



**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

2022-2023

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN : 978-2-550-94817-9 (Imprimé)

ISBN : 978-2-550-94818-6 (PDF)



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

2022-2023

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 de signalement ou de 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 de harcèlement	15
Outils de prévention sur le portail intranet	16
Tableau 15 : Achalandage sur l’intranet dans la section relative à la prévention du harcèlement.....	17
Tableau 16 : Comités de travail sur le harcèlement au travail.....	18
2.2. Activités de formation obligatoire.....	19
Tableau 17 : Bilan des activités de formation du personnel administratif.....	19
Tableau 18 : Bilan des activités de formation des parlementaires	19
Tableau 19 : Bilan des activités de formation du personnel des parlementaires.....	20
DÉFINITIONS.....	21

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. La Politique 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 2022 au 31 mars 2023 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 ont notamment permis de mettre à jour la Politique et d'y inclure les meilleures pratiques en la matière.

Parmi celles-ci, Latitude Management recommandait de déterminer une nouvelle entité responsable du respect et de l'application de la Politique, surtout à l'égard des parlementaires et du personnel politique.

La création d'une nouvelle entité selon le modèle du juriconsulte, soit le commissaire au respect, a été retenue par le Comité zéro harcèlement comme l'option répondant le plus adéquatement au contexte spécifique de l'Assemblée nationale et de ses différents acteurs, tout en respectant l'esprit des recommandations de la firme. Cette option a été présentée au Bureau en mai 2022.

Le 10 juin 2022, la *Loi sur l'Assemblée nationale* a été modifiée pour créer le poste de commissaire au respect. La *Loi* prévoit que le Bureau doit désigner à l'unanimité une ou un commissaire au respect pour un mandat de cinq ans. Le commissaire est notamment chargé de traiter les situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement impliquant une députée ou un député, une ou un membre de son personnel ou une ou un membre du personnel d'un cabinet de l'Assemblée nationale du Québec.

Par ailleurs, pour refléter ce changement et intégrer l'essentiel des autres recommandations de Latitude Management, une nouvelle Politique en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement psychologique et sexuel au travail ainsi qu'un guide d'application ont été élaborés puis approuvés par le Comité le 26 mai 2022. À la suite de l'approbation par le secrétaire général, et une présentation aux nouveaux membres du Comité pour la 43^e législature, le Bureau a adopté la nouvelle politique le 6 avril 2023. Enfin, mentionnons que la nouvelle Politique entrera en vigueur lors de l'entrée en fonction de la ou du commissaire au respect.

Rappelons que la Politique en vigueur actuellement vise à mobiliser les divers 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 du Québec, 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. La Politique s'applique aussi au personnel administratif. Quant au personnel des cabinets ministériels, y compris celui en circonscription travaillant pour une ou un ministre, il doit recourir à la Politique si elle ou il se sent victime de harcèlement de la part d'une personne élue, membre de l'Assemblée nationale du Québec.

Plus spécifiquement, la Politique 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, 69 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	
Demandes d'information	65
Signalements	3
PROCESSUS FORMAL	
Plaintes formelles	1
TOTAL	69

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

Parlementaires	3
Membres du personnel des parlementaires	6
Membres du personnel administratif	56
TOTAL	65

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

Tableau 3 : Statut des personnes qui se sentent victimes ou déposent une plainte

Parlementaire	0
Membre du personnel des parlementaires	0
Membres du personnel administratif	4
TOTAL	4

Tableau 4 : Statut des personnes mises en cause

Parlementaire	0
Membre du personnel des parlementaires	1
Membres du personnel administratif	5
Tiers (cliente ou client, fournisseur, visiteuses ou visiteur, etc.)	0
TOTAL	6*

* 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 six 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	25	0	3
Femmes	40	4	4
TOTAL	65	4	6

1.1 Interventions dans le contexte du processus informel

C'est la répondante en prévention, en gestion de conflits et de harcèlement 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	65
Nombre de signalements	3
TOTAL	68

Tableau 7 : Motifs des demandes d'information et signalements

	DEMANDES D'INFORMATION	SIGNALEMENTS
Incivilité	22	1
Conflit interpersonnel	15	0
Harcèlement psychologique	3	1
Harcèlement discriminatoire	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre	0	0
Combinaison	13	1
Autres	12	0
TOTAL	65	3

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	11	1
Service-conseil à la personne en autorité (gestionnaire ou autre, selon la Politique)	15	1
Sensibilisation de la personne mise en cause	1	0
Intervention préventive dans le milieu de travail	22	0
Démarche de facilitation	6	0
Combinaison	10	1
TOTAL	65	3

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	3
Dossiers redirigés	-	-
Sans suite, après une intervention unique	21	-
Situation échue (situation de fin d'emploi)	-	-
Échec du processus informel	-	-
TOTAL	46	3

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	5 jours ouvrables
---------------------------	--------------------------

1.2 Interventions dans le cadre du processus formel

La répondante en prévention, en gestion de conflits et de harcèlement de la Direction des ressources humaines accompagne les personnes qui désirent déposer une plainte et 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'enquêtrice ou 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

L'institution vise à offrir un milieu de vie respectueux et inclusif. Aussi, les comportements inappropriés au travail ne sont pas tolérés, ce qui s'avère fondamental pour en arriver, au quotidien, à ancrer à l'Assemblée nationale du Québec 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 pour le personnel politique et administratif.

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, intitulée Zéro harcèlement à l'assnat, 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, cette campagne de sensibilisation a été diffusée, à l'aide de vidéos promotionnelles, à la fois au personnel administratif et aux parlementaires ainsi qu'à leur personnel.

Au cours de la dernière année, les membres du Comité respect en milieu de travail ont travaillé sur le développement d'une campagne de sensibilisation s'adressant principalement au personnel administratif, mais qui pourra également être utile au personnel politique et aux parlementaires. Cette campagne se distingue des précédentes, notamment par l'ajout de situations concrètes que les employées et employés de l'Assemblée nationale vivent au quotidien. Ce faisant, on augmente les chances d'enraciner davantage la culture de respect.

Plus spécifiquement, les membres du Comité souhaitent développer des capsules ludiques (vidéo, bande dessinée, balado) qui sensibiliseront le personnel à l'importance d'adopter des comportements empreints de respect et de civilité en plus de leur donner les moyens de reconnaître des situations d'incivilité (mettre en perspective certaines subtilités qui ne sont pas tolérées à l'Assemblée nationale). Également, ces capsules illustreront les enjeux actuels en matière de gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement tels que ceux reliés au télétravail et au cyberharcèlement. Dans le cadre de ces capsules, les membres du comité souhaitent également mettre en avant-scène la diversité culturelle. Cette campagne se tiendra au cours de la prochaine année.

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

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 députées et 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.

La 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.

Outils de prévention sur le portail intranet

Les données inscrites au tableau 15 présentent l'achalandage de la section du portail Vivre-ensemble et Zéro harcèlement et elles couvrent la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023. 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 (Maintenant appelé : Le vivre-ensemble à l'Assemblée)	1 825
Formations	808
Diversité et inclusion	664
Comité sur la diversité et l'inclusion	573
Personnes-ressources	547
Politique	498 55 téléchargements de la Politique
Plan d'action sur la diversité et l'inclusion	306
Plan d'action à l'égard des personnes handicapées	232
Les visages du harcèlement	173
Plan d'action sur le respect	129
Comité respect en milieu de travail	80
Ça me fait plaisir	53
Zéro harcèlement à l'assnat	43
Prévention et vivre-ensemble	22

Des comités engagés

Le Comité zéro harcèlement à l'assnat s'est réuni au cours de l'année 2022-2023, afin de mettre en place les différentes recommandations du rapport de Latitude Management 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.

Les membres du Comité zéro harcèlement de la 43^e législature poursuivront les efforts déployés en matière de sensibilisation et de prévention de l'incivilité et du harcèlement et continueront d'orienter les actions à entreprendre, notamment auprès des parlementaires et de leur personnel.

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 employées et employés qui en font partie sont volontaires et représentent la majorité des directions de l'Assemblée nationale. Le mandat du Comité consiste à offrir à la répondante en prévention, en gestion 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 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 des échanges 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)	1
Comité Respect en milieu de travail (formé de membres du personnel administratif)	7

2.2. Activités de formation obligatoire

Le déploiement de formations s'adressant à différents acteurs s'est poursuivi en 2022-2023.

En 2022-2023, l'Assemblée nationale a continué de former les **nouveaux employés et employés** en matière de **prévention des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement** en les invitant à une formation obligatoire déjà offerte à toutes et tous. Cette formation a été dispensée au cours de l'année 2022-2023 à près d'une trentaine de nouveaux employés et employées.

Une **nouvelle formation** obligatoire **sur la communication constructive** a été offerte à quelques directions avec un contenu adapté à celles-ci. Cette formation sera donnée aux autres directions au cours de l'année 2023-2024.

D'autres formations personnalisées ont été offertes pour répondre à des besoins spécifiques tels que : le partage des rôles et des responsabilités, le leadership, la communication, la gestion des conflits lors de situations difficiles et le respect dans une équipe de travail.

Pour rappel, **tous les parlementaires** de la 42^e législature **ont déjà suivi la formation** et tous les whips ont eu accès à une séance d'accompagnement propre au rôle qu'elles ou ils occupent dans la prévention et la 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.

Au cours de la prochaine année :

- Les parlementaires de la 43^e législature suivront la formation en matière de prévention des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement.
- Le contenu de la formation, donnée à la 42^e législature, intégrera pour la 43^e législature davantage les notions de harcèlement discriminatoire, de harcèlement sexuel et de cyberharcèlement. Le contenu sera aussi mis à jour avec la nouvelle politique de l'Assemblée nationale.
- Le personnel politique sera également invité à suivre cette formation adaptée pour elles et eux.
- Les whips auront accès à une séance d'accompagnement propre à leur rôle.

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	3	29

Tableau 18 : Bilan des activités de formation des parlementaires

	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 des parlementaires

	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)	84

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 : 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 des parlementaires, de leur personnel, du personnel administratif ou d'un tiers (cliente ou client, fournisseur, visiteuse ou 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 2023



Papier fabriqué au Québec

