



Réseau
des femmes
parlementaires

POLITIQUE-CADRE POUR PRÉVENIR ET GÉRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL :

un outil pour
les parlements francophones



Assemblée
parlementaire
de la Francophonie

JUILLET 2022



MOT DE LA PRÉSIDENTE

Chères collègues,

La publication de cette politique-cadre représente un grand moment pour notre Réseau. Elle nous servira de guide pour mettre en place des politiques pour prévenir et gérer le harcèlement au sein de nos parlements. Pour ma part, je m’y implique depuis de nombreuses années et, malheureusement, la thématique du harcèlement, notamment envers les femmes en politique, est récurrente. Or, c’est l’un des obstacles à l’entrée et au maintien des femmes en politique, et s’y attaquer au sein de nos parlements favorise l’entrée de plus de femmes en politique.

Un groupe de travail a été constitué en octobre 2020 pour rédiger cette politique qui aurait été impossible sans l’investissement de ses membres que je tiens à remercier personnellement : Françoise Schepmans (Parlement de la Fédération de Wallonie-Bruxelles), Ty Borasy (Sénat du Cambodge), Marie-France Lalonde (Chambre des Communes du Canada), Marième Nene Kane (Assemblée nationale du Sénégal), Simona Bucura-Oprescu (Chambre des députés de Roumanie), Euthalie Nyirabega (Assemblée nationale du Rwanda), France Gélinas (Assemblée législative de l’Ontario), Moihara Tupana (Assemblée de la Polynésie française). Votre engagement était si fort que vous avez accepté de vous réunir virtuellement à de nombreuses reprises pendant la pandémie afin de faire avancer ce projet.

Je remercie également tout spécialement M^{me} Claudia Rousseau, directrice de la Direction du secrétariat général adjoint à l’administration, du vivre-ensemble et de la prévention du harcèlement à l’Assemblée nationale du Québec. Son expertise nous a guidés lors de ce processus et elle a su éclairer les parlementaires dans leurs questionnements pour enfin produire un document qui répondent à leurs besoins. Je remercie aussi le Secrétariat général de l’Assemblée parlementaire de la Francophonie pour le suivi et l’organisation des différentes réunions visant à mettre en place cette politique-cadre.

Finalement, je suis reconnaissante à ma collègue, l’Honorable Shandana Khan, de l’Assemblée nationale du Pakistan et présidente de Commonwealth Women Parliamentarians, pour nos échanges fructueux sur le sujet, et pour m’avoir inspiré la production de ce document qui servira aux femmes élues francophones.

Je souhaite sincèrement que cette politique-cadre nous soit utile dans la mise en place ou l’amélioration de la prévention et de la gestion du harcèlement dans nos parlements et que, ensemble, nous puissions créer des milieux de travail sains.

Au plaisir de vous croiser lors des activités de l’APF!



Maryse Gaudreault



TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE	3
TABLE DES MATIÈRES	5
SECTION 1 : POURQUOI UN PARLEMENT DEVRAIT-IL SE Doter D'UNE POLITIQUE?	7
Introduction	7
Contexte de mise en place d'une politique	10
Objectifs d'une politique.....	10
Champ d'application potentiel.....	11
Définitions et exemples.....	12
Mesures de sensibilisation, de prévention et service d'assistance.....	13
SECTION 2 : COMMENT UN PARLEMENT PEUT-IL METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE EFFICACE?	17
Engagement	17
Confidentialité et autres principes d'intervention	19
Personne/entité responsable de l'application de la politique.....	20
Mécanismes de traitement d'une plainte	20
Rôles et responsabilités	26
Mesures en cas de plainte fondée.....	29
Suivi et évaluation	30
LEXIQUE	31
ANNEXE – EXEMPLES DE POLITIQUE	32

SECTION 1 : POURQUOI UN PARLEMENT DEVRAIT-IL SE Doter D'UNE POLITIQUE?

INTRODUCTION

Tout milieu de travail doit être sain et sécuritaire pour les personnes qui y évoluent. Les questions relatives au harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail ont été abordées de plus en plus fréquemment au cours des dernières années. Certains mouvements sociaux ont certes contribué à témoigner de ces phénomènes tout en accélérant les changements en cette matière au sein des organisations.

Les parlements constituent des milieux de travail particuliers où se côtoient plusieurs acteurs ayant des rôles distincts, et où la nature et l'existence même des liens d'emploi constituent un enjeu spécifique. L'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF) considère qu'il est fondamental que les parlements qui la composent emboîtent le pas afin que ces thèmes y soient abordés et que soient mis en œuvre des moyens visant à favoriser une culture axée sur le respect et la civilité, et ce, dans une approche préventive. Comment pouvons-nous, en tant que parlementaires, améliorer le climat de notre milieu de travail? Comment nos parlements peuvent-ils s'outiller afin de mieux prévenir et gérer le harcèlement? Ce sont des questions auxquelles nous souhaitons répondre dans ce recueil.



Photos de quelques membres de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie lors d'une rencontre à Bruxelles.

Le harcèlement en milieu de travail – quelques données

Comme vous en avez certainement entendu parler dans l'espace public, le harcèlement psychologique et sexuel au travail est une préoccupation de plus en plus importante. Tel que le mentionne l'Organisation internationale du travail, il n'épargne aucune sphère du travail ni aucune région du monde et il touche les hommes et les femmes. Le harcèlement est malheureusement aussi présent dans nos parlements. Selon une [enquête mondiale menée par l'Union interparlementaire en 2016](#), 82 % des femmes parlementaires sondées ont subi des actes de violence psychologiquesⁱ. Ce sont des chiffres très préoccupants.

Heureusement, les organisations internationales, les entreprises et les institutions réagissent de différentes façons.

- Organisation internationale du travail, juin 2019 : Adoption de la [convention n° 190](#) et de la recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travailⁱⁱ.
- Union interparlementaire, novembre 2019 : Publication de [lignes directrices](#) pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence dans les parlementsⁱⁱⁱ.
- Nations Unies, septembre 2019 : Adoption d'une [circulaire](#) sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité^{iv}.

L'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF) a aussi choisi d'agir. En effet, le [Cadre stratégique 2019-2022](#) prévoit l'action 2.1.5 qui se lit comme suit : se doter d'une politique de prévention et de gestion du harcèlement^v.

Malgré la forte prévalence du harcèlement au sein des parlements, très peu d'institutions se sont dotées de dispositifs de prévention et de lutte contre ces comportements et ces violences. À partir des informations recueillies en [2016 auprès de 42 parlements](#) (53 Chambres) dans toutes les régions du monde :

- Vingt (20) pour cent des parlements ayant participé aux études ont une politique en matière de harcèlement sexuel pour les parlementaires et quarante-huit (48) pour cent en ont une pour le personnel parlementaire;
- Vingt-huit (28) pour cent ont une procédure prévue pour l'examen des plaintes émanant des parlementaires et cinquante-trois (53) pour cent en ont une pour les plaintes provenant du personnel parlementaire^{vi}.

Pour le Réseau des femmes de l'APF, une politique-cadre servira d'outil aux parlements membres de l'APF, lesquels se doteront d'un instrument approprié à leur propre contexte. Cette politique-cadre pourra également servir de fondement à notre réseau pour qu'il développe sa propre politique, et ce, en réponse aux objectifs du Cadre stratégique 2019-2022.

La présente politique-cadre présente différentes sections qui constituent généralement une politique en matière de prévention et de gestion des situations de harcèlement au travail. Pour chacune des sections, différents éléments sont portés à l'attention des parlements afin d'alimenter leur réflexion au regard des activités de sensibilisation et de prévention à mettre en place pour favoriser l'adoption de comportements empreints de respect et de civilité et l'adoption de mécanismes de gestion de situations dans leur contexte

spécifique pour, finalement, guider les parlements dans la rédaction de leur propre politique. Dans le but de faciliter l'exercice, un canevas de politique est joint à la présente politique-cadre.

Étant donné l'importance accordée au phénomène du harcèlement, toutes les institutions parlementaires ont avantage à s'équiper d'une politique afin de prévenir et de bien gérer le harcèlement. Une telle politique permet de s'assurer que toutes et tous peuvent bénéficier d'un climat de travail sain, exempt de violence et de harcèlement, en plus de clarifier le rôle de chaque personne.

Le harcèlement en milieu de travail – les premières réflexions

Les parlements qui souhaitent amorcer leur réflexion sur les questions entourant la prévention et la gestion des situations de harcèlement gagneront à solliciter l'apport des différentes instances et à canaliser les efforts vers leur objectif commun. En effet, c'est en joignant les efforts de toutes et tous que les réflexions entourant les questions suivantes pourront être menées :

- Quelle est la culture en matière de climat de travail sain?
- Existe-t-il actuellement des moyens de prévention ou de gestion de situation de harcèlement au sein de mon parlement?
- Est-ce que mes collègues parlementaires, le personnel politique ou encore le personnel de l'administration parlementaire comprend ce qu'est le harcèlement?
- Est-ce que des cas de harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel, ont déjà été publicisés?
- Est-ce que les parlementaires discutent des enjeux reliés au harcèlement, notamment ceux qui sont propres au milieu parlementaire? Si oui, est-ce que ces échanges ont lieu entre les différents partis politiques?

Afin de maximiser l'adhésion des différents acteurs au projet, il est également souhaitable :

- De tenir des discussions informelles afin de faire comprendre à toutes et tous l'utilité d'une telle démarche et de récolter des appuis tout en atténuant les craintes;
- De s'associer avec la direction responsable de la gestion des ressources humaines du Parlement, une alliée de taille dans la mise en place d'une culture axée sur le respect et la gestion des situations inappropriées et de harcèlement;
- De former un comité paritaire représentatif des différents partis représentés dans chaque parlement pour travailler sur ce projet commun et transpartisan;
- De tenir des séances de formation avec des expertes et des experts;
- De s'appuyer sur les résultats d'études sur le climat de travail ayant eu lieu au cours des dernières années, ou de toute autre information susceptible de mener à des constats sur les questions de harcèlement au sein du Parlement.

CONTEXTE DE MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE

Les réflexions entourant les questions de prévention et de gestion des situations de harcèlement mènent à des travaux qui donnent lieu à une première version de la politique. Il est suggéré de positionner les travaux en introduction de la politique par une section portant sur le contexte et sa mise en place. Cette section permet de rappeler l'historique qui a mené à l'adoption du document au sein du Parlement afin de positionner la politique dans son contexte. Cela a pour effet de mieux faire comprendre aux parlementaires ainsi qu'au personnel les raisons qui ont mené à élaborer cette politique, renforçant ainsi leur adhésion envers cette décision.

Considérant qu'il s'agit d'une politique-cadre dont l'objectif est de servir d'outil de référence, lorsqu'un parlement décide de créer sa propre politique, celle-ci doit faire référence au cadre juridique national déjà en place, notamment de référer aux lois, aux règlements et aux conduites et autres). Il est à noter que la législation ne mentionne pas toujours explicitement la « violence et le harcèlement » comme présentant un risque pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Cependant, le devoir de protection de l'employeur peut être interprété par eux comme couvrant aussi implicitement les menaces pour leur sécurité et leur santé découlant de la violence et du harcèlement au travail.

La politique d'un parlement peut également prendre appui sur des instruments internationaux comme la [Convention n° 190](#) sur la violence et le harcèlement et l'Organisation internationale du travail de 2019. D'autres instruments régionaux peuvent aussi être pertinents, notamment la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000](#)^{vii}.

OBJECTIFS D'UNE POLITIQUE

Il importe de bien définir les objectifs de la politique et de les énoncer clairement pour faciliter sa mise en œuvre auprès des différents acteurs.

La politique peut avoir plusieurs objectifs et ceux-ci doivent être arrimés avec la réalité de chaque parlement. Ainsi, il est recommandé que le comité paritaire en discute afin de sélectionner les objectifs s'appliquant au contexte de chaque parlement. Voici quelques suggestions :

- Évoluer dans un milieu sain et exempt de harcèlement.
- Sensibiliser les acteurs aux comportements attendus et aux enjeux du harcèlement.
- Prévenir les situations de harcèlement, notamment par la formation obligatoire de toutes et tous.
- Lancer un message selon lequel le harcèlement est intolérable, inacceptable et illégal.
- Faire cesser les gestes inappropriés lorsqu'ils ont lieu.
- Prévoir des moyens de recours et de réparation.
- Protéger l'ensemble des parlementaires et du personnel des plaintes frivoles ou de mauvaise foi.

CHAMP D'APPLICATION POTENTIEL

La politique doit d'abord mentionner que des comportements de respect et de civilité sont attendus envers les parlementaires, le personnel politique et le personnel de l'administration, incluant les autorités politiques et administratives. De plus, toutes les personnes qui interagissent dans le cadre de leurs fonctions et qui gravitent au parlement, notamment les visiteurs, les citoyennes et citoyens, les dignitaires étrangers, d'ex-membres du personnel ou des personnes élues doivent également se conformer aux mêmes standards de comportement, puisque ces mêmes personnes pourraient faire l'objet d'une plainte en cas de manquement.

Il importe aussi de déterminer les personnes qui peuvent se prévaloir des mécanismes d'intervention qui sont prévus à la politique, soit :

- Tous les parlementaires de l'Assemblée nationale/Parlement;
- Tous les membres du personnel des parlementaires;
- Tous les membres du personnel de l'administration parlementaire.

La politique peut s'appliquer aux rapports professionnels que ces personnes entretiennent dans le cadre de leurs fonctions, soit sur les lieux de travail ou dans tout autre lieu.

La politique peut également :

- viser les situations de harcèlement entre personnes élues, comme prévoir qu'une ex-employée ou qu'un ex-employé ou une ou un ex-parlementaire peuvent utiliser la politique si une situation de harcèlement survient pendant que la personne est à l'emploi ou occupe ses fonctions de parlementaires (selon le délai de prescription);
- inclure le harcèlement exercé par un tiers (fournisseur, visiteur, citoyen, dignitaire, etc.) envers une ou un parlementaire, une ou un membre de son personnel ou encore une ou un membre du personnel administratif.

Il importe de s'assurer que le Parlement est en mesure de faire respecter le champ d'application qui est choisi.

DÉFINITIONS ET EXEMPLES

Suggestions de définitions

La politique doit prévoir une section présentant les principales définitions, dont celle du *harcèlement psychologique et sexuel*.

1) Définition proposée par le groupe de travail s'inspirant de plusieurs documents

Le harcèlement est défini comme une conduite inacceptable se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, incluant la menace de tels gestes, qui sont hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif. Ce comportement inapproprié peut se produire sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

Cette définition de harcèlement comprend le harcèlement à caractère sexuel et le harcèlement en ligne. Le harcèlement sexuel est la manifestation d'une culture de la discrimination et des privilèges, laquelle est fondée sur l'inégalité des rapports entre les genres et sur d'autres rapports de force. Il peut prendre la forme de toutes sortes de conduites, de nature verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites et électroniques, et il peut intervenir entre personnes de même genre ou de genre différent.

Le harcèlement en ligne, quant à lui, est un acte agressif utilisant différentes formes de communication électronique (un réseau social, un forum, un blogue, un site Internet, une messagerie instantanée, un courrier électronique, un téléphone intelligent...) visant à menacer ou à insulter de manière intentionnelle une personne. Les propos en cause peuvent être publics ou privés (ex. : des commentaires, des vidéos, des messages sur des forums, des textos...). Ce type de harcèlement permet plus facilement à la personne à l'origine des comportements de demeurer anonyme.

2) Définition des Nations Unies, Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité, 2019

1.3. Le harcèlement s'entend de tout comportement malvenu, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant pour autrui ou qu'il peut être perçu comme tel, lorsqu'il entrave la bonne marche du service ou qu'il crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant.

1.4. Le harcèlement peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, à alarmer, à blesser, à avilir, à intimider, à rabaisser, à humilier ou à embarrasser autrui. Il peut viser une personne, ou un groupe de personnes ayant en commun une même caractéristique ou un même attribut, comme énoncé ci-dessous, au paragraphe 1.2. Le harcèlement se caractérise d'ordinaire par une série d'incidents.

1.5. Le harcèlement sexuel s'entend de tout comportement malvenu à connotation sexuelle, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant ou qu'il peut être perçu comme tel, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, qu'il est présenté comme une condition d'emploi ou

qu'il crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Il peut se produire sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

1.6. En général, le harcèlement sexuel procède d'un comportement systématique, mais il peut aussi résulter d'un incident isolé. Pour déterminer si le comportement peut être raisonnablement qualifié de harcèlement, il convient de prendre en considération le point de vue de la personne qui en est la cible.

1.7. Le harcèlement sexuel est la manifestation d'une culture de la discrimination et des privilèges, laquelle est fondée sur l'inégalité des rapports entre les genres et sur d'autres rapports de force. Il peut prendre la forme de toutes sortes de conduites, de nature verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites et électroniques, et intervenir entre personnes de même genre ou de genre différent. Toute personne, quel que soit son genre, peut être la cible ou l'auteur du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut se produire en dehors du lieu de travail et des heures de bureau, y compris lors d'un voyage officiel ou à l'occasion de réceptions ou autres manifestations liées au travail.

3) Organisation internationale du travail – Convention n° 190, 2019

Article 1 a) l'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et cette expression comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

MESURES DE SENSIBILISATION, DE PRÉVENTION ET SERVICE D'ASSISTANCE

La prévention du harcèlement passe nécessairement par des activités de sensibilisation et de prévention s'adressant à tous les acteurs qui gravitent au parlement. En effet, il est essentiel de s'attaquer aux attitudes, aux idées reçues et aux autres causes profondes qui perpétuent de tels actes de harcèlement en mettant en œuvre une série de moyens s'adressant à toutes et tous.

Ainsi, la politique devrait notamment prévoir :

- la diffusion, à grande échelle, de la politique elle-même;
- une première campagne de sensibilisation contre le harcèlement à grand déploiement (affiches dans le parlement et dans les bureaux de circonscriptions, vidéos, formation obligatoire pour toutes et tous) ;
- des mesures rappelant la tolérance zéro envers le harcèlement lors d'activités parlementaires, internationales ou autres;
- la création et la mise à disposition d'un outil d'autoformation sur la politique;
- la tenue de formations obligatoires pour les députées et députés, leur personnel et le personnel de l'administration;
- la création de comités, notamment un comité d'élu·es et d'élu·es multipartites, appuyé par des expertes et experts, pour faire vivre la politique après son adoption;
- un cadre de référence permettant de mieux comprendre ce qu'est le harcèlement, ses conséquences, etc.

Les personnes qui se sentent harcelées doivent pouvoir s'adresser à une experte indépendante ou à un expert indépendant pour recevoir conseils et soutien.

Les coordonnées de ces personnes-ressources doivent être diffusées et elles doivent être facilement accessibles (par courriel, messagerie instantanée ou rencontre en personne lorsque cela est possible et désiré).

Si un programme d'aide psychologique est offert par l'institution, la politique doit y faire référence afin que les parties puissent y avoir recours. Les formes que prennent ces services et conseils doivent être prédéterminées et énoncées dans la politique.

Exemples de manifestations pouvant constituer du harcèlement psychologique ou sexuel

Afin de concrétiser différents comportements prohibés en vertu de la politique, il est approprié d'énoncer des exemples concrets de comportements inacceptables pouvant s'apparenter à différentes formes de harcèlement psychologique ou sexuel ou constituant ces mêmes formes de harcèlement psychologique ou sexuel.

Certains des exemples de comportements suivants ne constituent pas en soi du harcèlement, mais pourraient le devenir s'ils ne sont pas gérés ou encore s'ils en viennent à correspondre à la définition du harcèlement psychologique ou sexuel. D'autres exemples constituent, quant à eux, des comportements de harcèlement.

La liste suivante n'est pas exhaustive et doit être ajustée selon le contexte de chaque parlement.

Exemples de comportements inacceptables

- Empêcher la personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres.
- Isoler la personne : ne plus lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.).
- Viser constamment la personne en lui confiant des tâches dégradantes ou humiliantes qui ne font pas partie de ses fonctions régulières.
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement.
- Exercer des représailles à la suite du dépôt d'une plainte de harcèlement.
- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier en raison de son sexe, de ses croyances, de son origine ethnique, etc. (émettre une déclaration pouvant nuire à la réputation de la personne).
- Discréditer la personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer que des tâches inférieures à ses compétences ou qu'elle n'a pas la capacité de faire, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres (surveillance constante de tout ce que fait la personne de façon injustifiée).

- Menacer, agresser la personne: crier, hurler, la bousculer, endommager ses biens.
- Se livrer à des attouchements physiques non désirés sur la personne (lui toucher un sein sans son accord lors d'une activité) ou l'agresser sexuellement.
- Passer à répétition des commentaires de nature sexuelle sur la personne : commenter les vêtements qui mettent en valeur ses formes, mentionner que la personne est très jolie, s'exprimer sur son parfum en disant qu'il sent bon, émettre des commentaires sur son corps en disant que la personne semble s'entraîner, car son corps est en bonne forme, etc. (faire des remarques suggestives à connotation sexuelle).
- Provoquer une proximité non désirée (se tenir trop près sans raison, frôler, coincer).
- Continuer à faire des demandes de sorties insistantes malgré le refus.
- Répandre de fausses rumeurs sur la personne en disant que celle-ci réussit à monter les échelons de la hiérarchie en échange de faveurs sexuelles (commentaires détruisant la réputation de la personne).
- Poser une série de questions indiscrètes à la personne sur sa sexualité, par curiosité ou par intérêt, peut-être du harcèlement sexuel si les questions sont « à connotation sexuelle ».
- Publier des messages haineux sur la page Facebook d'une ou d'un parlementaire, lui transmettre des courriels contenant des menaces ou des insultes à répétition, créer un faux profil, diffuser en ligne de rumeurs infondées, pirater ses comptes, publier des photos ou des vidéos compromettantes ou humiliantes.
- Harceler la personne pendant une discussion en direct.
- Transmettre des virus par courrier électronique (sabotage électronique).



Affiches de la campagne Zéro harcèlement de l'Assemblée nationale du Québec.



Affiches de la campagne Zéro harcèlement de l'Assemblée nationale du Québec.

Exemples de scénarios^{viii}

Source : Fonction publique canadienne. [<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html#annA>]

1) Scénario 1

Ce qui ne constitue pas du harcèlement

L'équipe d'intervention d'urgence en milieu de travail est à faire un exercice. Une fois cet exercice complété, et après les heures de travail, les membres se rendent dans un bar. Méлина, une nouvelle employée, est la conductrice désignée. Méлина et Antoine s'entretiennent de politique, où leurs opinions diffèrent.

Ce qui peut constituer du harcèlement

Au moment du départ, Antoine, qui a trop bu, essaie de *draguer* Méлина, puis il lui dit « où aller » dans un langage grossier. Méлина est contrariée par l'incident et s'adresse dès le lendemain matin à son représentant syndical. Antoine, Méлина et le représentant syndical se rencontrent. Antoine reconnaît son comportement inapproprié et offre ses excuses à Méлина, qui les accepte.

2) Scénario 2

Ce qui ne constitue pas du harcèlement

Albert, un employé nommé pour une période déterminée, attend depuis deux semaines l'approbation de ses vacances d'été. À deux reprises, il en fait la demande à son superviseur, Pierre. Ce dernier lui répond qu'il a présentement les mains pleines, mais qu'il lui reviendra aussitôt qu'il en aura le temps.

Ce qui peut constituer du harcèlement

En conversation avec un de ses collègues, Albert apprend que toutes les demandes de congés des autres employés ont été approuvées il y a déjà quelques semaines. Albert apprend également que les termes de ses collègues ont été prolongés, mais non le sien. Albert se rappelle d'autres occasions où il a eu de la difficulté à obtenir des approbations, par exemple, lors d'occasions de perfectionnement professionnel et de congés pour obligations familiales.

SECTION 2 : COMMENT UN PARLEMENT PEUT-IL METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE EFFICACE?

ENGAGEMENT

Un engagement fort des autorités politiques et administratives au regard d'une culture de tolérance zéro en matière de harcèlement est certes un élément pouvant contribuer à la mise en place d'une telle politique au sein d'un parlement. Une fois ces instances convaincues du bien-fondé de se doter d'une politique en matière de harcèlement et des impacts positifs d'une telle démarche, il est recommandé de bien faire connaître cet engagement, notamment en le positionnant dans la politique elle-même. Ainsi, l'ensemble des acteurs du Parlement sont informés des engagements des députés à titre d'employeurs distincts ainsi que des autorités administratives du Parlement.

Cet engagement peut notamment référer aux obligations conférées par d'autres lois, codes ou règlements en matière de harcèlement au travail ou encore, d'une façon plus large, à l'éthique ou à la santé et sécurité au travail.

Exemples :

1) Extrait de la *Politique de l'Assemblée nationale du Québec, 2015, article 3^{ix}*.

En tant qu'employeurs distincts, chaque députée ou député ainsi que l'administration de l'Assemblée nationale reconnaissent qu'il est de leur responsabilité d'avoir de saines pratiques de gestion de façon à prévenir et à faire cesser le harcèlement psychologique auprès de leurs employés respectifs.

Puisque chaque personne est digne d'évoluer dans un milieu de travail sain et harmonieux, exempt de harcèlement, chaque députée ou député ainsi que l'administration de l'Assemblée nationale s'engagent à :

- Prendre les moyens raisonnables pour favoriser un climat de travail sain contribuant à la santé physique et psychologique des personnes;
- Offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence, à ne tolérer aucun comportement inapproprié et à mettre en place des mesures préventives et correctives;
- Reconnaître le droit de chaque personne d'être protégée, aidée et soutenue en toute équité et discrétion;
- Promouvoir une culture de civilité;
- Résoudre le plus rapidement possible les situations conflictuelles ayant un impact sur le climat de travail et potentiellement sur la santé des personnes, le tout dans le but de prévenir les situations de harcèlement;
- Offrir le soutien nécessaire aux personnes qui se sentent victimes de harcèlement par des mécanismes de résolution de conflits et un processus formel de traitement des situations de harcèlement efficace, impartial et adapté au milieu de travail.

2) Extrait de la *Politique de la Chambre des communes du Canada, 2021, Déclaration, p.4^x*.

À titre d'employeur, la députée ou le député s'engage à mettre en place un milieu de travail sain et respectueux, exempt de harcèlement et de violence et à :

- être proactif dans la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- traiter et à résoudre les incidents signalés de harcèlement et de violence dans le lieu de travail de manière objective, impartiale et rapide, en prenant les mesures nécessaires et en fournissant un soutien approprié à ses employés. Les employés, les stagiaires et les bénévoles doivent contribuer à un milieu de travail sain et respectueux et signaler tout incident de harcèlement et de violence sur le lieu de travail.

CONFIDENTIALITÉ ET AUTRES PRINCIPES D'INTERVENTION

Afin d'assurer la dignité et l'intégrité de chacune des parties impliquées dans une situation de harcèlement, il importe que les interventions réalisées soient guidées par différents principes, tant pour la personne qui se sent victime que la personne mise en cause.

En effet, l'une des plus grandes craintes entourant la mise en place d'une politique au sein d'un parlement est certainement la possibilité que les plaintes soient exposées au grand jour et que les parties soient identifiées publiquement. Ainsi, afin que les personnes puissent recourir à la politique en toute confiance, celle-ci doit énoncer clairement que les parties impliquées dans un processus de résolution d'une situation s'engagent à préserver la confidentialité. Les services d'assistance et de conseil doivent également être rendus avec la plus grande discrétion. Cela signifie que les noms des plaignantes et plaignants et des mis en cause sont traités avec discrétion, tout comme le traitement de la plainte en général.

Suggestions de phrases à intégrer dans la politique-cadre :

1) Extrait de la *Politique de la Chambre des communes du Canada, 2021, p. 10.*

Afin de protéger la vie privée et de préserver l'intégrité du processus, toutes les parties impliquées dans le processus de règlement, notamment la plaignante ou le plaignant, l'intimée ou l'intimé, les témoins et les représentantes et représentants, sont tenues de ne pas révéler :

- l'identité des personnes impliquées dans le processus;
- les allégations formulées et les positions ou la preuve des parties;
- le contenu des discussions dans le cadre du processus;
- le contenu de tout matériel échangé.

2) Extrait de la *Politique des Nations Unies, 2019, article 4.9, p. 8.*

Concernant les personnes responsables de mener une enquête :

Tout entretien avec [elles] est strictement confidentiel. Les personnes responsables ne peuvent communiquer aucun document ou renseignement à d'autres bureaux sans l'accord de la personne cible ou de la personne ayant fait appel à leurs services.

Outre la confidentialité, d'autres principes d'intervention peuvent également être précisés dans la politique, comme les principes suivants :

- Intervenir rapidement lorsque survient une situation qui s'apparente à du harcèlement;
- Traiter toutes les parties de façon respectueuse et assurer l'équité, l'impartialité et la neutralité dans les interventions;
- Tenter d'abord, lorsque cela est possible, des processus informels axés sur la communication et la collaboration.

PERSONNE/ENTITÉ RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Pour avoir un impact au sein du Parlement, la personne ou l'entité doit être responsable de la mise en œuvre des processus de résolution et être imputable de leur application, et ce, tant pour le volet **prévention** que le volet **intervention**. Afin d'identifier la bonne personne ou l'entité qui pourrait assumer une telle responsabilité, différents éléments peuvent être considérés, notamment :

Le positionnement de la personne ou de l'entité devrait refléter l'importance accordée par le Parlement aux questions de harcèlement, donc au plus haut niveau possible;

La personne ou l'entité devrait être, le plus possible, indépendante de la structure du Parlement et être en mesure de présenter des recommandations aux personnes en autorité;

La personne ou l'entité devrait avoir une certaine autorité ou ascendance sur les dirigeantes et dirigeants et les personnes en autorité afin d'assurer un suivi adéquat des processus de résolution des situations de harcèlement, soit l'application de mesures pour faire cesser les situations de harcèlement;

La personne ou l'entité devrait s'occuper tant de la prévention que du traitement des situations de harcèlement et détenir les ressources humaines et financières suffisantes pour remplir sa fonction.

Selon le contexte du Parlement et des liens d'emploi existant entre les acteurs, il pourrait s'avérer pertinent de considérer une personne/entité hybride pour le traitement des situations, soit une personne/entité responsable de l'application de la politique pour les élus et leur personnel, notamment lorsque ces personnes sont mises en cause dans une situation, et une autre pour le traitement de situations au sein de l'administration. À ce moment, il convient de mettre en place des moyens permettant un traitement similaire des situations par ces deux personnes/entités.

Le volet préventif gagne, quant à lui, à être regroupé auprès d'une seule personne/entité afin d'assurer une meilleure cohérence dans les activités de sensibilisation, de prévention et de formation.

MÉCANISMES DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ

La politique doit expliquer les différents mécanismes à la disposition des parlementaires, de leur personnel et du personnel administratif. Ces mécanismes proposent différentes options qui s'offrent à la personne qui se sent victime de harcèlement et non un ordre préétabli d'étapes à suivre par celle-ci.

Mécanisme informel

Objectif : Régler une situation relationnelle difficile ou un différend entre deux parties en misant sur la résolution de la situation.

Un mécanisme informel cherche à résoudre une situation en facilitant la communication et la médiation entre les personnes concernées. Il ne nécessite pas de plainte formelle ni d'enquête.

D'abord, la personne qui se sent victime de harcèlement est invitée à en discuter avec la personne à l'origine des comportements, et ce, si la situation s'y prête. Bien entendu, certaines situations ne le permettent pas, notamment les situations de harcèlement sexuel.

Ensuite, diverses options peuvent être mises de l'avant, soit le dialogue assisté, la médiation, etc.

Le mécanisme informel est à privilégier de manière générale, lorsque la situation s'y prête. Il peut s'agir d'une première étape. Si le mécanisme n'aboutit pas, la personne qui se sent victime peut décider d'emprunter la voie formelle.

Exemples de mécanismes :

1) Action directe immédiate

Source : *Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité des Nations Unies*, 2019, article 4.1, p. 6.

4.1. Si elle s'en sent capable et se sent en sécurité, la personne cible peut, si elle le souhaite, s'entretenir avec l'auteur présumé de la conduite potentiellement prohibée et lui demander d'y mettre un terme, l'auteur présumé n'étant pas nécessairement conscient de l'effet délétère que son comportement peut avoir sur autrui. Toutefois, il peut être difficile à la personne cible de s'adresser directement à l'auteur présumé si elle n'a pas le même statut que cette personne, si le rapport de force est inégal, si elle craint des représailles ou en raison de la nature de la conduite dont elle a été l'objet; elle n'y est dès lors pas obligée.

2) Intervention par la voie hiérarchique

Source : *Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité des Nations Unies*, 2019, articles 4.2 et suivants.

4.2. La personne cible qui estime avoir été l'objet d'une conduite potentiellement prohibée peut, si elle s'en sent capable et si la situation le lui permet, en faire part à sa supérieure hiérarchique ou son supérieur hiérarchique ou à tout autre haute ou haut fonctionnaire. La supérieure ou le supérieur hiérarchique est alors tenu de l'informer qu'elle peut s'adresser à titre confidentiel au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies ou à la conseillère ou au conseiller du personnel pour obtenir des renseignements sur les réponses qui peuvent être données à la conduite prohibée, et qu'elle peut solliciter les conseils de la coordonnatrice ou du coordonnateur pour les questions de déontologie et de discipline. Il est également possible de contacter anonymement et confidentiellement le service d'assistance *Speak up* pour demander conseil en cas de harcèlement sexuel potentiel. La supérieure ou le supérieur hiérarchique est tenu de consigner ces échanges.

4.3. La supérieure ou le supérieur hiérarchique aide ou informe la personne cible sans délai, en faisant preuve d'impartialité et de tact, dans le respect des dispositions de la présente circulaire.

3) Appui par une personne neutre

Source : *Politique de l'Assemblée nationale du Québec*, 2015, article 5.2.3, p. 10.

Une personne qui se sent victime de harcèlement peut s'adresser à la répondante ou au répondant en matière de harcèlement pour obtenir du soutien dans le cadre du processus informel ou obtenir de l'information concernant la politique.

4) Médiation

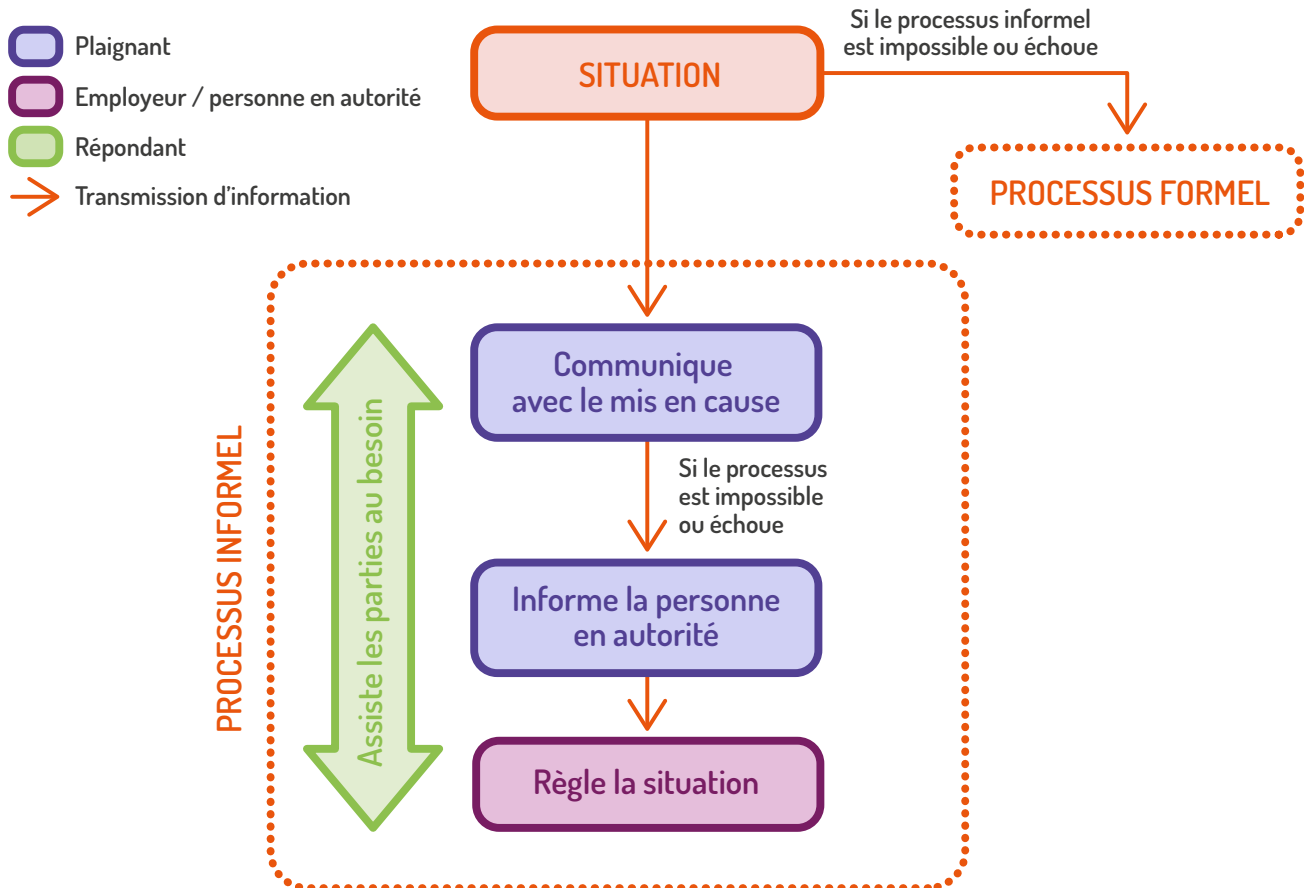
Source : *Politique de la Chambre des communes du Canada*, 2021, p. 12.

La médiation est un processus volontaire, accepté par les deux parties, utilisé pour résoudre un conflit en faisant appel à une tierce partie (médiatrice/médiateur) pour aider les parties à résoudre l'incident par une solution mutuellement acceptable. Les deux parties doivent accepter la médiation et s'entendre sur la personne qui facilitera la médiation.

Exemple de schéma expliquant un processus informel

Source : *Politique de l'Assemblée nationale du Québec*, 2015, article 5.2, p. 10.

SCHÉMA DU PROCESSUS INFORMEL



Mécanisme formel

Objectif : Procéder à l'identification d'une conduite harcelante selon la définition légale ou contenue dans la politique.

Un mécanisme formel permet le dépôt d'une plainte formelle par la personne qui se sent victime de harcèlement et a pour objectif de déterminer si la situation constitue ou non du harcèlement.

En tout temps, une personne ayant déposé une plainte formelle peut se tourner vers le mécanisme informel pour tenter de résoudre la situation.

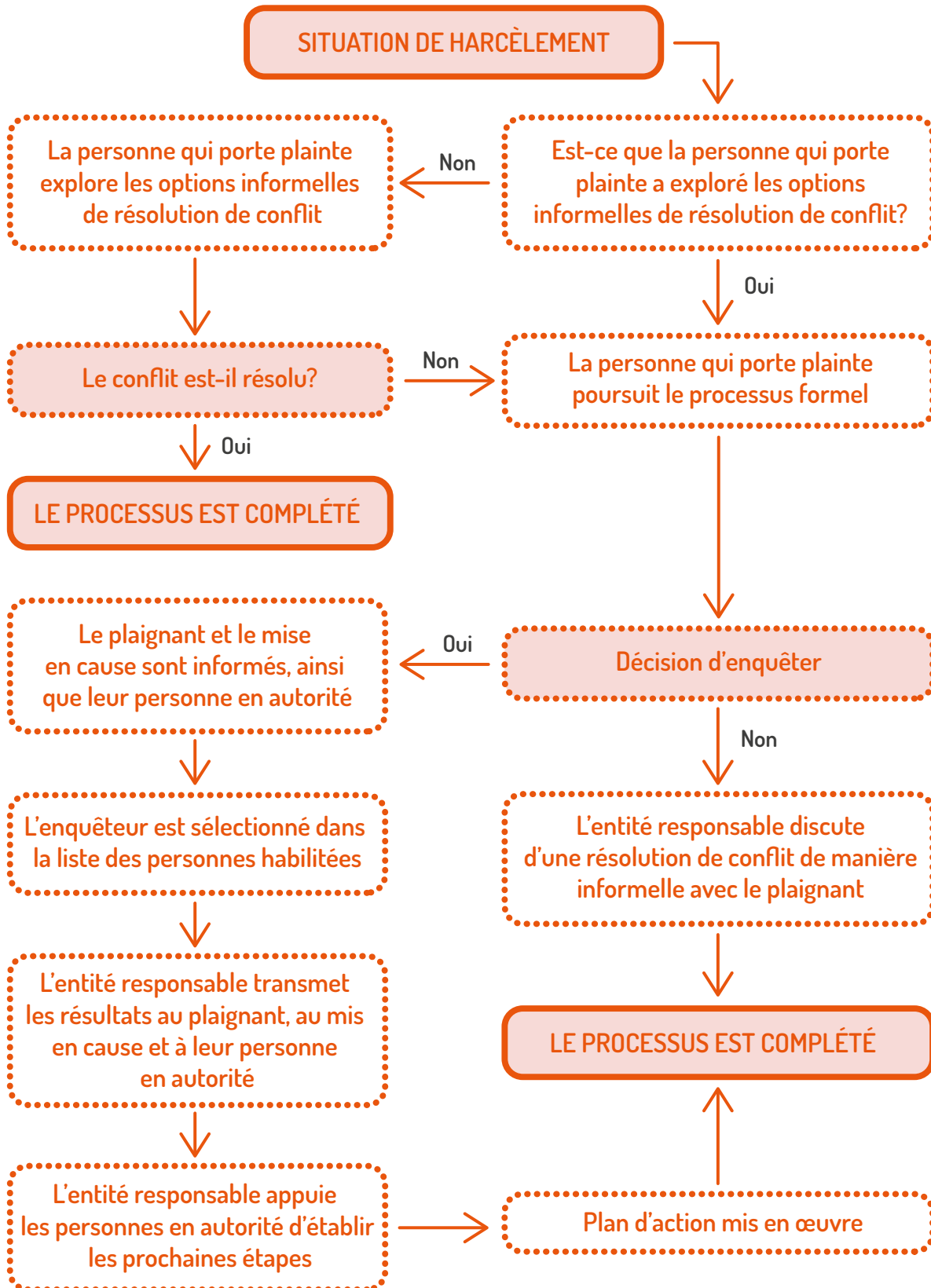
La personne qui vit une situation qui s'apparente à du harcèlement peut déposer une plainte écrite à la personne/entité responsable de l'application de la politique selon les délais de prescription légaux comprenant les éléments entourant la situation, notamment la description des conduites qui sont reprochées (date, lieu, témoins, etc.) et l'identité de la mise ou du mis en cause allégué.

Le mécanisme peut comprendre un premier niveau d'enquête visant à vérifier si les faits allégués répondent aux critères légaux du harcèlement. Le cas échéant, une enquête impartiale et indépendante où la personne plaignante, les témoins et collaborateurs ainsi que la mise ou le mis en cause allégué sont entendus. Le mécanisme formel donne lieu à une conclusion officielle selon laquelle la plainte est fondée (situation de harcèlement), non fondée (situation autre que du harcèlement) ou encore faite de mauvaise foi.

Les enquêtes peuvent être réalisées par la personne/entité responsable de la politique ou encore par une enquêteuse ou un enquêteur externe. Les conclusions de l'enquête sont transmises à la personne plaignante, à la mise ou au mis en cause allégué ainsi qu'à leur personne en autorité respective, laquelle veillera à la mise en œuvre des recommandations proposées ainsi qu'aux mesures à prendre, s'il y a lieu.

Exemple de schéma expliquant un processus formel

SCHÉMA DU PROCESSUS FORMEL



Exemples de mécanismes formels

PARLEMENT OU ORGANISATION	ÉTAPES	PERSONNES IMPLIQUÉES	AUTRES ÉLÉMENTS
Nations Unies (2019)	1) Dénonciation officielle	Fonctionnaire responsable ou Bureau des services de contrôle interne des Nations Unies	<p>Dénonciation peut être anonyme et aucun délai de prescription ne s'applique.</p> <p>Plainte peut être renvoyée aux autorités nationales aux fins d'éventuelles poursuites pénales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service d'assistance confidentiel offert (<i>Speak Up</i>)
	2) Évaluation préliminaire	Ressources humaines	
	3) Enquête	Enquêteuse/enquêteur externe	
	4) Conclusion de l'enquête	Coordonnatrice/coordonnateur des questions de déontologie, personne cible et auteur présumé	
Chambre des communes du Canada (2021)	1) Dépôt de plainte	Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Plainte peut être déposée verbalement ou par écrit • Dépôt d'un rapport annuel. • Politique adoptée par le Bureau de régie interne. • Examen de la politique tous les 3 ans. • Députés doivent nommer une représentante ou un représentant en santé et en sécurité et mener une évaluation du lieu de travail.
	2) Examen initial	Députée/député ou destinataire désigné	
	3) Résolution négociée ou médiation ou enquête		
	4) Rapport de l'enquête (s'il y a lieu)	Enquêteuse/enquêteur, médiatrice/médiateur	
	5) Mise en œuvre des recommandations	Députée/député	
Assemblée nationale du Québec (2015)	1) Dépôt de la plainte à la répondante ou au répondant en harcèlement	Députée/député, personnel politique ou personnel administratif	<ul style="list-style-type: none"> • Dépôt d'un rapport annuel. • Politique adoptée par le Bureau
	2) Mesures transitoires et transfert à la ressource externe	Répondante ou répondant en harcèlement	
	3) Analyse de la recevabilité	Ressource externe	
	4) Médiation sur une base volontaire	Médiatrice/médiateur externe	
	5) Enquête (en cas de plainte recevable)	Ressource externe	
	6) Conclusion de l'enquête et mesures à prendre	Répondante/répondant et employée/employé, députée/député et/ou whip	

Processus de résolution en cas de situation spécifique

Il est recommandé de prévoir un processus d'intervention particulier lorsque le signalement ou la plainte vise une dirigeante ou un dirigeant ou encore une députée ou un député occupant une fonction parlementaire élevée. Ainsi, il peut être utile de recourir alors aux services d'une tierce partie neutre externe au Parlement, et ce, dès le début de la situation. Cette tierce partie aura comme mandat d'accompagner la personne qui se sent victime dans les différentes options qui s'offrent à elle.

Autres situations particulières

La personne qui subit des préjudices ou encore des représailles à la suite d'un signalement ou d'une plainte déposée de bonne foi, parce qu'elle est identifiée comme une mise en cause alléguée dans une situation ou encore parce qu'elle participe comme témoin dans un processus de résolution, doit informer la personne en autorité ou la personne/entité responsable de l'application de la politique afin que soient prises des mesures pour faire cesser la situation.

Une personne qui signale une situation mensongère ou de mauvaise foi se verra appliquer des mesures à son endroit afin de corriger la situation.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Cette section revêt une importance cruciale puisqu'elle expose les rôles et responsabilités de tous les acteurs impliqués dans le maintien d'un climat de travail sain et dans la gestion des situations de harcèlement. Elle vise à rappeler que chaque personne a des responsabilités à assumer afin de favoriser une culture de respect au sein du Parlement, que ce soit les autorités administratives et politiques ainsi que l'ensemble du personnel.

Il importe donc de bien exposer l'ensemble des rôles et responsabilités de chacune des parties mentionnées dans la politique, notamment les obligations de prévenir et de faire cesser les situations de harcèlement qui relèvent de la députée ou du député en tant qu'employeur ainsi que des autorités de l'administration, selon le cadre législatif et réglementaire en vigueur.

Il est notamment recommandé de définir les rôles et les responsabilités des personnes suivantes :

Autorités politiques (Bureau) et haute direction de l'administration (secrétaire général)

- Prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement.
- Soutenir une culture de respect au sein du Parlement.
- Ne tolérer aucune forme de harcèlement.
- Adopter la politique et ses mises à jour et procéder à sa révision.
- Assurer le respect de la politique.
- Désigner une personne/entité responsable de l'application de la politique.
- Indiquer aux personnes en autorité leurs responsabilités établies dans la politique.
- Etc.

Personnes en autorité

Les personnes en autorité ont une responsabilité légale d'agir pour prévenir et faire cesser les situations de harcèlement.

Puisqu'il ne serait pas avisé de référer à la personne en autorité ou de s'y référer pour prise de décision dans certaines circonstances, il est recommandé qu'une autre personne soit alors attitrée.

Voici un exemple de tableau identifiant les personnes en autorité (Source : *Politique de l'Assemblée nationale du Québec*, 2015, article 5.1, p. 6) :

PLAIGNANT OU MIS EN CAUSE	PERSONNE(S) EN AUTORITÉ
Député	Whip , si la situation ne s'y prête pas, le chef
Député indépendant	Secrétaire général
Membre du personnel de député	Député , si la situation ne s'y prête pas, le whip ou le chef
Membre du personnel administratif	Supérieur immédiat , si la situation ne s'y prête pas, le supérieur hiérarchique

- Prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement.
- Ne tolérer aucune forme de harcèlement.
- Soutenir une culture de respect et de civilité.
- Intervenir rapidement pour régler les situations relationnelles difficiles.
- S'assurer que les personnes ne font pas l'objet de représailles.
- Veiller à l'application des mesures transitoires et des sanctions.
- Recréer un milieu de travail sain après une situation survenue dans le milieu de travail.
- Etc.

Whips

- Comme responsables de la cohésion au sein de leur groupe parlementaire, soutenir une culture de prévention et de civilité au sein de leur groupe, notamment en prêchant par l'exemple et en demeurant sensible aux situations inappropriées que pourraient vivre leurs collègues.
- Etc.

Députées/députés

En tant que collègues

- S'abstenir de toute forme de harcèlement.
- Avoir une conduite qui contribue à rendre le milieu de travail exempt de violence, d'incivilité et de tout type de harcèlement.
- Interagir avec les personnes de façon respectueuse dans le cadre de leurs fonctions.
- Collaborer, lorsque requis, à la vérification des faits allégués lors d'un signalement ou d'une plainte.
- Etc.

En tant qu'employeur

- Voir les responsabilités de la personne en autorité.
- Ensemble des employés politiques et administratifs
- Ne pas adopter de comportements de harcèlement ou de violence.
- Adopter des comportements qui favorisent un milieu de travail sain et exempt de violence, d'incivilité et de harcèlement de toute nature.
- Interagir avec les personnes de façon respectueuse dans le cadre de leurs fonctions.
- Collaborer à la vérification des faits allégués lors d'un signalement ou d'une plainte.
- Etc.

Personnes/entités responsables de l'application de la politique

- Sensibiliser et former les autorités, l'ensemble des députés ainsi que le personnel politique et administratif en matière de harcèlement.
- Recevoir et traiter les demandes d'intervention ou les plaintes en matière de harcèlement.
- S'assurer que les situations sont traitées rapidement et avec discrétion et confidentialité.
- Conserver les dossiers de harcèlement de façon à en assurer la confidentialité.
- Orienter les personnes vers des ressources de soutien, au besoin (par exemple, le Programme d'aide aux employés).
- Etc.

Personnes se sentant victimes de harcèlement

- Lorsque possible, dire clairement à la personne à l'origine des comportements inappropriés de cesser ses agissements.
- Informer la personne en autorité ou la personne/entité responsable de l'application de la politique.
- Collaborer au processus de résolution et aux mesures mises en place pour régler la situation.
- Etc.

Mises/mis en cause

- Collaborer au processus de résolution et aux mesures mises en place pour régler la situation.
- Modifier leurs comportements inappropriés ou de harcèlement.
- Etc.

Témoins

- Sensibiliser la personne qui semble subir des gestes de harcèlement et lui dire qu'elle n'a pas à accepter de telles conduites.
- Recommander aux personnes de consulter la politique ainsi que les ressources mises à leur disposition.
- Informer la personne en autorité d'une situation dont ils ou elles ont été témoins.
- Etc.

MESURES EN CAS DE PLAINE FONDÉE

Les mesures sont essentielles afin de rendre effective la politique, de faire cesser l'impunité et d'avoir un effet dissuasif sur les comportements inappropriés et prohibés. La politique doit prévoir que ce sont les personnes en autorité qui doivent décider des sanctions et les mettre en œuvre. Des exemples des différents types de mesures doivent y être déterminés. La mesure doit être proportionnelle à la gravité des comportements avérés.

Les mesures peuvent être **réparatrices**, c'est-à-dire viser une reconnaissance de la situation de harcèlement. Elles peuvent avoir comme objectif de **corriger** le comportement d'une personne ayant eu des comportements de harcèlement. Les mesures peuvent finalement être **disciplinaires**, soit viser à infliger une pénalité à la personne mise en cause.

Ces mesures doivent être adaptées au contexte législatif et réglementaire s'appliquant aux différents acteurs, soit les parlementaires, leur personnel ou encore le personnel administratif.

TROIS TYPES DE MESURES		
Mesures réparatrices	Mesures correctrices	Mesures disciplinaires
<ul style="list-style-type: none">• Excuses de la part de la personne à l'origine des comportements• Correction des mesures de représailles	<ul style="list-style-type: none">• Formations en prévention du harcèlement• Accompagnement professionnel en harcèlement	<ul style="list-style-type: none">• Restrictions ou interdictions d'accès à certains lieux au sein du milieu de travail• Avertissement oral ou écrit• Retrait de certaines fonctions additionnelles

SUIVI ET ÉVALUATION

Certains éléments complémentaires doivent être prévus afin d'assurer la pérennité de la politique, notamment :

Une date d'entrée en vigueur;

Une révision obligatoire de la politique afin que celle-ci demeure actuelle et d'une durée déterminée (par exemple, tous les 3 ans).

Une formation de comités, soit des groupes paritaires responsables du suivi de la mise en œuvre de la politique, composés de parlementaires et de fonctionnaires;

Un processus permettant à chaque parlementaire en début de législature et à tout le personnel politique et administratif de s'engager à respecter la politique;

Une reddition de compte publiée annuellement présentant, d'une part, les activités de sensibilisation et de prévention mises en place et, d'autre part, les données relatives à l'utilisation de la politique (nombre de signalements/plaintes, etc.);

Un guide d'application, complémentaire à la politique, qui permet de vulgariser les éléments de la politique, donner des exemples, préciser les mécanismes de traitement des situations, etc.

LEXIQUE

Bureau : Instance formée de députés choisis par leurs pairs et chargée d'établir les règles administratives de l'Assemblée nationale du Québec. Cette instance est composée de la présidence ou du président, de cinq députés du parti gouvernemental et de quatre députés de l'opposition. La secrétaire générale ou le secrétaire général est secrétaire du Bureau. Au sein d'autres parlements, cette instance peut être appelée, entre autres, **commission de la régie interne**.

Whip : Députée ou député désigné par la ou le chef d'un groupe parlementaire pour assurer la cohésion et l'assiduité au sein de ce groupe. Cette personne est le gardien de la discipline de parti.

Ressources humaines : Personnel responsable de divers tâches dont la sélection et l'embauche du personnel, la constitution d'un système de classification des emplois et de rémunération, la programmation d'activités de formation du personnel, l'élaboration et la gestion des programmes de santé et de sécurité au travail, la planification des besoins de main-d'œuvre, l'étude de la satisfaction du personnel et la programmation d'activités relatives à la qualité de vie au travail, la participation à la négociation collective et au règlement des griefs, l'analyse de la jurisprudence arbitrale et des clauses de la convention collective, etc.

Enquête : Processus mené par la ressource externe visant à recueillir les faits, à rencontrer les parties et témoins et à formuler une conclusion sur le fondement de la plainte.

Médiation : Séance de discussion entre les parties en présence d'une médiatrice ou d'un médiateur externe, neutre et impartial.

Représailles : Paroles, actions ou gestes posés par une partie impliquée dans un incident afin de se venger ou de menacer de se venger.

Répondante/répondant en harcèlement : Personne qui peut offrir du soutien dans le cadre du processus informel et répondre aux personnes impliquées au sujet de toute question en lien avec la politique. Cette personne offre également un accompagnement à toutes les personnes visées par une plainte.

Mise/mis en cause : Personne considérée comme responsable de harcèlement par la personne qui se sent victime.

Personne plaignante : Personne qui porte plainte en matière de harcèlement.

Personnes en autorité : Terme qui peut regrouper plusieurs catégories de personnes occupant un poste en autorité.

ANNEXE – EXEMPLES DE POLITIQUE

Assemblée nationale du Québec, 2015

Chambre des communes du Canada, 2021

BIBLIOGRAPHIE

-
- i Genève. Union interparlementaire. *Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires*. Bulletin thématique. Genève : Union interparlementaire, 2016, 12 p. [Disponible en ligne](#)
 - ii Genève. Organisation internationale du travail. *Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement*. Genève : Organisation internationale du travail, 2019, 20 p. [Disponible en ligne](#)
 - iii Genève. Union interparlementaire. *Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence dans les parlements*. Genève : Union interparlementaire, 2019, 68 p. [Disponible en ligne](#)
 - iv New York. Organisation des Nations Unies. *Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité*. Circulaire du secrétaire général. New York : ONU, 2019, 14 p. [Disponible en ligne](#)
 - v Paris. Assemblée parlementaire de la Francophonie. *Cadre stratégique 2019-2022*. Paris : APF, 2019, 33 p. [Disponible en ligne](#)
 - vi Genève. Union interparlementaire. *Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires*. Bulletin thématique. Genève : Union interparlementaire, 2016, 12 p. [Disponible en ligne](#)
 - vii Bruxelles. Conseil de l'Union européenne. *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*. Bruxelles : Union européenne, 2000, 22 p. [Disponible en ligne](#)
 - viii Ottawa. Fonction publique canadienne. *S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés*. Ottawa : Fonction publique canadienne. [<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpubliquemieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelment-outil-service-employes.html#annA>]

