

Politique n°: POL-PRO-DRHA-424	Date d'émission : 2004-05-04
Titre : Politique contre le harcèlement au travail	Date de révision : 2011-11-16

Source : Direction des ressources humaines et alimentation.

Responsable de l'application : Direction des ressources humaines et alimentation.

Destinataires : Tous¹ les employés, stagiaires, bénévoles, contractuels et fournisseurs.

1. Principes

Afin de se donner un milieu de travail qui respecte les valeurs prônées dans l'établissement et aux Résidences Roch-Pinard, les lois concernées et le contrat de travail, nous établissons la présente politique pour nous donner un milieu de travail que l'on veut exempt de harcèlement.

La politique sur le harcèlement sexuel est complémentaire à cette politique (POL-DRHA-419).

2. Champ d'application

2.1 La présente politique s'applique à tous les employés de la Résidence et des Résidences Roch-Pinard incluant les gestionnaires et employés réguliers, à temps complet ou à temps partiel, temporaires et contractuels, syndiqués et non syndiqués, entre eux et avec la clientèle et leurs proches; ainsi qu'à tout fournisseur de biens et services.

2.2 La présente politique s'applique à tous les incidents qui ont une relation avec le travail, sur les lieux de travail et sur les terrains des Résidences. Que ce soit durant les heures normales de travail ou à l'extérieur de ces heures normales de travail, par exemple, lors de réunion à l'extérieur des Résidences, réunion de travail et activités sociales.

¹ Pour simplifier la lecture, le genre masculin est utilisé.

3. Objectifs :

- 3.1 S'assurer un environnement de travail empreint de respect et de dignité.
- 3.2 Prévenir le harcèlement.
- 3.3 Ne tolérer aucune forme de harcèlement.

4. Politique :

- 4.1 Toute forme de harcèlement est prohibée au travail et la Résidence n'entend faire aucune tolérance à ce sujet.
- 4.2 La présente politique ne restreint pas l'autorité des gestionnaires et des personnes qui ont un rôle de superviseurs dans les domaines comme la supervision, l'évaluation du rendement, la gestion des relations de travail, l'application des mesures administratives et disciplinaires, l'organisation du travail ou la répartition des tâches.
- 4.3 Toute plainte de harcèlement sera traitée avec diligence et de façon impartiale.
- 4.4 Il y aura enquête formelle à moins d'une résolution de la plainte de façon informelle ou par médiation.
- 4.5 Toute violation de la présente politique rendra l'auteur passible de mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Les personnes qui, de bonne foi, se prévalent de la politique ne feront l'objet d'aucunes représailles. Il en est de même en ce qui concerne les témoins. Une plainte jugée frivole, c'est-à-dire logée de mauvaise foi, sera par contre considérée comme une violation de la présente politique.

5. Définitions :

- 5.1 Le *harcèlement* se définit comme tout comportement non désiré fait de manière expresse ou implicite, inopportun, blessant et injurieux d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend aussi tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination.
- 5.2 Le *harcèlement* peut être de plusieurs types, soit le harcèlement en général basé sur l'un ou l'autre des motifs sur lesquels il est légalement interdit de discriminer (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap) que sur l'abus d'autorité.
- 5.3 Dans la littérature francophone, comme dans la littérature anglophone, nous pourrions remarquer que les définitions se rejoignent en tenant compte d'au moins trois dimensions qui sont toujours présentes :
 - 5.3.1 D'abord la répétition et la persistance de l'action;
 - 5.3.2 Ensuite les effets négatifs dévastateurs et destructeurs sur la personne ciblée;
 - 5.3.3 Finalement, la définition est centrée sur les effets subits par la personne cible et non sur les intentions de la personne qui harcèle.

5.4 Le *harcèlement psychologique* selon la Loi des normes du travail est défini comme suit :

« Une conduite vexatoire, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés et qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu sur le salarié. »

On entend par lieux du travail, les locaux, bureaux, cafétéria, toilettes, stationnement et autres aires où les employés se trouvent dans le cadre ou à l'occasion de leur travail.

L'Annexe 1 reprend les articles de la Loi portant sur le harcèlement psychologique.

5.5 Plusieurs études ont également établi des définitions du harcèlement psychologique et les principales définitions utilisées dans la littérature francophone sont présentées en Annexe 2. La directrice des ressources humaines, le médiateur ou l'enquêteur pourrait utiliser celles-ci pour l'étude de la plainte.

6. Responsabilités et droits des employés :

6.1 Tous les employés à qui s'applique cette politique doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que le travail soit effectué dans un milieu de travail exempt de harcèlement tel que décrit plus haut.

6.2 La Résidence s'attend à une collaboration de tous et encourage tous les employés à faire connaître leur désapprobation face à de tels comportements et à se prévaloir de la présente politique au besoin. Tous les employés peuvent déposer une plainte, de manière à régler à *l'interne* et informellement tout problème ayant trait à du harcèlement malgré l'existence d'autres recours comme par exemple, le grief en milieu syndiqué ou un recours devant les tribunaux administratifs spécialisés ou les tribunaux civils.

Les dispositions des différentes conventions collectives applicables au harcèlement se retrouvent à l'Annexe 3.

7. Responsabilité des gestionnaires :

La Résidence demande à ses gestionnaires de donner l'exemple et de s'assurer que la présente politique est connue et respectée de manière à ce que les objectifs recherchés soient atteints.

Les obligations de l'employeur qui sont légiférées quant au harcèlement se retrouvent à l'Annexe 4.

8. Procédures :

8.1 Dépôt de la plainte

Tout employé concerné par la présente politique a le droit de porter plainte et celle-ci doit être le plus rapproché des événements ou de l'événement afin que nous puissions faire cesser le harcèlement si celui-ci est fondé.

8.1.1 Nous suggérons d'utiliser le formulaire mis à la disposition des employés et disponible dans les différents services et les différentes unités.

8.2 Description de la plainte

La plainte écrite et transmise à l'attention de la directrice des ressources humaines doit contenir le détail des allégations, le nom de l'intimé, son poste, une description de l'incident, la ou les dates et le cas échéant les noms des témoins et de tout autre détail pouvant permettre d'effectuer une enquête complète. Nous annexons un formulaire type qui peut être utilisé pour formuler une plainte (Annexe 5).

8.3 Réception de la plainte

Sur réception de la plainte, la directrice des ressources humaines doit :

8.3.1 Examiner la plainte;

8.3.1.1 Elle peut, selon la complexité de la plainte, décider de former un comité constitué de trois personnes.

8.3.2 Rencontrer le plaignant;

8.3.3 Décider si les allégations constituent du harcèlement;

8.3.4 Aviser le plaignant du rejet de sa plainte si les allégations ne rencontrent pas les définitions du harcèlement au travail tel que décrit dans la présente politique. L'employeur reconnaît que le salarié insatisfait de la démarche a le droit de déposer un grief et que l'employeur n'invoquera pas la prescription du délai de trente (30) jours;

8.3.5 Effectuer le traitement de la plainte si elle s'avère fondée.

8.4 Médiation

8.4.1 La directrice des ressources humaines rencontrera individuellement les parties en cause et leur offrira la médiation;

8.4.2 Cette médiation pourra être offerte en tout temps, avant ou pendant l'enquête;

8.4.3 Si les parties acceptent la médiation, la directrice des ressources humaines pourrait faire appel à un médiateur;

8.4.4 Le médiateur rencontrera les parties et tentera de les amener à un règlement à l'amiable; si tel règlement est possible, les parties signeront un document qui en fera état sans donner plus de détails à moins qu'elles en conviennent autrement; s'il est question d'un suivi de la part de la Résidence, cette dernière interviendra lors de la signature du règlement et donnera son accord; ce document demeurera confidentiel à moins que les parties n'en conviennent autrement;

8.4.5 Si les parties refusent la médiation ou si telle médiation échoue, il y aura enquête ou continuation de l'enquête si elle avait déjà débuté;

8.4.6 Le médiateur ne pourra en aucun temps devenir l'enquêteur, ou vice-versa.

9. **Enquête :**

9.1 L'enquêteur sera nommé par la directrice des ressources humaines; dans certains cas, il sera possible de nommer deux enquêteurs. Le mandat leur sera confirmé par écrit.

L'enquêteur devra :

- 9.1.1 Débuter son enquête dans les cinq jours de sa nomination;
- 9.1.2 Aviser les parties de leurs droits et responsabilités;
- 9.1.3 Rencontrer les parties, obtenir les noms des témoins et rencontrer ces derniers;
- 9.1.4 Obtenir des déclarations écrites et signées des parties et des témoins;
- 9.1.5 Préparer, au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de sa nomination, un rapport d'enquête contenant un résumé des allégations et de la preuve obtenue, une analyse de la preuve et une conclusion, à savoir si la plainte, en partie ou en entier, est fondée, non fondée ou vexatoire, tel rapport étant remis à la directrice des ressources humaines;
- 9.1.6 Obtenir auprès de la directrice des ressources humaines une permission dans des cas exceptionnels pour prolonger son enquête au-delà de quarante-cinq (45) jours.

10. Décision :

- 10.1 La directrice des ressources humaines devra, dans les plus brefs délais après la réception du rapport d'enquête aviser les parties que la plainte est maintenue ou rejetée.
- 10.2 Elle devra, le cas échéant, après consultation auprès de la présidente directrice générale, prendre une décision concernant les mesures administratives ou disciplinaires et la communiquer aux parties. L'Annexe 6 décrit les mesures qui pourraient s'appliquer.
- 10.3 Après la réception du rapport, l'employé ou le syndicat pourra, dans les délais prévus à la convention collective, se prévaloir de la procédure de griefs. Dans ces cas, l'employeur n'invoquera pas la prescription du délai de trente (30) jours.

11. Particularités :

- 11.1 Advenant que la plainte concerne la directrice des ressources humaines, la présidente directrice générale procédera au traitement de la plainte selon la nature de celle-ci.
- 11.2 Advenant que la plainte concerne la présidente directrice générale, la plainte sera référée au membre représentant la Fondation Berthiaume-Du Tremblay au conseil d'administration de l'établissement.

12. Accusé de réception :

- 12.1 Chaque salarié devra signer une feuille indiquant qu'il a reçu une copie de la politique et qu'il en a pris connaissance.
- 12.2 La direction des ressources humaines distribuera la politique à tous les nouveaux employés embauchés.
- 12.3 Tous les anciens employés seront informés via leur supérieur immédiat et devront signer l'accusé de réception.

Signé le _____ par _____
Date Nicole Richer
Directrice des ressources humaines et alimentation

**LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL
(2002, Chapitre 80)**

« SECTION V.2 »

« LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

81.20 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeant d'organismes. »

LA DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Plusieurs définitions ont été utilisées dans les différentes études sur le harcèlement psychologique au travail. Nous présentons ici les principales définitions utilisées dans la littérature francophone :

- C'est un processus destructif, constitué d'un enchaînement de propos et d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicioeux (Leymann, 1996 : p. 26-27).
- Toute action qui porte atteinte, par sa répétition ou sa gravité, à la dignité ou à l'intégrité d'une travailleuse ou d'un travailleur (...) Il peut prendre différentes formes et se traduire notamment par des insultes, des humiliations, des menaces, du chantage, des accusations parfois ouvertes, parfois exprimées à demi-mot, des insinuations non fondées. Des représailles injustifiées, des critiques constantes portant plus sur la personnalité que sur le travail accompli (Au bas de l'échelle, 1998).
- Une souffrance infligée sur le lieu de travail de façon durable, répétitive et/ou systématique par une ou plusieurs personnes à une autre, par tous moyens relatifs aux relations, à l'organisation, au contenu et aux conditions du travail en les détournant de leur finalité, manifestant ainsi une intention consciente ou inconsciente de nuire, voire de détruire (Drida et col., 1999 : p. 92).
- C'est toute conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail (Hirigoyen, 2001 : p. 13).
- Tous agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles de travail d'une ou de plusieurs victimes, de nature à porter atteintes à leurs droits et leur dignité, pouvant altérer gravement leur état de santé et pouvant compromettre leur avenir professionnel (Conseil économique et social, 2001 : p. 59).

EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre

Le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux

**Le sous-comité patronal de négociation des établissements privés et conventionnés
et le SQEES**

ARTICLE 31

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

DISCRIMINATION

31.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

31.02 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement psychologique, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

31.03 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

31.04 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

31.05 Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

31.06 Si l'arbitre de grief juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues au paragraphe 31.04, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée;
- 2° ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

31.07 Les alinéas 2, 4 et 6 du paragraphe 31.06 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque l'arbitre de grief estime probable, en application du paragraphe 31.06, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des alinéas 2, 4 et 6.

31.08 Toute modification à l'un des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail entraîne la même modification à la présente convention collective.

31.09 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

VIOLENCE

31.10 L'employeur et le syndicat conviennent que la personne salariée ne doit pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre

Le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux

**Le sous-comité patronal de négociation des établissements privés et conventionnés
et l'APTS**

ARTICLE 6

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE

6.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, sa grossesse, son ascendance nationale ou ethnique, sa condition ou son origine sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap, ses opinions politiques, son orientation sexuelle, son âge, son état civil ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

L'Employeur peut implanter des programmes d'accès à l'égalité en consultation avec la partie syndicale.

6.02 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail font partie intégrante de la présente convention collective.

6.03 Aucune forme de harcèlement psychologique n'est tolérée. À ce titre, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales.

6.04 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes.

6.05 L'Employeur et le Syndicat conviennent que la personne salariée ne devrait pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

OBLIGATION DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

LÉGISLATION
<p>CODE CIVIL DU QUÉBEC</p> <p>L'employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. (art. 2087)</p>
<p>LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL</p> <p>L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité du travailleur. (art. 51)</p>
<p>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</p> <p>L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. (art. 81.18 à 81.20) – <i>en vigueur le 1^{er} juin 2004</i></p>
<p>LES CONVENTIONS COLLECTIVES¹</p> <p><u>Discrimination, harcèlement psychologique et violence :</u></p> <p>Les dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant le harcèlement psychologique seront réputées faire parti intégrante de toute convention collective à compter du 1^{er} juin 2004. (art. 31 – SQEES FTQ) (art. 6 – APTS)</p> <p><u>Santé et sécurité :</u></p> <p>L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés; le Syndicat et les personnes salariées y collaborent. (art. 30.01 – SQEES FTQ) (art. 34.04 – APTS)</p> <p>L'employeur doit prendre immédiatement les mesures qui s'imposent lorsqu'un salarié fait rapport à son supérieur immédiat qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage. (art. 30.11 – SQEES FTQ) (art. 34.08 – APTS)</p>

¹ Selon les conventions collectives en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux.



FORMULAIRE DE PLAINTE

JE CROIS ÊTRE VICTIME DE :

- Harcèlement sexiste
- Harcèlement racial
- Harcèlement sexuel
- Harcèlement psychologique
- Autre (précisez) _____

MES COORDONNÉES SONT :

NOM : _____ PRÉNOM : _____
FONCTION : _____
Téléphone au travail : () _____ au domicile : () _____

PERSONNE À QUI L'ACTE EST REPROCHÉ

NOM : _____ PRÉNOM : _____
FONCTION : _____
Téléphone si connu () _____

RÉSUMÉ DES FAITS

QUOI, COMMENT ? (Énumérez les faits, les événements, les paroles, les gestes)

(écrire au verso si besoin d'espace additionnel)

NOMS DES TÉMOINS DE L'ÉVÉNEMENT

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

MISE À JOUR 16-11-2011

QUAND ? (Spécifiez les dates des divers événements)

OÙ ? (Spécifiez le ou les endroits)

CE QUE VOUS VOULEZ OBTENIR (En vous adressant à la directrice des ressources humaines ?)

AUTRES DÉMARCHES :

- | | | | | | | |
|--|-----|--------------------------|-----|--------------------------|---------|--------------------------|
| • Vous avez entrepris d'autres démarches | Oui | <input type="checkbox"/> | Non | <input type="checkbox"/> | À venir | <input type="checkbox"/> |
| • Un grief a été déposé en votre nom par votre syndicat | Oui | <input type="checkbox"/> | Non | <input type="checkbox"/> | À venir | <input type="checkbox"/> |
| • Vous avez déposé une plainte à la Commission des droits et libertés de la personne | Oui | <input type="checkbox"/> | Non | <input type="checkbox"/> | À venir | <input type="checkbox"/> |
| • Vous avez entrepris des poursuites judiciaires | Oui | <input type="checkbox"/> | Non | <input type="checkbox"/> | À venir | <input type="checkbox"/> |

VOUS POUVEZ AJOUTER ICI TOUT AUTRE COMMENTAIRE QUE VOUS JUGEZ UTILE

Je déclare que les renseignements inscrits dans ce questionnaire sont vrais et au meilleur de ma connaissance.

Signature

Date

ÉNUMÉRATION DES MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES

- a) Mesures intérimaires avant et pendant l'enquête (par ex. : suspension, congé, avec ou sans salaire, mutation);
- b) Demande de présentation d'excuses officielles;
- c) Réprimande verbale ou écrite;
- d) Participation à une séance de formation sur les comportements appropriés en milieu de travail pertinente au comportement reproché;
- e) Consultation auprès de personnes ressources (par exemple via le P.A.E.);
- f) *Coaching*;
- g) Suspension sans salaire pour une période indéfinie;
- h) Mutation;
- i) Rétrogradation;
- j) Congédiement.

BIBLIOGRAPHIE

Nous avons pour les fins de la préparation de la présente politique consulté :

- Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement.
Isabelle Cantin et Jean-Maurice Cantin, psychologues
- Cadre de référence sur la prévention et la gestion des conflits, du harcèlement et de la violence en milieu de travail.
Les Associations d'établissement du réseau de la Santé et des Services Sociaux
- Le harcèlement moral en milieu de travail.
Caroline Bornais
- Quand le travail devient indécent. Le harcèlement psychologique au travail
Angelo Socres
- Loi modifiant les normes du travail et d'autres dispositions législatives
Projet de loi 143 (2002, chapitre 80)
- Plusieurs textes de réflexions produit par :
Air Canada
Conseil du trésor fédéral
Bell Canada