

<p>Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale</p> 	POLITIQUE
	Code : PO-05
	Direction responsable : Direction des ressources humaines et des communications
	Approuvée par le comité de direction le : 10 mai 2016 Approuvée par le comité des ressources humaines le : 26 mars 2016
	Adoptée par le conseil d'administration le : 17 mai 2016 RÉSOLUTION CA-CIUSSS-2016-05[155]-17
Entrée en vigueur le : 17 mai 2016 Révision le : 21 mai 2019	
TITRE : Politique relative à la promotion de la civilité et à la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail	

CONSULTATIONS	
<input checked="" type="checkbox"/> Conseil des infirmières et infirmiers <input checked="" type="checkbox"/> Comité des infirmières et infirmiers auxiliaires <input checked="" type="checkbox"/> Conseil multidisciplinaire <input checked="" type="checkbox"/> Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens <input checked="" type="checkbox"/> Directions <input checked="" type="checkbox"/> Commissaire aux plaintes <input checked="" type="checkbox"/> Médecin examinateur	<input checked="" type="checkbox"/> Gestionnaires <input checked="" type="checkbox"/> Association des cadres <input checked="" type="checkbox"/> Instances syndicales <input checked="" type="checkbox"/> Comité des usagers <input checked="" type="checkbox"/> Conseil des sages-femmes <input checked="" type="checkbox"/> Association des bénévoles

1. FONDEMENTS

Les principales assises juridiques et administratives de la présente politique sont :

- La *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1);
- Les articles 10, 10.1 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c. C-12);
- Le *Code criminel* (L.R.C., c. C-46);
- Le *Code civil du Québec*;
- Le *Code de procédure civile* (RLRQ c C-25.01, art.1-7)
- La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1);
- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1);
- La *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ, c. S-4.2);
- Le *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et services sociaux* (RLRQ, c. S-4.2, r. 5.1);
- Le *Code des professions* (RLRQ, c. C-26) : le *Code de déontologie des professionnels*;
- *Les conventions collectives nationales et les dispositions locales en vigueur*;
- *Les normes en vigueur reconnues par les organismes de certification en matière d'agrément*;
- Le code d'éthique du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

2. PRINCIPES

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale contribue activement à améliorer la santé globale de la population de son territoire. Il offre aux usagers et à leurs proches des soins et des services de santé et des services sociaux de proximité, intégrés et accessibles. Axés sur la qualité, la sécurité et la performance, ces soins et ces services s'appuient sur les meilleures pratiques et l'innovation, avec la participation des usagers, de leurs proches et des personnes œuvrant au sein du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Afin de favoriser la santé et le bien-être des individus effectuant cette prestation de services, le CIUSSS de la Capitale-Nationale reconnaît l'importance d'un milieu de travail sain, exempt de harcèlement et de violence sous toutes ses formes. La présente politique a pour but de définir et de communiquer des moyens afin de promouvoir la civilité et le respect en milieu de travail, de prévenir le harcèlement et la violence, et de faire cesser toute situation susceptible d'en constituer.

Engagement

- 2.1 Toute personne a droit à un milieu de travail sain, empreint de civilité et exempt de toutes formes de harcèlement et de violence. Ainsi, le CIUSSS de la Capitale-Nationale entend faire preuve d'aucune tolérance à cet égard.
- 2.2 Le CIUSSS de la Capitale-Nationale s'engage à promouvoir la civilité, le respect et la résolution des situations conflictuelles dans les relations entretenues en lien avec le travail, et ce, en conformité avec les valeurs organisationnelles.
- 2.3 Le CIUSSS de la Capitale-Nationale s'engage également à prendre les moyens appropriés afin d'assurer à toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission un milieu de travail sain, empreint de civilité et exempt de harcèlement et de violence sous quelque forme que ce soit.

3. OBJECTIFS

- 3.1 Assurer à toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale d'être traitées avec respect, impartialité et dignité en toute équité, notamment par la promotion de relations humaines empreintes de civilité.
- 3.2 Diffuser son engagement concret à déployer les moyens appropriés pour fournir un milieu de travail sain, exempt de toute forme de harcèlement et de violence, dans lequel les personnes qui y œuvrent sont traitées avec civilité, respect et dignité.
- 3.3 Prévenir le harcèlement et la violence, notamment par la sensibilisation, l'information et la formation des personnes qui contribuent à la réalisation de sa mission ainsi que par la promotion des actions visant la prévention et la résolution des situations conflictuelles.
- 3.4 Prévenir le harcèlement et la violence par la sensibilisation et l'information des autres personnes qui se trouvent sur ses lieux (ex.: visiteurs, fournisseurs, sous-traitants, partenaires, contractuels, comité des usagers, bénévoles).
- 3.5 Établir les rôles et les responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique.
- 3.6 Établir les assises des procédures découlant de la politique dont les actions permettront notamment de favoriser la prévention par la promotion de la civilité et du respect, mais également :
 - De soutenir la gestion et la résolution des situations conflictuelles entre les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale;
 - De prendre en charge les situations pouvant constituer du harcèlement à l'aide d'un mécanisme de traitement des plaintes conforme aux principes directeurs.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale qui, par son activité de travail, contribue directement ou indirectement à la prestation des soins et services découlant de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale (ex. : salariés, cadres, hors-cadres, membres du conseil d'administration, médecins, résidents, chercheurs, stagiaires, étudiants, bénévoles), de même qu'à toutes les personnes qui se trouvent sur ses lieux (ex. : visiteurs, fournisseurs, sous-traitants, partenaires, contractuels, comité des usagers, bénévoles).

- 4.1 Elle s'applique dans toutes les situations qui ont un lien avec le travail, sur les lieux du travail ou en dehors des lieux habituels de travail.
- 4.2 Elle s'applique notamment aux relations avec des personnes de l'extérieur dans le cadre de leur travail ainsi que lors d'activités professionnelles et sociales reliées au travail.
- 4.3 Elle s'applique lors de l'utilisation inappropriée des technologies de l'information (ex. : réseaux sociaux, blogue, message texte) ayant un lien avec le travail, et ce, peu importe où se trouve l'auteur de la conduite fautive ou l'employé du CIUSSS de la Capitale-Nationale visé par cette conduite. L'utilisation inappropriée doit engager notre obligation de prévenir et faire cesser en vertu de la présente politique.

Toutefois, le champ d'application de la présente politique ne vise pas les situations d'incivilité ou de manifestations agressives de la part des usagers envers le personnel ou entre usagers. Considérant que le processus de traitement pour ce type de situations est d'un autre ordre, mais tout aussi important, la présente politique prévoit que ces signalements seront redirigés selon les orientations et mécanismes en vigueur au CIUSSS de la Capitale-Nationale. (Voir la Politique de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail).

5. DÉFINITIONS

Analyse préliminaire

Consiste à examiner si la situation qui fait l'objet de la plainte relève d'une situation probable de harcèlement psychologique en vertu de la présence des cinq critères de la définition du harcèlement psychologique stipulée par la Loi sur les normes du travail du Québec.

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, de civilité (politesse, courtoisie, savoir-vivre), de responsabilisation et de collaboration.

Droit de gestion

Droit de l'employeur de mettre en place des mécanismes lui permettant de contrôler et d'évaluer le comportement et le rendement de ses employés. Il prend donc des décisions liées à l'atteinte des objectifs du CIUSSS de la Capitale-Nationale dans le souci de la réalisation de sa mission et dans le respect des personnes salariées et leurs droits (voir annexe 1).

Enquête

Procédure par laquelle, suite à la réception d'un signalement ou d'une plainte, un tiers neutre examine les faits et rend une opinion impartiale quant au bien-fondé de la plainte ou du signalement en application de la présente politique.

Harcèlement psychologique : Extrait de la *Loi sur les normes du travail*, art.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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel».

Il comprend notamment tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination. La notion de harcèlement comprend notamment le « harcèlement psychologique », le « harcèlement sexuel » et le « harcèlement discriminatoire ».

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne.

Incivilité

Se définit comme un comportement déviant qui est en violation des normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail. L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société qui crée un inconfort important dans le milieu de travail et a un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail.

Lieux du travail

Tous les lieux où s'exerce une activité de travail effectuée par une personne contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale (ex. : chambre d'un usager, corridor, stationnement, domicile d'un usager, toilettes, cafétéria, escaliers) et tout autre endroit où ont lieu des activités reliées au travail (ex. : conférences, réunions, activités sociales ou professionnelles) durant les heures habituelles et hors des heures habituelles de travail.

Médecin examinateur

A pour fonction d'examiner toute plainte, formulée par un usager ou toute autre personne, qui concerne un médecin, un dentiste ou un pharmacien, de même qu'un résident en médecine de l'établissement, conformément à la *Loi sur les services de santé et services sociaux*.

Médiation

Processus volontaire de résolution des conflits facilité par un tiers impartial compétent.

Personne mise en cause

Personne dont la conduite alléguée comme étant contraire à la présente politique fait l'objet d'une plainte ou d'un signalement.

Personne plaignante

Personne qui dépose une plainte en vertu de l'application de la présente politique ou qui effectue le signalement d'une situation.

Personne raisonnable

Personne généralement bien informée de toutes les circonstances qui, se trouvant dans une situation similaire à la victime alléguée, conclurait elle aussi que la conduite est vexatoire.

Plainte

Dénonciation formelle au coordonnateur de l'application de la présente politique d'une situation que le plaignant considère constituer du harcèlement ou de la violence au sens de la présente politique, dans le but que l'employeur intervienne pour faire cesser cette situation et prévenir sa récurrence.

Plainte malveillante ou de mauvaise foi

Qui est animée de mauvais sentiments à l'égard d'autrui et qui dénote une volonté de nuire, de causer du tort ou d'induire en erreur.

Signalement

Action de signaler verbalement au supérieur immédiat ou au coordonnateur de l'application de la présente politique, l'observation d'une situation problématique susceptible de constituer du harcèlement ou de la violence, ou en voie de le devenir. Le signalement est généralement fait par une personne témoin ou une personne vivant une situation afin de dénoncer celle-ci dans le but d'obtenir de l'aide, prévenir la détérioration ou faire cesser ce qui est considéré comme problématique.

Situation conflictuelle

Qu'elle soit manifeste ou latente, une situation conflictuelle peut se définir comme une opposition entre des personnes ou des groupes. Dans le contexte de la présente politique, une situation conflictuelle signifie toute situation présentant une forme de discord, d'antagonisme ou de tiraillement impliquant deux personnes ou plus, dont les conséquences négatives sur le milieu de travail ou sur les individus sont palpables.

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 de collègues, et ce, à n'importe quel palier de l'organisation.

6. MODALITÉS

- 6.1 Le CIUSSS de la Capitale-Nationale s'attend à une collaboration de tous et encourage toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission à adopter des comportements empreints de civilité. En outre, il les encourage à se prévaloir, au besoin, des procédures découlant de la présente politique.
- 6.2 Le CIUSSS de la Capitale-Nationale entend faire preuve d'aucune tolérance à l'égard des manifestations de harcèlement et de violence. Le CIUSSS de la Capitale-Nationale se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait plainte, absence de plainte ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la présente politique.
- 6.3 Toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale ont le droit de dénoncer une situation, de demander de l'aide et des conseils ou encore de déposer une plainte officielle auprès du coordonnateur de l'application de la présente politique ou la personne qu'il désigne, soit un agent de gestion du personnel du Service de la qualité de vie au travail, afin que cessent le harcèlement et la violence, le cas échéant.
- 6.4 La présente politique ne doit pas être interprétée comme restreignant les actions des gestionnaires du CIUSSS de la Capitale-Nationale dans l'exercice de leur droit de gestion (voir annexe 1).

- 6.5 Toute personne impliquée dans le processus de traitement d'une plainte, qu'il s'agisse du plaignant, du mis en cause, d'un témoin ou de toute autre personne, doit s'engager à la confidentialité et à ne pas discuter des faits entourant la plainte avec ses collègues ou autres personnes, sauf à des fins autorisées par la Loi, par cette politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller de son choix (ex. : représentant syndical, membre de son association, un proche, une personne de confiance) à l'exception d'une personne concernée par la même problématique.
- 6.6 Les renseignements relatifs à une plainte, incluant l'identité des parties et témoins, seront traités avec discrétion par toutes les personnes impliquées, y compris celles qui interviendront dans le traitement de la plainte, à moins que la divulgation de tels renseignements ne soit nécessaire au traitement de celle-ci, à la conduite d'une enquête ou aux suivis, ou sous réserve des limites prévues par la législation.
- 6.7 Nul ne peut exercer ou tenter d'exercer quelque forme de représailles que ce soit à l'égard d'une personne qui formule, ou entend formuler un signalement ou une plainte en vertu de la présente politique. Il en est de même à l'égard des personnes qui collaborent aux objectifs de la présente politique.
- 6.8 La personne qui a déposé une plainte jugée malveillante ou de mauvaise foi peut faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant mener au congédiement. Le dépôt d'une plainte formulée de bonne foi dont les allégations ne sont pas prouvées ne constitue pas une plainte malveillante.
- 6.9 Toute violation des dispositions énoncées par les principes directeurs de la présente politique sera passible de mesures administratives ou disciplinaires.

7. RESPONSABILITÉS

- 7.1. Toute personne contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale doit :**
- 7.1.1. Adopter une conduite empreinte de civilité et exempte de harcèlement ou de violence.
- 7.1.2. Prendre connaissance de la présente politique et de sa mise à jour, le cas échéant;
- 7.1.3. Contribuer au maintien d'un climat de travail empreint de civilité et exempt de harcèlement et de violence, notamment par l'adoption de comportements en conformité avec les valeurs promues par le CIUSSS de la Capitale-Nationale;
- 7.1.4. Participer aux séances d'information et aux formations sur la civilité, sur la prévention et la résolution des situations conflictuelles, du harcèlement et de la violence en milieu de travail;

- 7.1.5. Collaborer, lorsque nécessaire, à toute enquête relative à une plainte en matière de harcèlement et de violence;
- 7.1.6. Faire preuve de confidentialité lorsqu'elle est impliquée dans le traitement d'une situation de comportements problématiques ou d'une plainte, et ce, afin de ne pas contribuer aux rumeurs et colportages qui détériorent le climat de travail;
- 7.1.7. Dans une perspective de prévention, porter rapidement à l'attention de son supérieur immédiat toute forme d'incivilité, de situation conflictuelle, de harcèlement ou de violence dont elle est témoin ou qu'elle subit;
- 7.1.8. Mettre en application le code d'éthique de l'établissement. (CHU, ICM,)

7.2. Ministre de la Santé et des Services sociaux :

- 7.2.1. Recevoir du conseil d'administration un rapport faisant état de toute plainte visant le président-directeur général du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

7.3. Conseil d'administration :

- 7.3.1. Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité ;
- 7.3.2. Adopter la présente politique ainsi que sa mise à jour, tous les trois ans en conformité avec la politique concernant le cadre de référence relatif à l'adoption de règlements, politiques, procédures et directives du CIUSSS de la Capitale-Nationale;
- 7.3.3. Recevoir un rapport annuel sur l'application de la présente politique, notamment au regard du nombre de plaintes reçues et traitées, de leur nature et de leur résolution, des recommandations, des mesures correctives, du coordonnateur de l'application de la présente politique;
- 7.3.4. Recevoir et traiter toute plainte de harcèlement dont pourrait faire l'objet le personnel de la haute direction du CIUSSS de la Capitale-Nationale;
- 7.3.5. Transmettre au ministre de la Santé et des Services sociaux un rapport faisant état de toute plainte visant le président-directeur général du CIUSSS de la Capitale-Nationale;
- 7.3.6. Transmettre à la personne responsable de l'application de la politique un rapport sommaire dépersonnalisé faisant état des plaintes de harcèlement visant un membre du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP), de leur nature et de leur résolution, ainsi que les recommandations et les mesures correctives recommandées par le médecin examinateur.

7.4. Direction générale :

- 7.4.1. Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité;

- 7.4.2. Promouvoir la présente politique et son engagement auprès de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale;
- 7.4.3. Assurer le respect et l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes sous sa responsabilité;
- 7.4.4. Nommer la personne responsable de l'application de la présente politique à partir de critères d'indépendance, de neutralité et de crédibilité jugés nécessaires pour assumer le rôle et les responsabilités qui lui sont dévolus;
- 7.4.5. Recevoir un rapport trimestriel sur les plaintes liées au harcèlement et à la violence au travail du responsable de l'application de la présente politique;
- 7.4.6. Déposer au conseil d'administration un rapport annuel anonyme portant sur l'application de la politique, notamment au regard du nombre de plaintes reçues et traitées, de leur nature et de leur résolution, des recommandations et des mesures correctives.
- 7.5. Directeurs, chefs médicaux et gestionnaires du CIUSSS de la Capitale-Nationale :**
 - 7.5.1. Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité;
 - 7.5.2. Assurer le respect et l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes sous leur responsabilité;
 - 7.5.3. Assurer un rôle de vigie par rapport à la présence de facteurs de risques liés aux situations d'incivilité, de harcèlement et de violence au sein de leur service;
 - 7.5.4. S'assurer que les personnes sous leur responsabilité reçoivent l'information, la formation et le soutien nécessaires en matière de prévention, gestion et résolution des situations conflictuelles, de harcèlement et de violence en milieu de travail;
 - 7.5.5. Prendre les moyens raisonnables pour assurer un milieu de travail favorisant le civisme et exempt de toute forme de harcèlement et de violence;
 - 7.5.6. Prendre rapidement les mesures nécessaires pour faire cesser toute situation conflictuelle ou de harcèlement qu'on lui signale ou dont il a connaissance, et ce, en respect de la procédure (PR-PO-05-01);
 - 7.5.7. Consulter ou obtenir du soutien de la part d'une personne désignée du Service de la qualité de vie au travail;
 - 7.5.8. Collaborer avec la personne responsable de l'application de la politique;

7.5.9. Animer annuellement auprès des équipes l'application de la présente politique afin de maintenir la vigilance et rappeler la volonté du CIUSSS de la Capitale-Nationale de ne faire preuve d'aucune tolérance à l'égard des manifestations de harcèlement et de violence.

7.6. Personne responsable de l'application de la politique – Directeur des ressources humaines et des communications :

7.6.1. Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité;

7.6.2. Promouvoir la civilité et le respect dans l'application de la présente politique;

7.6.3. Nommer le coordonnateur de l'application de la politique à partir de critères d'indépendance, de neutralité et de crédibilité jugés nécessaires pour assumer le rôle et les responsabilités qui lui sont dévolus;

7.6.4. Évaluer les besoins de l'établissement et définir un plan d'action et des activités en lien avec l'application de la présente politique;

7.6.5. Voir à la diffusion et à l'application de la présente politique en vue d'atteindre les objectifs énoncés;

7.6.6. S'assurer de la compétence des personnes désignées;

7.6.7. S'assurer de la collaboration de toutes les personnes et de tous les partenaires et de leur impartialité dans l'application de la présente politique;

7.6.8. Procéder aux désignations prévues par la présente politique;

7.6.9. Tenir un registre des plaintes formelles reçues et traitées, de leur nature et de leur résolution, et en faire état au président-directeur général trimestriellement;

7.6.10. Élaborer des procédures permettant, notamment, l'atteinte des objectifs en matière du traitement des plaintes de la présente politique;

7.6.11. Réviser le contenu de la politique tous les trois ans en conformité avec la politique concernant le cadre de référence relatif à l'adoption de règlements, politiques, procédures et directives du CIUSSS de la Capitale-Nationale;

7.6.12. Réviser périodiquement les procédures découlant de la présente politique;

7.6.13. Favoriser des pratiques de collaboration avec les instances syndicales.

7.7. Coordonnateur de l'application de la politique – Chef du Service de la qualité de vie au travail :

7.7.1. Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité;

- 7.7.2. Organiser des activités de sensibilisation, d'information et de formation concernant la présente politique, ses objectifs et les modalités de traitement des plaintes;
- 7.7.3. Fournir des conseils et un soutien relativement à toute question concernant la prévention en matière de harcèlement et de violence, la civilité en milieu de travail et les mécanismes de traitement des plaintes pour harcèlement et violence;
- 7.7.4. Recevoir les demandes de soutien au regard de l'application de la présente politique et intervenir;
- 7.7.5. Recevoir les plaintes formulées en vertu de la présente politique;
- 7.7.6. Désigner un ou des médiateurs, au besoin;
- 7.7.7. Procéder à l'analyse préliminaire des plaintes;
- 7.7.8. Désigner un ou des enquêteurs internes ou externes, au besoin;
- 7.7.9. Favoriser des pratiques de collaboration avec les instances syndicales;
- 7.7.10. Assumer toute autre responsabilité qui lui incombe en vertu de la présente politique.

7.8. Médecin examinateur :

- 7.8.1. Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité;
- 7.8.2. Examiner toute plainte, formulée par un usager ou toute autre personne, qui concerne un médecin, un dentiste ou un pharmacien, de même qu'un résident en médecine du CIUSSS de la Capitale-Nationale, conformément à la Loi sur les services de santé et les services sociaux;
- 7.8.3. Assurer le respect de la politique et de la procédure;
- 7.8.4. Procéder avec diligence à l'examen de la plainte ;
- 7.8.5. Communiquer par écrit ses conclusions, ses motifs et s'il y a lieu ses recommandations, au commissaire local et au directeur des ressources humaines et des communications.

7.9. Associations de cadres, de salariés et leurs représentants :

- 7.9.1. Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité;
- 7.9.2. Collaborer à la diffusion de la présente politique;
- 7.9.3. Respecter les engagements de confidentialité découlant de l'application de la présente politique;
- 7.9.4. Effectuer la promotion, auprès de leurs membres, des activités de prévention des conflits, de harcèlement et de violence et de civilité en milieu de travail;

- 7.9.5. Participer au processus de consultation de la politique et des procédures qui en découlent;
- 7.9.6. Favoriser des pratiques de collaboration avec le coordonnateur de l'application de la politique.
- 7.9.7. Collaborer, lorsque nécessaire, à toute enquête relative à une plainte en matière de harcèlement et de violence.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique relative à la promotion de la civilité et à la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail est entrée en vigueur le 17 mai 2016 et a été révisée le 21 mai 2019.

La politique sera révisée tous les trois ans en conformité avec la Politique concernant le cadre de référence relatif à l'adoption de règlements, politiques, procédures et directives du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

9. ANNEXES

Annexe 1 : Exercice du droit de gestion

EXERCICE DU DROIT DE GESTION

Selon le guide pratique de l'employeur, « Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail » de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

L'exercice du droit de gestion : une question de respect

Il est important de ne pas confondre le harcèlement psychologique et l'exercice normal du droit de gestion. En tant qu'employeur, c'est vous qui décidez de l'organisation du travail dans votre entreprise : nature des tâches, façons de faire, ressources humaines, matériel à utiliser, etc. Vous exercez alors votre droit de gestion.

Le droit de gestion se définit comme le droit de l'employeur de diriger ses employés et de prendre des décisions liées à la rentabilité de l'entreprise dans l'intérêt de la bonne marche des affaires.

Il comprend notamment :

- l'attribution des tâches,
- la gestion courante du rendement au travail,
- la gestion courante de la discipline et des mesures disciplinaires,
- la gestion courante de l'assiduité et de l'absentéisme,
- l'application de sanctions,
- le licenciement, les mises à pied et le congédiement.

Dans la mesure où un employeur agit avec respect envers ses employés, que ses interventions sont axées sur les tâches à effectuer et non sur la personne et qu'il n'exerce pas son droit de gestion de façon abusive ou discriminatoire, ses actions ne constituent pas du harcèlement psychologique.