

Politique-cadre pour lutter contre le harcèlement Assemblée Parlementaire de la Francophonie (APF)

Pourquoi et comment se doter d'une politique?



OBJECTIFS

- Reconnaître l'importance d'évoluer dans un environnement de travail axé sur le respect
- Convenir de la nécessité d'adopter une politique-cadre en guise d'outil pour les parlements de l'APF
- S'entendre sur les grands éléments de contenu de la politique-cadre
- Explorer différentes stratégies pour agir en matière de prévention et de traitement des situations de harcèlement

THÈME 1

POURQUOI ADOPTER UNE POLITIQUE
POUR PRÉVENIR ET GÉRER LES
SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

LE MILIEU DU TRAVAIL ÉVOLUE

Les obligations légales

Le mouvement #MoiAussi

Les médias sociaux

La pandémie

Données probantes sur la prévalence du harcèlement en milieu de travail



UNE CULTURE DE RESPECT

LE HARCÈLEMENT A DES CONSÉQUENCES

- Sur les individus
- Sur les organisations

Avez-vous constaté des conséquences au sein de vos parlements au cours des dernières années? Le cas échéant, quelles sont elles?

MYTHES

- Si une femme ne dénonce pas la violence subie (ou le fait tardivement), il y a lieu de se questionner, à savoir si elle a réellement subi une violence
- Le harcèlement est majoritairement le fait d'une personne en autorité ou en situation de pouvoir;
- Toutes les personnes ont le même seuil de tolérance face au harcèlement;
- La meilleure stratégie pour faire cesser le harcèlement est de l'ignorer

DÉFINITIONS RETENUES PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

- 1) Définition proposée par le groupe de travail s'inspirant de plusieurs documents
- 2) Définition des Nations Unies, Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité, 2019
- 3) Définition de l'Organisation internationale du travail – Convention no 190, 2019

LE HARCÈLEMENT: COMMENT LE DÉFINIR

Comment définissez-vous le harcèlement et les violences dans vos milieux de travail?

Qu'est-ce qui ne constitue pas du harcèlement?

EST-CE QUE LE CONTEXTE PEUT INFLUENCER LE DÉVELOPPEMENT DE SITUATION DE HARCÈLEMENT?

DÉTECTER LES FACTEURS DE RISQUE

- Charge de travail élevée et faible autonomie décisionnelle
- Perception d'iniquité au travail
- Déséquilibre en efforts et reconnaissance au travail
- Insécurité d'emploi
- Culture organisationnelle qui normalise la violence ou les incivilités

Quels sont les facteurs de risque propres à vos parlements?

LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- 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.

LES PARTICULARITÉS D'UN PARLEMENT

- La fonction d'élu
- Les liens d'emploi
- Diversité des acteurs
- Devoir d'exemplarité

Quelles sont vos particularités propres qui devraient être prises en compte? (parlement, culture, acteurs, ...)

THÈME 2

COMMENT METTRE EN PLACE UNE
POLITIQUE EFFICACE ET QUI DEVRAIT
ÊTRE RESPONSABLE DE SON
APPLICATION

FACTEURS ET LEVIERS FAVORABLES (CHAIRE LA CAPITALE EN LEADERSHIP DANS LE SECTEUR PUBLIC – NATHALIE RINFRET 2021)

Pour l'adoption d'une politique

- Vos forces et vos compétences de parlementaire
- Votre réseau de contacts
- La recherche sur le sujet
- Ce qui s'est fait dans d'autres parlements – le partage de bonnes pratiques

FACTEURS ET LEVIERS FAVORABLES (CHAIRE LA CAPITALE EN LEADERSHIP DANS LE SECTEUR PUBLIC – NATHALIE RINFRET 2021)

Pour l'adoption d'une politique

- Bien comprendre les tendances de votre environnement externe et interne et tirer avantage du mouvement social
- Vérifier le support dans votre environnement interne structurel (par exemple: DRH, Commissaire à l'éthique, etc.)
- Trouver une personne qui peut vous soutenir, vous conseiller dans les stratégies à proposer et adopter (par exemple: mentor d'un autre Parlement)
- Mettre de l'avant l'impact positif qu'aura une telle politique.

FACTEURS ET LEVIERS FAVORABLES (CHAIRE LA CAPITALLE EN LEADERSHIP DANS LE SECTEUR PUBLIC – NATHALIE RINFRET 2021)

Pour l'adoption d'une politique

- Trouver des allié.e.s et identifier les opposant.e.s
- Être attentive à définir des objectifs et des attentes réalistes
- Apprendre à supporter l'imperfection, faire des compromis et à trouver le bon rythme, stratégie des petites pas
- Etc.

LES PRINCIPES D'INTERVENTION

- La confidentialité
- Les autres principes

LE PROCESSUS DE RÉOLUTION

- des mécanismes informels et formels
- des objectifs distincts

Est-ce que l'un ou l'autre des mécanismes devrait être privilégié?

QUI EST RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

- Identifier une entité responsable de l'application de la politique
 - pour les aspects de prévention et de traitement des situations (processus informel et formel)
 - pour les différentes clientèles (élus, personnel politique, personnel administratif)

LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- La co-responsabilité
- Les responsabilités légales
- La clarification des rôles de tous les acteurs

LES MESURES

- Les types de mesures
- Les personnes qui décident des mesures

THÈME 3

COMMENT SE METTRE EN ACTION – LA PRÉVENTION ET LA SENSIBILISATION

ÊTRE ALIGNÉ SUR LES BESOINS DU PARLEMENT

- La formation de comités
- Les études du climat de travail

LA FORMATION DE TOUS LES ACTEURS

- La formation des élus
- La formation du personnel politique
- La formation du personnel administratif

LES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION QUELQUES EXEMPLES (ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC – 2018)

CAMPAGNE « ZÉRO HARCÈLEMENT À L'ASSNAT »

**TU SOUPIRES
QUAND
JE PARLE.**


zeroharcelement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

**TES
COMMENTAIRES
SONT
RABAISSANTS.**


zeroharcelement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

**TU CRIES
APRÈS MOI.**


zeroharcelement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

C'EST NON!

**J'AI DROIT AU RESPECT,
J'EN PARLE.**


zeroharcelement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

QUELQUES EXEMPLES (ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC – 2018)

CAMPAGNE « ZÉRO HARCÈLEMENT À L'ASSNAT »

**TU ME DIS
QUE JE SUIS
SEXY.**

ASSEMBLÉE NATIONALE
DU QUÉBEC

zeroharcèlement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

**TON
REGARD EST
INSISTANT.**

ASSEMBLÉE NATIONALE
DU QUÉBEC

zeroharcèlement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

**TU ME
TOUCHES.**

ASSEMBLÉE NATIONALE
DU QUÉBEC

zeroharcèlement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

C'EST NON!

**J'AI DROIT AU RESPECT,
J'EN PARLE.**

ASSEMBLÉE NATIONALE
DU QUÉBEC

zeroharcèlement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

QUELQUES EXEMPLES (ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC – 2018)

CAMPAGNE « ZÉRO HARCÈLEMENT À L'ASSNAT »

**TU IMITES
MON ACCENT.**


zeroharcèlement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

**TU RIS DE
MES VÊTEMENTS
TRADITIONNELS.**


zeroharcèlement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**


**TU RIDICULISES
LES GENS
DE MON PAYS.**


zeroharcèlement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

C'EST NON!

J'AI DROIT AU RESPECT,
J'EN PARLE.


zeroharcèlement@assnat.qc.ca
418 644.5444

**ZÉRO
HARCÈLEMENT
À L'ASSNAT**

QUELQUES EXEMPLES (ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC – 2021)

CAMPAGNE « ÇA ME FAIT PLAISIR »



zeroharcelement@assnat.qc.ca | 418 664.5444

ASSEMBLÉE
NATIONALE
DU QUÉBEC



POURQUOI LA PRÉVENTION EST-ELLE SI IMPORTANTE?

- Prévenir vaut mieux que guérir
- L'augmentation du pouvoir d'agir par la pédagogie
- J'ai droit au respect, j'en parle
- Une responsabilité partagée

RÉFLEXIONS

- Qu'est-ce qui peut inciter un parlement à vouloir se doter d'une politique?
- Quels sont les enjeux de ne pas disposer d'une telle politique au sein d'un parlement?

MÉDIAGRAPHIE

- Indiquer chacune des sources

UN CAS DE FIGURE

Un député, Monsieur A, se rend à l'hôtel où se déroule une fête. La soirée est festive et Monsieur A, rapidement enivré, est très volubile et expressif.

La soirée avance et Monsieur A entreprend une discussion avec une collègue députée, Madame B, qui est assise à table à ses côtés. Régulièrement au cours de cette discussion, Monsieur A pose ses mains sur les hanches puis au bas du dos de sa collègue.

Madame B se recule sur sa chaise et cherche subtilement à s'esquiver à chaque occasion puis, finalement, se lève et rejoint avec empressement un autre groupe de collègues.