, à du harcèlement ou au regard des processus prévus dans la Politique.
2. **État des résultats du traitement des dossiers (processus informel)**
 - Réglé** : Dossier fermé à la suite d'une intervention terminée.
 - En cours** : Dossier faisant l'objet d'un suivi.
 - Échec du processus informel** : Situation qui correspond à une démission en raison du climat de travail, au dépôt d'une plainte ou à une révocation d'un contrat de travail déterminé avant la date de fin d'emploi pour des motifs de signalement ou de plainte.
 - Sans suite** : Situation qui n'implique aucune intervention consécutive à une consultation ou à un signalement unique.
 - Personne redirigée** : Personne dirigée vers le programme d'aide aux employés, à son syndicat ou à une autre entité (exemples : police, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, etc.).
 - Situation échue** : Situation de fin de contrat dans le cadre d'un contrat de travail ayant une date de fin déterminée.
3. *** Personne mise en cause** : Personne visée par une plainte formelle de harcèlement.
4. **Plainte** : Divulgence d'une conduite vexatoire par des faits allégués au moyen du processus formel inscrit dans la Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail.
5. **Plaignante ou plaignant** : Personne qui dépose une plainte en matière de harcèlement.
6. **Signalement** : Action de dévoiler une réelle inquiétude face à une conduite vexatoire sans dépôt de plainte formelle.
7. *** Statut de la mise en cause** : Statut en fonction du champ d'application de la Politique, soit celui des parlementaires, de leur personnel, du personnel administratif ou d'un tiers (client, fournisseur, visiteur, etc.).
8. *** Statut de la personne qui se sent victime ou dépose une plainte** : Statut en fonction du champ d'application de la Politique, soit celui des parlementaires, de leur personnel et du personnel administratif.

9. * Statut des participantes et participants aux activités de prévention et de formation :

Statut en fonction du champ d'application de la Politique, soit celui des parlementaires, de leur personnel et du personnel administratif.

* Définitions tirées de la Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail.

Imprimé à la division de la reprographie et de l'imprimerie
Assemblée nationale du Québec
Juin 2022



Papier fabriqué au Québec

