



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

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

2016-2017



## 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, notamment 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 de dépôt 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.

Le présent rapport porte sur l'exercice financier 2016-2017.

## Demandes de renseignements et plaintes

Les cas figurant dans le rapport sont de deux ordres : demandes de renseignements ou plaintes (formelles et 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 dans le cadre de la politique ou d'une autre source et, dans certaines situations, on peut suggérer au demandeur un moyen plus approprié de résoudre le problème.

Au cours de la période visée par ce rapport, 19 cas ont été traités au total. De ces 19 cas, 13 étaient des demandes de renseignements. Parmi les 6 autres cas, 2 ont fait l'objet d'une enquête formelle, 1 a été résolu en dehors de la

politique, 1 par règlement informel, et 2 cas ont été jugés non recevables, puisque les plaintes ne correspondaient pas à la définition du harcèlement énoncée dans la politique.

Enfin, les deux enquêtes formelles ont conclu que dans les deux cas, il n'était pas question de harcèlement.

## **Formation et sensibilisation**

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a continué à travailler avec les bureaux des whips afin de s'assurer que les députés et le personnel sont au courant de leurs droits et responsabilités en vertu de la politique. Des séances de formation ciblées étaient offertes et une a été donnée.

Lors de la dernière période visée par le rapport, il a été décidé que, compte tenu de la dispersion géographique des participants, la formation en salle de classe n'était pas l'option idéale et qu'il serait préférable de tirer profit de la technologie au moyen d'une solution interactive d'apprentissage en ligne. Par conséquent, en décembre 2016, la Chambre des communes a lancé une séance de formation en ligne bilingue sur la politique destinée aux députés et au personnel. Il est possible d'accéder à la séance de formation en cliquant sur le lien suivant : <http://training-formation.parl.gc.ca/prevention-du-harcelement/>.

Cette séance de formation en ligne permet à la Chambre des communes d'offrir une formation en temps utile à des groupes ciblés, partout au Canada, notamment à Ottawa et dans les bureaux de circonscription. Ce modèle permet aussi d'éliminer le coût attribuable au déplacement des participants et des formateurs.

Ceux qui participent à la séance de formation en ligne peuvent déclarer leur statut volontairement (député, employé d'un député – bureau d'Ottawa, employé d'un député – bureau de circonscription, etc.). En date du 31 mars 2017, plus de 600 personnes ont suivi la séance de formation en ligne.

Enfin, une section sur la sensibilisation au harcèlement a été élaborée et mise bien en évidence sur IntraParl, le site intranet du Parlement, qui sera remanié en 2017-2018 pour inclure des documents de référence supplémentaires.

Pierre Parent, CHRA  
Dirigeant principal des ressources humaines  
Chambre des communes  
Ottawa, mai 2017

## Rapports

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

	PLAINTÉ	DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS	
Abus de pouvoir	4	4	
Harcèlement	2	3	
Discrimination	-	2	
Harcèlement sexuel	-	2	
Combinaison	-	2	
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>19</b>

Tableau 2 : Statut de l'intimé

Député	9
Collègue	7
Autre	3
<b>Total</b>	<b>19</b>

Tableau 3 : Sexe des plaignants et des intimés

	PLAIGNANT	INTIMÉ
Homme	4	11
Femme	15	5
Inconnu	0	3
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>19</b>

**Tableau 4 : Résultats**

	ABUS DE POUVOIR	HARCÈLEMENT	HARCÈLEMENT SEXUEL	DISCRIMINATION	COMBINAISON
Demande de renseignements seulement	4	4	2	2	1
Plainte retirée	-	-	-	-	-
Règlement informel	-	-	-	-	1
Règlement par médiation	-	-	-	-	-
Enquête	1	1	-	-	-
Cas résolu	1	-	-	-	-
Cas irrecevable	2	-	-	-	-

**Tableau 5 : Résultats d'enquête**

Plainte fondée	0
Plainte partiellement fondée	0
Plainte non fondée	2
Plainte frivole ou faite de mauvaise foi	0