



ASSEMBLÉE NATIONALE
DU QUÉBEC

RAPPORT ANNUEL

DES ACTIVITÉS EN MATIÈRE
DE PRÉVENTION ET TRAITEMENT
DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL
À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

2018-2019

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Introduction

La Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail (ci-après la *Politique*) est entrée en vigueur le 4 juin 2015 par règlement du Bureau de l'Assemblée nationale (décision 1809), et à la suite de l'approbation du secrétaire général. Elle a été modifiée par la décision 1992 du 6 décembre 2018.

Elle s'applique à l'ensemble des députées et députés de l'Assemblée nationale, qui agissent à titre d'employeurs, et elle vise également les situations de harcèlement entre députés. Elle s'adresse à tous les membres du personnel de députée et député ainsi qu'à tout le personnel administratif. Depuis décembre 2018, les membres du personnel des cabinets ministériels, y compris ceux en circonscription, doivent recourir à la Politique s'ils se sentent victimes de harcèlement de la part d'une personne élue, membre de l'Assemblée nationale.

Plus spécifiquement, la Politique propose deux processus de traitement des situations. Le processus informel, qui se traduit en interventions réalisées à la suite d'une demande d'information ou d'un signalement. Le processus formel, quant à lui, est utilisé en cas de dépôt d'une plainte et est réalisé par des ressources externes. Ce dernier prévoit d'abord une analyse de recevabilité. En cas de plainte recevable, la médiation est offerte et, si elle est impossible ou qu'elle échoue, une enquête a lieu. Ainsi, les plaintes ne se concluent pas toutes par des enquêtes. En outre, les situations peuvent être évolutives et le traitement peut chevaucher plus d'une année financière.

Le présent document constitue le premier rapport annuel portant sur les activités de prévention ainsi que sur l'utilisation de la Politique. Il porte sur les données de l'année financière 2018-2019 à partir du moment où s'est ouverte la 42^e législature, soit la période du 1^{er} octobre 2018 au 31 mars 2019.

Rappelons la volonté des parlementaires et de l'administration de l'Assemblée de maintenir un milieu de travail sain et harmonieux, exempt de harcèlement. En ce sens, ce rapport se veut également un moyen de promouvoir les outils mis à la disposition des personnes qui se sentent victimes de harcèlement ou de celles qui vivent une situation inconfortable au travail. Des répondantes en matière de harcèlement à la Direction des ressources humaines sont disponibles pour accompagner ces personnes; leurs coordonnées se trouvent sur l'intranet. Le rapport fait également état des efforts investis par l'Assemblée nationale en matière de sensibilisation et de prévention des situations d'incivilité et de harcèlement au travail et des différents moyens mis en œuvre au cours des derniers mois.

Enfin, soulignons la contribution quotidienne de tous les acteurs de la cité parlementaire au regard du maintien d'un sain climat de travail ainsi que toutes les personnes qui collaborent au règlement des situations inconfortables en milieu de travail, lorsqu'elles surviennent.

1. Activités d'intervention

Au cours de la période visée, dix dossiers ont été traités. Parmi ceux-ci, trois concernaient des demandes d'information, six étaient des signalements et un faisait état d'une plainte. La plainte ayant été jugée non recevable, puisque les allégations ne rencontraient pas la définition du harcèlement prévu à la Politique, aucune enquête n'a été réalisée au cours de cette période.

Portrait des personnes ayant fait une demande d'information

Tableau 1 : Statut des personnes

Député(e)	1
Personnel de député(e)	-
Personnel administratif	2
Total	3

Compte tenu de la nature plus générale de ces demandes, la donnée concernant la personne mise en cause est non applicable.

Portrait des personnes impliquées dans une situation (signalement ou plainte)

Tableau 2 : Statut des personnes qui se sentent victimes ou plaignantes

Député(e)	-
Personnel de député(e)	2
Personnel administratif	5
Total	7

Tableau 3 : Statut de la personne mise en cause

Député(e)	-
Personnel de député(e)	3
Personnel administratif	4
Tiers (client, fournisseur, visiteur, etc.)	-
Total	7

Tableau 4 : Genre des personnes

	Personnes qui effectuent une demande d'information	Personnes qui se sentent victimes de harcèlement ou plaignantes	Personne mise en cause
Homme	-	1	2
Femme	3	6	5
Total	3	7	7

1.1. Demandes d'intervention dans le cadre du processus informel

Ce sont les deux personnes répondantes, en matière de harcèlement de la Direction des ressources humaines, qui accompagnent les demandeurs dans ce type d'intervention, et ce, en ajustant l'intervention au besoin défini.

Tableau 5 : Demandes d'information et signalements

Nombre de demandes d'information	3
Nombre de signalements	6
Total	9

Tableau 6 : Motifs des demandes d'information et des signalements

	Demandes d'information	Signalements
Incivilité	2	4
Conflit interpersonnel	1	-
Harcèlement psychologique	-	2
Harcèlement discriminatoire	-	-
Harcèlement sexuel	-	-
Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre	-	-
Combinaison	-	-
Autres	-	-
Total	3	6

Tableau 7 : Types d'interventions consécutives aux demandes d'information et aux signalements

À noter que plusieurs types d'intervention sont susceptibles d'être déployés à la suite d'une demande d'information ou d'un signalement.

	Demande d'information	Signalement
Accompagnement de la personne qui se sent victime	-	4
Service-conseil à la personne en autorité (supérieur(e) ou autre, selon la Politique)	3	3
Sensibilisation de la personne mise en cause	-	-
Intervention préventive dans le milieu de travail	1	-
Démarche de facilitation	-	1
Autres	-	-
Total	4	8

Tableau 8 : Résultats du traitement des dossiers ouverts dans le cadre d'une demande d'information ou d'un signalement

	Demandes d'information	Signalements
En cours	2	3
Dossier réglé		1
Dossier référé	-	-
Sans suite après une intervention unique	1	2
Échu (situation de fin d'emploi)	-	-
Échec du processus informel	-	-
Total	3	6

Tableau 9 : Délai de traitement moyen des dossiers fermés dans le cadre d'une demande d'information ou d'un signalement durant la période

Délai de traitement moyen	3 semaines
----------------------------------	------------

Demandes d'intervention dans le cadre du processus formel

Les deux personnes répondantes en matière de harcèlement de la Direction des ressources humaines accompagnent les personnes qui désirent déposer une plainte et coordonnent le traitement de celle-ci auprès des ressources externes qui mettent en œuvre les actions nécessaires.

Tableau 10 : Plaintes déposées durant la période couverte

Nombre de plaintes	1
---------------------------	----------

Tableau 11 : Motifs de plaintes déposées

	Nombre de plaintes
Harcèlement psychologique	1
Harcèlement discriminatoire	-
Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre	-
Harcèlement sexuel	-
Combinaison	-
Autres	-
Total	1

**Rapport annuel des activités en matière
de prévention et traitement du harcèlement au travail à l'Assemblée nationale**

Tableau 12 : Résultat du traitement des plaintes déposées

	Harcèlement psychologique	Harcèlement sexuel	Harcèlement discriminatoire	Harcèlement fondé sur des motifs d'identité et d'expression de genre	Combinaison
Plainte retirée	-	-	-	-	-
Plainte recevable	-	-	-	-	-
Plainte non recevable	1	-	-	-	-
Règlement par médiation	-	-	-	-	-
En cours d'enquête	-	-	-	-	-
Plainte fondée	-	-	-	-	-
Plainte non fondée	-	-	-	-	-
Plainte de mauvaise foi	-	-	-	-	-
Plan d'intervention	-	-	-	-	-
Total	1				

Tableau 13 : Délai de traitement moyen des dossiers de plaintes fermés durant la période

Délai de traitement moyen	7 semaines
----------------------------------	-------------------

2. Activités de prévention et de formation

2.1. Activités de prévention

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

Afin de marquer de façon importante la volonté d'offrir un milieu de travail sain et harmonieux à l'ouverture de la 42^e législature, une vaste campagne de sensibilisation destinée au personnel administratif et politique ainsi qu'aux députées et députés a été déployée.

La campagne Zéro harcèlement à l'assnat a abordé les différentes formes de harcèlement, notamment psychologique, sexuel et discriminatoire. L'objectif principal de la campagne était de sensibiliser le public cible à l'importance des impacts liés au harcèlement et d'agir pour les faire cesser. Cette campagne s'est terminée sur une note positive en évoquant les comportements empreints de civilité attendus à l'Assemblée nationale.

Sur une période de sept mois, des lots de quatre affiches colorées offrant une déclinaison thématique des différents types de harcèlement ont été déployés dans les édifices de l'Assemblée nationale ainsi que dans les bureaux de circonscription. D'autres outils de sensibilisation ont également été offerts : dépliant, tentes de tables, autocollants, signature électronique, section du portail Zéro harcèlement à l'assnat, communiqué de presse.

Tableau 14 : Comités de travail sur le harcèlement au travail

En vue de poursuivre les efforts déployés de sensibilisation et de prévention en matière d'incivilité et de harcèlement, et d'orienter les actions à entreprendre, notamment auprès des députées et députés et de leur personnel, le Bureau de l'Assemblée nationale a pris la décision de constituer le « Comité zéro harcèlement à l'assnat » permanent formé de députées et députés des différents partis de la 42^e législature. Ce comité s'inscrit dans une volonté commune et non partisane d'échanger et de réfléchir sur divers enjeux relatifs à l'incivilité et au harcèlement à l'Assemblée nationale. Ayant été constitué en fin d'année financière, le comité n'a pu se réunir avant le 31 mars 2019.

Un second comité de travail, formé de membres du personnel administratif, a poursuivi des travaux sur le sujet au cours de la période couverte. Ce comité *ad hoc* se veut une tribune permettant de faire émerger les besoins du personnel de l'administration en matière de prévention et de gestion des situations de harcèlement au travail. Les travaux visent à alimenter la coordonnatrice du vivre-ensemble et du harcèlement ainsi que la conseillère en matière de civilité et répondante en harcèlement au travail de la Direction des ressources humaines, et ce, dans les moyens mis en œuvre pour favoriser une culture de respect et de civilité au sein de l'Assemblée nationale.

**Rapport annuel des activités en matière
de prévention et traitement du harcèlement au travail à l'Assemblée nationale**

Les acteurs impliqués dans ces comités de travail assurent, par le fait même, un rôle d'ambassadeur auprès de leurs collègues, qui vise à favoriser un climat de travail sain et harmonieux, exempt de harcèlement.

	Nombre de séances
Comité Zéro harcèlement à l'assnat (formé de député(e)s)	0
Comité <i>ad hoc</i> (formé de membres du personnel administratif)	1

Tableau 15 : Achalandage sur l'intranet dans les sections relatives à la prévention du harcèlement

	Nombre de vues dans l'intranet
Campagne de sensibilisation (5 séries d'affiches)	1 511
Visages du harcèlement (informations sur les divers volets du harcèlement)	912
Personnes-ressources	390
Prévention du vivre-ensemble	233
Politique	298

2.2. Activités de formation obligatoire

Tableau 16 : Bilan des activités de formation du personnel administratif

	Nombre de séances	Participant(e)s
Atelier de formation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement (personnel administratif)	1*	24

* Cette séance de formation obligatoire a été offerte au nouveau personnel n'ayant pas été formé jusqu'à maintenant. Depuis décembre 2016, 610 membres du personnel administratif ont suivi l'atelier de sensibilisation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement. À ce nombre s'ajoutent plus de 35 gestionnaires et professionnels en situation de gestion.

Tableau 17 : Bilan des activités de formation des députées et députés

	Nombre de séances	Participant(e)s
La prévention et le traitement des situations de harcèlement au travail [Député(e)]	2	Environ 55*

* À ce nombre s'ajoutent une vingtaine d'employées et employés issus du personnel du personnel de députée et député, soit des directrices et directeurs de cabinets et des directrices adjointes et directeurs adjoints.

Tableau 18 : Bilan des activités de formation du personnel de députée et député

	Nombre de vues sur l'intranet
Atelier de formation sur la gestion des situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement (vidéo en ligne sur l'intranet)	207

Définitions

1. **Demande d'information** : Questions d'ordre général relatives à des comportements d'incivilité, des conflits interpersonnels, à du harcèlement ou au regard des processus prévus à la Politique.

2. **État des résultats du traitement des dossiers (processus informel)** :

Régulé : Dossier fermé à la suite d'une intervention finalisée.

En cours : Dossier en suivi.

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

Sans suite : Situation qui n'implique aucune intervention consécutive à une consultation ou à un signalement unique.

Personne référée : Personne référée au programme d'aide aux employés, à son syndicat ou à une autre entité (exemple : police, Commission des droits de la personne et de la jeunesse, etc.).

Situation échue : Situation de fin d'emploi dans le cadre d'un contrat de travail ayant une date de fin déterminée.

3. *** Personne mise en cause** : Personne considérée comme responsable du harcèlement envers la personne qui se sent victime.
4. **Plainte** : Divulgateion d'une conduite vexatoire au moyen du processus formel inscrit dans la Politique relative à la prévention et la gestion des situations de harcèlement au travail.
5. **Plaignant(e)** : Personne qui dépose une plainte en matière de harcèlement.
6. *** Personne qui se sent victime de harcèlement** : Personne qui vit une situation qu'elle perçoit, de bonne foi, comme pouvant être du harcèlement.
- 7.
8. **Signalement** : Personne qui dévoile une réelle inquiétude face à une conduite vexatoire sans dépôt de plainte formelle.
9. *** Statut de la mise en cause** : Statut en fonction du champ d'application de la Politique, soit celui de la députée ou le député, le personnel de députée et député, le personnel administratif ou un tiers (client, fournisseur, visiteur, etc.).

10. * Statut de la personne qui se sent victime ou plaignant : Statut en fonction du champ d'application de la *Politique*, soit celui de la députée ou du député, du personnel de députée et député, du personnel administratif.

11. * Statut des participantes et participants aux activités de prévention et de formation : Statut en fonction du champ d'application de la *Politique*, soit celui de la députée ou du député, du personnel de députée et député, du personnel administratif.

* Définition tirée de la Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail.