

# Rapport annuel 2024-2025

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



ISBN : 978-2-555-01394-0  
Format : PDF

# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Demandes, signalements et plaintes reçus</b> .....	<b>7</b>
Tableau 1 : Bilan des dossiers traités.....	7
<b>Portrait des personnes ayant fait une demande d'information</b> .....	<b>7</b>
Tableau 2 : Statut des personnes ayant fait une demande d'information .....	7
<b>Portrait des personnes ayant fait une demande d'assistance ou d'intervention</b> .....	<b>8</b>
Tableau 3 : Statut des personnes ayant fait une demande d'assistance ou d'intervention.....	8
<b>Portrait des personnes ayant été impliquées dans une situation de signalement ou de plainte</b> .....	<b>8</b>
Tableau 4 : Statut des personnes auteures d'un signalement ou d'une plainte .....	8
Tableau 5 : Statut des personnes mises en cause .....	9
Tableau 6 : Genre des personnes impliquées dans une situation de signalement ou de plainte.....	9
<b>1.1. Interventions dans le cadre du processus informel</b> .....	<b>10</b>
Tableau 7 : Motifs des demandes d'information, des demandes d'assistance ou d'intervention et des signalements .....	10
Tableau 8 : Modes de résolution consécutifs aux demandes d'information, aux demandes d'assistance ou d'intervention et aux signalements .....	11
Tableau 9 : Résultats du traitement des dossiers ouverts à la suite d'une demande d'information, d'une demande d'assistance ou d'intervention ou d'un signalement .....	12
Tableau 10 : Délai de traitement moyen des dossiers fermés à la suite d'une demande d'information, d'une demande d'assistance ou d'intervention ou d'un signalement .....	12
<b>1.2. Interventions dans le cadre du processus formel</b> .....	<b>13</b>
Tableau 11 : Plaintes déposées .....	13
Tableau 12 : Motifs des plaintes déposées.....	13
Tableau 13 : Résultats du traitement des plaintes déposées .....	14
Tableau 14 : Délai de traitement moyen des dossiers de plaintes fermés .....	14

<b>2. Mesures visant la prévention de l'incivilité, des conflits et du harcèlement . . . . .</b>	<b>15</b>
<b>2.1. Détermination des facteurs de risque . . . . .</b>	<b>15</b>
Tableau 15 : Rencontres des comités de travail sur la prévention du harcèlement . . . . .	16
<b>2.2. Prévention et sensibilisation . . . . .</b>	<b>17</b>
Tableau 16 : Achalandage de l'intranet pour la section relative à la prévention du harcèlement . . . . .	18
<b>2.3. Activités de formation . . . . .</b>	<b>19</b>
Tableau 17 : Formation obligatoire sur la prévention et la gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement destinée aux parlementaires . . . . .	19
Tableau 18 : Formation obligatoire sur la prévention et la gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement destinée au personnel administratif. . . . .	19
Tableau 19 : Formation sur la sécurité psychologique destinée au personnel administratif. . . . .	20
Tableau 20 : Visionnement de la formation en ligne . . . . .	20
<b>3. Définitions . . . . .</b>	<b>21</b>

## Introduction

L'administration de l'Assemblée nationale du Québec et les parlementaires, en tant qu'employeurs distincts, reconnaissent qu'il est de leur responsabilité d'offrir un climat de travail sain, empreint de respect, de civilité et de courtoisie. De plus, elles et ils reconnaissent leur obligation d'adopter et de maintenir de saines pratiques de gestion. Ces pratiques ont pour buts de prévenir les situations relationnelles difficiles qui s'apparentent à du harcèlement ou qui en constituent et qui compromettent la sécurité psychologique de leur personnel respectif, et d'intervenir au besoin.

L'Assemblée nationale agit en cohérence avec l'encadrement légal, dont la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, adoptée en mars 2024. L'Assemblée nationale s'assure de mettre en place des mesures pour prévenir, identifier et éliminer les situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement ou toute situation pouvant s'y apparenter. Cette volonté se reflète dans la Politique en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement psychologique et sexuel au travail (Politique) ainsi que dans son guide d'application.

Au cours de l'année 2024-2025, l'Assemblée nationale a poursuivi ses efforts pour déployer divers moyens favorisant la consolidation d'une culture axée sur un milieu de travail sain et respectueux. En plus des initiatives mises sur pied et de l'implication de nombreuses personnes provenant de divers comités et équipes, deux personnes ont pour responsabilités l'application de la Politique et le traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement à l'Assemblée nationale :

- La personne répondante en prévention, gestion de conflits et harcèlement (personne répondante) est responsable de la prévention et du traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement impliquant le personnel administratif de l'Assemblée nationale et le personnel du Commissaire à l'éthique et à la déontologie. Aussi, elle est désignée par le secrétaire général ou la secrétaire générale de l'Assemblée nationale.
- Le ou la commissaire au respect est responsable du traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement impliquant un ou une parlementaire, un ou une membre du personnel politique, le secrétaire général ou la secrétaire générale, l'un des secrétaires généraux adjoints ou secrétaires générales adjointes, le ou la commissaire à l'éthique et à la déontologie ou la personne répondante, et ce, qu'il s'agisse de la personne plaignante ou de la personne mise en cause. Aussi, la ou le commissaire est nommé à l'unanimité par les membres du Bureau de l'Assemblée nationale, conformément à la *Loi sur l'Assemblée nationale*.

La Politique s'applique à l'ensemble des parlementaires, ainsi qu'à tous les membres de leur personnel, y compris celui des cabinets et celui en circonscription, au personnel du secteur administratif de l'Assemblée nationale et au 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 élue ou d'un élu membre de l'Assemblée nationale du Québec.



En plus de préciser comment joindre les personnes responsables du traitement des situations relationnelles difficiles, les processus et les modes de traitement prévus pour mettre fin à ces situations, ainsi que les rôles et responsabilités de toutes et tous pour offrir un milieu de travail sain et harmonieux, la Politique :

- engage l'Assemblée nationale à évaluer périodiquement les facteurs de risque et de protection contextuels pouvant avoir une influence sur le climat de travail;
- prévoit des formations obligatoires sur la gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement pour les parlementaires, le personnel politique et le personnel administratif;
- 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;
- 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.

Ce rapport présente les statistiques sur les demandes d'intervention relatives aux processus informel et formel ainsi que le bilan des différentes activités de prévention et de formation offertes aux personnes visées par la Politique pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025.

# 1. Demandes, signalements et plaintes reçus

Au cours de la période couverte, 104 dossiers ont été traités. Ceux-ci sont répartis en quatre catégories, soit les demandes d'information, les demandes d'assistance ou d'intervention, les signalements et les plaintes formelles.

**Tableau 1 : Bilan des dossiers traités**

	PERSONNE RÉPONDANTE	COMMISSAIRE AU RESPECT	2024-2025*	2023-2024	2022-2023
<b>PROCESSUS INFORMEL</b>					
Demandes d'information	7	1	<b>8</b>		
Demandes d'assistance ou d'intervention	62	15	<b>77</b>	73**	65**
Signalements	7	7	<b>14</b>	6	3
<b>PROCESSUS FORMAL</b>					
Plaintes formelles	2	3	<b>5</b>	1	1
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>26</b>	<b>104</b>	<b>80</b>	<b>69</b>

\* L'année financière 2024-2025 est la première année complète au cours de laquelle la commissaire au respect a été en poste.

\*\* Les demandes d'information et les demandes d'assistance ou d'intervention n'étaient pas différenciées en 2023-2024 et 2022-2023.

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

Les demandes d'information regroupent les questions d'ordre général sur les processus de traitement, les rôles et responsabilités des différentes personnes ou d'autres informations générales en lien avec la Politique.

**Tableau 2 : Statut des personnes ayant fait une demande d'information**

	2024-2025	2023-2024*	2022-2023*
Parlementaires	-	4	3
Personnel politique	-	12	6
Gestionnaires (personnel administratif)**	7		
Employées et employés (personnel administratif)**	1	57	56
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>73</b>	<b>65</b>

\* Les demandes d'information et les demandes d'assistance ou d'intervention n'étaient pas différenciées en 2023-2024 et 2022-2023.

\*\* Les gestionnaires et les employés et employés du secteur administratif n'étaient pas différenciés en 2023-2024 et 2022-2023.

## Portrait des personnes ayant fait une demande d'assistance ou d'intervention

Les demandes d'assistance ou d'intervention regroupent les demandes de conseils, d'accompagnement ou d'intervention en lien avec des comportements d'incivilité ou des conflits interpersonnels.

**Tableau 3 : Statut des personnes ayant fait une demande d'assistance ou d'intervention**

	2024-2025	2023-2024*	2022-2023*
Parlementaires	8	4	3
Personnel politique	5	12	6
Gestionnaires (personnel administratif)**	19	57	56
Employées et employés (personnel administratif)**	45		
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>73</b>	<b>65</b>

\* Les demandes d'information et les demandes d'assistance ou d'intervention n'étaient pas différenciées en 2023-2024 et 2022-2023.

\*\* Les gestionnaires et les employés et employés du secteur administratif n'étaient pas différenciés en 2023-2024 et 2022-2023.

## Portrait des personnes ayant été impliquées dans une situation de signalement ou de plainte

Le signalement est une situation traitée de façon informelle, mais qui, sans avoir été analysée formellement, peut s'apparenter à une situation de harcèlement. La plainte, quant à elle, est une divulgation formelle de faits jugés vexatoires, le tout au moyen du processus prévu à la Politique. Ces situations sont résolues par la priorisation, lorsque possible, des modes collaboratifs.

**Tableau 4 : Statut des personnes auteures d'un signalement ou d'une plainte**

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Parlementaires	2	-	-
Personnel politique	8	4	-
Gestionnaires (personnel administratif)*	2	3	4
Employées et employés (personnel administratif)*	7		
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>4</b>

\* Les gestionnaires et les employés et employés du secteur administratif n'étaient pas différenciés en 2023-2024 et 2022-2023.

**Tableau 5 : Statut des personnes mises en cause**

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Parlementaires	11	2	-
Personnel politique	6	3	1
Gestionnaires (personnel administratif)*	5	3	5
Employées et employés (personnel administratif)*	5		
Tiers (cliente ou client, fournisseur, visiteuse ou visiteur, etc.)	-	-	-
<b>Total**</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

\* Les gestionnaires et les employés et employées du secteur administratif n'étaient pas différenciés en 2023-2024 et 2022-2023.

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

**Tableau 6 : Genre des personnes impliquées dans une situation de signalement ou de plainte**

ANNÉE	GENRE	PERSONNES AYANT FAIT UNE DEMANDE D'INFORMATION*	PERSONNES AYANT FAIT UNE DEMANDE D'ASSISTANCE OU D'INTERVENTION*	PERSONNES AUTEURES D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE	PERSONNES MISES EN CAUSE
<b>2024-2025</b>	Hommes	2	32	7	14
	Femmes	6	45	12	13
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>77</b>	<b>19</b>	<b>27</b>
<b>2023-2024</b>	Hommes		31	-	5
	Femmes		41	7	3
	<b>Total</b>		<b>73**</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>2022-2023</b>	Hommes		25	-	3
	Femmes		40	4	4
	<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

\* Les demandes d'information et les demandes d'assistance ou d'intervention n'étaient pas différenciées en 2023-2024 et 2022-2023.

\*\* 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 cadre du processus informel

Les demandes d'assistance ou d'intervention et les signalements sont faits par des personnes souhaitant résoudre une situation relationnelle difficile en privilégiant les modes collaboratifs. Quant aux demandes d'information, elles sont habituellement liées à une situation relationnelle difficile, mais nécessitent en général une action simple, comme de renseigner la personne concernant la Politique.

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

	2024-2025			2023-2024		2022-2023	
	DEMANDES D'INFORMATION	DEMANDES D'ASSISTANCE OU D'INTERVENTION	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE*	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE*	SIGNALEMENTS
Incivilité	-	43	-	32	-	22	1
Conflit	5	25	-	7	-	15	-
Harcèlement psychologique	-	3	11	11	5	3	1
Harcèlement discriminatoire	-	-	1	1	-	-	-
Harcèlement sexuel	-	-	2	4	1	-	-
Combinaison de motifs	-	5	-	1	-	13	1
Autres	3	1	-	17	-	12	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>77</b>	<b>14</b>	<b>73</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>3</b>

\* Les demandes d'information et les demandes d'assistance ou d'intervention n'étaient pas différenciées en 2023-2024 et 2022-2023.

**Tableau 8 : Modes de résolution consécutifs aux demandes d'information, aux demandes d'assistance ou d'intervention et aux signalements**

	2024-2025			2023-2024		2022-2023	
	DEMANDES D'INFORMATION	DEMANDES D'ASSISTANCE OU D'INTERVENTION	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE*	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE*	SIGNALEMENTS
Accompagnement de la personne se sentant victime	-	27	1	24	1	11	1
Accompagnement en gestion de conflits	-	2	2	-	-	-	-
Service-conseil à la personne en autorité	-	31	12	27	-	15	1
Sensibilisation de la personne mise en cause	-	1	-	3	1	1	-
Intervention préventive dans le milieu de travail**	-	9	4	8	-	22	-
Démarche de facilitation ou médiation	-	6	4	5	2	6	-
Autres	8	1	1	6	2	10	1
<b>Total***</b>	<b>8</b>	<b>77</b>	<b>24</b>	<b>73</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>3</b>

\* Les demandes d'information et les demandes d'assistance ou d'intervention n'étaient pas différenciées en 2023-2024 et 2022-2023.

\*\* Une intervention préventive dans le milieu de travail consiste en un ensemble d'actions et de stratégies visant à agir en amont sur les facteurs de risque présents dans ce milieu. L'objectif est ainsi de prévenir une détérioration du climat de travail. L'intervention peut prendre la forme d'évaluations du milieu, d'activités de sensibilisation, d'interventions dans les équipes, etc.

\*\*\* Plusieurs types d'interventions sont susceptibles d'être déployées à la suite d'une demande d'information, d'une demande d'assistance ou d'intervention ou d'un signalement.



**Tableau 9 : Résultats du traitement des dossiers ouverts à la suite d'une demande d'information, d'une demande d'assistance ou d'intervention ou d'un signalement**

	2024-2025			2023-2024		2022-2023	
	DEMANDES D'INFORMATION	DEMANDES D'ASSISTANCE OU D'INTERVENTION	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE*	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE*	SIGNALEMENTS
En cours	-	9	3	5	2	1	-
Dossiers réglés	8	58	9	44	3	24	3
Personnes redirigées	-	2	2	2	-	-	-
Sans suite après une intervention unique	-	3	-	19	-	21	-
Situation échue (situation de fin d'emploi)	-	-	-	-	-	-	-
Échec du processus informel**	-	5	-	3	1	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>77</b>	<b>14</b>	<b>73</b>	<b>6</b>	<b>46</b>	<b>3</b>

\* Les demandes d'information et les demandes d'assistance ou d'intervention n'étaient pas différenciées en 2023-2024 et 2022-2023.

\*\* Les 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 à la suite d'une demande d'information, d'une demande d'assistance ou d'intervention ou d'un signalement**

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Délai de traitement moyen (en jours ouvrables)	25*	29*	5

\* 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

Le processus formel fait généralement référence au dépôt d'une plainte et à son traitement par la personne répondante ou le ou la commissaire au respect. Il se pourrait également que le déclenchement d'un processus formel ait lieu à la suite d'une recommandation de la personne répondante ou du ou de la commissaire au respect. Advenant cette situation, la plainte serait alors calculée comme étant une plainte déposée par la personne en autorité non impliquée dans la situation : parlementaire, gestionnaire ou autre.

**Tableau 11 : Plaintes déposées**

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Plaintes déposées	5	1	1

**Tableau 12 : Motifs des plaintes déposées**

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Harcèlement psychologique	4	1	1
Harcèlement discriminatoire	-	-	-
Harcèlement sexuel	-	-	-
Combinaison de motifs	1	-	-
<b>Autres</b>	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



Tableau 13 : Résultats du traitement des plaintes déposées

		2024-2025	2023-2024	2022-2023
<b>De la réception à l'analyse de recevabilité</b>	Analyse de recevabilité en cours	2	-	-
	Plaintes retirées	1	1	-
	Plaintes non recevables*	1	-	-
	Plaintes recevables*	1	-	1
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Plaintes recevables</b>	Règlements par médiation	-	-	-
	En cours d'enquête	1	-	1
	Plaintes de mauvaise foi	-	-	-
	Plaintes non fondées	-	-	-
	Plaintes fondées	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
	<b>Total de plaintes traitées</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

\* 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. Lorsqu'une enquête est menée, des conclusions sont rendues quant au bien-fondé des allégations formulées, et s'il y a lieu, à la bonne ou mauvaise foi de la plainte déposée. Les plaintes déposées peuvent être retirées ou mises en suspens, en tout temps, conformément à la Politique.

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

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Délai de traitement moyen (en jours ouvrables)*	35	48	-**

\* Le délai de traitement inclut l'ensemble des actions associées au traitement de la plainte ainsi que le temps requis par les parties aux différentes étapes du processus. Cela comprend donc, s'il y a lieu, le délai nécessaire à la personne plaignante pour formaliser sa plainte et fournir les éléments à l'appui des allégations formulées; le délai de collecte des précisions nécessaires au traitement de la plainte; le délai d'analyse de la recevabilité de la plainte; les périodes d'absence ou d'indisponibilité des parties; la tenue de l'enquête ou de la médiation, selon le cas; l'élaboration et la communication de recommandations aux personnes en autorité; toute autre intervention qui pourrait s'avérer nécessaire en vue du règlement de la situation alléguée.

\*\* Aucune plainte n'a été fermée pendant l'année 2022-2023.

## 2. Mesures visant la prévention de l'incivilité, des conflits et du harcèlement

L'Assemblée nationale a la conviction que les mesures de sensibilisation et de prévention constituent une façon efficace d'agir en amont et de prévenir les situations relationnelles difficiles et le harcèlement au travail. La mise en place de mesures de prévention des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement est sous la responsabilité de l'administration de l'Assemblée nationale, et ce, que ces mesures s'adressent au personnel administratif, aux parlementaires ou au personnel politique.

### 2.1. Détermination des facteurs de risque

Certains facteurs de risque peuvent être responsables de la dégradation du climat de travail. L'obligation légale de prévenir et de faire cesser le harcèlement prévoit que les personnes en autorité soient à l'affût des facteurs de risque dans leur milieu de travail et proactives envers le bien-être de leur personnel. Les personnes en autorité doivent donc déterminer avec célérité les facteurs de risque afin d'en permettre un traitement continu, rigoureux et efficace.

#### Évaluation du milieu de travail

Conformément à la Politique, un sondage récurrent mesurant les facteurs de risque et de protection contextuels pouvant influencer le climat de travail a été lancé auprès des parlementaires, du personnel politique et du personnel administratif. Selon les résultats du sondage, des pistes d'action pourront être mises en place afin de réduire la présence des facteurs de risque ou de renforcer les facteurs de protection identifiés.

#### Questionnaires et entrevues de départ

Les membres du personnel administratif qui quittent leur emploi à l'Assemblée nationale peuvent répondre à un questionnaire de départ anonymisé. Il est possible d'y indiquer ce qui a été apprécié ou moins apprécié ainsi que les raisons qui ont mené au choix de quitter l'Assemblée nationale. Les données ainsi recueillies sont dépersonnalisées et serviront à l'élaboration de recommandations et à la mise en place de mesures préventives ou correctrices.

De surcroît, bien que cette étape ne soit pas obligatoire, les gestionnaires peuvent tenir une entrevue de départ avec les membres du personnel qui quittent leur unité administrative et ainsi obtenir une rétroaction de leur part.



## Comités engagés

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 le coordonnateur ou la coordonnatrice de la stratégie du Vivre-ensemble à l'Assemblée nationale en ce qui a trait aux moyens à mettre en œuvre pour les parlementaires et leur personnel, puis formuler des recommandations spécifiques au Bureau de l'Assemblée nationale.

Le **comité Respect en milieu de travail** est composé de membres du personnel de plusieurs directions de l'Assemblée nationale. Il a été créé pour informer la personne répondante des besoins et des préoccupations du personnel administratif en matière de respect au travail et pour collaborer au déploiement de moyens favorisant un climat de travail sain et ainsi contribuer à la stratégie du Vivre-ensemble.

**Tableau 15 : Rencontres des comités de travail sur la prévention du harcèlement**

	NOMBRE DE RENCONTRES
Comité Zéro harcèlement à l'Assemblée nationale	2
Comité Respect en milieu de travail	7

## 2.2. Prévention et sensibilisation

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 2024-2025 :

### Diffusion de la Politique

L'Assemblée nationale rend la Politique et son guide d'application accessibles à l'ensemble des parlementaires, des gestionnaires et du personnel politique et administratif en s'assurant de leur mise en ligne à la fois dans l'intranet et le portail de services Pivot.

### Diffusion des offres de services

En vue 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, l'Assemblée nationale rend disponibles leurs offres de services : une s'adressant aux parlementaires, une au personnel politique, une autre aux gestionnaires, et enfin, une dernière au personnel administratif.

### Sensibilisation

À l'automne 2024, une campagne de sensibilisation institutionnelle destinée aux parlementaires, au personnel politique et au personnel administratif a été lancée en Chambre par la présidente de l'Assemblée nationale. Découlant des travaux du comité Zéro harcèlement, la campagne #Respect vise la promotion des comportements favorisant la mise en place et le maintien d'un climat de travail sain basé sur le respect. Dans le cadre de cette campagne, des objets et des visuels encourageant les personnes à mener une réflexion sur leurs comportements et les répercussions de ceux-ci sont distribués graduellement.

Parallèlement, une campagne de sensibilisation développée par le comité Respect en milieu de travail était toujours en cours de déploiement auprès du personnel administratif à la fin de la période 2024-2025. Sous forme de capsules vidéo animées, elle a pour objectifs de 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, et peut aussi s'appliquer à la réalité des parlementaires et du personnel politique.

De plus, de la sensibilisation est faite par l'employeur pour promouvoir les rôles et responsabilités de chacune et chacun en matière de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel à l'occasion d'activités sociales liées au travail.



## Journées d'accueil

Lors de leurs journées d'accueil respectives, les parlementaires, le personnel politique et le personnel administratif assistent à une présentation portant, entre autres, sur la Politique ainsi que sur les rôles de la ou du commissaire au respect et de la personne répondante.

Le processus d'accueil des nouveaux membres du personnel administratif prévoit également la consultation des sections de l'intranet en lien avec la prévention et le règlement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement.

## Outils disponibles dans l'intranet et le portail de services Pivot

L'intranet, accessible aux secteurs politique et administratif, et le portail de services Pivot, destiné au secteur politique, contiennent des documents et vidéos visant à sensibiliser, à informer et à outiller les personnes qui souhaitent signaler ou résoudre une situation relationnelle difficile.

Les données inscrites au tableau suivant présentent l'achalandage de la section de l'intranet intitulée « Vivre-ensemble ». Le nombre de vues indique l'affluence sur une page en ce qui a trait à la thématique.

**Tableau 16 : Achalandage de l'intranet pour la section relative à la prévention du harcèlement**

	NOMBRE DE VUES
Section <b>Vivre-ensemble</b>	1 503
Section <b>Respect et prévention du harcèlement</b>	1 319
Formations	485
Personnes-ressources	592
Politique	353
	La Politique a été téléchargée 40 fois.
Plan d'action sur le respect	260
Comité Respect en milieu de travail	259

## 2.3. Activités de formation

Le déploiement de formations s'est poursuivi en 2024-2025. Celles-ci constituent un canal pour joindre directement et efficacement les personnes. Les participants et participantes peuvent notamment poser des questions concernant le sujet traité et bénéficier des réflexions des autres.

### Formation obligatoire destinée aux parlementaires

La Politique prévoit qu'une session de formation obligatoire portant sur la prévention et le règlement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement doit être suivie par les parlementaires. Des invitations ont donc été lancées à l'ensemble des parlementaires de la 43<sup>e</sup> législature. Au cours de la période 2025-2026, la personne répondante invitera les parlementaires qui n'ont pas pu y assister en 2024-2025 à suivre la formation.

**Tableau 17 : Formation obligatoire sur la prévention et la gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement destinée aux parlementaires**

	SÉANCES DE FORMATION	PARLEMENTAIRES FORMÉ(E)S
Prévention et règlement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement	2	103*

\* Sur un total de 125 parlementaires.

### Formations obligatoires destinées au personnel administratif

Les gestionnaires et les membres du personnel administratif nouvellement engagés doivent suivre une formation obligatoire portant sur la prévention et le règlement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement, conformément à la Politique. Si une personne ne peut pas assister à la formation, elle est invitée à la séance suivante.

**Tableau 18 : Formation obligatoire sur la prévention et la gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement destinée au personnel administratif**

	SÉANCES DE FORMATION	GESTIONNAIRES FORMÉ(E)S	EMPLOYÉ(E)S FORMÉ(E)S
Prévention et règlement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement	3	6	35

L'ensemble des gestionnaires et des cheffes et chefs d'équipe du secteur administratif de l'Assemblée nationale ont également suivi une formation sur la sécurité psychologique. Cette formation identifie les pratiques permettant l'émergence de la sécurité psychologique, les avantages d'un tel état pour l'employeur et le personnel, ainsi que les indicateurs de présence ou d'absence de sécurité psychologique. Des outils visant à mesurer la présence et à encourager le développement ou le maintien d'une culture favorisant la sécurité psychologique ont été fournis aux personnes formées.

**Tableau 19 : Formation sur la sécurité psychologique destinée au personnel administratif**

	SÉANCES DE FORMATION	GESTIONNAIRES FORMÉ(E)S	CHEF(FE)S D'ÉQUIPE FORMÉ(E)S
Formation intitulée <i>Sécurité psychologique : favoriser son émergence et son maintien dans votre équipe</i>	6	38	41

### Formations complémentaires

Des formations personnalisées sont également offertes pour répondre à des besoins précis tels que la communication constructive ou la gestion des conflits.

Des formations en matière de prévention et de règlement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement ont été données aux pages de l'Assemblée nationale, aux stagiaires de la Fondation Jean-Charles-Bonenfant et à des équipes du secteur administratif. Une équipe de gestion du secteur administratif a également assisté à un atelier sur la gestion des conflits après en avoir fait la demande. Enfin, le personnel politique a suivi une séance de formation sur l'art de la communication.

Comme par les années passées, les parlementaires, le personnel politique et le personnel administratif ont pu se prévaloir d'une formation disponible en ligne au moyen de capsules vidéo, accessibles dans l'intranet et le portail de services Pivot.

**Tableau 20 : Visionnement de la formation en ligne**

	NOMBRE DE VUES DANS L'INTRANET ET LE PORTAIL DE SERVICES PIVOT
	Ces 4 vidéos ont été ajoutées le 28 juin 2024 dans la page Formations.
	Partie 1 – Incivilité : visionnée 33 fois
Formation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement	Partie 2 – Conflits : visionnée 14 fois
	Partie 3 - Harcèlement : visionnée 14 fois
	Partie 4 – Politique de l'Assemblée nationale : visionnée 15 fois

### 3. Définitions

1. **Demande d'information** : Question d'ordre général sur les processus ou autres éléments prévus dans la Politique.
2. **Demande d'assistance ou d'intervention** : Demande d'accompagnement, de conseils ou d'intervention en lien avec des comportements d'incivilité, de conflits ou de harcèlement.

#### 3. État des résultats du traitement des dossiers (processus informel)

**Dossier réglé** : Dossier fermé à la suite d'une intervention.

**En cours** : Dossier faisant toujours l'objet d'un suivi une fois l'année financière terminée.

**Échec du processus informel** : Situation qui correspond à la démission d'une personne en raison du climat de travail, au dépôt d'une plainte ou à la révocation d'un contrat de travail déterminé avant la date de fin d'emploi pour des motifs de signalement ou de plainte.

**Sans suite après une intervention unique** : Situation qui, après une assistance ou une intervention, ne nécessite aucune autre intervention.

**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 de fin d'emploi prévue (ex. : la personne part à la retraite, change d'emploi ou termine un contrat de travail).

4. **Personne mise en cause** : Personne considérée par la personne plaignante comme étant responsable de la situation relationnelle difficile, du harcèlement ou de tout comportement qui s'y apparente.
5. **Plainte** : Divulgateion d'une conduite vexatoire par des faits allégués au moyen du processus formel inscrit dans la Politique.
6. **Plaignante ou plaignant** : 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 ou au ou à la commissaire au respect.
7. **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.





[assnat.qc.ca](http://assnat.qc.ca)



**ASSEMBLÉE  
NATIONALE  
DU QUÉBEC**