

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

« Les êtres humains doivent avant tout être considérés comme des êtres égaux en valeur et en dignité et se doivent, en conséquence respect mutuel »

(Commission des droits de la personne du Québec : *Orientation face au harcèlement en milieu de travail*, 1987)

PRÉAMBULE

La présente politique vise à communiquer l'engagement et les valeurs prônées par Santé Mentale Québec Rive-Sud dans la reconnaissance des droits fondamentaux au respect, à la dignité et à l'intégrité physique et psychologique de toute personne.

1. OBJECTIFS

1.1 La politique poursuit les objectifs suivants :

- Affirmer la volonté de maintenir le climat de travail libre de toute forme de harcèlement, en contribuant à la prévention et à la sensibilisation;
- Assurer et favoriser le respect mutuel et la dignité dans les relations de travail.

2. ÉNONCÉ DES PRINCIPES

2.1 Santé Mentale Québec Rive-Sud reconnaît sa responsabilité de créer et de favoriser un milieu de travail qui incite au respect mutuel et à la réalisation de toutes les personnes qui y travaillent.

2.2 Santé Mentale Québec Rive-Sud s'assure que toute personne qui juge subir une situation de harcèlement soit entendue, traitée avec impartialité et qu'elle ne fasse pas l'objet de préjudice ni d'aucunes mesures de représailles.

2.3 Santé Mentale Québec Rive-Sud s'inscrit dans une approche de résolution rapide et efficace des problèmes dans l'objectif de rétablir une ambiance de travail saine.

2.4 Santé Mentale Québec Rive-Sud veille à ce qu'aucune forme de harcèlement ne soit tolérée et s'engage à prendre les moyens pour sensibiliser l'ensemble de ses employé(e)s.

2.5 Santé Mentale Québec Rive-Sud s'engage à prendre les mesures nécessaires afin que toute situation de harcèlement cesse.

3. DÉFINITIONS

3.1 Cette politique entend par « harcèlement », une conduite se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne.

3.2 Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle produit un effet nocif continu pour le salarié.

4. CHAMP D'APPLICATION

4.1 Cette politique s'applique au personnel, aux animateurs et animatrices, aux bénévoles et aux membres du conseil d'administration de Santé Mentale Québec Rive-Sud.

5. PROCÉDURES

5.1 Toute personne vivant de l'inconfort et de la souffrance liée à une situation de harcèlement est invitée à communiquer en toute confidentialité et le plus tôt possible, verbalement ou par écrit, à l'aide du formulaire apparaissant en annexe, avec la personne responsable de la mise en application de cette politique.

5.2 La personne responsable effectue le traitement de la plainte dans les plus brefs délais et s'engage à employer les moyens nécessaires (enquête, conciliation¹, médiation²) pour trouver, avec les personnes concernées, une ou des solutions permettant de faire cesser la situation de harcèlement et de rétablir les liens.

5.3 La personne responsable peut solliciter l'avis de toute personne indépendante de son choix.

5.4 Les solutions envisagées visent à rétablir l'intégrité physique et psychologique de la ou des personnes et à contribuer au rétablissement d'un bon climat dans l'organisation.

5.5 Lorsque la décision disposant de la plainte est rendue par la personne responsable et toutes les instances compétentes, elle est communiquée par écrit aux personnes concernées.

6. MODALITÉ(S) PARTICULIÈRE(S)

6.1 Le président ou la présidente du conseil d'administration de Santé mentale Québec Rive-Sud est la personne responsable de l'application de la présente politique.

¹ Par conciliation, on entend une démarche, sous le sceau de la confidentialité, qui a pour but de trouver une ou des solutions acceptables par les personnes concernées pour corriger la situation de harcèlement. Elle se réfère à des ressources internes formées pour intervenir.

² Par médiation, on entend le recours à une ressource externe. La médiation est conduite par un médiateur ou une médiatrice qui assure l'équilibre entre les forces en présence et le rétablit au besoin. Le médiateur ou la médiatrice est impartial; il ou elle n'impose ni son point de vue ni celui d'une personne à une autre. Il s'assure que le consentement des deux soit libre et éclairé.

6.2 Dans le cas où la situation de harcèlement concernerait le président ou la présidente, le vice-président ou la vice-présidente du conseil d'administration de Santé mentale Québec Rive-Sud est la personne responsable.

6.3 Tout formulaire de plainte sera conservé dans les archives personnelles de la personne responsable de l'application de la présente politique.

FORMULAIRE
POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT
Santé Mentale Québec Rive-Sud

Par la présente, je souhaite porter plainte contre :

Nom(s), prénom(s) de la (des) personne(s)

Fonction

ÉVÉNEMENT(S) / SITUATION(S) DE HARCÈLEMENT

Date : _____

Heure : _____

Lieu : _____

Fréquence : _____

Description des faits :

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement.

Signature : _____ Date : _____