

# Rapport annuel 2025-2026

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 du Québec



ISBN : 978-2-555-04010-6  
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>8</b>
Tableau 2 : Statut des personnes ayant fait une demande d'information .....	8
<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>9</b>
Tableau 4 : Statut des personnes auteures d'un signalement ou d'une plainte .....	9
Tableau 5 : Statut des personnes mises en cause .....	9
<b>Genre des personnes ayant été impliquées dans une situation relationnelle difficile (incivilité, conflits, harcèlement, etc.) en milieu de travail</b> .....	<b>10</b>
Tableau 6 : Genre des personnes ayant fait une demande ou ayant été impliquées dans une situation relationnelle difficile .....	10
<b>1.1. Traitement des demandes d'assistance ou d'intervention et des signalements</b> .....	<b>11</b>
Tableau 7 : Motifs des demandes d'assistance ou d'intervention et des signalements .....	11
Tableau 8 : Modes de résolution consécutifs aux demandes d'assistance ou d'intervention et aux signalements .....	12
Tableau 9 : Résultats du traitement des dossiers ouverts à la suite d'une demande d'assistance ou d'intervention ou d'un signalement .....	13
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 .....	14
<b>1.2. Traitement des plaintes</b> .....	<b>14</b>
Tableau 11 : Plaintes déposées .....	14
Tableau 12 : Motifs des plaintes déposées.....	14
Tableau 13 : Résultats du traitement des plaintes déposées .....	15
Tableau 14 : Délai de traitement moyen des dossiers de plaintes fermés .....	15

<b>2. Mesures visant la prévention de l'incivilité, des conflits et du harcèlement . . . . .</b>	<b>16</b>
<b>2.1. Détermination des facteurs de risque . . . . .</b>	<b>16</b>
Tableau 15 : Rencontres des comités de travail sur la prévention du harcèlement . . . . .	17
<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 . . . . .	19
<b>2.3. Activités de formation . . . . .</b>	<b>20</b>
Tableau 17 : Formation obligatoire sur la prévention et la gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement . . . . .	20
Tableau 18 : Visionnement de la formation en ligne dans l'intranet et le portail de services Pivot . . . . .	21
<b>Définitions . . . . .</b>	<b>22</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 2025-2026, 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 au respect 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 reçues relativement aux processus de résolution des situations relationnelles difficiles (incivilité, conflits, harcèlement, etc.) en milieu de travail 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 2025 au 31 mars 2026.

# 1. Demandes, signalements et plaintes reçus

Au cours de la période visée, 146 dossiers ont été traités, comparativement à 104 en 2024-2025 et 80 en 2023-2024. Depuis 2024-2025, les dossiers sont répartis en quatre catégories, soit les demandes d'information, les demandes d'assistance ou d'intervention, les signalements et les plaintes.

Cette progression dans le nombre de dossiers traités témoigne des efforts soutenus en matière de sensibilisation et de formation déployés par l'institution pour faire connaître les ressources disponibles et les mécanismes prévus à la Politique. En veillant à rendre ces services plus visibles et accessibles, l'Assemblée nationale favorise une prise en charge rapide des situations relationnelles difficiles et contribue au maintien d'un milieu de travail sain et respectueux.

Tableau 1 : Bilan des dossiers traités

	PERSONNE RÉPONDANTE	COMMISSAIRE AU RESPECT	2025-2026	2024-2025*	2023-2024
Demandes d'information	3	5	8	8	
Demandes d'assistance ou d'intervention	70	28	98	77	73**
Signalements	13	19	32	14	6
Plaintes	5	3	8***	5	1
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>55</b>	<b>146</b>	<b>104</b>	<b>80</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.

\*\*\* Bien que le processus les concernant diffère de celui prévu à la Politique, les plaintes en matière de harcèlement reçues par l'entremise d'un processus de grief ou d'un autre recours sont traitées de façon semblable à ce que prévoit la Politique et ont été compilées en 2025-2026.

## 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

	2025-2026	2024-2025	2023-2024*
Parlementaires	-	-	4
Personnel politique	4	-	12
Gestionnaires**	3	7	57
Personnel administratif**	1	1	
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>73</b>

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

\*\* Les gestionnaires et le personnel administratif n'étaient pas différenciés en 2023-2024.

## 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

	2025-2026	2024-2025	2023-2024*
Parlementaires	11	8	4
Personnel politique	14	5	12
Gestionnaires**	26	19	57
Personnel administratif**	47	45	
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>77</b>	<b>73</b>

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

\*\* Les gestionnaires et le personnel administratif n'étaient pas différenciés en 2023-2024.

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

Le signalement est la divulgation d'une situation qui, sans avoir été analysée formellement, peut s'apparenter à une situation de harcèlement. La plainte, quant à elle, est une divulgation de faits allégués qui sera analysée formellement. Ces situations sont résolues par la priorisation, lorsque possible, des modes collaboratifs et sont traitées en conformité avec la Politique.

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

	2025-2026	2024-2025	2023-2024
Parlementaires	1	2	-
Personnel politique	20	8	4
Gestionnaires*	7	2	3
Personnel administratif*	12	7	
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>7</b>

\* Les gestionnaires et le personnel administratif n'étaient pas différenciés en 2023-2024.

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

	2025-2026	2024-2025	2023-2024
Parlementaires	8	11	2
Personnel politique	14	6	3
Gestionnaires*	5	5	3
Personnel administratif*	16	5	
Tiers (cliente ou client, fournisseur, visiteuse ou visiteur, etc.)	3	-	-
<b>Total**</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>8</b>

\* Les gestionnaires et le personnel administratif n'étaient pas différenciés en 2023-2024.

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

## Genre des personnes ayant été impliquées dans une situation relationnelle difficile (incivilité, conflits, harcèlement, etc.) en milieu de travail

Les demandes reçues relativement aux processus de résolution des situations relationnelles difficiles (incivilité, conflits, harcèlement, etc.) en milieu de travail sont variées. Elles vont de la simple demande d'information au dépôt d'une plainte formelle.

**Tableau 6 : Genre des personnes ayant fait une demande ou ayant été impliquées dans une situation relationnelle difficile**

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**
2025-2026	Hommes	4	31	12	27
	Femmes	4	67	28	19
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>98</b>	<b>40</b>	<b>46</b>
2024-2025	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>
2023-2024	Hommes		31	-	5
	Femmes		41	7	3
	<b>Total</b>		<b>73***</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

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

\*\* La personne mise en cause est considérée par la personne plaignante, dans le cadre d'un signalement ou d'une plainte, comme étant responsable du harcèlement ou de tout comportement qui s'y apparente.

\*\*\* 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. Traitement des demandes d'assistance ou d'intervention et des signalements

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. Les motifs de ces demandes et signalements peuvent être variés et leur résolution peut nécessiter plusieurs interventions.

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

	2025-2026		2024-2025		2023-2024	
	DEMANDES D'ASSISTANCE OU D'INTERVENTION	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'ASSISTANCE OU D'INTERVENTION	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE*	SIGNALEMENTS
Incivilité	23	-	43	-	32	-
Conflit	45	-	25	-	7	-
Inconduite à caractère sexuel**	4	2	-	-	-	-
Harcèlement psychologique	11	26	3	11	11	5
Harcèlement discriminatoire	1	1	-	1	1	-
Harcèlement sexuel	1	1	-	2	4	1
Combinaison de motifs	11	2	5	-	1	-
Autres	2	-	1	-	17	-
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>32</b>	<b>77</b>	<b>14</b>	<b>73</b>	<b>6</b>

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

\*\* L'inconduite à caractère sexuel correspond à tout geste, parole ou comportement non désiré ayant une connotation sexuelle ou ciblant la diversité sexuelle ou le genre. En 2024-2025 et 2023-2024, ce type de motif n'était pas différencié et, le cas échéant, était inclus aux données d'un autre motif.

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

	2025-2026		2024-2025		2023-2024	
	DEMANDES D'ASSISTANCE OU D'INTERVENTION	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'ASSISTANCE OU D'INTERVENTION	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE*	SIGNALEMENTS
Accompagnement de la personne considérant être victime	30	3	27	1	24	1
Accompagnement en gestion de conflits	6	10	2	2	-	-
Accompagnement de la personne en autorité	51	11	31	12	27	-
Sensibilisation de la personne mise en cause	3	7	1	-	3	1
Intervention préventive dans le milieu de travail	8	2	9	4	8	-
Démarche de facilitation ou médiation	16	3	6	4	5	2
Autres	1	5	1	1	6	2
<b>Total**</b>	<b>115</b>	<b>41</b>	<b>77</b>	<b>24</b>	<b>73</b>	<b>6</b>

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

\*\* Plusieurs modes de résolution sont susceptibles d'être déployés afin de résoudre une situation.

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

	2025-2026		2024-2025		2023-2024	
	DEMANDES D'ASSISTANCE OU D'INTERVENTION	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'ASSISTANCE OU D'INTERVENTION	SIGNALEMENTS	DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE*	SIGNALEMENTS
En cours	13	6	9	3	5	2
Dossiers réglés	82	23	58	9	44	3
Personnes redirigées	-	-	2	2	2	-
Sans suite après une intervention unique	1	3	3	-	19	-
Échec des modes collaboratifs	2	-	5	-	3	1
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>32</b>	<b>77</b>	<b>14</b>	<b>73</b>	<b>6</b>

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



**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**

	2025-2026	2024-2025	2023-2024
Délai de traitement moyen (en jours ouvrables)	22	25	29

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. Traitement des plaintes

Le dépôt d'une plainte entraîne son traitement par la personne répondante ou le ou la commissaire au respect. Il se peut également que le processus de plainte soit déclenché à la suite d'une recommandation de la personne répondante ou du ou de la commissaire au respect. Dans ce cas, 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**

	2025-2026	2024-2025	2023-2024
Plaintes déposées	8*	5	1

\* Bien que le processus les concernant diffère de celui prévu à la Politique, les plaintes en matière de harcèlement reçues par l'entremise d'un processus de grief ou d'un autre recours sont traitées de façon semblable à ce que prévoit la Politique. Les données concernant ces plaintes n'étaient pas comptabilisées en 2024-2025 et 2023-2024.

**Tableau 12 : Motifs des plaintes déposées**

	2025-2026	2024-2025	2023-2024
Harcèlement psychologique	7	4	1
Harcèlement discriminatoire	-	-	-
Harcèlement sexuel	-	-	-
Combinaison de motifs	1	1	-
<b>Autres</b>	-	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

Tableau 13 : Résultats du traitement des plaintes déposées

		2025-2026	2024-2025	2023-2024
<b>De la réception à l'analyse de recevabilité*</b>	Analyse de recevabilité en cours	-	2	-
	Plaintes retirées	2	1	1
	Plaintes non recevables	5	1	-
	Plaintes recevables	1	1	-
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5</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>1</b>	<b>-</b>	
<b>Total de plaintes traitées</b>		<b>8</b>	<b>5</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

	2025-2026	2024-2025	2023-2024
Délai de traitement moyen (en jours ouvrables)*	37	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.

## 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 est réalisé 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 recueillies sont dépersonnalisées et servent 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. Il a notamment pour rôle d'analyser divers aspects relatifs à la prévention et au traitement des situations de harcèlement à l'Assemblée nationale. Il alimente le ou la responsable du Vivre-ensemble à l'Assemblée nationale en ce qui a trait aux moyens à mettre en œuvre pour les parlementaires et leur personnel. Le comité peut également émettre 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 informe la personne répondante en prévention, gestion de conflits et harcèlement au sujet des différents enjeux et besoins du personnel administratif relatifs au respect au sein de l'Assemblée nationale. Le comité propose des moyens favorisant un climat de travail sain et collabore à leur mise en œuvre, contribuant ainsi 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	1
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 2025-2026 :

### 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.

## **Campagne de sensibilisation**

Une campagne de sensibilisation visant la promotion du respect en milieu de travail se déploie en continu depuis son lancement en Chambre par la présidente de l'Assemblée nationale à l'automne 2024. Cette initiative du comité Zéro harcèlement est destinée aux parlementaires, au personnel politique et au personnel administratif. Différents objets arborant le visuel de la campagne et comportant des messages invitant à la réflexion sont distribués sur la colline Parlementaire et dans les bureaux de circonscription. Des autocollants indiquant les coordonnées des personnes-ressources ont également été apposés sur les miroirs de l'ensemble des toilettes dans les espaces non accessibles au grand public à l'Assemblée nationale.

Parallèlement, une campagne sous forme de courtes vidéos animées visant à sensibiliser les personnes aux divers gestes d'incivilité pouvant survenir au travail a été développée par le comité Respect en milieu de travail. Ces capsules vidéo, déjà accessibles au personnel administratif, pourront être consultées par les parlementaires et le 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.

## **Attentes signifiées en matière de civilité**

Des attentes en matière de comportements favorisant la prévention et le règlement des situations relationnelles difficiles sont signifiées à l'ensemble des gestionnaires et des membres du personnel administratif. En évaluant ces attentes sur une base annuelle, l'Assemblée nationale rappelle l'importance qu'elle accorde au maintien d'un climat de travail sain et demande ainsi formellement à chaque personne d'y contribuer.

## **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 personne répondante et de la ou du commissaire au respect.

Le processus d'accueil des nouvelles et 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

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 DANS L'INTRANET	
	2025-2026*	2024-2025
Section <b>Vivre-ensemble</b>	738	1 503
Section <b>Respect et prévention du harcèlement</b>	629	1 319
Formations	184	485
Personnes-ressources	347	592
Politique	216 La Politique a été téléchargée 35 fois.	353 La Politique a été téléchargée 40 fois.
Plan d'action sur le respect	102	260
Comité Respect en milieu de travail	222	259

\* Les données sur l'achalandage pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2025 au 8 janvier 2026 ne sont pas disponibles. Cela pourrait expliquer en grande partie la baisse observée par rapport à la période précédente.



## 2.3. Activités de formation

Le déploiement de formations s'est poursuivi en 2025-2026. 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 en matière de prévention et de gestion des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement

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, le personnel politique et le personnel administratif.

- Cette année, la personne répondante a rencontré les parlementaires qui n'avaient pas pu suivre la formation offerte en 2024-2025. Ainsi, l'**ensemble des parlementaires** de la 43<sup>e</sup> législature est dorénavant formé.
- Des membres du personnel politique ont aussi été formés sur le sujet. Des séances sont également prévues en 2026-2027 afin de permettre à toutes et à tous de suivre la formation.
- Les gestionnaires et les membres du personnel administratif nouvellement engagés doivent suivre la formation, conformément à la Politique. Si une personne ne peut pas assister à la formation, elle est invitée à la séance suivante.

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

	SÉANCES DE FORMATION	PERSONNES FORMÉES
Parlementaires	7	22
Personnel politique	2	22
Gestionnaires	1	2
Personnel administratif	5	41

## Formations complémentaires

Sur demande, des formations personnalisées peuvent être offertes aux parlementaires et à leur personnel ainsi qu'aux gestionnaires et au personnel administratif. Ces formations visent la prévention ou le traitement de situations relationnelles difficiles ou de facteurs de risque favorables à leur apparition en milieu de travail. Les équipes peuvent par exemple faire une demande pour obtenir des formations portant sur la communication constructive, la gestion des conflits, le partage des rôles et des responsabilités, le leadership, le respect dans une équipe de travail, etc.

Le personnel politique a été invité à deux séances de formation portant sur l'art de la communication. Un total de 36 personnes ont ainsi été formées.

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 18 : Visionnement de la formation en ligne dans l'intranet et le portail de services Pivot**

FORMATION SUR LA GESTION DES SITUATIONS D'INCIVILITÉ, DE CONFLITS ET DE HARCÈLEMENT*	NOMBRE DE VISIONNEMENTS	
	2025-2026	2024-2025
<a href="#">Partie 1 - Incivilité</a>	4	33
<a href="#">Partie 2 - Conflits</a>	8	14
<a href="#">Partie 3 - Harcèlement</a>	9	14
<a href="#">Partie 4 - Politique de l'Assemblée nationale</a>	8	15

\* Les quatre parties de la formation vidéo sont en ligne depuis le 28 juin 2024.



## Définitions

### 1. Types de demandes reçues en lien avec la Politique

**Demande d'information** : Question d'ordre général sur les processus ou autres éléments prévus dans la Politique.

**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.

**Signalement** : Action de dévoiler une réelle inquiétude à l'égard d'une conduite, sans déposer de plainte. Le signalement est une situation qui, sans avoir été analysée formellement, peut s'apparenter à une situation de harcèlement.

**Plainte** : Divulgarion de faits allégués au moyen du processus inscrit dans la Politique.

### 2. Motifs des demandes d'assistance ou d'intervention et des signalements

**Incivilité** : Comportement, parole ou geste déviant pouvant être d'intensité faible, modérée ou élevée et s'opposant aux normes de respect, de politesse, de courtoisie, de savoir-vivre et de collaboration attendues et nécessaires dans un cadre professionnel.

**Conflit** : Divergence, réelle ou perçue, de besoins, d'intérêts, de valeurs ou d'opinions entre deux ou plusieurs personnes, ce qui génère des émotions négatives et qui a, conséquemment, des répercussions sur les relations et le climat de travail.

**Inconduite à caractère sexuel** : Geste, parole ou comportement non désiré à connotation sexuelle ou ciblant la diversité sexuelle ou le genre.

**Harcèlement psychologique** : Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés et hostiles ou non désirés. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne.

**Harcèlement sexuel** : Conduite à caractère sexuel répondant à la définition de harcèlement psychologique.

**Harcèlement discriminatoire** : Conduite à caractère discriminatoire (race, couleur de la peau, grossesse, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, condition sociale, handicap, etc.) qui répond à la définition de harcèlement psychologique.

### 3. Résultats du traitement des dossiers

**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 des modes collaboratifs** : Situation qui correspond soit au départ à la retraite, à la démission ou au changement d'emploi d'une personne, soit au dépôt d'une 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).

4. **Personne mise en cause** : Personne considérée par la personne plaignante, dans le cadre d'un signalement ou d'une plainte, comme étant responsable de la situation relationnelle difficile, du harcèlement ou de tout comportement qui s'y apparente.
5. **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.





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



**ASSEMBLÉE NATIONALE  
DU QUÉBEC**