



**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

**2020-2021**



**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

**2020-2021**



---

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION .....	7
1. INTERVENTIONS – DONNÉES GLOBALES .....	9
Tableau 1 : Bilan des activités d’intervention .....	9
<b>Portrait des personnes ayant fait une demande d’information</b> .....	9
Tableau 2 : Statut des personnes .....	9
<b>Portrait des personnes impliquées dans une situation</b> (signalement ou de plainte) .....	9
Tableau 3 : Statut des personnes qui se sentent victimes ou sont plaignantes ou plaignants .....	9
Tableau 4 : Statut des personnes mises en cause .....	10
Tableau 5 : Genre des personnes .....	10
<b>1.1. Interventions dans le cadre du processus informel</b> .....	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
<b>1.2 Interventions dans le cadre du processus formel</b> .....	13
Tableau 11 : Plaintes déposées durant la période visée .....	13
Tableau 12 : Motifs des plaintes déposées .....	13
Tableau 13 : Résultats 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
<b>2.1. Activités de prévention.....</b>	<b>15</b>
<b>Campagne de sensibilisation pour prévenir et faire cesser les situations d’incivilité     et de harcèlement .....</b>	<b>15</b>
Tableau 15 : Achalandage sur l’intranet dans la section relative à la prévention du harcèlement.....	15
Tableau 16 : Comités de travail sur le harcèlement au travail.....	16
<b>2.2. Activités de formation obligatoires .....</b>	<b>16</b>
Tableau 17 : Bilan des activités de formation du personnel administratif.....	16
Tableau 18 : Bilan des activités de formation des députées et députés .....	17
Tableau 19 : Bilan des activités de formation du personnel de députés .....	17
<b>Définitions .....</b>	<b>18</b>

---

## 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.

Depuis les dernières années, l'Assemblée oriente ses actions vers la prévention et la sensibilisation. Le présent rapport annuel porte sur l'exercice du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 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 que celle-ci effectue une étude du cadre de prévention et de gestion des situations de harcèlement au travail. Le rapport d'analyse et les recommandations de la firme 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 travaille actuellement à mettre en place les différentes recommandations de cette étude et ses travaux s'échelonneront sur plusieurs mois. Ce comité, qui s'est réuni deux fois au cours de la dernière année, a le mandat d'analyser divers aspects relatifs à la prévention et au traitement des situations de harcèlement à 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 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, ainsi qu'à tous les membres du personnel de député(e)s et 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** 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 axée sur la résolution de différends. Le **processus formel**, quant à lui, est utilisé en cas de dépôt d'une plainte et est réalisé 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.

Vous trouverez, 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 activités ont été offertes aux personnes visées par la Politique.

## 1. INTERVENTIONS – DONNÉES GLOBALES

Au cours de la période visée, 35 dossiers ont été traités, répartis en trois catégories : les demandes d'information, les signalements et les plaintes formelles.

TABLEAU 1 : BILAN DES ACTIVITÉS D'INTERVENTION

PROCESSUS INFORMEL	
Demande d'information	<b>24</b>
Signalements	<b>8</b>
PROCESSUS FORMAL	
Plaintes formelles	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>

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

### Portrait des personnes ayant fait une demande d'information

TABLEAU 2 : STATUT DES PERSONNES

Députée ou député	<b>1</b>
Personnel de député(e)s	<b>4</b>
Personnel administratif	<b>19</b>
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

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

(signalement ou plainte)

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

Députée ou député	<b>0</b>
Personnel de député(e)s	<b>5</b>
Personnel administratif	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

TABLEAU 4 : STATUT DES PERSONNES MISES EN CAUSE

Députée ou député	<b>6</b>
Personnel de député(e)s	<b>1</b>
Personnel administratif	<b>5</b>
Tiers (client, fournisseur, visiteur, etc.)	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12*</b>

\* Dans un dossier de signalement ou de plainte, il peut y avoir plus d'une personne mise en cause. Dans le cas présent, huit dossiers de signalements mettent en cause neuf personnes.

TABLEAU 5 : GENRE DES PERSONNES

	PERSONNE EFFECTUANT UNE DEMANDE D'INFORMATION	PERSONNE SE SENTANT VICTIME DE HARCÈLEMENT OU ÉTANT PLAIGNANTE OU PLAIGNANT	PERSONNE MISE EN CAUSE
Homme	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
Femme	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>12</b>

## 1.1 Interventions dans le cadre du processus informel

Ce sont le répondant ou la répondante de la Direction des ressources humaines qui accompagnent les personnes qui en font la demande dans ce type d'interventions, et ce, en ajustant l'intervention au besoin défini.

TABLEAU 6 : DEMANDES D'INFORMATION ET SIGNALEMENTS

Nombre de demandes d'information	<b>24</b>
Nombre de signalements	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>

TABLEAU 7 : MOTIFS DES DEMANDES D'INFORMATION ET SIGNALEMENTS

	DEMANDES D'INFORMATION	SIGNALEMENTS
Incivilité	<b>3</b>	<b>1</b>
Conflit interpersonnel	<b>19</b>	<b>3</b>
Harcèlement psychologique	<b>2</b>	<b>4</b>
Harcèlement discriminatoire	<b>0</b>	<b>0</b>
Harcèlement sexuel	<b>0</b>	<b>0</b>
Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre	<b>0</b>	<b>0</b>
Combinaison	<b>0</b>	<b>0</b>
Autres	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>8</b>

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	<b>7</b>	<b>1</b>
Service-conseil à la personne en autorité (supérieure ou autre, selon la Politique)	<b>11</b>	<b>0</b>
Sensibilisation de la personne mise en cause	<b>0</b>	<b>0</b>
Intervention préventive dans le milieu de travail	<b>1</b>	
Démarche de facilitation	<b>4</b>	<b>0</b>
Combinaison	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>8</b>

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	<b>3</b>	<b>1</b>
Dossiers réglés	<b>10</b>	<b>5</b>
Dossiers référés	-	-
Sans suite, après une intervention unique	<b>11</b>	<b>2</b>
Situation échue (situation de fin d'emploi)	-	-
Échec du processus informel	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>8</b>

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	<b>8 semaines</b>
---------------------------	-------------------

## 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, qui sont responsables de mettre en œuvre les actions nécessaires.

TABLEAU 11 : PLAINTES DÉPOSÉES DURANT LA PÉRIODE COUVERTE

Nombre de plaintes	<b>3</b>
--------------------	----------

TABLEAU 12 : MOTIFS DES PLAINTES DÉPOSÉES

	NOMBRE DE PLAINTES
Harcèlement psychologique	<b>3</b>
Harcèlement discriminatoire	-
Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre	-
Harcèlement sexuel	-
Combinaison	-
Autres	-
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

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	-	-	-	-
Plaintes recevables*	<b>3</b>	-	-	-
Plainte non recevable*	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	-	-	-
Règlement par médiation	-	-	-	-
En cours d'enquête	<b>2</b>	-	-	-
Plainte fondée	-	-	-	-
Plainte non fondée	<b>1</b>	-	-	-
Plainte de mauvaise foi	-	-	-	-
Plan d'intervention	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	-	-	-

\* 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	<b>9 mois</b>
---------------------------	---------------

## 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

En novembre 2020, une deuxième campagne de sensibilisation (*Ça me fait plaisir!*) a été déployée. 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 promotionnels, à la fois au personnel administratif, aux parlementaires ainsi qu'à leur personnel.

Rappelons qu'une première campagne de sensibilisation avait été déployée 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'aux employés administratifs, cette campagne abordait autant le harcèlement psychologique, sexuel, discriminatoire que l'importance de la civilité, du respect et de la courtoisie à l'Assemblée nationale.

Le portail de l'Assemblée nationale a également été bonifié pour y inclure des informations portant sur ces thèmes. Les données inscrites au tableau 15 présentent l'achalandage de la section du portail Vivre-ensemble et Zéro harcèlement à l'assnat, et elles couvrent la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021. Le nombre de vues indique l'affluence sur la page en lien avec 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	<b>1 629 vues</b>
Respect	<b>416 vues</b>
Diversité et inclusion	<b>594 vues</b>
Visages du harcèlement (informations sur les divers volets du harcèlement)	<b>243 vues</b>
Formation	<b>332 vues</b>
Politique	<b>494 vues</b> <b>La Politique a été téléchargée 191 fois.</b>
Personnes-ressources	<b>345 vues</b>

Le comité Zéro harcèlement à l'assnat, une instance formée de députées et députés des différents groupes parlementaires de la 42<sup>e</sup> législature, s'est réuni à deux reprises au cours de la dernière année. Il a poursuivi ses efforts de sensibilisation et de prévention en matière d'incivilité et de harcèlement et a orienté les actions à entreprendre à l'Assemblée nationale. Le comité travaille actuellement à mettre en place les recommandations de l'étude portant sur le cadre de prévention et de gestion des situations de harcèlement au travail, et ses travaux s'échelonneront sur plusieurs mois. 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 mis sur pied 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. Le mandat du comité est d'offrir à la répondante ou au répondant en prévention des situations de conflits et de harcèlement au travail une rétroaction sur les moyens mis en œuvre pour favoriser une culture de respect au sein de l'organisation. De plus, les échanges entre les membres du comité et la personne répondante visent à enrichir la réflexion portant sur les besoins des employés 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 portant sur différents enjeux relatifs à l'incivilité, à la gestion de conflit et au harcèlement au travail ont été engagés par les membres du comité.

TABLEAU 16 : COMITÉS DE TRAVAIL SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

	NOMBRE DE RENCONTRES
Comité Zéro harcèlement à l'assnat (formé de députées et députés)	<b>2</b>
Comité Respect en milieu de travail (formé de membres du personnel administratif)	<b>3</b>

## 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 députés, au personnel de député(e)s et aux membres de l'administration.

La formation est obligatoire pour les députés. Elle est offerte par une ressource externe spécialisée en enquête de harcèlement au travail. Les séances de formation réalisées en 2020-2021 présentées dans le tableau 18 ont permis de conclure la formation donnée à l'ensemble des députés de la 42<sup>e</sup> législature. Ainsi, 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 de député(e)s a accès à une formation en ligne au moyen de capsules vidéo, accessibles sur le portail de l'Assemblée nationale.

Quant au personnel administratif, il est systématiquement convié, lors de son entrée en fonction, à une formation animée par la répondante.

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

TABLEAU 17 : BILAN DES ACTIVITÉS DE FORMATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF

	NOMBRE DE SÉANCES	PARTICIPANT(E)S
Atelier de formation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement	<b>8</b>	<b>149</b>

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	<b>1 séance de groupe</b> <b>5 séances individuelles</b>	<b>14*</b> <b>5</b>

\* En plus des 14 députées et députés, des directrices et directeurs, des directrices adjointes et directeurs adjoints des cabinets de l'Assemblée nationale ont également pris part à cette séance de formation.

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 (vidéo en ligne sur l'intranet)	<b>84</b>

---

## 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 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** : Divulgateion 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 de la députée ou du député, du personnel de député(e)s, du personnel administratif ou d'un tiers (client, fournisseur, visiteur, etc.).
- 8. \* Statut de la personne qui se sent victime ou est plaignante ou plaignant** : Statut en fonction du champ d'application de la Politique, soit celui de la députée ou du député, du personnel de député(e)s, 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 de la députée ou du député, du personnel de député(e)s, 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 2021



Papier fabriqué au Québec

