

# SOMMAIRE – POLITIQUE ET PROCÉDURE RESPECT ET CIVILITÉ

Respect.



Savoir-vivre.



Coopération.



Collaboration.



Dignité.



Politesse.



Civilité.



Sécurité.



Courtoisie.



Bien-être.



Plaisir.



Respect.

## LA PROCÉDURE RESPECT ET CIVILITÉ

**LA PROCÉDURE VISE À DÉCRIRE LES PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE ET HARCÈLEMENT SEXUEL.**

### APPROCHE PRÉCONISÉE AVANT LE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

Dans la mesure du possible, une personne croyant subir une situation enfreignant la Politique **Respect et Civilité** communique, dans les meilleurs délais, avec la personne concernée de manière à trouver une solution par un dialogue constructif. Si une résolution ne peut survenir et si les circonstances le permettent, cette personne est invitée à faire part respectueusement à la personne concernée que la conduite qu'elle a démontrée est indésirable et lui demande d'y mettre fin. Lorsque l'étape précédente s'avère infructueuse ou que le contexte ne permet pas une telle démarche, le CUSM mise sur une participation active des personnes concernées, avec la collaboration du supérieur immédiat, pour résoudre la situation et ainsi éviter qu'elle conduise au harcèlement.

### PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES LORSQUE LA PERSONNE PLAIGNANTE ET CELLE MISE EN CAUSE ONT UN LIEN D'EMPLOI AVEC LE CUSM\*\*

Tenant compte des allégations fournies, de la nature des rapports entre la personne plaignante et la personne mise en cause ainsi que de toute autre considération jugée pertinente, l'un ou l'autre processus de traitement est déterminé: une médiation peut être menée ou une enquête tenue.

#### a) la médiation

Avec l'aide d'un intervenant neutre, la médiation permet aux personnes concernées de dialoguer de manière constructive, d'identifier le ou les différends auxquels elles font face et de présenter leurs attentes respectives pour une résolution. La démarche vise à déterminer les solutions qui leur sont mutuellement satisfaisantes qu'elles scelleront ensuite par écrit sous forme d'entente de bon fonctionnement.

#### b) l'enquête

Une enquête se déroule en deux temps. L'enquêteur doit d'abord établir la recevabilité de la plainte. Cette étape consiste à déterminer s'il serait raisonnablement possible de conclure à du harcèlement au sens de la définition stipulée dans la Politique **Respect et Civilité** si les allégations étaient prouvées. Lorsque la plainte est jugée recevable, alors débute une enquête sur le bien-fondé de la plainte. La personne mise en cause est alors rencontrée pour obtenir sa version des faits. Si nécessaire des témoins peuvent également être rencontrés. L'analyse des faits permet de déterminer si les faits allégués constituent du harcèlement ou non au sens de la Politique **Respect et Civilité**.

**\*\*Lorsque la personne plaignante ou celle mise en cause n'a pas de lien d'emploi avec le CUSM, veuillez consulter la section V de la Procédure **Respect et Civilité** pour connaître le processus approprié à suivre.**

## LA POLITIQUE RESPECT ET CIVILITÉ

**LE CUSM RECONNAISSANT L'IMPORTANCE D'UN MILIEU DE TRAVAIL ET DE SOINS QUI SOIT EXEMPT DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, DE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE, DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE VIOLENCE, TOUS LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DU CUSM DOIVENT DÉMONTRER UNE CONDUITE EMPREINTE DE RESPECT ET DE CIVILITÉ AINSI QU'EXEMPTÉ DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE.\***

La politique couvre les situations se produisant sur les lieux du CUSM ainsi que celles survenant en dehors de ses lieux et hors des heures habituelles lorsqu'elles sont en lien avec le travail. La politique s'applique également lors d'activités professionnelles et sociales qui sont reliées au travail. Aussi, la politique s'applique lors de l'utilisation des technologies de l'information (réseaux sociaux, blogues, messages texte, courriels, lettres, affichages, etc.), et ce, peu importe le lieu où l'auteur des messages se trouve.

Le CUSM encourage les membres de la communauté qui croient subir des comportements enfreignant ceux énoncés dans la présente politique à se prévaloir des processus instaurés dans la Procédure **Respect et Civilité**. Le CUSM reconnaît que, nonobstant les processus prévus dans cette politique administrative, toute personne dispose, le cas échéant, des recours prévus aux lois et aux conventions collectives en vigueur.

Les rôles et responsabilités attribués aux diverses catégories de membres de la communauté du CUSM sont précisés dans la Politique **Respect et Civilité**.

Toute personne qui contrevient aux dispositions de la politique ou à la procédure **Respect et Civilité** s'expose à des mesures administratives et des sanctions disciplinaires.

Nul ne peut exercer ou tenter d'exercer quelque forme de représailles que ce soit à l'endroit d'une personne qui formule ou entend formuler une plainte en application de la présente politique. Il en est de même à l'égard des personnes qui collaborent aux objectifs de la présente politique. Il s'agit d'un geste qui peut mener à des mesures administratives et des sanctions disciplinaires.

**\*Ces concepts sont définis dans la Politique et dans la Procédure **Respect et Civilité** lesquels sont publiés dans l'Intranet.**

Les employés et les gestionnaires aux prises avec une situation difficile peuvent consulter le Programme d'aide aux employés afin d'être soutenus psychologiquement. Ces consultations sont confidentielles. Le nombre de consultations gratuites est fixé dans ledit programme : [travaillsantevie.com](http://travaillsantevie.com) ou **1-877-257-5557**.

## PARMI LES PRINCIPES DIRECTEURS RELATIVEMENT AU TRAITEMENT DES PLAINTES

Toute plainte est traitée avec discrétion, impartialité et diligence.

Les employés et les gestionnaires doivent porter plainte dans les deux ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. Le formulaire de plainte est disponible dans l'Intranet. Il est préférable de ne pas attendre l'accumulation des faits pendant deux ans avant de porter plainte.

Toute personne interpellée dans le traitement d'une plainte, qu'elle soit la personne plaignante, celle mise en cause, un témoin ou tout autre individu, est soumise à la confidentialité. Aussi, toute personne convoquée dans un processus d'enquête doit collaborer qu'elle ait le statut de personne plaignante, de mise en cause ou de témoin en rapport avec la plainte déposée.

Toute personne interpellée dans le déroulement d'une enquête pour harcèlement, qu'elle soit partie plaignante, celle mise en cause ou un témoin, est écoutée et prise au sérieux. Elle est entendue de manière à pouvoir faire valoir sa version des faits.

Ce sommaire réfère qu'à certains aspects de la politique et de la procédure *Respect et Civilité*. Pour en connaître davantage, il est recommandé de consulter la politique et la procédure *Respect et Civilité* publiées dans l'intranet.

*This document is also available in English.*

Respect.



Civilité.



[civiliteautravail@muhc.mcgill.ca](mailto:civiliteautravail@muhc.mcgill.ca)

514 934-1934, poste 71819