

JANVIER 2022

# La lutte contre le harcèlement sexuel dans les assemblées législatives du Canada

Préparé par À voix égales



**La lutte contre le harcèlement sexuel dans les assemblées  
législatives du Canada**

*Document préparé par À Voix Égales*

**Principales constatations**

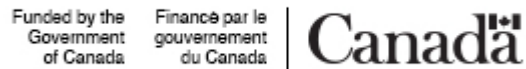
2022

À Voix Égales reconnaît que ses bureaux sont situés sur le territoire non cédé et non soumis de la Nation Algonquine Anishinaabe. Leurs traditions et protocoles continuent de nourrir ce territoire. À Voix Égales reconnaît l'oppression continue des terres, des cultures et des peuples d'origine dans ce que nous appelons aujourd'hui le Canada et s'engage à travailler à la guérison et la décolonisation avec la société dans son ensemble. À Voix Égales reconnaît qu'elle travaille au sein des institutions politiques coloniales du Canada et qu'en encourageant les femmes Autochtones et les personnes de genre différents à se présenter aux élections, elle espère contribuer à l'Autochtonisation de ces systèmes. À Voix Égales s'engage à la décolonisation par le biais du processus de réconciliation et supporte les relations de nation à nation.

---

### à propos de ce rapport

Ce projet a été rendu possible par le gouvernement du Canada.



### Auteur-es, collaboratrices et collaborateurs

Sabrina Wilkinson, Iman Mohamed, Emma Philips, Courtney Clarke, Allie Blades, Lia Renaud, Nasha Brownridge et d'autres expert-es.

### Citation

Ce rapport doit être cité comme suit : A voix égales (2022) La lutte contre le harcèlement sexuel dans les assemblées législatives du Canada : Principales constatations

## **Table des matières**

[Glossaire](#)

[Contexte](#)

[Principales constatations](#)

[Annexe 1: Tableau de comparaison des politiques contre le harcèlement](#)

[Bibliographie](#)

## Glossaire

**Politique contre le harcèlement** : Au cours des dernières années, les assemblées législatives du Canada ont mis en œuvre des politiques pour lutter contre le harcèlement sexuel et d'autres comportements négatifs en milieu de travail, y compris le harcèlement, l'intimidation et la violence. Ces politiques sont intitulées de différentes façons : politiques contre le harcèlement, politiques sans harcèlement, politiques sur le respect en milieu de travail, codes de conduite et autres. Par souci de cohérence et de clarté, nous appelons ces politiques les politiques contre le harcèlement ou les politiques de lutte contre le harcèlement tout au long du présent rapport.

**Greffier et greffière** : Le greffier ou la greffière est le ou la dirigeant-e permanent-e principal-e de chaque assemblée législative provinciale et territoriale. Le greffier ou la greffière conseille le ou la Président-e de l'assemblée et les représentant-es élu-es sur les règles, les procédures et les pratiques des assemblées législatives. Les personnes occupant ce poste ont aussi des tâches administratives, comme la prestation de services non partisans aux représentant-es élu-es et à leur personnel.

**Plaignant-e** : Une personne qui a officiellement signalé une expérience de harcèlement sexuel au moyen de la politique contre le harcèlement d'une assemblée législative ou d'une autre politique.

**Représentant-e élu-e ou député-e** : Aux fins de la présente étude, le terme « représentant-e élu-e » ou « député-e » désigne les député-es des assemblées législatives provinciales et territoriales. Cela comprend les député-es provinciaux et provinciales de l'Ontario, les député-es de l'Assemblée nationale du Québec, les député-es de la Chambre d'assemblée de Terre-Neuve-et-Labrador et les député-es de l'Assemblée législative des autres provinces et territoires du Canada. Ce terme ne comprend pas les député-es au niveau fédéral.

**Assemblées législatives** : Par souci d'uniformité, le terme « assemblées législatives » désigne les assemblées délibératives provinciales et territoriales du Canada ainsi que leur gestion et leur administration connexes, y compris l'Assemblée nationale du Québec, les Chambres d'assemblée respectives de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador, et les assemblées législatives des autres provinces et territoires.

**Employé-e non partisan-e** : Aux fins de la présente étude, le terme « employé-e non partisan-e » est utilisé pour décrire les personnes qui occupent des postes apolitiques au sein des assemblées législatives provinciales et territoriales du Canada. Ces postes comprennent, sans s'y limiter, le greffier et la greffière et le personnel de leurs bureaux, les pages, les huissiers et huissières, le personnel du hansard, le personnel de sécurité, les employé-es de la bibliothèque, les membres du service d'entretien et ceux et celles qui

travaillent aux services d'alimentation, de la technologie de l'information et aux boutiques de cadeaux.

**Professionnel-les** : Ce terme décrit les personnes qui travaillent directement avec les survivant-es victimes ou qui administrent des lois et des politiques contre le harcèlement. Il s'agit notamment de conseillers et de conseillères spécialisé-es en traumatismes, de praticien-nes du droit et de la justice réparatrice, d'éducateurs et d'éducatrices, de facilitateurs et de facilitatrices, de médiateurs et de médiatrices et de membres des tribunaux provinciaux et territoriaux des droits de la personne.

**Répondant-e** : Ce terme décrit une personne qui a été officiellement accusée de harcèlement sexuel en vertu de la politique contre le harcèlement d'une assemblée législative ou en vertu d'une autre politique.

**Harceleur et harceuse sexuel-le** : Conformément à la terminologie utilisée par les personnes interrogées, le terme « harceleur et harceuse sexuel-le » est utilisé dans cette étude pour décrire les personnes qui commettent du harcèlement sexuel.

**Président-e** : Bien que les normes des différentes assemblées législatives puissent varier, le ou la Président-e préside généralement les débats législatifs, maintient l'ordre et conseille les représentant-es élu-es au sujet des règles législatives. La personne occupant ce poste est impartiale. Dans les administrations qui fonctionnent selon un système de parti politique, les personnes occupant ce poste ne favorisent pas un-e député-e ayant une affiliation partisane par rapport à un autre. Les Président-es ne participent pas aux débats, ne posent pas de questions et ne votent pas, à quelques exceptions près. Le ou la Président-e joue également un rôle dans la supervision de l'administration quotidienne de l'Assemblée législative.

**Expert-es en la matière** : Ce terme décrit les personnes ayant une expertise en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail et, dans certains cas, de harcèlement sexuel en politique. Il s'agit d'universitaires, de défenseurs et défenseuses des droits et d'expert-es juridiques.

**Survivant-e victime** : Il y a un débat sur l'utilisation du terme « survivant-e » par opposition au terme « victime » pour décrire les personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel<sup>1</sup>. Le terme « survivant-e » reconnaît la capacité d'agir d'une personne qui a été confrontée à ce comportement. Le terme « victime » souligne la nature systémique du harcèlement sexuel. Étant donné que ces deux termes ont été utilisés par les personnes interrogées qui avaient été victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail, nous utilisons les deux termes conjointement (survivant-e victime) dans le présent rapport.

---

<sup>1</sup> Gupta, « 'Victim' vs 'Survivor.' »

**Milieu de travail :** Ce terme comprend toute interaction entre des personnes qui travaillent à l'Assemblée législative, que ce soit en ligne, hors ligne, au bureau ou à l'extérieur du bureau.

**Harcèlement sexuel en milieu de travail (le terme « harcèlement sexuel » sera utilisé tout au long de l'étude) :** Même si À Voix Égales reconnaît qu'un éventail de définitions<sup>2</sup> sont utilisées pour décrire le harcèlement sexuel, aux fins de la présente étude, nous définissons le harcèlement sexuel comme suit :

- Un acte, une conduite, un commentaire, un geste ou un contact de nature sexuelle, qu'il soit ponctuel ou récurrent, qui est connu comme étant importun, offensant ou humiliant, ou qui devrait raisonnablement être connu comme étant importun, offensant ou humiliant pour le ou la destinataire,
- ou peut raisonnablement être perçu comme imposant une condition de nature sexuelle à l'emploi ou à une occasion (par exemple : dans le cadre d'une formation ou d'une promotion).

Voici des exemples de harcèlement sexuel :

- Une personne qui fait des tentatives non désirées d'établir une relation sexuelle avec vous, même si vous avez découragé l'initiative ;
- L'affichage, l'utilisation ou la distribution de matériel sexuel ou suggestif ;
- Une personne qui continue de vous demander d'accepter des rendez-vous, des sorties, des boissons, etc., en sa compagnie, même si vous avez dit « non » ;
- Une personne qui vous siffle, qui crie lors de votre passage, qui vous regarde de façon sexuelle ;
- Une personne qui vous a raconté à plusieurs reprises des histoires ou des blagues à caractère sexuel qui vous ont offensé.

Même si À Voix Égales comprend que de nombreuses personnes travaillant dans les assemblées législatives provinciales et territoriales sont victimes de harcèlement sexuel de la part de membres du public, ce comportement ne relève pas de la portée de la présente étude. Cette étude porte plutôt sur le harcèlement sexuel vécu et perpétré par des personnes travaillant au sein des assemblées législatives provinciales et territoriales.

---

<sup>2</sup> L'organisation À Voix Égales reconnaît que, dans certaines assemblées législatives, le harcèlement sexuel est considéré comme de la discrimination fondée sur le sexe d'une personne, ce qui comprend un plus large éventail de comportements que ceux visés par la définition ci-dessus. L'objet de cette étude est d'utiliser une définition plus étroite qui pourrait mieux correspondre à la compréhension qu'ont les répondant-es et les personnes interrogées de ce que signifie le harcèlement sexuel. Pourtant, nous comprenons que ce vaste éventail de comportements persiste dans les assemblées législatives provinciales et territoriales du Canada et qu'il faut s'y attaquer au moyen d'une politique de l'Assemblée législative et d'autres mesures.

**Whip** : Les whips appliquent la discipline du caucus dans les assemblées législatives qui fonctionnent selon le système des partis politiques. Les personnes occupant ce poste veillent à ce que les représentant-es élu-es s'acquittent de leurs responsabilités en matière de caucus, y compris la participation aux séances de l'Assemblée législative et aux réunions des comités, et votent en accord avec les membres des caucus des autres partis.

**Témoin** : Ce terme décrit une personne présente lors d'un cas de harcèlement sexuel. Cela comprend, sans s'y limiter, le harcèlement sexuel qui a lieu dans un environnement physique (par exemple : lors d'une réception ou d'un événement politique) et en ligne (par exemple : dans une chaîne de courriels).



## Contexte

Le harcèlement sexuel est un problème réel et persistant dans les assemblées législatives provinciales et territoriales du Canada. Au cours de la dernière année, les médias ont rapporté des cas de harcèlement sexuel dans plusieurs assemblées législatives<sup>3-4</sup>. Ces rapports et d'autres<sup>5</sup> montrent que le harcèlement sexuel touche un large éventail de personnes qui travaillent dans les assemblées législatives provinciales et territoriales, notamment les représentant-es élu-es, le personnel politique et les employé-es non partisan-es. Il est également bien connu que le harcèlement sexuel est souvent sous-déclaré dans les milieux de travail<sup>6</sup>. Comme le montre la recherche d'À Voix Égales, il y a de nombreux exemples de ce comportement dans les législatures canadiennes qui n'ont pas été rendus publics ou qui n'ont pas été signalés à l'interne.

Grâce au financement de Justice Canada, À Voix Égales dirige un projet de trois ans visant à mieux comprendre et combattre le harcèlement sexuel dans les assemblées législatives provinciales et territoriales du Canada. À Voix Égales est un organisme multipartite bilingue qui se consacre à l'élection et au soutien des femmes et des candidat-es de diverses identités de genre à tous les niveaux de la fonction politique. Ce rapport est le résultat de la première phase de ce projet : la recherche. Ce rapport a été rédigé en utilisant des données recueillies dans le cadre d'un sondage, d'entrevues, de recherches juridiques et de recherches secondaires.

Distribué et promu par courriels de groupe et courriels directs, bulletins, médias sociaux et appels téléphoniques, notre sondage anonyme a été envoyé à des milliers de représentant-es élu-es, de membres du personnel politique et d'employé-es non partisan-es.

Plutôt que de se limiter aux représentant-es élu-es, nous avons inclus ces trois groupes parce que chacun joue un rôle essentiel dans la santé, la sécurité et le fonctionnement des assemblées législatives du Canada. Ces travailleurs et travailleuses interagissent régulièrement les un-es avec les autres, ce qui signifie que le harcèlement sexuel peut impliquer des interactions entre ces différents groupes et au sein de ceux-ci. Plusieurs membres du personnel politique et plusieurs employé-es non partisan-es interrogé-es dans le cadre de cette étude ont également exprimé le désir de se présenter aux élections à l'avenir. Une analyse de la façon dont toutes les personnes qui travaillent dans les

---

<sup>3</sup> d'Entremont, « Yukon Party Members Apologize after Sending Crude Messages about Premier, NDP Leader »; Johnson, « Former Staffer in Alberta Legislature Alleges Sexual Harassment in Lawsuit against Kenney's Office. »

<sup>4</sup> Bien que certains rapports fassent état d'allégations de harcèlement sexuel, ils reflètent néanmoins les risques et les préjudices associés à ce comportement.

<sup>5</sup> Bundale, « Nova Scotia Conservative Leader Resigns amid Sexual-Harassment Allegations »; Richer, « Quebec MNAs Expose Sexual Misconduct at National Assembly in Anonymous Survey. »

<sup>6</sup> McCann et Tomaskovic-Devey, « Nearly All Sexual Harassment at Work Goes Unreported – and Those Who Do Report Often See Zero Benefit. »

assemblées législatives du Canada sont touchées par le harcèlement sexuel est donc étroitement liée à la mission d'À Voix Égales.

Notre sondage a reçu 257 réponses et suffisamment de questions remplies pour être incluses dans notre analyse. Parmi nos répondant-es, 61 % s'identifient comme des femmes, 34 % comme des hommes, 2 % comme « autres » et 3 % préfèrent ne pas le dire. Quarante-six pour cent des répondant-es sont des employé-es non partisan-es, 28 % sont des membres du personnel politique et 26 % des représentant-es élu-es. Dix pour cent des répondant-es au sondage ont été victimes de harcèlement sexuel pendant qu'ils et elles travaillaient à l'Assemblée législative. Nous avons recueilli des données auprès de répondant-es travaillant dans les treize assemblées législatives du Canada.

Notre chercheur a mené des entrevues auprès de 35 représentant-es élu-es, membres du personnel politique, employé-es non partisan-es, expert-es en la matière et professionnel-les. En collaboration avec une experte juridique externe et une équipe de stagiaires, nous avons examiné les politiques des assemblées législatives, les lois pertinentes et les pratiques exemplaires internationales. Enfin, nous avons examiné les recherches existantes provenant d'universitaires et d'autres sources.

Ces diverses méthodes de recherche nous ont permis de tirer un certain nombre de principales constatations et de recommandations connexes. Ces recommandations s'adressent en grande partie aux assemblées législatives, et certaines autres s'adressent aux caucus et aux partis politiques. De plus amples renseignements sur l'éventail des personnes qui composent ces groupes et qui peuvent jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de ces recommandations sont fournis ci-dessus pour chaque série de recommandations. La prochaine phase de notre projet consistera à travailler avec le personnel législatif pour finaliser nos recommandations.

Ces résultats de recherche éclaireront et inspireront le travail continu d'À Voix Égales pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les assemblées législatives provinciales et territoriales du Canada. Ce travail comprendra la collaboration avec les assemblées législatives pour moderniser les politiques, la formation et les initiatives de mobilisation des connaissances afin de prévenir le harcèlement sexuel et d'y réagir.

Si vous jouez un rôle administratif au sein d'une Assemblée législative et que vous souhaitez discuter d'un partenariat ou d'une collaboration possible avec À Voix Égales sur des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel, n'hésitez pas à communiquer avec nous à l'adresse courriel suivante : [info@equalvoice.ca](mailto:info@equalvoice.ca).

## Principales constatations

**Principale constatation 1 : Certains risques peuvent accroître la probabilité de harcèlement sexuel dans les assemblées législatives du Canada.** Cela inclut notamment une représentation liée au genre et à d'autres éléments qui est inadéquate, une consommation excessive d'alcool, des conditions de travail précaires et une culture hiérarchique.

### 1.1 Représentation liée au genre et à d'autres éléments qui est inadéquate

Comme en témoigne la recherche<sup>7</sup>, les participant-es aux entrevues ont fait remarquer que le harcèlement sexuel touche de façon disproportionnée les femmes et les personnes de diverses identités de genre. Les participant-es ont également souligné que d'autres éléments liés à l'identité — notamment la race, l'orientation sexuelle, la capacité et le statut socioéconomique — croisent le genre pour exacerber les risques et les répercussions du harcèlement sexuel. La représentation limitée des femmes aux assemblées législatives du Canada peut signifier que les femmes exercent une influence limitée sur la modernisation des politiques contre le harcèlement et d'autres mesures de lutte contre le harcèlement sexuel, y compris la tolérance perçue au harcèlement. La représentation inégale peut également limiter la solidarité et le mentorat entre les femmes et les personnes de diverses identités de genre qui travaillent dans les assemblées législatives du Canada, ce qui pourrait accroître les risques et les répercussions du harcèlement sexuel.

Au niveau fédéral, seulement 30 % des député-es sont des femmes<sup>8</sup>. Au moment de la rédaction du présent rapport, 35,2 % des représentant-es élu-es provinciaux et territoriaux étaient des femmes<sup>9</sup>. Ces deux proportions demeurent bien en deçà de la parité hommes-femmes. Des 13 premiers et premières ministres des provinces et des territoires, seulement deux sont des femmes<sup>10</sup>. Les hommes sont également surreprésentés dans le rôle de Président des assemblées législatives du Canada. Les Président-es peuvent jouer un rôle important dans l'élaboration et l'administration des politiques contre le harcèlement des assemblées et des mesures connexes pour lutter contre le harcèlement sexuel<sup>11</sup>. Par conséquent, bon nombre de ces titulaires de poste n'ont pas l'expérience vécue par les femmes, qui

---

<sup>7</sup> Collier et Raney, « Canada's Member-to-Member Code of Conduct on Sexual Harassment in the House of Commons. »

<sup>8</sup> À Voix Égales, « Equal Voice Releases Final Analysis of Women Elected with the Highest Number of Women Ever Elected Federally. »

<sup>9</sup> Wikipedia, « Women in Canadian Provincial and Territorial Legislatures. »

<sup>10</sup> Wikipedia, « Premiers ministres des provinces et territoires du Canada. »

<sup>11</sup> Assemblée législative du Manitoba, « Respectful Workplace Policy : Addressing and Preventing Sexual Harassment, Harassment and Bullying. »

sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel et qui comprennent les risques uniques auxquels les femmes font face dans les espaces politiques.

La représentation est encore plus préoccupante lorsqu'on considère les représentant-es élu-es de diverses identités de genre, ainsi que les femmes et les personnes de diverses identités de genre qui ont d'autres identités historiquement marginalisées. Dans une plus grande mesure, ces groupes sont mal représentés dans la politique provinciale et territoriale, y compris dans les rôles décisionnels<sup>12</sup>. Non seulement ce manque de représentation exacerbe-t-il les risques décrits ci-dessus, mais il peut aussi miner la capacité des survivant-es victimes de raconter leur histoire et d'obtenir justice dans les systèmes politiques au sein desquels ils et elles travaillent. Comme l'a écrit un-e répondant-e au sondage : « Je pense que plus vous êtes marginalisé-e, moins vous avez la capacité de vous défendre au sein du système et plus vous êtes susceptible d'être étiqueté-e comme "fauteur ou fautrice de troubles" ou de voir votre réputation ternie pour miner votre crédibilité. »

## 1.2 Consommation excessive d'alcool

Malgré les risques connus, l'alcool fait depuis longtemps partie de la politique canadienne<sup>13</sup>. Parlant de politique fédérale, un ancien député a dit à Radio-Canada : « l'alcool coule librement et sans fin »<sup>14</sup>. À l'échelle provinciale et territoriale, plusieurs participant-es aux entrevues ont indiqué la prévalence de la consommation d'alcool dans leur milieu de travail. L'alcool était perçu par certain-es comme faisant partie de la culture de leur milieu de travail et, dans certains cas, comme étant lié à des comportements inappropriés. Ces commentaires reflètent des reportages récents des médias qui allèguent du harcèlement sexuel et de la consommation abusive d'alcool à l'Assemblée législative d'une province<sup>15</sup>.

Ces réalités sont préoccupantes parce que l'alcool peut contribuer à la violence sexuelle<sup>16</sup>, ce qui peut comprendre le harcèlement sexuel. L'alcool réduit les inhibitions ; on peut le considérer comme un « laissez-passer » pour agir de façon inappropriée. L'alcool ne cause pas de violence sexuelle, mais il peut rendre une personne plus susceptible d'avoir ces comportements<sup>17</sup>. Une personne interrogée a

---

<sup>12</sup> Operation Black Vote Canada, « Current Black Representatives »; Medford, « A Seat at the Table »; Thomson, « « Extremely Low' Number of Disabled People Enter Canadian Politics, Mount Allison University Professor Finds. »

<sup>13</sup> La Presse canadienne, « Parliament Hill's Booze-Filled History Revealed as Archeologists Unearth Thousands of 19th Century Artifacts. »

<sup>14</sup> Nease, « Drinking on the Hill. »

<sup>15</sup> Johnson, « Former Staffer in Alberta Legislature Alleges Sexual Harassment in Lawsuit against Kenney's Office. »

<sup>16</sup> The University of Texas at San Antonio Police Department, « Alcohol & Sexual Assault. »

<sup>17</sup> The University of Texas at San Antonio Police Department.

expliqué comment elle avait vu « les inhibitions des gens diminuer » lors d'événements politiques où les participant-es avaient consommé de l'alcool. Elle a laissé entendre que des choses « auraient pu être dites ou faites » qui auraient été considérées comme inappropriées dans d'autres contextes. Bien entendu, un harceleur ou une harceleuse est entièrement responsable de ses actes lorsqu'il ou elle est sous l'influence de l'alcool. Un-e survivant-e victime n'est jamais responsable de ce comportement.

Au cours des entrevues, certain-es membres du personnel politique ont également laissé entendre que la consommation d'alcool dans certains contextes de travail était socialement obligatoire ou importante pour l'avancement professionnel. Cela peut signifier que certain-es de ces membres du personnel se sentent incité-es à consommer de l'alcool et à participer à des rassemblements en milieu de travail où de l'alcool est consommé, malgré les risques décrits ci-dessus. En dehors du sujet de la présente étude, cette réalité pose un problème parce que les personnes qui choisissent de ne pas consommer d'alcool pour des raisons religieuses, de santé ou autres peuvent perdre des possibilités de carrière. Il y a aussi ceux et celles qui veulent éviter les endroits où l'alcool peut être consommé en excès, comme les soirées et les réceptions. Une employée politique interviewée a souligné que certain-es de ses collègues ressentaient de la pression pour assister à des événements politiques où l'alcool est consommé afin de faire du réseautage et d'impressionner d'autres personnes à l'Assemblée législative.

### **1.3 Conditions de travail précaires**

Les membres du personnel politique sont souvent embauché-es à court terme et ne sont pas syndiqué-es. Ces personnes travaillent régulièrement de longues heures, y compris le soir et les fins de semaine, et un certain nombre de personnes interrogées ont suggéré qu'elles étaient disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, au besoin. Il existe des différences importantes entre le travail de personnel politique au niveau fédéral et provincial. Pourtant, il est toujours instructif de considérer la journée de travail d'un ancien employé politique fédéral de haut rang, de 5 h 30 à 23 h 30<sup>18</sup>.

Dans le même ordre d'idées, les membres du personnel politique ont souvent très peu de sécurité d'emploi. Comme l'a dit un-e membre du personnel politique : « J'ai l'impression que si une année donnée, le ou la chef-fe de cabinet décide pour une raison quelconque que je suis un problème, il ou elle pourrait simplement choisir de ne pas renouveler mon contrat. » Le travail des membres du personnel politique est également étroitement lié au cycle électoral, ce qui empêche tout niveau de sécurité

---

<sup>18</sup> MacDougall, « A Day in the Life of the PM's Director of Communications. »

à long terme. Comme l'a fait remarquer une personne interrogée, cette précarité contraste avec celle de certain-es employé-es non partisan-es, comme ceux et celles qui travaillent au bureau du greffier ou de la greffière, qui sont plus susceptibles d'occuper des postes permanents et salariés.

Dans une moindre mesure, il y a aussi des rôles non partisans précaires dans les assemblées législatives. Les programmes de stages provinciaux et territoriaux offrent aux candidat-es retenu-es des contrats à court terme (par exemple : dix mois<sup>19</sup>). Bien que le travail à court terme soit caractéristique des stages, cette forme de régime de travail place, en général, les jeunes travailleurs et les jeunes travailleuses dans des situations où leur sécurité et leur pouvoir de négociation sont limités.

Les conditions de travail précaires sont liées au harcèlement sexuel. En fait, la recherche laisse entendre que « nous ne pouvons pas nous attaquer à la violence en milieu de travail [y compris le harcèlement sexuel] chez les travailleurs et les travailleuses en situation d'emploi précaire sans également nous attaquer aux systèmes et aux institutions qui créent et perpétuent les inégalités de pouvoir »<sup>20</sup>. Lors des entrevues, certain-es travailleurs et travailleuses précaires considéraient que leur avancement professionnel dépendait de leur participation à leur travail sans plainte. Cela peut comprendre une hésitation à traiter des cas de harcèlement sexuel, en particulier de la part de membres de leur propre parti politique (le cas échéant). Plus que les représentant-es élu-es et les employé-es non partisan-es, les membres du personnel politique sondé-es étaient d'avis que le traitement d'une expérience de harcèlement sexuel entraînerait des répercussions sur leur carrière.

#### **1.4 Culture hiérarchique**

Certain-es participant-es aux entrevues ont souligné ce qu'ils et elles considéraient comme la culture hiérarchique de certaines assemblées législatives provinciales et territoriales. Cette culture se caractérise par un niveau élevé de déférence entre les représentant-es élu-es et le personnel politique, et entre les représentant-es élu-es et les employé-es non partisan-es. Les exemples comprennent les espaces partagés que les non-membres devaient quitter au moment de l'entrée des député-es, et les interruptions injustifiées des député-es pendant les programmes de formation de l'Assemblée législative. Les interactions entre les député-es et les autres travailleurs et travailleuses étaient certainement variées. Mais ces illustrations montrent comment les normes hiérarchiques peuvent créer des divisions et limiter la communication entre ces groupes.

---

<sup>19</sup> The Ontario Legislature Internship Programme, « The Internship. »

<sup>20</sup> Bigras-Dutrisac et al., « Exploring the Intersections of Sexual Violence and Precarious Work. »

Bien qu'il y ait d'importantes différences à prendre en compte dans les comparaisons sectorielles, il est utile de tenir compte du lien entre les cultures hiérarchiques d'autres secteurs et le harcèlement sexuel. Par exemple, l'Examen externe de 2015 sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes (FAC), connu sous le nom de « rapport Deschamps », souligne que :

L'importance accordée à l'obéissance et à la conformité au sein de la chaîne de commandement et de la hiérarchie sociale et organisationnelle globale des FAC peut porter certains militaires subalternes (plus souvent des femmes) à croire qu'ils n'ont pas d'autre choix que de se plier aux avances sexuelles de militaires de grades supérieurs (plus souvent des hommes)<sup>21</sup>.

La « chaîne de commandement » qui caractérise les FAC est distincte des structures et des normes hiérarchiques décrites dans les commentaires des personnes interrogées. Pourtant, les assemblées législatives provinciales et territoriales reflètent des différences de pouvoir semblables et parfois extrêmes entre ceux et celles qui ont un pouvoir décisionnel (par exemple, les premiers et premières ministres, les ministres, les député-es) et ceux et celles qui n'en ont pas (par exemple, les employé-es non partisan-es de premier échelon et personnel politique). Cette différence de pouvoir peut être aggravée par les conditions de travail précaires qui caractérisent de nombreux rôles politiques et certains rôles non partisans.

Les cultures hiérarchiques dans les espaces politiques peuvent contribuer à créer des environnements où les député-es ne sont pas remis-es en question pour leurs décisions et leurs actions. Ces cultures hiérarchiques peuvent également amener certains représentant-es élu-es à croire qu'ils et elles ne seront pas tenu-es responsables de leurs comportements inappropriés, y compris le harcèlement sexuel. Cela pourrait également contribuer à la prévalence du faible taux de signalement des comportements problématiques. Comme l'a écrit un-e répondant-e au sondage, « la dynamique du pouvoir dans un contexte politique donne une toute nouvelle perspective au harcèlement sexuel ».

**Principale constatation 2 : Le harcèlement sexuel et les comportements sexospécifiques ont une incidence sur les représentant-es élu-es, le personnel politique et les employé-es non partisan-es, mais ils peuvent se manifester différemment à l'égard de ces groupes.**

Comme les sections ci-dessus l'ont clairement indiqué, il existe différents groupes de travailleurs et de travailleuses dans les assemblées législatives du Canada. Ces groupes

---

<sup>21</sup> Deschamps, « Examen externe de 2015 sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes », 49.

ont divers degrés de pouvoir, des conditions d'emploi différentes et des normes diverses. Les représentant-es élu-es ne sont généralement pas considéré-es comme des employé-es au sens traditionnel du terme, car ils et elles ne sont pas embauché-es, mais élu-es par leur circonscription. Les membres du personnel politique sont habituellement rémunéré-es par le budget de l'Assemblée législative, mais ils et elles sont généralement embauché-e et supervisé-e par le ou la représentant-e élu-e ou le caucus pour lequel ou laquelle ils et elles travaillent. Comme il a été mentionné précédemment, le personnel politique occupe régulièrement des postes précaires. Les employé-es non partisan-es occupent souvent des formes traditionnelles d'emploi, bien qu'il y ait un éventail de différents types de travailleurs et de travailleuses visé-es par ce terme (par exemple, au bureau du greffier ou de la greffière par rapport aux services de sécurité).

Les différentes caractéristiques et normes du travail des personnes dans les assemblées législatives du Canada signifient que le harcèlement sexuel, ainsi que d'autres comportements sexospécifiques, les effets et les manifestations à l'égard de ces groupes sont différents. Prenons l'exemple des représentant-es élu-es. Les interruptions, les insultes et les attaques personnelles colorent souvent les interactions entre les député-es pendant la période de questions et les débats<sup>22</sup>. Ce comportement peut être et est souvent sexospécifique. Dans un sondage mené auprès de député-es fédéraux, le Centre Samara pour la démocratie a révélé que les femmes députées « signalent avoir subi des interruptions et entendu des commentaires désobligeants au sujet du genre, de l'âge, de la langue, de la religion et même de leur apparence »<sup>23</sup>. À l'Assemblée législative de l'Ontario, les femmes députées sondées étaient également plus susceptibles de recevoir des commentaires désobligeants liés à leur genre, à leur éthique et à leur moralité, à la présentation de leurs déclarations et questions et à leur intelligence<sup>24</sup>. Un-e représentant-e élu-e interviewé-e a également discuté des normes de travail sexospécifiques à l'Assemblée législative, comme la prévalence des termes « Monsieur » ou « Madame » (par exemple : « Monsieur le Président »), qui peuvent exacerber les différences sexospécifiques existantes en milieu de travail.

Ces exemples vont au-delà de la définition du harcèlement sexuel énoncée au début de la présente étude. Mais ils soulignent les différentes façons dont les comportements sexospécifiques, qui sont liés au harcèlement sexuel, impliquent différemment les groupes travaillant dans les assemblées législatives.

En ce qui concerne les politiques contre le harcèlement, ces différent-es travailleurs et travailleuses disposent souvent de politiques, de procédures ou de formes de recours différentes. Les politiques contre le harcèlement de l'Assemblée législative, par exemple, ne

---

<sup>22</sup> Irons, « Interjections : Heckling in the House by Ontario Members of Provincial Parliament, » 1.

<sup>23</sup> Le Centre Samara pour la démocratie, « Jusqu'où peut-on aller : Ce que pensent les députés de la civilité dans la Chambre des communes. »

<sup>24</sup> Irons, « Interjections : Heckling in the House by Ontario Members of Provincial Parliament, » 28.



couvrent souvent pas l'inconduite entre député-es qui se produit dans le contexte des délibérations parlementaires<sup>25</sup>. Les employé-es syndiqué-es peuvent avoir accès aux politiques syndicales contre le harcèlement, et certains caucus ont également leurs propres politiques<sup>26</sup>. Cependant, il n'est pas évident que les personnes qui travaillent dans les assemblées législatives ont toujours une idée claire des options politiques qui s'offrent à elles s'ils ou si elles sont victimes de harcèlement sexuel. Les résultats de notre sondage montrent que 20 % des répondant-es sont en désaccord ou fortement en désaccord avec l'énoncé : « J'ai l'impression de comprendre les politiques et les options juridiques qui s'offrent à moi pour régler une situation de harcèlement sexuel en milieu de travail qui survient pendant que je travaille à l'Assemblée législative. »

**Principale constatation 3 : Il arrive souvent que les supérieur-es des participant-es à la recherche ne discutent pas facilement et ouvertement avec eux et avec elles de la prévention et du signalement du harcèlement sexuel.**

Une communication claire sur la prévention et le signalement du harcèlement sexuel est un aspect essentiel d'un milieu de travail sain et sécuritaire. Cela comprend des conversations ouvertes entre les superviseur-es et les supervisé-es au sujet de ces comportements, qui, nous le savons, sont présents dans les milieux de travail canadiens<sup>27</sup>, ainsi que des mesures visant à corriger ces comportements. Dans les assemblées législatives, de tels dialogues peuvent avoir lieu entre les gestionnaires non partisan-es et ceux et celles qu'ils et elles gèrent, entre les représentant-es élu-es et le personnel politique qu'ils et elles supervisent, et entre les député-es de haut rang (par exemple : le ou la Président-e, le ou la leader parlementaire), les nouveaux et nouvelles député-es ou les député-es plus jeunes. Ces supérieur-es jouent un rôle important dans l'intégration des nouveaux et nouvelles arrivant-es aux assemblées législatives et peuvent être un premier point de contact pour ceux et celles qui sont victimes de harcèlement sexuel. Le fait d'amorcer ces conversations dès le début peut favoriser la sensibilisation et l'ouverture à l'égard des risques de harcèlement sexuel en milieu de travail, et accroître la préparation d'un-e survivant-e victime à faire face à une expérience.

Pourtant, de nombreux et nombreuses participant-es à la recherche ont indiqué que les conversations ouvertes sur le harcèlement sexuel n'étaient pas la norme dans leur milieu de travail. Comme le montre le graphique 1 ci-dessous, 46 % des représentant-es élu-es des provinces et des territoires, des membres du personnel politique et des employé-es non partisan-es interrogé-es n'avaient pas reçu d'instructions de la part de leur employeur ou de leur employeuse ou de leur supérieur-e à savoir quelles mesures prendre pour remédier à une situation de harcèlement sexuel. Six pour cent des personnes interrogées ont déclaré

---

<sup>25</sup> Le Règlement couvre généralement de tels incidents d'inconduite, mais il ne traite pas toujours de façon significative le harcèlement sexuel et les comportements connexes.

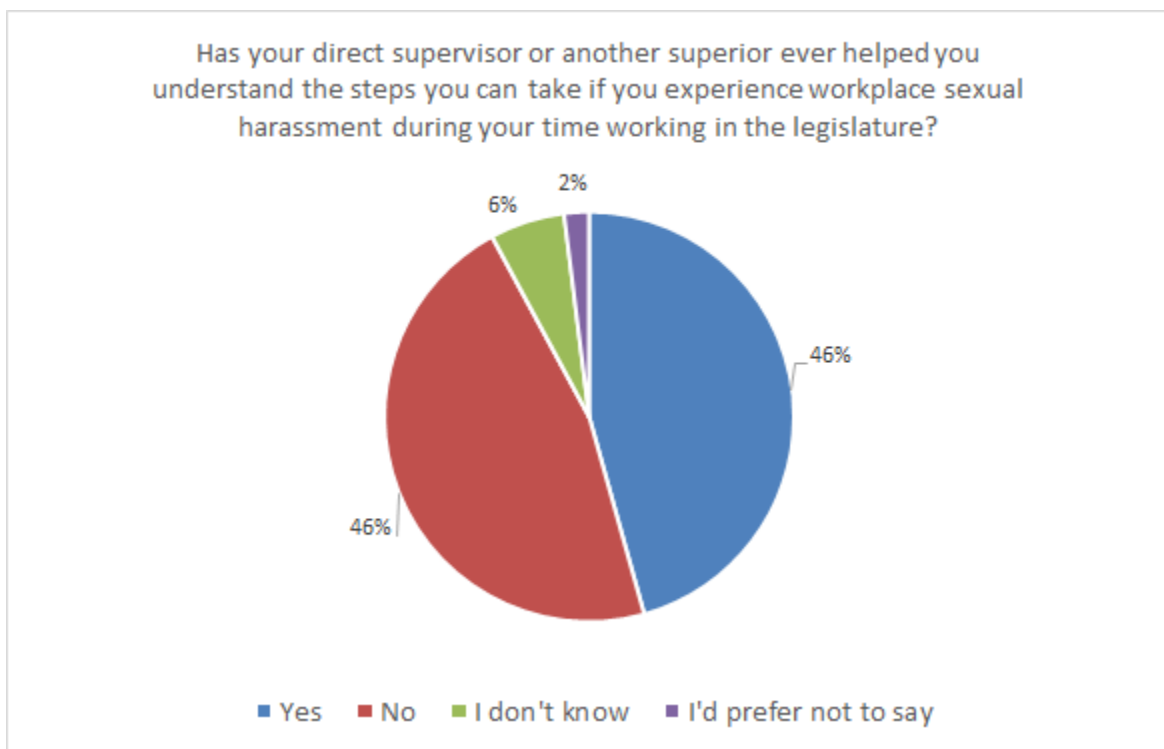
<sup>26</sup> Par exemple, le Caucus NPD de l'Alberta, « Politique sur le harcèlement ».

<sup>27</sup> Statistique Canada, « Harcèlement en milieu de travail au Canada. »

qu'ils et elles « ne savent pas » si leur employeur ou leur employeuse ou un-e supérieur-e a fourni de telles instructions.

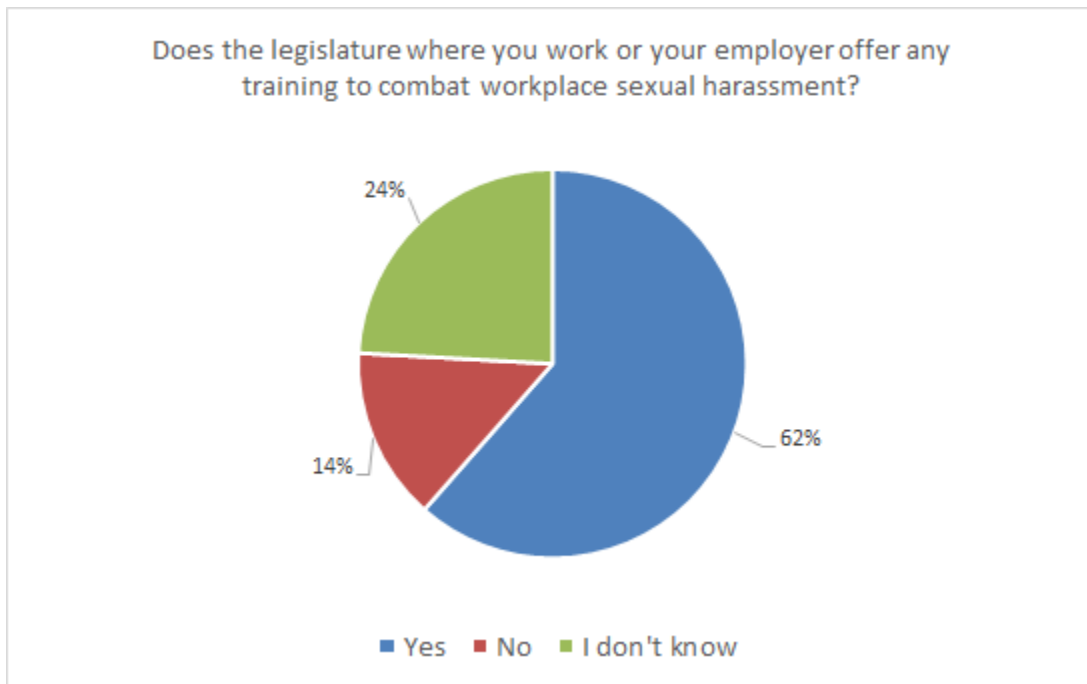
Certaines personnes interrogées ont plutôt laissé entendre qu'elles n'avaient reçu qu'une copie de la politique de l'Assemblée législative contre le harcèlement. En ce qui concerne toute formation connexe offerte pendant le processus d'intégration, un-e membre du personnel politique a dit : « Je ne crois pas que nous n'ayons jamais reçu de formation sur quoi que ce soit, nous avons été lancé-es dans le noir, [...] ça passe ou ça casse. » En plus des raisons énumérées ci-dessus, ce manque de dialogue est préoccupant, car les politiques contre le harcèlement de l'Assemblée législative sont souvent complexes et contiennent du jargon juridique. Ces politiques ne sont pas toujours facilement accessibles et compréhensibles par les représentant-es élu-es et les employé-es de l'Assemblée législative, surtout ceux et celles qui ont vécu des traumatismes.

*Graphique 1 : Harcèlement sexuel en milieu de travail et orientation de la part de l'employeur ou de l'employeuse (n=254)*



Le dialogue ouvert sur le harcèlement sexuel en milieu de travail peut également découler d'initiatives de formation et d'éducation significatives. Pourtant, 14 % des répondant-es au sondage disent que l'Assemblée législative où ils et elles travaillent n'offre pas de formation pour lutter contre le harcèlement sexuel, et 24 % ne savent pas si une formation est offerte.

*Graphique 2 : Formation et harcèlement sexuel en milieu de travail (n=257)*



**Principale constatation 4 : Certain-es participant-es à la recherche ont l'impression que le signalement du harcèlement sexuel est stigmatisé à l'Assemblée législative.**

Comme il a été mentionné ci-dessus, les dialogues ouverts sur le harcèlement sexuel en milieu de travail jouent un rôle important dans la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel. Le scandale du mouvement #MoiAussi a suscité un examen et une réflexion accrue sur la prévalence de ces comportements au sein de la politique canadienne<sup>28</sup>. Pourtant, il n'est pas nécessairement vrai que ces discours renouvelés se sont poursuivis facilement, ou qu'ils étaient significatifs et robustes au départ. Au sujet de la politique fédérale, un-e ancien-ne stagiaire parlementaire a décrit dans un rapport de recherche : « J'ai senti qu'il y avait encore un tabou autour de ce sujet et que c'était un débat inconfortable et peu clair pour beaucoup de gens »<sup>29</sup>.

Ce sentiment « tabou » a des conséquences pour les personnes qui travaillent dans les assemblées législatives, y compris la mesure dans laquelle elles peuvent être disposées à aborder une expérience de harcèlement sexuel. Une participante à la recherche était d'avis que ses collègues la percevraient comme une personne « pleurnicharde, coincée et rabat-joie » si elle signalait des comportements de harcèlement sexuel. Il y a de plus en plus de mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les territoires provinciaux et

<sup>28</sup> Smith, « After #MeToo, Fear of Sexual Harassment Complaints Reigns on Parliament Hill, New Research Finds. »

<sup>29</sup> Smith.

territoriaux du Canada, y compris des politiques et des programmes de formation. Mais il n'y a pas toujours la culture, les normes et les dialogues nécessaires pour s'assurer que les personnes qui ont *besoin* de ces mesures se sentent suffisamment en sécurité pour les *utiliser*.

**Principale constatation 5 : De nombreux et nombreuses participant-es à la recherche étaient d'avis que le traitement d'une expérience de harcèlement sexuel à l'Assemblée législative entraînerait des répercussions sur leur carrière ou leur santé mentale.**

Il est bien connu que le harcèlement sexuel en milieu de travail a un faible taux de signalement dans les espaces politiques et dans d'autres contextes d'emploi<sup>30</sup>. De façon générale, la recherche montre que ce faible taux de signalement est souvent lié aux préoccupations des plaignant-es potentiel-les à l'égard de leur santé mentale, au risque de nouveau traumatisme et aux inquiétudes au sujet de leurs perspectives de carrière. Comme le souligne la Commission australienne des droits de la personne dans une importante enquête sur l'intimidation, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dans les milieux de travail parlementaires : « de nombreux et nombreuses [participant-es à la recherche] ont décrit les conséquences négatives personnelles et professionnelles qu'ils et elles ont subies à la suite d'une plainte »<sup>31</sup>.

Ces préoccupations ont été prises en compte dans le sondage distribué et les entrevues menées dans le cadre de cette étude. Notant les inquiétudes au sujet des répercussions sur la carrière des personnes ayant fait un signalement, un-e membre du personnel politique interviewé-e a suggéré : « Ce serait trop compliqué de signaler un acte qui serait moins grave qu'un acte vraiment affreux. » Un-e répondant-e au sondage qui avait été victime de harcèlement sexuel a expliqué la raison pour laquelle il ou elle n'avait pas présenté de rapport de harcèlement sexuel dans les termes suivants : « Je ne voulais pas risquer mon emploi, ni assumer le stress et le poids émotionnel supplémentaires de devoir prouver que cela s'était produit. »

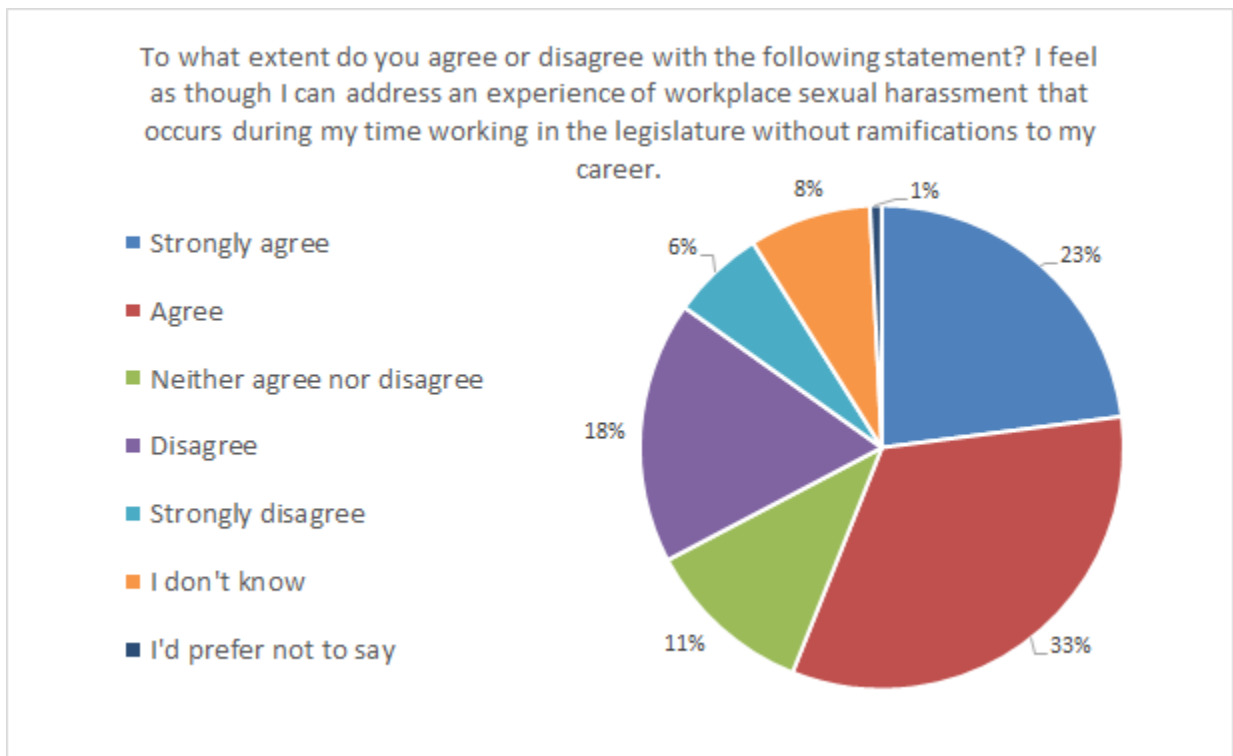
Reflétant ce point de vue, 24 % des répondant-es au sondage sont en désaccord ou fortement en désaccord avec l'énoncé « J'ai l'impression que je peux aborder une expérience de harcèlement sexuel en milieu de travail qui se produit pendant que je travaille à l'Assemblée législative sans que cela ait de répercussions sur ma carrière ».

---

<sup>30</sup> Deschamps, « Examen externe de 2015 sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes »; Commission australienne des droits de la personne, « Set the Standard : Report on the Independent Review into Commonwealth Parliamentary Workplaces ».

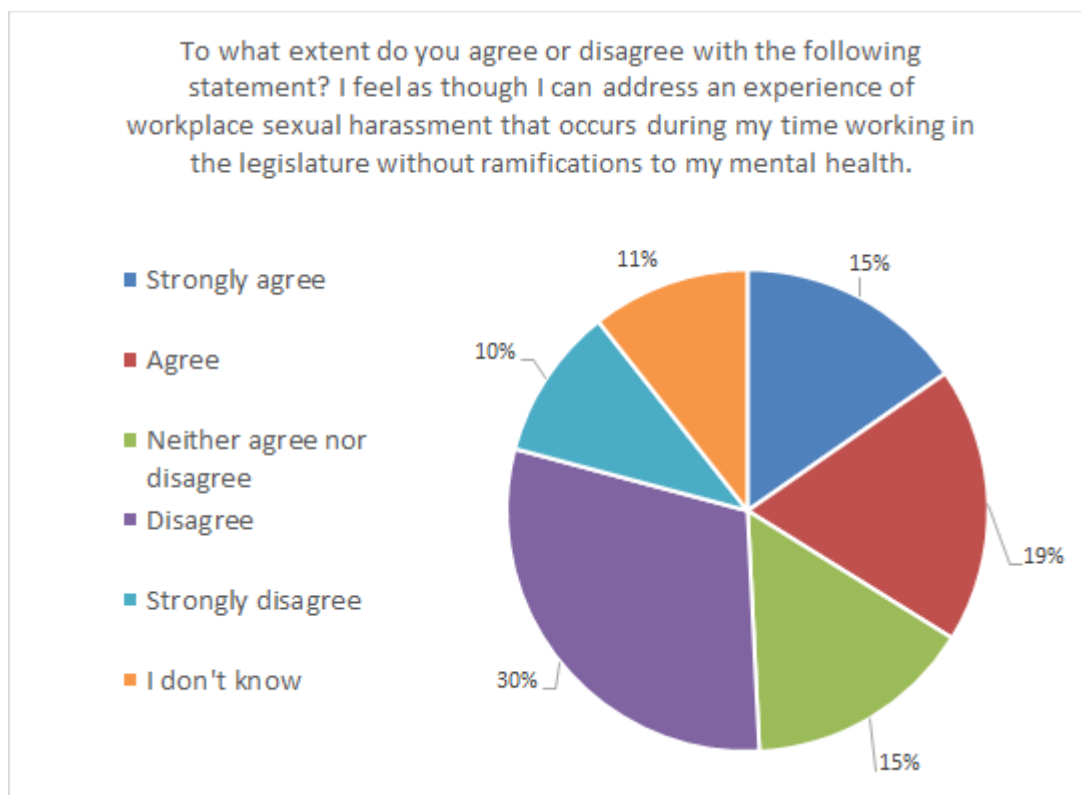
<sup>31</sup> Commission australienne des droits de la personne, « Set the Standard : Report on the Independent Review into Commonwealth Parliamentary Workplaces », 18.

*Graphique 3 : Harcèlement sexuel en milieu de travail et répercussions sur la carrière (n=257)*



Plus particulièrement, 45 % des répondant-es sont en désaccord ou fortement en désaccord avec l'idée qu'ils et elles peuvent aborder une telle expérience sans qu'il n'y ait de répercussions sur leur santé mentale.

*Graphique 4 : Répercussions du harcèlement sexuel en milieu de travail sur la santé mentale (n=255)*



**Principale constatation 6 : Les personnes qui sont témoins de harcèlement sexuel dans les assemblées législatives du Canada sont également préoccupées par les répercussions au niveau personnel et professionnel.**

Les témoins peuvent jouer un rôle important dans la prévention ou l'atténuation du harcèlement sexuel. Ils et elles peuvent amorcer des interventions verbales, créer une diversion ou une interruption, fournir du soutien à la personne survivant-e victime et/ou signaler l'incident<sup>32</sup>. En même temps, ceux et celles qui sont témoins de harcèlement sexuel, en particulier ceux et celles qui ont peu de pouvoir ou d'autorité, peuvent aussi craindre les représailles, des conséquences sur la santé mentale et des répercussions sur leur carrière. En effet, le harcèlement sexuel « indirect » est un sous-produit réel et souvent sous-évalué de ces comportements. La recherche révèle que « les femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel signalent directement et indirectement des niveaux plus élevés d'absentéisme et d'intention de démissionner, et sont plus susceptibles de quitter le travail plus tôt, de prendre de longues pauses et de manquer des réunions (abandon du travail) »<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Institut national de la recherche scientifique, « Je suis témoin. »

<sup>33</sup> Johnson, Widnall et Benya, *Sexual Harassment of Women*, 78.

Le sondage et les entrevues de cette étude ont révélé que de nombreux et nombreuses participant-es avaient été témoins de harcèlement sexuel. Une personne interrogée a dit : « J'ai entendu des gens faire des commentaires désobligeants et méprisants sur l'apparence de quelqu'un. » Elle a également laissé entendre qu'elle avait peut-être vu des « attouchements non désirés ». Un-e répondant-e a écrit : « Je n'ai pas personnellement été victime de harcèlement sexuel, mais je crois en avoir été témoin en travaillant à l'Assemblée législative. » Bon nombre de ces témoins ont été fortement et négativement touché-es par ce comportement. Certaines personnes vivent elles-mêmes des traumatismes, craignent pour leur carrière et s'inquiètent de leur sécurité et de leur bien-être en milieu de travail. Comme l'a écrit un-e répondant-e au sondage, « bien que je n'aie pas été victime de harcèlement sexuel, j'ai été témoin de quelques cas. Le harcèlement n'a pas été signalé parce que la victime ne voulait pas porter plainte et que nous avons toutes les deux peur pour notre emploi. »

**Principale constatation 7 : De nombreux et nombreuses participant-es à la recherche qui avaient utilisé ou envisagé d'utiliser des politiques législatives ont constaté que ces politiques ne répondaient pas à leurs besoins.**

Les politiques contre le harcèlement qui ne soutiennent pas de façon significative les plaignant-es peuvent, par inadvertance, nuire à ceux et celles qui ont été victimes de harcèlement sexuel et protéger les harceleurs et les harceleuses. Ces politiques peuvent également donner une certaine légitimité aux efforts déployés par les responsables en milieu de travail pour lutter contre le harcèlement sexuel, même si ces responsables ne préviennent pas, n'atténuent pas ou n'abordent pas efficacement les comportements ciblés. Ces politiques peuvent permettre aux « fonctionnaires de proclamer un résultat positif "féministe", alors qu'en réalité, très peu a été fait pour aider à régler le problème de la violence faite aux femmes en politique »<sup>34</sup>.

Un certain nombre de participant-es à la recherche, provenant de différentes assemblées législatives, ont laissé entendre que les politiques en vertu desquelles ils et elles pouvaient formuler des plaintes ne répondaient pas à leurs besoins. Cela comprenait les participant-es qui avaient envisagé de déposer une plainte en vertu d'une politique donnée, et ceux et celles qui l'avaient fait. Un-e répondant-e a écrit : « Je n'ai pas été victime de harcèlement sexuel, mais plutôt de harcèlement. Le processus de plaintes est le même et j'ai été très mal servi-e par le processus en place. » Les personnes qui sont mal servies par la politique en place sont moins susceptibles de vouloir l'utiliser une deuxième fois et elles peuvent ainsi dissuader d'autres personnes qui sont victimes de harcèlement sexuel de l'utiliser elles-mêmes. Comme l'a souligné un-e autre répondant-e au sondage, « je n'ai pas déposé de plainte officielle, mais je connais d'autres personnes qui ont déposé une plainte et qui n'ont pas reçu de suivi ou de résultats adéquats ». D'autres répondant-es au sondage ont

---

<sup>34</sup> Collier et Raney, « Canada's Member-to-Member Code of Conduct on Sexual Harassment in the House of Commons », 811.

également indiqué qu'ils et elles avaient reçu un suivi limité après avoir signalé un cas de harcèlement sexuel, et dans certains cas, ils et elles n'avaient reçu aucun suivi.

D'autres ont soulevé des préoccupations au sujet de l'indépendance des administrateurs et des administratrices des politiques et du processus. Un-e répondant au sondage a dit : « il n'est pas garanti que les personnes [chargées de l'administration des politiques] aient suffisamment d'indépendance et d'expertise pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel ». De telles observations peuvent contribuer à un manque général de confiance à l'égard des mesures législatives visant à lutter contre le harcèlement sexuel. Comme l'a écrit un-e répondant-e au sondage, « étant donné la culture (perçue ou réelle) de protection des harceleurs et des harceleuses, la confiance dans le système n'existe pas ». Lorsque les politiques ne répondent pas aux besoins des survivant-es victimes, y compris au moyen de mécanismes visant à assurer l'indépendance et une communication claire et cohérente avec les plaignant-es, ceux et celles qui sont victimes de harcèlement sexuel risquent de subir d'autres préjudices.

**Principale constatation 8 : La coordination des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel entre les assemblées législatives provinciales et territoriales est limitée.**

À mesure que les politiques et les programmes de lutte contre le harcèlement sont modernisés dans les milieux de travail partout au Canada, il est essentiel que les employeurs et les employeuses tirent des leçons des pratiques exemplaires. Il peut être particulièrement instructif pour les employeurs et les employeuses d'assurer la liaison avec d'autres intervenant-es au sein de leur propre industrie, qui présente des défis spécifiques en matière de prévention, d'atténuation et de signalement du harcèlement sexuel. Six professionnel-les de l'enseignement supérieur travaillant dans des bureaux de prévention de la violence sexuelle (et leurs équivalents) partout au Canada ont été interviewé-es dans le cadre de cette recherche. Pour bon nombre d'entre eux et d'entre elles, la communication entre les membres du personnel travaillant dans différentes universités a joué un rôle important dans le transfert des connaissances (le partage des connaissances dans le but de produire des idées ou de résoudre des problèmes) sur les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel. Ces bureaux peuvent améliorer plus facilement et plus efficacement leurs programmes et leurs services parce qu'ils peuvent tirer des leçons de leurs pairs. Ce transfert de connaissances est particulièrement important lorsqu'il s'agit de mesures de lutte contre le harcèlement sexuel. Dans la foulée du mouvement #MoiAussi, ces initiatives évoluent rapidement et deviennent, à juste titre, plus conscientes des traumatismes et plus intersectionnelles.

Pourtant, nos entrevues avec les administrateurs et les administratrices des politiques et les décideurs de l'Assemblée législative (par exemple : les Président-es, les greffiers et les greffières) donnent à penser que la collaboration entre les assemblées sur la question du



harcèlement sexuel est limitée. Par exemple, il ne semble pas y avoir de réunions régulières et documentées entre les homologues provinciaux et territoriaux sur l'utilisation, l'efficacité ou la modernisation des politiques contre le harcèlement de l'Assemblée législative. Il en va de même pour d'autres mesures de lutte contre le harcèlement sexuel, comme les services de counselling, les initiatives de formation et les campagnes de communication. Cette situation perdure en dépit du fait que de nombreuses assemblées législatives partagent les mêmes risques et défis liés au harcèlement sexuel, comme ceux décrits dans le présent rapport (par exemple : représentation liée au genre et à d'autres éléments qui est inadéquate, cultures hiérarchiques).

## Annexe 1 : Tableau de comparaison des politiques contre le harcèlement

- Le tableau suivant présente, au meilleur de la connaissance d'À Voix Égales, les principales politiques de lutte contre le harcèlement utilisées par les assemblées législatives provinciales et territoriales du Canada en date d'octobre 2021.
- En particulier, cet examen porte sur les politiques concernant les interactions entre député-es (le cas échéant).
- Ces politiques sont accessibles au public, recueillies auprès des assemblées législatives ou tirées de recherches antérieures menées par À Voix Égales.
- Étant donné que les politiques ne se trouvent pas toutes facilement sur les sites Web des assemblées législatives, il est possible que certaines politiques soient manquantes ou qu'une version désuète ait été incluse.
- Ce tableau n'inclut pas toutes les politiques qui peuvent couvrir tous les aspects, par exemple, les causes ou les politiques de RH propres aux partis.
- Si vous travaillez pour une assemblée législative et constatez qu'il manque une politique ou qu'une version désuète a été utilisée, n'hésitez pas à communiquer avec À Voix Égales ([info@equalvoice.ca](mailto:info@equalvoice.ca)).

	Nom de la politique	Les plaignant-es comprennent :	Les répondant-es comprennent :	Cette politique comprend-elle un milieu de travail autre que le bureau ?	Intervenant-es clés recevant les plaintes	Limites relatives à la période pendant laquelle une plainte officielle <sup>35</sup> doit être déposée	Échéancier ferme concernant la durée d'un processus officiel (Oui/Non)	Les services de counselling sont-ils explicitement offerts au ou à la plaignant-e ? (Oui/Non)
Alb.	Politique de respect en milieu de travail pour les employés du Bureau de l'Assemblée législative	Les employé-es du Bureau de l'Assemblée législative et tous les représentant-es élu-es	Un-e autre employé-e du Bureau de l'Assemblée législative, les député-es	Non spécifié	Cela dépend du rôle du ou de la répondant-e : Directeur ou directrice des services de ressources	30 jours à compter de la date de l'incident ; le greffier ou la greffière peut prolonger le délai	Non	Oui

<sup>35</sup> Les politiques contre le harcèlement des assemblées législatives comportent habituellement des processus formels et informels que les plaignant-es peuvent utiliser pour traiter une expérience de harcèlement sexuel. Alors que les processus informels peuvent faire en sorte, par exemple, que le ou la plaignant-e et le ou la répondant-e communiquent directement pour résoudre le problème, les processus formels impliquent

	Nom de la politique	Les plaignant-es comprennent :	Les répondant-es comprennent :	Cette politique comprend-elle un milieu de travail autre que le bureau ?	Intervenant-es clés recevant les plaintes	Limites relatives à la période pendant laquelle une plainte officielle <sup>35</sup> doit être déposée	Échéancier ferme concernant la durée d'un processus officiel (Oui/Non)	Les services de counselling sont-ils explicitement offerts au ou à la plaignant-e ? (Oui/Non)
					humaines du Bureau de l'Assemblée législative, greffier ou greffière, whip des député-es, Président-e, commissaire à l'éthique			
C.-B.	Politique sur le respect en milieu de travail	Tous les participant-es de l'Assemblée législative : les député-es, le personnel ministériel, le personnel du caucus, les employé-es de l'Assemblée législative et leurs interactions avec des parties externes comme les visiteurs et les visiteuses, les entrepreneur-es de l'Assemblée législative et les membres de la tribune de la presse de l'Assemblée législative. La présente politique ne s'applique pas au personnel des bureaux de circonscription, sauf en ce qui concerne les événements qui se produisent sur les lieux de l'Assemblée législative.		Oui	Bureau indépendant du respect en milieu de travail	Six mois à compter de la date de l'incident	Non	Oui

généralement certain-es intervenant-es autres que le ou la plaignant-e et le ou la répondant-e qui prennent des mesures particulières pour régler la situation.

	Nom de la politique	Les plaignant-es comprennent :	Les répondant-es comprennent :	Cette politique comprend-elle un milieu de travail autre que le bureau ?	Intervenant-es clés recevant les plaintes	Limites relatives à la période pendant laquelle une plainte officielle <sup>35</sup> doit être déposée	Échéancier ferme concernant la durée d'un processus officiel (Oui/Non)	Les services de counselling sont-ils explicitement offerts au ou à la plaignant-e ? (Oui/Non)
Man.	Politique sur le respect en milieu de travail : Contrer et prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'intimidation à caractère sexuel	Cette politique s'applique à : tous les député-es de l'Assemblée législative du Manitoba, le personnel employé par les député-es (adjoint-es de circonscription) et les employé-es de l'Assemblée législative, y compris le personnel des bureaux politiques et non politiques de l'Assemblée législative	La présente politique porte sur les interactions impliquant les employé-es des bureaux politiques et non politiques de l'Assemblée législative, les député-es de l'Assemblée législative, les adjoint-es de circonscription, les fonctionnaires, les entrepreneur-es, les membres du public, le personnel politique, y compris les ministres	Oui	Superviseur-es immédiat-es ou employé-es à tout niveau de gestion, Services des ressources humaines	Aucune mention	Non	Oui
N.-B.	Politique sur le respect en milieu de travail et le harcèlement	La politique n'est pas disponible.						

	Nom de la politique	Les plaignant-es comprennent :	Les répondant-es comprennent :	Cette politique comprend-elle un milieu de travail autre que le bureau ?	Intervenant-es clés recevant les plaintes	Limites relatives à la période pendant laquelle une plainte officielle <sup>35</sup> doit être déposée	Échéancier ferme concernant la durée d'un processus officiel (Oui/Non)	Les services de counselling sont-ils explicitement offerts au ou à la plaignant-e ? (Oui/Non)
T.-N.-L.	Politique sur un milieu de travail exempt de harcèlement applicable aux plaintes contre les député-es	Député-es, employé-es du pouvoir législatif, employé-es du pouvoir exécutif	Député-es	Oui	Agent-e de réception des plaintes du Bureau du ou de la représentant-e des citoyen-nes	Le ou la plaignant-e doit déposer une plainte dans les six mois suivant le dernier incident.	Oui	Oui
N.-É.	Politique de la Chambre d'assemblée de la Nouvelle-Écosse sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail	La politique s'applique à chaque député-e élu-e, à chaque membre du personnel payé-e à même le budget des Services législatifs de la Chambre des communes, à tout employé-e contractuel-le dont le salaire est payé à partir de budgets autres que le budget des Services législatifs de la Chambre des communes, et aux bénévoles qui travaillent avec les député-es.	Oui	Cela dépend du rôle du ou de la répondant-e : whip, leader à la Chambre, greffier ou greffière en chef, Président-e, président-e du Comité des affaires internes, directeur ou directrice de l'administration - Bureau du ou de la Président-e, sergent-e d'armes  Le ou la plaignant-e peut également choisir de déposer une plainte	La plainte officielle doit être déposée dans les six mois suivant l'incident présumé.	Oui	Non	

	Nom de la politique	Les plaignant-es comprennent :	Les répondant-es comprennent :	Cette politique comprend-elle un milieu de travail autre que le bureau ?	Intervenant-es clés recevant les plaintes	Limites relatives à la période pendant laquelle une plainte officielle <sup>35</sup> doit être déposée	Échéancier ferme concernant la durée d'un processus officiel (Oui/Non)	Les services de counselling sont-ils explicitement offerts au ou à la plaignant-e ? (Oui/Non)
					directement auprès du greffier ou de la greffière en chef ou de la personne désigné-e par le greffier ou la greffière en chef.			
Nt	Politique sur le harcèlement en milieu de travail (se trouve dans le guide des député-es)	La politique s'applique à tous les membres de l'Assemblée, aux agent-es indépendant-es de l'Assemblée et à leurs employé-es, aux employé-es de l'Assemblée, aux employé-es ministérielles, aux adjoint-es de circonscription et aux fournisseurs et fournisseuses de services contractuels.		Oui	Gestionnaire délégué-e, superviseur-e, greffier ou greffière	Aucune limite n'est indiquée.	Non	Non
T.N.-O.	Guide des député-es	Député-es, adjoint-es de circonscription, employé-es,	Député-es	Oui	Greffier ou greffière	Aucune limite n'est indiquée.	Non	Non

	Nom de la politique	Les plaignant-es comprennent :	Les répondant-es comprennent :	Cette politique comprend-elle un milieu de travail autre que le bureau ?	Intervenant-es clés recevant les plaintes	Limites relatives à la période pendant laquelle une plainte officielle <sup>35</sup> doit être déposée	Échéancier ferme concernant la durée d'un processus officiel (Oui/Non)	Les services de counselling sont-ils explicitement offerts au ou à la plaignant-e ? (Oui/Non)
		bénévoles ou stagiaires de l'Assemblée législative, entrepreneur-es exécutant des travaux pour l'Assemblée législative, pages ou jeunes parlementaires, ou titulaires d'une charge créée par une loi						
Ont.	Code de conduite des députés contre le harcèlement	Député-es	Député-es	Non spécifié	Greffier ou greffière	La plainte doit être déposée en temps opportun.	Non	Non
Î.-P.-É.	Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement sexuel en milieu de travail	Cette politique s'applique à : tous les employé-es effectuant du travail dans un milieu de travail de l'Assemblée législative, les bénévoles, les entrepreneur-es, les personnes rémunérées à l'acte, les client-es		Oui	Greffier ou greffière, directeur ou directrice des services ministériels	Les plaintes doivent être présentées en temps opportun de la façon qui convient au ou à la plaignant-e, en gardant à l'esprit que plus le temps s'écoule, plus il est difficile de justifier la plainte.	Non	Non

	Nom de la politique	Les plaignant-es comprennent :	Les répondant-es comprennent :	Cette politique comprend-elle un milieu de travail autre que le bureau ?	Intervenant-es clés recevant les plaintes	Limites relatives à la période pendant laquelle une plainte officielle <sup>35</sup> doit être déposée	Échéancier ferme concernant la durée d'un processus officiel (Oui/Non)	Les services de counselling sont-ils explicitement offerts au ou à la plaignant-e ? (Oui/Non)
Qc	Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail	Cette politique s'applique à : tous les député-es et leur personnel, le personnel administratif de l'Assemblée nationale		Oui	Membre du personnel des Ressources humaines	Aucune limite n'est indiquée.	Non	Non
Sask.	Code de conduite des députés de l'Assemblée législative de la Saskatchewan : Politique contre le harcèlement	Député-es	Député-es	Non spécifié	Greffier ou greffière, conseiller ou conseillère parlementaire	La plainte doit être déposée le plus tôt possible, mais au plus tard 90 jours civils après le dernier incident de harcèlement perçu, à moins de circonstances atténuantes.	Non	Non
Yn	Assemblée législative du Yukon — Conduite respectueuse	Député-es, tout membre du personnel, qu'il ou elle soit permanent-e, contractuel-le, occasionnel-le, page ou autre employé-e, bénévoles, électeurs et électrices	Député-es	Oui	Directeur ou directrice, Administration, finances et systèmes	Aucune limite de temps	Non	Oui



	Nom de la politique	Les plaignant-es comprennent :	Les répondant-es comprennent :	Cette politique comprend-elle un milieu de travail autre que le bureau ?	Intervenant-es clés recevant les plaintes	Limites relatives à la période pendant laquelle une plainte officielle <sup>35</sup> doit être déposée	Échéancier ferme concernant la durée d'un processus officiel (Oui/Non)	Les services de counselling sont-ils explicitement offerts au ou à la plaignant-e ? (Oui/Non)
		le public						

## Bibliographie

- Caucus NPD de l'Alberta. « Policy on Harassment. » [Consulté le 5 janvier 2022.](https://www.albertandpcaucus.ca/about/policy-on-harassment)  
[https://www.albertandpcaucus.ca/about/policy-on-harassment.](https://www.albertandpcaucus.ca/about/policy-on-harassment)
- Commission australienne des droits de la personne. « Set the Standard : Report on the Independent Review into Commonwealth Parliamentary Workplaces ». Commission australienne des droits de la personne, 2021.  
[https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/ahrc\\_set\\_the\\_standard\\_2021.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/ahrc_set_the_standard_2021.pdf).
- Bigras-Dutrisac, H, A Berlingieri, ND McFadyen et BJ MacQuarrie. « Exploring the Intersections of Sexual Violence and Precarious Work : A Literature Review. » Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, Western University, 2020.  
[https://www.learningtoendabuse.ca/our-work/our-projects-resources/national\\_survey\\_on\\_harassment\\_and\\_violence\\_at\\_work\\_in\\_canada/plain\\_text\\_documents/exploring\\_the\\_intersections\\_of\\_sexual\\_violence\\_and\\_precarious\\_work\\_a\\_literature\\_review.html](https://www.learningtoendabuse.ca/our-work/our-projects-resources/national_survey_on_harassment_and_violence_at_work_in_canada/plain_text_documents/exploring_the_intersections_of_sexual_violence_and_precarious_work_a_literature_review.html).
- Bundale, Brett. « Nova Scotia Conservative Leader Resigns amid Sexual-Harassment Allegations. » *Macleans*, 25 janvier 2018. <https://www.macleans.ca/news/nova-scotia-conservative-leader-resigns-amid-sexual-harassment-allegations/>.
- La Presse canadienne. « Parliament Hill's Booze-Filled History Revealed as Archeologists Unearth Thousands of 19th Century Artifacts. » *National Post*, 13 avril 2015.  
<https://nationalpost.com/news/politics/parliament-hills-booze-filled-history-revealed-as-archeologists-unearth-thousands-of-19th-century-artifacts>.
- Collier, Cheryl N. et Tracey Raney. « Canada's Member-to-Member Code of Conduct on Sexual Harassment in the House of Commons : Progress or Regress? » *Canadian Journal of Political Science* 51, n° 4 (décembre 2018) : 795–815.  
<http://dx.doi.org.proxy.library.carleton.ca/10.1017/S000842391800032X>.
- Deschamps, Marie. « Examen externe de 2015 sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes ». Éducation et sensibilisation, 30 avril 2015. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/inconduite-sexuelle/examen-externe-sexuelle-hd-2015.html>.
- Entremont, Danielle d'. « Yukon Party Members Apologize after Sending Crude Messages about Premier, NDP Leader. » *CBC*, 3 mai 2021.  
<https://www.cbc.ca/news/canada/north/yukon-party-members-apologize-messages-silver-white-1.6011993>.
- À Voix Égales. « Equal Voice Releases Final Analysis of Women Elected with the Highest Number of Women Ever Elected Federally. » *À Voix Égales*, 27 septembre 2021.  
[https://www.equalvoice.ca/final\\_press\\_release\\_federal\\_elections](https://www.equalvoice.ca/final_press_release_federal_elections).
- Gupta, Rahila. « 'Victim' vs 'Survivor' : Feminism and Language. » *openDemocracy*, 14 juin 2014. <https://www.opendemocracy.net/en/5050/victim-vs-survivor-feminism-and-language/>.
- Institut national de la recherche scientifique. « Je suis témoin. » Institut national de la recherche scientifique, 2021. <https://inrs.ca/linrs/services-a-la-communaute/harcelement-psychologique-et-violences-a-caractere-sexuel/je-suis-temoin/>.
- Irons, Meaghans. « Interjections : Heckling in the House by Ontario Members of Provincial Parliament. » *Ontario Legislature Internship Programme*, 2020.  
[https://www.researchgate.net/publication/350768024\\_Interjections\\_Heckling\\_in\\_the\\_House\\_by\\_Ontario\\_Members\\_of\\_Provincial\\_Parliament](https://www.researchgate.net/publication/350768024_Interjections_Heckling_in_the_House_by_Ontario_Members_of_Provincial_Parliament).
- Johnson, Lisa. « Former Staffer in Alberta Legislature Alleges Sexual Harassment in Lawsuit

- against Kenney's Office. » Edmonton Journal, 28 octobre 2021.  
<https://edmontonjournal.com/news/politics/former-staffer-in-alberta-legislature-alleges-sexual-harassment-in-lawsuit-against-kenneys-office>.
- Johnson, Paula A., Sheila E. Widnall et Frazier F. Benya, éd. *Sexual Harassment of Women : Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, D.C. : National Academies Press, 2018. <https://doi.org/10.17226/24994>.
- Assemblée législative du Manitoba. « Respectful Workplace Policy : Addressing and Preventing Sexual Harassment, Harassment and Bullying. » Consulté le 1<sup>er</sup> janvier 2021.  
[https://www.gov.mb.ca/legislature/resources/pdf/rwp\\_policy.pdf](https://www.gov.mb.ca/legislature/resources/pdf/rwp_policy.pdf).
- MacDougall, Andrew. « A Day in the Life of the PM's Director of Communications. » CBC, 18 février 2015. <https://www.cbc.ca/news/politics/a-sort-of-day-in-the-life-of-stephen-harper-s-director-of-communications-1.2960032>.
- McCann, Carly et Donald T. Tomaskovic-Devey. « Nearly All Sexual Harassment at Work Goes Unreported – and Those Who Do Report Often See Zero Benefit. » The Conversation, 14 décembre 2018. <http://theconversation.com/nearly-all-sexual-harassment-at-work-goes-unreported-and-those-who-do-report-often-see-zero-benefit-108378>.
- Medford, Marcus. « A Seat at the Table : Black Women in Politics. » New Canadian Media, 24 novembre 2020. <https://newcanadianmedia.ca/black-women-in-politics/>.
- Nease, Kristy. « Drinking on the Hill : Former MPs Discuss Culture of Indulgence. » CBC, 3 juin 2016. <https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/parliament-hill-drinking-alcohol-culture-panel-1.3614201>.
- Operation Black Vote Canada. « Current Black Representatives, » 2022. <https://obvc.ca/info-centre/current-black-representatives/>.
- Richer, Jocelyne. « Quebec MNAs Expose Sexual Misconduct at National Assembly in Anonymous Survey. » CBC, 4 décembre 2017.  
<https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/sexual-misconduct-national-assembly-1.4431157>.
- Le Centre Samara pour la démocratie. « Jusqu'où peut-on aller : Ce que pensent les députés de la civilité dans la Chambre des communes, » 2021.  
<https://www.samaracanada.com/fr/la-recherche/leadership-politique/jusqu-o%C3%B9-peut-on-aller>.
- Smith, Marie-Danielle. « After #MeToo, Fear of Sexual Harassment Complaints Reigns on Parliament Hill, New Research Finds. » National Post, 10 août 2018.  
<https://nationalpost.com/news/politics/after-metoo-fear-of-sexual-harassment-complaints-reigns-parliament-hill-new-research-finds>.
- Statistique Canada. « Harcèlement en milieu de travail au Canada » Gouvernement du Canada, 2018. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-fra.pdf>.
- The Ontario Legislature Internship Programme. « The Internship. » The Ontario Legislature Internship Programme, 2021. <https://www.olipinterns.ca/the-internship>.
- The University of Texas at San Antonio Police Department. « Alcohol & Sexual Assault. » Consulté le 21 décembre 2021.  
[https://www.utsa.edu/publicsafety/pd/Crime\\_Prevention\\_Brochure/BROCHURE-2014%20-%20Alcohol%20and%20Sexual%20Assault.pdf](https://www.utsa.edu/publicsafety/pd/Crime_Prevention_Brochure/BROCHURE-2014%20-%20Alcohol%20and%20Sexual%20Assault.pdf).
- Thomson, Aly. « 'Extremely Low' Number of Disabled People Enter Canadian Politics, Mount Allison University Professor Finds. » Toronto Star, 19 juillet 2014.  
[https://www.thestar.com/news/canada/2014/07/19/extremely\\_low\\_number\\_of\\_disabled\\_people\\_enter\\_canadian\\_politics\\_mount\\_allison\\_university\\_professor\\_finds.html](https://www.thestar.com/news/canada/2014/07/19/extremely_low_number_of_disabled_people_enter_canadian_politics_mount_allison_university_professor_finds.html).
- Wikipedia. « Premiers ministres des provinces et territoires du Canada » Wikipedia, 1<sup>er</sup> janvier 2021.  
[https://fr.wikipedia.org/wiki/Premiers\\_ministres\\_des\\_provinces\\_et\\_territoires\\_du\\_Canada](https://fr.wikipedia.org/wiki/Premiers_ministres_des_provinces_et_territoires_du_Canada).

———. « Women in Canadian Provincial and Territorial Legislatures. » Wikipedia, 31 décembre 2021.  
[https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Women\\_in\\_Canadian\\_provincial\\_and\\_territorial\\_legislatures&oldid=1063054966](https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Women_in_Canadian_provincial_and_territorial_legislatures&oldid=1063054966).

*ve* À voix égales

