

DÉFINITIONS

- **Harcèlement** : 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 et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste ».
- **Violence** : Incident au cours duquel une personne est menacée, maltraitée ou victime de voies de fait dans une situation liée à son travail, ce qui inclut toutes les formes de harcèlement, d'intimidation, de menaces verbales ou physiques, de voies de fait et autres comportements importuns. Ces comportements peuvent provenir d'un usager, de fournisseurs, de partenaires ou du personnel, et ce, à n'importe quel palier de l'organisation.
- **Civilité** : Se définit comme un comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être de l'ensemble des membres d'une communauté par des conduites empreintes de respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-être.

NOTRE ENGAGEMENT

Le CHUM s'engage à prendre les moyens appropriés afin d'assurer à toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission, un environnement de travail sain et civilisé exempt de harcèlement et de violence sous quelque forme que ce soit.

POUR EN SAVOIR PLUS

Pour avoir accès aux documents suivants :

- Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. (Politique 80-800)
- Procédure de dépôt et de traitement des plaintes de harcèlement et de violence. (Politique 80-800-01)
- Résumé de la Procédure de dépôt et de traitement des plaintes de harcèlement et de violence.
- Procédure de prévention, d'interventions et de gestion post-événement lors de situations de violence en milieu de travail. (Politique 80-800-02)
- Résumé de la Procédure de prévention, d'interventions et de gestion post-événement lors de situations de violence en milieu de travail.
- Dépliant intitulé « Civilité, harcèlement, violence au travail »
- Affiche du CHUM
- Accès à la formation en ligne : La prévention de la violence passe par la civilité

Voici la procédure :

- En haut de la page d'accueil de l'intranet du CHUM, cliquez sur l'onglet « Les directions »
- Sélectionnez DRHAJ
- Repérez à droite de votre écran la rubrique intitulée : Civilité - Harcèlement - Violence au travail

À partir de ce site vous pouvez également accéder à la politique et aux deux procédures présentes dans le manuel de gestion du CHUM et au formulaire de plainte.

HARCÈLEMENT VIOLENCE AU TRAVAIL

**ICI, C'EST LA CIVILITÉ
QUI PRIME!**



LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROMOTION DE LA CIVILITÉ ET DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL (80 800).

Adoptée en mai 2016, cette politique s'applique à toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CHUM, de même qu'à toutes les personnes qui se trouvent sur ses lieux notamment les usagers, les visiteurs, les fournisseurs, les sous-traitants et les partenaires.

La politique vise à :

- Assurer à toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CHUM d'être traitées avec respect, impartialité et dignité en toute équité.
- Prévenir le harcèlement et la violence par la sensibilisation, l'information et la formation des personnes contribuant à la réalisation de sa mission.
- Prévenir le harcèlement et la violence par la sensibilisation des autres personnes visées par cette politique.
- Établir les rôles et les responsabilités des personnes visées par cette politique.
- Établir les assises des procédures dont les actions permettront de soutenir la gestion et la résolution des situations conflictuelles, de prendre en charge les situations pouvant constituer du harcèlement et de prendre en charge les situations de violence.

LA PROCÉDURE DE DÉPÔT ET TRAITEMENT DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE (80 800-01)

Cette procédure vise à définir le processus de gestion, de résolution et de traitement des situations conflictuelles en milieu de travail et des plaintes de harcèlement.

Le CHUM privilégie la mise en œuvre de moyens de gestion de situations conflictuelles permettant une résolution basée sur les besoins des individus et les intérêts de chacun. En tout temps, cette procédure est privilégiée avant d'en arriver au dépôt d'une plainte officielle en matière de harcèlement ou de violence au travail

La procédure se décline en 3 étapes :

1. Résoudre soi-même la situation conflictuelle ou de harcèlement ou de violence présumée
2. Obtenir du soutien de son supérieur immédiat (si opportun)
3. Dépôt de la plainte à la directrice des ressources humaines et affaires juridiques

LA PROCÉDURE DE PRÉVENTION, D'INTERVENTIONS ET DE GESTION POST-ÉVÉNEMENT LORS DE SITUATIONS DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL (80 800-02)

Cette procédure vise à :

- S'assurer que toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CHUM connaissent les modalités à suivre lors de situations de violence en milieu de travail.
- Établir les lignes directrices pour guider les actions de prévention et préciser les interventions sécuritaires à suivre lors de manifestations de violence en milieu de travail.
- Fournir le soutien et le suivi nécessaire à toute personne qui a été victime de violence en milieu de travail en mettant à sa disposition un mécanisme d'aide et de recours, et, ce en toute confidentialité.
- Préciser les rôles et les responsabilités des différentes personnes concernées dans l'application de la présente procédure.



**HARCÈLEMENT
VIOLENCE
AU TRAVAIL**

**AU CHUM,
C'EST LA CIVILITÉ
QUI PRIME!**