



Rendez-vous qualité

15 avril 2024

Géraldine Spitz

coordonnatrice Prévention, santé et sécurité du personnel

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Est-de-
l'Île-de-Montréal

Québec 



Qu'est-ce que le harcèlement?

- Une conduite vexatoire (abusive, humiliante ou blessante)
- Des paroles, des gestes ou des comportements hostiles ou non désirés
- Le caractère répétitif des actions
- Qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé
- Un milieu de travail rendu néfaste

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



Mise en contexte

Ce que dit la loi

- La Loi sur les normes du travail énonce que toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.
- L'employeur a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour **prévenir et faire cesser le harcèlement** lorsqu'il est informé d'une telle situation.
- L'employeur doit adopter et rendre disponible à son personnel une politique de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique.

Outils et services



Documents organisationnels

- Politique sur la promotion de la civilité, de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail – [POL-009](#)*
- Procédure de gestion de situations conflictuelles et traitement des plaintes de harcèlement et de violence – [PRO-006](#)*

Outils et Services

- Formulaire de déclaration de situations conflictuelles, de harcèlement ou de violence au travail
 - [Intranet – Ressources humaines – Prévention, santé et sécurité du personnel](#) [Formulaires](#)
- Harcèlomètre → → →
- Formations à venir (gestionnaires et employés)

*Actuellement en révision

Harcèlomètre (Outil informatif)

Relation
saine



Il ou elle :

- est à l'écoute de tes avis et propositions
- te fais confiance dans les projets confiés
- te respecte et se soucie de ton épanouissement professionnel
- te permet d'avoir toute la place dans ton équipe

Vigilance
requise



Il ou elle :

- vérifie systématiquement toutes tes actions
- communique très peu et se ferme à la discussion en cas de problème
- critique souvent ton travail sans t'offrir de pistes d'amélioration

Conduite
répétitive/
Cumulative



Il ou elle :

- s'exprime ou agit souvent avec agressivité
- te met à l'écart et te retire des responsabilités
- te fait des blagues à caractère sexuel ou se comporte de façon tactile

Stop



Il ou elle :

- t'humilie, t'insulte ou te dénigre en public ou en privé
- pète les plombs en cas de problème
- recourt à la manipulation ou au chantage
- use d'une position d'autorité pour te faire des avances sexuelles

Stop



UNE SEULE CONDUITE GRAVE

Il ou elle :

- profère des menaces de mort ou de causer des lésions corporelles
- commet une agression sexuelle ou une voie de fait
- démontre une attitude agressive, un ton menaçant et brutal

CONSÉQUENCES : Il n'est pas normal, dans le cadre de ton travail, de te sentir dénigré ou humilié, d'avoir peur des réactions ou de représailles en parlant de la situation, d'avoir la boule au ventre avant de venir travailler et de ressentir un impact sur ta santé mentale ou sur ta vie privée.

le santé
sociaux



Dépôt d'un signalement ou plainte

Employés et partenaires externes

1*

Résoudre soi-même la situation relationnelle conflictuelle avec la personne mise en cause

2*

Solliciter le soutien de son supérieur immédiat ou de son supérieur hiérarchique si la personne mise en cause est le supérieur immédiat

3

Faire une demande d'accompagnement avant le dépôt d'une plainte formelle au service de [prévention et soutien en santé organisationnelle](#)

4

Dépôt d'une plainte formelle et possibilité de se prévaloir d'un mode collaboratif de résolution suite à une rencontre d'information obligatoire avec la personne responsable du traitement des plaintes

* Étape obligatoire



Dépôt d'un signalement ou plainte

Autres situations

- Médecins
- Usagers
- Familles
- Proches aidants

Se référer au :

- [Commissaire aux plaintes](#)
- [Comité des usagers](#)



Période de questions

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Est-de-
l'Île-de-Montréal*

Québec 