

<p>OBJET : POLITIQUE SUR LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE en MILIEU de TRAVAIL</p>	<p>POLITIQUE N° DR-019</p>
<p>DESTINATAIRES : Tous les employés, chercheurs, étudiants et membres de la direction de la recherche</p>	<p>Émise le : 2019-08-06 Révisée le : 2019-08-06</p>
<p>ÉMISE PAR : Direction de la recherche (DR)</p>	
<p>APPROUVÉE PAR : Direction de la recherche (DR) et SIGNÉE PAR : Vincent Poitout, directeur de la Recherche</p>	<p>Date : 2019-08-06</p>

BUT :

Le but de cette politique est de définir et communiquer les moyens de promouvoir la civilité au CRCHUM, prévenir la violence et le harcèlement sous toutes ses formes et la violence, et faire cesser toute situation susceptible d'en constituer. Cette politique vient compléter et préciser la politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (politique no 80 800) incluse au Manuel de Gestion du CHUM.

1. PERSONNES VISÉES

Toutes les personnes oeuvrant au CRCHUM, y compris les chercheurs, les étudiants, le personnel rémunéré et non rémunéré, les stagiaires, les sous-traitants, les utilisateurs de plateformes, les visiteurs, clients, fournisseurs, participants à des protocoles de recherche, partenaires, moniteurs externes, bénévoles.

2. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les expressions suivantes signifient :

Harcèlement : 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 ».

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.

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

**OBJET : POLITIQUE SUR LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE en MILIEU de TRAVAIL**

POLITIQUE N° DR-019

menaces verbales ou physiques, de voies de fait et autres comportements importuns. Ces comportements peuvent provenir d'un collègue, d'un supérieur, de fournisseurs, de partenaires 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.

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 et aux valeurs du CRCHUM qui crée un inconfort important dans le milieu de travail et à un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail.

Situation conflictuelle : Qu'il soit manifeste ou latent, un conflit 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 discorde, 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.

Droit de gérance : 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 de l'établissement dans le souci de la réalisation de sa mission, mais non dans le but de nuire à ses employés.

Lieux du travail : Tous les lieux où s'exerce une activité liée au travail (laboratoires, bureaux, salles de repos, salles de conférences, tous les pavillons du CHUM y compris les chambres des usagers, corridors, stationnement, toilettes, agora, escaliers) durant les heures habituelles et hors des heures habituelles de travail.

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

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.

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

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 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.

OBJET : POLITIQUE SUR LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE en MILIEU de TRAVAIL

POLITIQUE N° DR-019

Personne responsable de l'application de la présente politique : Personne désignée par le président-directeur général de l'établissement et en charge de l'application de la présente politique en vue de l'atteinte des objectifs énoncés.

Plainte : Dénonciation formelle à la personne responsable 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.

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

Signalement : Action de signaler verbalement au supérieur immédiat, ou à la personne responsable de l'application de la présente politique, l'observation d'une situation problématique susceptible de constituer du harcèlement ou de violence, ou en voie de le devenir. Le signalement est généralement fait par la victime présumée, par une personne témoin d'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.

3. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le CRCHUM s'attend à une collaboration de tous et encourage tous les membres de la communauté du CRCHUM à adopter des comportements empreints de civilité. En outre, il les encourage à se prévaloir, au besoin, des procédures découlant de la présente politique.

La direction du CRCHUM n'entend faire preuve d'aucune tolérance à l'égard des manifestations de harcèlement et de violence. Le CRCHUM 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.

Toutes les personnes visées ont le droit de dénoncer une situation, de demander de l'aide et des conseils ou encore de déposer une plainte officielle auprès de la personne responsable de l'application de la présente politique afin que cesse le harcèlement et la violence, le cas échéant.

4. PRINCIPES DIRECTEURS

La présente politique ne doit pas être interprétée comme restreignant les actions des gestionnaires et chercheurs-responsables dans l'exercice de leur droit de gérance.

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.

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

**OBJET : POLITIQUE SUR LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE en MILIEU de TRAVAIL**

POLITIQUE N° DR-019

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.

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 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 (témoins ou autres).

La personne qui a déposé une plainte jugée malveillante ou de mauvaise foi peut faire l'objet de sanctions disciplinaires. Le dépôt d'une plainte formulée de bonne foi dont les allégations ne sont pas prouvées ne constitue pas une plainte malveillante.

Toute violation de n'importe quelle disposition énoncée par les présents principes directeurs de la sera passible de mesures administratives ou disciplinaires.

5. RESPONSABILITÉS

Toutes les personnes visées sont responsables de :

Adopter une conduite empreinte de civilité et exempte de harcèlement ou de violence, et ce, indépendamment de la nature de ses fonctions;

Prendre connaissance de la présente politique et de sa mise à jour, le cas échéant;

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 l'établissement;

Suivre les formations sur la civilité, la prévention et la résolution des situations conflictuelles, du harcèlement et de la violence en milieu de travail;

Collaborer, lorsque nécessaire, à toute enquête relative à une plainte en matière de harcèlement et de violence;

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 qui détériorent le climat de travail;

Identifier à son chercheur-responsable ou son supérieur immédiat, le cas échéant, toute forme d'incivilité, de situation conflictuelle, de harcèlement ou de violence dont elle est témoin ou qu'elle subit;

Le directeur de la recherche est responsable de :

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

Promouvoir la présente politique et son engagement auprès de l'ensemble de la communauté du CRCHUM;

**OBJET : POLITIQUE SUR LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE en MILIEU de TRAVAIL**

POLITIQUE N° DR-019

Assurer le respect et l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes sous sa responsabilité, notamment les membres du Comité Exécutif et du Comité Scientifique ;

Déléguer, le cas échéant, une personne responsable d'appliquer la présente politique à partir de critères d'indépendance, de neutralité et de crédibilité jugés nécessaires pour remplir le rôle et les responsabilités qui y sont dévolues;

Évaluer la présence de facteurs de risques liés aux situations de harcèlement et de violence au sein du CRCHUM;

Prendre les moyens pour assurer un milieu de travail favorisant le civisme et exempt de toute forme de harcèlement et de violence;

Prendre les mesures nécessaires pour faire cesser toute situation conflictuelle ou de harcèlement qu'on lui signale ou dont il a connaissance;

La direction adjointe des opérations du CRCHUM est responsable de :

Voir à la diffusion et à l'application de la présente politique;

S'assurer de la collaboration de toutes les personnes visées ;

Recevoir les plaintes en vertu de la présente politique sauf celles, s'il y a lieu, devant être traitées par le Bureau du Harcèlement de l'Université de Montréal ou par la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques du CHUM;

Organiser des activités de formation, de sensibilisation, d'information concernant la présente politique, ses objectifs et les modalités de traitement des plaintes et s'assurer que toutes les personnes visées ont suivi les formations;

Fournir des conseils et du 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;

Désigner, en collaboration avec la direction du CRCHUM, un ou des enquêteurs qui verront préalablement à procéder à l'analyse de la recevabilité des plaintes; à procéder à l'enquête le cas échéant et à faire les recommandations appropriées suite à son analyse incluant et à proposer la médiation si opportun;

6. PROCÉDURE

Quelques soient les difficultés vécues en milieu de travail, les toutes premières étapes à considérer sont de:

- ✓ Parler à quelqu'un de confiance (superviseur, directeur, représentant du personnel, représentant du comité étudiant, représentant du service des ressources humaines, etc...);
- ✓ Chercher de l'aide, par exemple auprès du PAE :
CHUM: 1 866 398 9505, homewwodsante.com

**OBJET : POLITIQUE SUR LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE en MILIEU de TRAVAIL**

POLITIQUE N° DR-019

UdeM : 514.343.2103 ou 1.866.288.1730, travailsantevie.com

- ✓ Tenter de résoudre la situation conflictuelle avec la personne visée;

Dans la mesure du possible, les problèmes en milieu de travail peuvent être résolus au moyen d'un processus de médiation. La personne se sentant victime de harcèlement ou de violence peut s'adresser à la conseillère en ressources humaines du CRCHUM afin qu'elle aide à ce processus de médiation.

Cependant, lorsque ce processus échoue, est refusé ou n'est pas opportun, la personne se sentant victime de harcèlement peut déposer une plainte et une enquête sera déclenchée.

Plusieurs parties peuvent prendre part au processus d'enquête, notamment le plaignant, la personne mise en cause et les témoins. Toutes les parties devraient coopérer au traitement de la plainte au cours de l'enquête, lorsqu'elles sont appelées à le faire.

Il est essentiel de restreindre les discussions concernant la plainte aux seules personnes qui sont tenues d'y participer afin de minimiser la détérioration du milieu de travail.

6.1. Dépôt de la plainte

Si la personne mise en cause est étudiant ou professeur-chercheur à l'Université de Montréal, la plainte devrait être déposée au Bureau du harcèlement de l'Université de Montréal : (514) 343-7020; Courriel : harcelement@umontreal.ca

Si la personne mise en cause est étudiant ou professeur-chercheur à l'ETS, la plainte devrait être déposée au Bureau du harcèlement de l'ETS : Local E-104.1 (accessible par l'entrée des résidences située au 355, rue de la Montagne), 514 396-8800, poste 7050

Si la personne mise en cause est un médecin, résident, dentiste ou pharmacien au CHUM, la plainte devrait être déposée au directeur des ressources humaines et affaires juridiques du CHUM ou au commissaire local aux plaintes et qualité des services du CHUM : 514-890-8000, poste 8484

Si la personne visée est employée ou cadre au CHUM ou au CRCHUM, ou toute autre personne (client/fournisseur/sous-traitant), la plainte devrait être déposée, soit :

- au directeur des ressources humaines et affaires juridiques du CHUM
- au service des ressources humaines du CRCHUM : 514-890-8000, poste 15515, bureau R05.448

En cas de doute, la plainte peut être acheminée au service des ressources humaines du CRCHUM, qui verra à réacheminer la plainte vers l'instance appropriée et ce, en toute confidentialité. Le plaignant est alors informé de la personne vers qui la plainte a été acheminée et cette personne entrera en contact avec lui.

**OBJET : POLITIQUE SUR LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE en MILIEU de TRAVAIL**

POLITIQUE N° DR-019

6.2. Planification de l'enquête – Préparation du dossier

Les processus d'enquête varient quelque peu selon l'instance qui traitera la plainte. Toutefois, toutes les instances procéderont à mandater une personne pour traiter la plainte et enquêter. Cette personne :

- Accuse réception de la plainte auprès du plaignant;
- Rencontre le plaignant pour consigner les faits et préciser le résultat attendu de l'enquête;
- Informe la personne visée;
- S'assure que le plaignant et la personne visée ne seront pas en contact durant la durée de l'enquête. Si nécessaire, demande l'affectation temporaire du plaignant ou de la personne visée;
- Examine les allégations et s'assure qu'elles sont claires et ont été communiquées par écrit à la partie mise en cause et que celle-ci a eu l'occasion d'y répondre;
- Révise les lois et politiques applicables et la jurisprudence connexe;
- Prépare un plan d'enquête;
- Obtient et examine tous les documents à l'appui pertinents au dossier;

6.3. Conduite de l'enquête – établissement des faits

La personne mandatée (i.e. l'enquêteur) mène une entrevue auprès des parties ainsi que de tout témoin concerné au sujet de chaque allégation afin de déterminer tous les faits pertinents qui se rapportent à la plainte. Il répondra à des questions telles que :

- Y va-t-il des renseignements qui appuient ou qui réfutent les allégations? Dans l'affirmative, quels sont-ils?
- Pendant combien de temps le comportement va-t-il duré?
- Y va-t-il des renseignements permettant de croire que le comportement était délibéré?
- Le comportement semble-t-il avoir été répété et répandu?
- Quelles sont les répercussions et les conséquences pour les parties?

Si d'autres allégations sont faites durant l'enquête, elles seront présentées à la personne mise en cause.

S'il y a moyen, durant le processus d'enquête, de recourir au processus informel de résolution, à la suggestion de l'une ou l'autre partie, l'enquête est suspendue en attendant le dénouement du processus informel.

6.4. Validation des faits – Sommaire préliminaire des faits

Une fois que l'enquêteur a réuni tous les faits pertinents, il doit valider l'information recueillie auprès des parties. Il:

- Prépare un sommaire préliminaire des faits contenant un résumé des allégations et une description du contexte et des éléments recueillis relativement à chaque allégation;

**OBJET : POLITIQUE SUR LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE en MILIEU de TRAVAIL**

POLITIQUE N° DR-019

- Veille à ce que les parties aient la possibilité de faire des observations par écrit;
- Examine les renseignements additionnels fournis par les parties et les intègre au rapport si cela semble approprié;

6.5. Analyse et conclusion

Après avoir communiqué aux parties sa version définitive des faits, l'enquêteur :

- Détermine et cerne le fond de chaque allégation;
- Détermine si, tenant compte de la prépondérance des probabilités, le comportement a eu lieu, et si oui, s'il répond à la définition de harcèlement selon la présence des cinq (5) critères suivants : 1) une conduite vexatoire 2) qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave 3) de manière hostile ou non désirée 4) portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne 5) entraînant un milieu de travail néfaste (Source : Loi sur les Normes du Travail, art. 81.18)
- Si les allégations ne sont pas fondées, détermine si elles ont été faites de manière vexatoire ou de mauvaise foi;
- Vérifie les facteurs sous-jacents découverts durant l'enquête qui peuvent avoir contribué à la situation ou avoir eu un effet négatif sur le milieu de travail;

6.6. Rapport

L'enquêteur rédige ensuite le rapport final à partir des renseignements provenant du sommaire préliminaire des faits. Ce rapport contient les éléments suivants :

- un résumé des allégations;
- une description du processus d'enquête suivi;
- une description du contexte et des éléments qui appuient ou réfutent chaque allégation;
- une analyse de ces éléments;
- une déclaration selon laquelle le comportement décrit dans les allégations constitue ou ne constitue pas du harcèlement en fonction de la présence des cinq (5) critères

6.7. Clôture du dossier

L'enquêteur :

- Informe les parties de sa décision au sujet des allégations;
- Remet aux parties un exemplaire du rapport d'enquête;
- Informe des mesures disciplinaires qui sont prises s'il y a lieu (ces mesures sont discutées avec le supérieur immédiat de la personne concernée).

**OBJET : POLITIQUE SUR LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE en MILIEU de TRAVAIL**

POLITIQUE N° DR-019

Si l'enquêteur découvre durant l'enquête un cas de fraude, une infraction criminelle ou un acte répréhensible, il doit signaler au plaignant que cela dépasse son mandat et qu'il doit en aviser la direction du CRCHUM;

Si l'enquête démontre que les allégations sont vexatoires ou faites de mauvaise foi, le plaignant et la personne mise en cause en sont informés et des mesures disciplinaires peuvent être prises à l'encontre du plaignant.

La présente politique entre en vigueur le jour de son approbation par le directeur de la Recherche, soit le 6 août 2019.

Vincent Poitout, DMV, PH.D., FCAHS
Directeur de la recherche