



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA



Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

RAPPORT ANNUEL SUR LA *POLITIQUE* *DE LA CHAMBRE DES COMMUNES* *SUR LA PRÉVENTION ET LE* *TRAITEMENT DU HARCÈLEMENT*

2015-2016

Introduction

La *Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement* a été adoptée le 9 décembre 2014 par le Bureau de régie interne. Cette politique s'applique aux personnes suivantes :

- tous les députés en tant qu'employeurs, y compris les agents supérieurs de la Chambre dont le salaire des employés est payé à même le budget de l'agent supérieur de la Chambre fixé par le Bureau conformément à l'article 16 du *Règlement administratif sur la gouvernance et l'administration*;
- le personnel employé par :
 - les députés;
 - les agents supérieurs de la Chambre;
 - les bureaux de recherche;
- les stagiaires et les bénévoles (rémunérés ou non).

Les employés visés par une convention collective ainsi que les employés de l'Administration de la Chambre des communes ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente politique, car des cadres distincts s'appliquent à eux.

La politique s'appuie sur le cadre mis en place précédemment par le Bureau, soit l'accès à Ensemble, trouvons des solutions, un programme confidentiel permettant la gestion informelle des conflits, et au Programme de prévention du harcèlement qui vise à accroître la sensibilisation et à mettre fin dès le début, de façon proactive, aux cas possibles de harcèlement.

La politique porte sur la prévention, les processus mis en place pour formuler des plaintes formelles et informelles, les enquêtes et la production de rapports, les appels, ainsi que la communication des conclusions. Les demandes de renseignements ou les plaintes ne mèneront pas toujours à des enquêtes officielles sur le harcèlement, car elles peuvent se régler par l'une des options énoncées dans la politique, telles que la médiation.

Cette politique s'applique aux députés en tant qu'employeurs et ne vise pas les situations entre députés.

Puisqu'il s'agit de la première année à faire l'objet d'un rapport relativement à cette politique, le rapport couvre une période de 16 mois, soit de la date à laquelle la politique a été approuvée jusqu'à la fin de l'exercice financier 2015-2016.

Demandes de renseignements et plaintes

Les cas figurant dans le rapport sont de deux ordres : demandes de renseignements ou plaintes (formelles ou informelles), et ils ont été traités par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, soit par le dirigeant principal des ressources humaines (DPRH) lui-même, soit par la gestionnaire du Programme de respect en milieu de travail, qui relève directement du DPRH. Les

demandes de renseignements peuvent porter sur les choix offerts en vertu de la politique, ou autre, et dans certaines situations, on peut suggérer au demandeur un moyen plus approprié pour résoudre le problème.

Au cours de la période visée par ce rapport, dix cas ont été traités au total. De ces dix cas, sept étaient des demandes de renseignements. Deux des trois autres cas ont été réglés avec succès dans le cadre de recours informels et le dernier cas a été résolu avec l'intervention d'un médiateur externe. Comme aucun de ces cas n'a donné lieu à une plainte officielle, aucune enquête n'a été menée au cours de la période visée.

Formation et sensibilisation

Des séances de formation et de sensibilisation ont été élaborées au printemps 2015, soit peu après l'approbation de la politique. Bien que certaines séances aient eu lieu, elles ont dû être suspendues à la suite de la dissolution et de l'élection générale.

Les bureaux des whips ont été consultés en janvier 2015 pour établir le meilleur modèle pour présenter ces séances. Il a été décidé que des journées de formation à l'échelle du pays seraient appropriées, mais qu'elles n'auraient lieu que périodiquement. Il a aussi été décidé que, compte tenu de la dispersion géographique des participants, la formation en classe ne serait pas l'option idéale et qu'il serait préférable de tirer profit de la technologie au moyen d'un programme d'apprentissage en ligne.

La planification de l'élaboration d'un programme de formation, qui serait offert sur une plateforme d'apprentissage en ligne, est présentement en cours. La Chambre des communes sera ainsi en mesure d'offrir une formation en temps opportun à des groupes ciblés, partout au Canada, dont à Ottawa et dans les bureaux de circonscription. Ce modèle permettra aussi d'éliminer le coût attribuable au déplacement des participants et des formateurs. Nonobstant ce qui précède, trois séances de formation ont déjà été offertes à plus de 150 participants.

Enfin, une section sur la sensibilisation au harcèlement a été élaborée et mise bien en évidence sur le site intranet du Parlement.

Pierre Parent, CHRA
Dirigeant principal des ressources humaines
Chambre des communes
Ottawa, mai 2016

Tableau 1 : Motifs de la demande de renseignements / de la plainte

	PLAINTÉ	DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS
Abus de pouvoir	2	1
Harcèlement	1	1
Harcèlement sexuel	-	2
Combinaison	-	3

Tableau 2 : Statut de l'intimé

Député	5
Collègue	3
Autre	2

Tableau 3 : Sexe des plaignants et des intimés

	PLAIGNANT	INTIMÉ
Homme	1	7
Femme	9	3
Inconnu	-	-
Total	10	10

Tableau 4 : Résultats

	ABUS DE POUVOIR	HARCÈLEMENT	HARCÈLEMENT SEXUEL	COMBINAISON
Demande de renseignements seulement	1	1	2	3
Plainte retirée	-	-	-	-
Règlement informel	2	-	-	-
Règlement par médiation	-	1	-	-
Enquête	-	-	-	-

Tableau 5 : Résultats d'enquête

Plainte fondée	0
Plainte partiellement fondée	0
Plainte non fondée	0
Plainte frivole ou faite de mauvaise foi	0