



**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

2019-2020



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

2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

1. INTERVENTIONS – DONNÉES GLOBALES.....	7
Portrait des personnes ayant fait une demande d’information.....	9
Tableau 1 : Bilan des activités d’intervention.....	9
Tableau 2 : Statut des personnes.....	9
Portrait des personnes impliquées dans une situation de signalement ou de plainte	9
Tableau 3 : Statut des personnes qui se sentent victimes ou plaignantes	9
Tableau 4 : Statut des personnes mises en cause.....	9
Tableau 5 : Genre des personnes.....	10
1.1. Interventions dans le cadre du processus informel	10
Tableau 6 : Demandes d’information et signalements.....	10
Tableau 7 : Motifs des demandes d’information et signalements	10
Tableau 8 : Types d’interventions consécutives aux demandes d’information et aux signalements.....	11
Tableau 9 : Résultats du traitement des dossiers ouverts dans le cadre d’une demande d’information ou d’un signalement	11
Tableau 10 : Délai de traitement moyen des dossiers fermés dans le cadre d’une demande d’information ou d’un signalement durant la période visée.	11
1.2 Interventions dans le cadre du processus formel	11
Tableau 11 : Plaintes déposées durant la période visée	11
Tableau 12 : Motifs des plaintes déposées.....	12
Tableau 13 : Résultats du traitement des plaintes déposées à la fin de la période visée	12
Tableau 14 : Délai de traitement moyen des dossiers de plaintes fermés durant la période visée.....	12
2. ACTIVITÉS DE PRÉVENTION ET DE FORMATION.....	13
2.1. Activités de prévention.....	13
Campagne de sensibilisation pour prévenir et faire cesser les situations d’incivilité et de harcèlement	13
Tableau 15 : Achalandage dans l’intranet des sections relatives à la prévention du harcèlement.....	13
Comités de travail sur le harcèlement au travail.....	13
Tableau 16 : Nombre de rencontres par comité de travail.....	13
2.2. Activités de formation obligatoires.....	14
Tableau 17 : Bilan des formations destinées au personnel administratif.....	14
Tableau 18 : Bilan des activités de formation des députées et députés	14
Tableau 19 : Bilan des activités de formation du personnel de députées et députés	14
Définitions.....	15

INTRODUCTION

L'Assemblée nationale du Québec s'est dotée d'une politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail (ci-après la Politique). Cette politique 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.

L'exercice du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 s'est inscrit, jusqu'à maintenant, dans la continuité des efforts investis par l'Assemblée nationale pour assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement, tout en orientant ses actions vers la prévention et la sensibilisation.

Au 31 mars 2020, l'Assemblée nationale comptait 701 personnes dans le secteur administratif, dont 493 ayant un statut régulier et 208 ayant un statut occasionnel. Quant au secteur politique, composé de directrices et directeurs de cabinet, d'attachées et attachés politiques, de conseillères et conseillers et de personnel de soutien, il regroupait 468 personnes tant sur la colline Parlementaire que dans les bureaux de circonscription.

La Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail vise à mobiliser les divers acteurs concernés pour faire en sorte que chaque personne évolue dans un milieu de travail sain et harmonieux. La Politique s'applique à l'ensemble des députées et députés de l'Assemblée nationale, qui agissent notamment à titre d'employeurs, à tous les membres du personnel de députées et députés ainsi qu'au personnel administratif. Quant au personnel des cabinets ministériels, y compris celui en circonscription, 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 propose deux processus de traitement des situations. Le processus informel, qui se traduit par des interventions réalisées à la suite d'une demande d'information ou d'un signalement, et ce, dans une perspective de collaboration pour la résolution de différends. Le processus formel, quant à lui, est utilisé en cas de dépôt d'une plainte et est pris en charge 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 est menée. 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.

Vous trouverez donc dans ce rapport les statistiques relatives aux demandes d'intervention en lien avec le processus informel et le processus formel, ainsi que le bilan des différentes activités de prévention et de formation, lesquelles ont été offertes aux personnes visées par la Politique.

1. INTERVENTIONS – DONNÉES GLOBALES

Les recours en vertu de la Politique sont répartis en 3 catégories. Une personne peut formuler plusieurs plaintes dans le contexte de l'application d'un recours.

TABLEAU 1 : BILAN DES ACTIVITÉS D'INTERVENTION

PROCESSUS INFORMEL	
Demande d'information	2
Signalement	10
PROCESSUS FORMEL	
Plainte formelle	11
TOTAL	23

Portrait des personnes ayant fait une demande d'information

TABLEAU 2 : STATUT DES PERSONNES

Député(e)	
Personnel de député(e)s	
Personnel administratif	2
TOTAL	2

Compte tenu de la nature plus générale de ces demandes, la donnée concernant la personne mise en cause est non applicable.

Portrait des personnes impliquées dans une situation de signalement ou de plainte

TABLEAU 3 : STATUT DES PERSONNES QUI SE SENTENT VICTIMES OU PLAIGNANTES

Député(e)	
Personnel de député(e)s	4
Personnel administratif	9
Tiers (client, fournisseur, visiteur, etc.)	
TOTAL	13*

* Trois personnes plaignantes et 10 personnes ayant fait un signalement.

TABLEAU 4 : STATUT DES PERSONNES MISES EN CAUSE

Député(e)	1
Personnel de député(e)s	4
Personnel administratif	16
Tiers (client, fournisseur, visiteur, etc.)	
TOTAL	21

TABLEAU 5 : GENRE DES PERSONNES

	PERSONNE QUI EFFECTUE UNE DEMANDE D'INFORMATION	PERSONNE QUI SE SENT VICTIME OU PLAIGNANTE	PERSONNE MISE EN CAUSE
Homme	1	6	10
Femme	1	7	11
TOTAL	2	13	21

1.1 Interventions dans le cadre du processus informel

Ce sont les répondantes de la Direction des ressources humaines qui accompagnent les demandeurs dans ce type d'intervention en ajustant l'intervention au besoin défini.

TABLEAU 6 : DEMANDES D'INFORMATION ET SIGNALEMENTS

Nombre de demandes d'information	2
Nombre de signalements	10
TOTAL	12

TABLEAU 7 : MOTIFS DES DEMANDES D'INFORMATION ET SIGNALEMENTS

	DEMANDE D'INFORMATION	SIGNALEMENT
Incivilité	1	2
Conflit interpersonnel		
Harcèlement psychologique		7
Harcèlement discriminatoire		
Harcèlement sexuel	1	1
Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre		
Combinaison		
Autres		
TOTAL	2	10

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

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

	DEMANDE D'INFORMATION	SIGNALEMENT
Accompagnement de la personne qui se sent victime		4
Service-conseil à la personne en autorité (supérieur(e) ou autre personne, selon la Politique)	2	1
Sensibilisation de la personne mise en cause		1
Intervention préventive dans le milieu de travail		
Démarche de facilitation		3
Combinaison		1
TOTAL	2	10

TABLEAU 9 : RÉSULTATS DU TRAITEMENT DES DOSSIERS OUVERTS DANS LE CADRE D'UNE DEMANDE D'INFORMATION OU D'UN SIGNALEMENT

	DEMANDE D'INFORMATION	SIGNALEMENT
En cours	-	
Dossier réglé		7
Dossier référé		1
Sans suite après une intervention unique	2	1
Situation échue (fin d'emploi)		
Échec du processus informel		1
TOTAL	2	10

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

Délai de traitement moyen	7 semaines
---------------------------	-------------------

1.2 Interventions dans le cadre du processus formel

Les répondantes en matière de harcèlement de la Direction des ressources humaines accompagnent les personnes qui désirent déposer une plainte, et elles coordonnent le traitement de la plainte auprès des ressources externes, lesquelles ressources mettent en œuvre les actions nécessaires.

TABLEAU 11 : PLAINTES DÉPOSÉES DURANT LA PÉRIODE VISÉE

Nombre de plaintes	11
--------------------	-----------

TABLEAU 12 : MOTIFS DES PLAINTES DÉPOSÉES

	NOMBRE DE PLAINTES
Harcèlement psychologique	11
Harcèlement discriminatoire	
Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre	
Harcèlement sexuel	
Combinaison	
Autres	
TOTAL	11

TABLEAU 13 : RÉSULTATS DU TRAITEMENT DES PLAINTES DÉPOSÉES À LA FIN DE LA PÉRIODE VISÉE

	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	HARCÈLEMENT SEXUEL	HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE	HARCÈLEMENT FONDÉ SUR DES MOTIFS D'IDENTITÉ ET D'EXPRESSION DE GENRE
Plainte retirée				
Plainte recevable				
Plainte non recevable*	7			
Règlement par médiation				
En cours d'enquête	2			
Plainte fondée				
Plainte non fondée	2			
Plainte de mauvaise foi				
Plan d'intervention				
TOTAL	11			

* Un rapport de gestion est fourni 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.

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

Délai de traitement moyen	12 semaines
---------------------------	--------------------

2. ACTIVITÉS DE PRÉVENTION ET DE FORMATION

2.1. Activités de prévention

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

De novembre 2018 à mai 2019, une campagne de sensibilisation *Zéro harcèlement à l'assnat*, réalisée à l'interne, a été lancée pour prévenir les situations de harcèlement et d'incivilité. Plusieurs moyens ont été mis en œuvre pour communiquer l'importance de ne pas tolérer les conduites inappropriées et de les dénoncer, s'il y a lieu.

Les données inscrites au tableau 14 couvrent la période du 1^{er} avril au 29 mai 2019. Le nombre de vues indique le nombre de fois que la page en lien avec la thématique a été visitée.

TABLEAU 15 : ACHALANDAGE DANS L'INTRANET DES SECTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

	NOMBRE DE VUES* DANS L'INTRANET
Zéro harcèlement à l'assnat	947
Campagne de sensibilisation (5 séries d'affiches)	1238
Visage du harcèlement (informations sur les divers volets du harcèlement)	476
Personne-ressource	179
Prévention du vivre-ensemble	403
Politique	319

* Nombre de fois que cette page a été visitée.

Comités de travail sur le harcèlement au travail

En vue de poursuivre les efforts de sensibilisation et de prévention en matière d'incivilité et de harcèlement et d'orienter les actions à entreprendre, le Comité Zéro harcèlement à l'assnat s'est réuni à deux reprises afin de poursuivre ses travaux. Il s'agit d'une instance formée de députées et députés des différents partis politiques de la 42^e législature. 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 comité Respect en milieu de travail a été mis sur pied. Il est composé de membres du personnel administratif. Son lancement a été reporté en raison de la situation découlant de la COVID-19.

TABLEAU 16 : NOMBRE DE RENCONTRES PAR COMITÉ DE TRAVAIL

	NOMBRE DE RENCONTRES
Comité Zéro harcèlement à l'assnat (formé de député(e)s)	2
Comité Respect en milieu de travail (formé de membres du personnel administratif)	-

2.2. Activités de formation obligatoires

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

La formation est obligatoire pour les députés, laquelle est donnée par une ressource externe spécialisée en enquête de harcèlement au travail. Le personnel de députés a accès à de la formation en ligne au moyen de capsules vidéo disponibles dans le portail de l'Assemblée nationale. Le personnel administratif est, quant à lui, systématiquement convié, lors de son entrée en fonction, à une formation offerte par la répondante.

TABLEAU 17 : BILAN DES FORMATIONS DESTINÉES AU PERSONNEL ADMINISTRATIF

	NOMBRE DE SÉANCES	PARTICIPANT(E)S
Atelier de formation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement (personnel administratif)	9*	67

* Cette séance de formation obligatoire a été offerte au nouveau personnel n'ayant pas été formé jusqu'à maintenant. Depuis décembre 2016, 660 employés administratifs ont suivi l'atelier de sensibilisation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement. À ce nombre s'ajoutent plus de 52 gestionnaires et chefs d'équipe pour un total de 712 membres du personnel administratif.

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

	NOMBRE DE SÉANCES	PARTICIPANT(E)S
La prévention et le traitement des situations de harcèlement au travail (Député(e))	3*	43

* Une séance de formation prévue en mars 2020 a été reportée en raison de la COVID-19. Cet atelier sera repris à l'automne 2020.

TABLEAU 19 : BILAN DES ACTIVITÉS DE FORMATION DU PERSONNEL DE DÉPUTÉES ET DÉPUTÉS

	NOMBRE DE VUES DANS L'INTRANET
Atelier de formation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement (capsules vidéo en ligne dans l'intranet)	152

DÉFINITIONS

1. Demande d'information : Questions d'ordre général relatives à des comportements d'incivilité, à 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 finalisée.

En cours : Dossier en suivi.

Échec du processus informel : Situation qui fait référence soit à une démission en raison du climat de travail, à un dépôt d'une plainte ou à une révocation d'un contrat de travail déterminé avant la date de fin de l'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 référée : Personne référée au programme d'aide aux employés, à son syndicat ou à une autre entité (exemple : police, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, etc.).

Situation échue : Situation de fin d'emploi 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 la gestion des situations de harcèlement au travail.

5. Personne plaignante : Personne qui dépose une plainte en matière de harcèlement.

6. * Personne qui se sent victime de harcèlement : Personne qui vit une situation qu'elle perçoit, de bonne foi, comme pouvant être du harcèlement.

7. Signalement : Action de dévoiler une réelle inquiétude face à une conduite vexatoire sans dépôt de plainte formelle.

8. * Statut de la mise en cause : Statut en fonction du champ d'application de la Politique, soit celui de la députée ou du député, du personnel de députées et députés, du personnel administratif ou d'un tiers (client, fournisseur, visiteur, etc.).

9. * Statut de la personne qui se sent victime ou plaignant : Statut en fonction du champ d'application de la Politique, soit celui de la députée ou du député, du personnel de députées et députés, du personnel administratif.

10. * Statut des participantes et participants aux activités de prévention et de formation : Statut en fonction du champ d'application de la Politique, soit celui de la députée ou du député, du personnel de députées et députés, du personnel administratif.

* Définition tirée 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 2020



Papier fabriqué au Québec

