

Rapport annuel 2023-2024

des activités en matière de prévention
et de traitement des situations d'incivilité,
de conflits et de harcèlement psychologique
et sexuel au travail à l'Assemblée nationale



Table des matières

Introduction	5
1. Interventions – Données globales	6
Tableau 1 : Bilan des activités d'intervention	7
Portrait des personnes ayant fait une demande d'information ou d'assistance	7
Tableau 2 : Statut des personnes	7
Portrait des personnes impliquées dans une situation de signalement ou de plainte	7
Tableau 3 : Statut des personnes qui se sentent victimes ou déposent une plainte	7
Tableau 4 : Statut des personnes mises en cause	8
Tableau 5 : Genre des personnes	8
1.1. Interventions dans le contexte du processus informel	8
Tableau 6 : Demandes d'information ou d'assistance et signalements	8
Tableau 7 : Motifs des demandes d'information ou d'assistance et des signalements	9
Tableau 8 : Types d'interventions consécutives aux demandes d'information ou d'assistance et aux signalements	9
Tableau 9 : Résultats du traitement des dossiers ouverts dans le cadre d'une demande d'information ou d'assistance ou d'un signalement	10
Tableau 10 : Délai de traitement moyen des dossiers fermés dans le cadre d'une demande d'information ou d'assistance ou d'un signalement	10
1.2. Interventions dans le cadre du processus formel	10
Tableau 11 : Plaintes déposées	10
Tableau 12 : Motifs des plaintes déposées	10
Tableau 13 : Résultat du traitement des plaintes déposées	11
Tableau 14 : Délai de traitement moyen des dossiers de plaintes fermés	11
2. Activités de prévention et de formation	12
2.1. Comités engagés	12
2.2. Activités de prévention	13
Tableau 15 : Achalandage de la section intranet du Vivre-ensemble relative à la prévention du harcèlement	14
Tableau 16 : Comités de travail sur le harcèlement au travail	14
2.3. Activités de formation obligatoire et autres formations	14
Tableau 17 : Bilan des activités de formation du personnel administratif	16
Tableau 18 : Bilan des activités de formation des parlementaires	16
3. Définitions	17

ISBN : 978-2-550-97755-1
Format : Imprimé

ISBN : 978-2-550-97756-8
Format : PDF

Introduction

Au cours de l'année 2023-2024, l'Assemblée nationale du Québec a poursuivi ses efforts afin de mettre en œuvre divers moyens favorisant la consolidation d'une culture axée sur un milieu de travail sain et respectueux.

En avril 2023, à la suite de recommandations basées sur les meilleures pratiques formulées par une firme spécialisée, le Bureau de l'Assemblée nationale (Bureau) a adopté une nouvelle Politique en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement psychologique et sexuel au travail (Politique) ainsi qu'un guide d'application. Cette politique est entrée en vigueur le 30 janvier 2024, lors de l'entrée en fonction de la première commissaire au respect, M^e Sofia Jabrane.

Le 10 juin 2022, la *Loi sur l'Assemblée nationale* (RLRQ, chapitre A-23.1) a été modifiée pour créer la fonction de commissaire au respect. Désigné à l'unanimité par le Bureau pour un mandat de cinq ans, le ou la commissaire est notamment chargé de traiter les situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement impliquant un député ou une députée, un ou une membre de son personnel, ou un ou une membre du personnel d'un cabinet de l'Assemblée nationale. Il s'agissait d'ailleurs d'une des recommandations de la firme.

Le 7 décembre 2023, le Bureau a nommé M^e Sofia Jabrane à la fonction de commissaire au respect. Le Bureau a également nommé M^e Hubert Côté à la fonction de commissaire au respect substitut. M^e Côté remplacera la commissaire en cas d'empêchement de celle-ci.

Parmi les autres recommandations retenues pour l'élaboration de la Politique, en plus de la création de la fonction de commissaire au respect, notons que la Politique :

- s'applique également aux étudiants et étudiantes, stagiaires, anciens et anciennes parlementaires, anciens et anciennes membres du personnel politique ou administratif;
- s'applique à l'extérieur des lieux et heures de travail;
- couvre tout moyen de communication : médias sociaux, messages textes, courriels, etc.;
- précise qu'il n'y a aucun délai de prescription pour le dépôt d'une plainte;
- précise le rôle des témoins;
- engage l'Assemblée nationale à évaluer périodiquement les facteurs de risque et de protection contextuels pouvant avoir une influence sur le climat de travail;
- ajoute au personnel politique l'obligation de suivre la formation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement;
- favorise des méthodes collaboratives de résolution des différends, plutôt que la plainte, lorsque cela est possible et approprié;
- précise que la personne en autorité pour les députés indépendants et les députées indépendantes est celle qui occupe la présidence.

La Politique propose différentes options aux personnes considérant être victimes de harcèlement, vivre une situation relationnelle difficile ou être témoins d'une telle situation. L'objectif premier demeure de faire cesser la situation, résoudre ses causes et effets et prévenir une récurrence. Rappelons que la Politique 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, y compris celui des cabinets et celui en circonscription. La Politique s'applique également au secrétaire général ou à la secrétaire générale, aux secrétaires généraux adjoints et secrétaires générales adjointes, à la commissaire à l'éthique et à la déontologie, aux gestionnaires, au personnel du secteur administratif de l'Assemblée nationale et aux membres du personnel du Commissaire à l'éthique et à la déontologie. Quant au personnel des cabinets ministériels, y compris celui en circonscription travaillant pour une ou 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 du Québec.

Ce rapport présente les statistiques sur les demandes d'intervention relatives au processus informel et au 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, 80 dossiers ont été traités. Ceux-ci sont répartis en trois catégories, soit les demandes d'information ou d'assistance, les signalements et les plaintes formelles.

La personne répondante en prévention, gestion de conflits et harcèlement (personne répondante) est responsable du traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement qui concernent les membres du personnel administratif. Depuis le 30 janvier 2024, la commissaire au respect est responsable du traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement qui concernent les parlementaires, le personnel politique, un ou une membre du personnel d'un cabinet de l'Assemblée nationale, le secrétaire général, les secrétaires généraux adjoints, la commissaire à l'éthique et à la déontologie de même que la personne répondante, et ce, que ces personnes soient les plaignantes ou les personnes mises en cause. Avant cette date, c'est la personne répondante qui en était responsable. Mentionnons que la commissaire au respect est habilitée à effectuer des enquêtes et des médiations.

Tableau 1 : Bilan des activités d'intervention

PROCESSUS INFORMEL	
Demandes d'information ou d'assistance	73
Signalements	6
PROCESSUS FORMEL	
Plaintes formelles	1
Total	80

Portrait des personnes ayant fait une demande d'information ou d'assistance

Les demandes d'information ou d'assistance regroupent tant les questions d'ordre général sur les processus prévus dans la Politique que les demandes d'accompagnement en lien avec des comportements d'incivilité ou des conflits interpersonnels.

Tableau 2 : Statut des personnes

Parlementaires	4
Personnel politique	12
Personnel administratif	57
Total	73

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

Parlementaires	-
Personnel politique	4
Personnel administratif	3
Total	7

Tableau 4 : Statut des personnes mises en cause

Parlementaires	2
Personnel politique	3
Personnel administratif	3
Tiers (cliente ou client, fournisseur, visiteuse ou visiteur, etc.)	-
Total	8*

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

Tableau 5 : Genre des personnes

	PERSONNES FAISANT UNE DEMANDE D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE	PERSONNES SE SENTANT VICTIMES DE HARCÈLEMENT OU DÉPOSANT UNE PLAINTÉ	PERSONNES MISES EN CAUSE
Hommes	31	-	5
Femmes	41	7	3
Anonymes	1*	-	-
Total	73	7	8

* Une demande d'information ou d'assistance a été faite anonymement. Il a donc été impossible d'identifier le genre de la personne.

1.1. Interventions dans le contexte du processus informel

Tableau 6 : Demandes d'information ou d'assistance et signalements

Nombre de demandes d'information ou d'assistance	73
Nombre de signalements	6
Total	79

Tableau 7 : Motifs des demandes d'information ou d'assistance et des signalements

	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE	SIGNALEMENTS
Incivilité	32	-
Conflit interpersonnel	7	-
Harcèlement psychologique	11	5
Harcèlement discriminatoire	1	-
Harcèlement sexuel	4	1
Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre	-	-
Combinaison de motifs	1	-
Autres	17	-
Total	73	6

Tableau 8 : Types d'interventions consécutives aux demandes d'information ou d'assistance et aux signalements

	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE	SIGNALEMENTS
Accompagnement de la personne se sentant victime	24	1
Service-conseil à la personne en autorité (gestionnaire ou autre, selon la Politique)	27	-
Sensibilisation de la personne mise en cause	3	1
Intervention préventive dans le milieu de travail	8	-
Démarche de facilitation ou médiation	5	2
Combinaison d'interventions*	6	2
Total	73	6

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

Tableau 9 : Résultats du traitement des dossiers ouverts dans le cadre d'une demande d'information ou d'assistance ou d'un signalement

(voir la section « Définitions » du rapport)

	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE	SIGNALEMENTS
En cours	5	2
Dossiers réglés	44	3
Personnes redirigées	2	-
Sans suite, après une intervention unique	19	-
Situation échue (situation de fin d'emploi)	-	-
Échec du processus informel	3*	1*
Total	73	6

* Les quatre échecs du processus informel sont liés à une fin prématurée de l'accompagnement alors que la personne ayant fait la demande a soit démissionné, soit changé d'emploi.

Tableau 10 : Délai de traitement moyen des dossiers fermés dans le cadre d'une demande d'information ou d'assistance ou d'un signalement

DÉLAI DE TRAITEMENT MOYEN	29 jours ouvrables
----------------------------------	---------------------------

* Le délai de traitement d'un dossier inclut les périodes où une partie impliquée est absente ou les périodes d'accalmie qui peuvent survenir lors d'une démarche de résolution. Il peut également refléter la complexité d'une situation ou le nombre d'interventions nécessaires à la résolution de la situation.

1.2. Interventions dans le cadre du processus formel

Tableau 11 : Plaintes déposées

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 de motifs	-
Autres	-
Total	1

Tableau 13 : Résultat du traitement des plaintes déposées

	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE	HARCÈLEMENT FONDÉ SUR DES MOTIFS D'IDENTITÉ ET D'EXPRESSION DE GENRE	HARCÈLEMENT SEXUEL
Plaintes retirées	1	-	-	-
Plaintes recevables*	-	-	-	-
Plaintes non recevables*	-	-	-	-
Total	1	-	-	-
Règlements par médiation	1	-	-	-
En cours d'enquête	-	-	-	-
Plaintes fondées	-	-	-	-
Plaintes non fondées	-	-	-	-
Plaintes de mauvaise foi	-	-	-	-
Plans d'intervention	-	-	-	-
Total	1	-	-	-

* Les plaintes déposées font d'abord l'objet d'une analyse de recevabilité. Les plaintes jugées recevables peuvent donner lieu à une médiation ou à une enquête. Un rapport est alors produit 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 et de résolution des situations de harcèlement. Les plaintes déposées peuvent être retirées ou mises en suspend par la personne les ayant déposées.

Tableau 14 : Délai de traitement moyen des dossiers de plaintes fermés

DÉLAI DE TRAITEMENT MOYEN	48 jours ouvrables
----------------------------------	---------------------------

* Le délai de traitement inclut l'ensemble des actions associées au traitement de la plainte, soit, s'il y a lieu, le temps lié à l'analyse de recevabilité, au processus d'enquête, à la médiation, à la rédaction d'un rapport et à toutes autres interventions réalisées.

2. Activités de prévention et de formation

2.1. Comités engagés

En vue de poursuivre les efforts déployés en matière de sensibilisation et de prévention de l'incivilité, des conflits et du harcèlement et d'orienter les actions à entreprendre auprès des parlementaires et de leur personnel, ainsi qu'auprès du personnel d'encadrement du secteur administratif et des employés et employées de ce secteur, deux comités sont actifs, soit le comité Zéro harcèlement à l'Assemblée nationale et le comité Respect en milieu de travail.

Le **comité Zéro harcèlement à l'Assemblée nationale** est composé de membres de chaque groupe parlementaire et a notamment pour rôle d'analyser divers aspects relatifs à la prévention et au traitement des situations de harcèlement à l'Assemblée nationale. En outre, il doit alimenter la coordonnatrice de la stratégie du Vivre-ensemble à l'Assemblée nationale dans les moyens à mettre en œuvre pour les parlementaires et leur personnel, puis formuler des recommandations spécifiques au Bureau.

À l'heure actuelle, le comité travaille notamment sur l'organisation d'une campagne de sensibilisation destinée aux parlementaires et au personnel politique, laquelle sera aussi applicable au personnel administratif. La campagne visera la promotion des comportements favorisant la mise en place et le maintien d'un climat de travail sain basé sur le respect. Le comité a également participé au processus de sélection de la commissaire au respect et du commissaire au respect substitut et a formulé ses recommandations au Bureau. Le comité s'est aussi impliqué dans la mise à jour de la formation portant sur la prévention et le traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement.

Le **comité Respect en milieu de travail**, créé en 2020, est composé de membres du personnel de plusieurs directions de l'Assemblée nationale. Il a été mis sur pied pour alimenter la personne répondante sur les besoins et les préoccupations du personnel administratif en matière de respect au travail et pour collaborer à la mise en œuvre de moyens favorisant un climat de travail sain et ainsi alimenter la stratégie du Vivre-ensemble. Le comité échange aussi sur les différents enjeux relatifs à l'incivilité, aux conflits et au harcèlement à l'Assemblée nationale, propose des moyens favorisant une culture de respect au sein de l'organisation et participe à leur élaboration.

2.2. Activités de prévention

La prévention est la clé du succès pour favoriser un milieu de travail sain et respectueux. C'est en se concentrant notamment sur des actions de sensibilisation et en outillant l'ensemble des personnes qui œuvrent au sein de l'institution, en fonction de leurs rôles respectifs, que l'Assemblée nationale compte arriver à ancrer une culture de respect et de bienveillance, partagée par l'ensemble de ces personnes et à laquelle toutes et tous contribuent activement.

Voici un aperçu des différentes activités menées en 2023-2024 :

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

Une campagne de sensibilisation développée par le comité Respect en milieu de travail est actuellement en déploiement. Sous forme de capsules animées, elle vise à sensibiliser les personnes en autorité ainsi que le personnel administratif 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. Cette campagne mise sur des situations concrètes vécues par les gestionnaires et le personnel de l'administration de l'Assemblée nationale. Ce faisant, l'Assemblée nationale augmente les chances d'enraciner davantage la culture de respect.

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

Dans le but de bonifier les moyens de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement, l'Assemblée nationale a mis à jour quatre offres de services : une s'adressant aux parlementaires, 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 personne répondante et la commissaire au respect en matière de gestion de situations relationnelles difficiles ou de harcèlement.

Outils de prévention sur le portail intranet

Les données inscrites au tableau 15 présentent l'achalandage de la section du portail intitulée « Vivre-ensemble ». Elles couvrent la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024. Le nombre de vues indique l'affluence sur une page en ce qui a trait à la thématique.

Tableau 15 : Achalandage de la section intranet du Vivre-ensemble relative à la prévention du harcèlement

	NOMBRE DE VUES
Section Vivre-ensemble	5 447
Section Respect et prévention du harcèlement	885
Formations	1 158
Personnes-ressources	933
Politique	847 La Politique a été téléchargée 67 fois.
Plan d'action sur le respect	168
Comité Respect en milieu de travail	199

Tableau 16 : Comités de travail sur le harcèlement au travail

	NOMBRE DE RENCONTRES
Comité Zéro harcèlement à l'Assemblée nationale (formé de députées et députés)	5
Comité Respect en milieu de travail (formé de membres du personnel administratif)	5

2.3. Activités de formation obligatoire et autres formations

Le déploiement de formations s'adressant à différentes catégories de personnes s'est poursuivi en 2023-2024.

La Politique prévoit qu'une session de formation portant sur la gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement doit être suivie par les parlementaires. À la suite de l'adoption de la nouvelle Politique, la formation a été mise à jour. Cela a fait en sorte qu'il n'a pas été possible d'offrir la formation aux parlementaires pendant l'année financière couverte par ce rapport d'activités. Toutefois, notons que des invitations ont été lancées pour que la formation puisse être rapidement donnée à l'**ensemble des parlementaires** de la 43^e législature en 2024-2025.

Il est également prévu d'offrir aux whips une séance d'accompagnement propre au rôle qu'elles et ils occupent dans la prévention et la gestion des situations de harcèlement au travail.

En 2023-2024, l'Assemblée nationale a continué de former les nouveaux et nouvelles membres du personnel administratif en matière de prévention et de règlement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement. Les nouveaux employés et employées sont conviés à une formation obligatoire, conformément à la Politique. L'offre de formation a brièvement été mise sur pause afin de permettre l'adaptation du contenu. Malgré cette pause, la formation a été offerte à une trentaine de nouveaux employés et employées, un nombre s'apparentant à celui de l'année précédente. La formation est adaptée au contenu de la nouvelle Politique et est similaire à celle offerte aux parlementaires.

Des formations personnalisées sont également offertes afin de répondre à des besoins spécifiques tels que la communication constructive, la gestion des conflits lors de situations difficiles et le respect dans une équipe de travail. Des formations sur la prévention et le règlement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement ont également été données aux pages de l'Assemblée nationale, aux stagiaires de la Fondation Jean-Charles-Bonenfant et aux éducatrices de la halte-garderie. Aussi, le personnel politique de tous les groupes parlementaires a pu assister à deux séances de formation sur l'art de la communication.

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.

FORMATIONS À VENIR EN 2024-2025 :

- Les parlementaires de la 43^e législature suivront la formation en matière de prévention des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement.
- Le personnel politique sera également invité à suivre cette formation.
- 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 conflits et de harcèlement	2	27

Tableau 18 : Bilan des activités de formation des parlementaires

	NOMBRE DE SÉANCES	NOMBRE DE PERSONNES
Atelier de formation sur la prévention et le traitement des situations de harcèlement au travail	-	-

3. Définitions

- 1. Demande d'information ou d'assistance** : Question d'ordre général sur les processus prévus dans la Politique ou demande d'accompagnement en lien avec des comportements d'incivilité ou des conflits interpersonnels.
- 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** : Démission en raison du climat de travail, dépôt d'une plainte ou révocation d'un contrat de travail déterminé avant la date de fin d'emploi pour des motifs de signalement ou de plainte.
 - Sans suite** : Aucune intervention consécutive nécessaire suivant une consultation ou un signalement unique.
 - Personne redirigée** : Personne dirigée vers le Programme d'aide aux employés et aux employées, à son syndicat ou à une autre entité (ex. : police, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse).
 - Situation échue** : Situation où une personne part à la retraite, change d'emploi ou termine un contrat de travail.
- 3. Personne mise en cause** : Personne considérée par la personne plaignante comme responsable de la situation relationnelle difficile, du harcèlement ou de tout comportement qui s'y apparente.
- 4. Plainte** : Divulgarion d'une conduite vexatoire par des faits allégués au moyen du processus formel inscrit dans la Politique en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement psychologique et sexuel au travail.
- 5. Personne plaignante** : Personne qui mentionne vivre ou avoir vécu une situation relationnelle difficile, du harcèlement ou tout comportement qui s'y apparente. La personne parle de cette situation à la personne répondante en prévention, gestion de conflits et harcèlement (personne répondante) ou à la commissaire au respect.

6. **Signalement** : Action de dévoiler une réelle inquiétude face à une conduite vexatoire sans dépôt de plainte formelle. Le signalement est une situation traitée de façon informelle, mais qui peut s'apparenter à une situation de harcèlement.
7. **Statut de la mise en cause** : Statut en fonction du champ d'application de la Politique, soit celui de parlementaire, personnel politique, personnel politique de cabinet, personnel administratif, commissaire à l'éthique et à la déontologie ou 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 de parlementaire, personnel politique, personnel politique de cabinet, personnel administratif, commissaire à l'éthique et à la déontologie ou tiers (cliente ou client, fournisseur, visiteuse ou visiteur, etc.).



assnat.qc.ca



**ASSEMBLÉE
NATIONALE
DU QUÉBEC**