

Aide à la décision :

Comment choisir entre un signalement ou une plainte de harcèlement ou de violence au travail ?



Le CISSS de Laval privilégie des moyens simples et collaboratifs pour résoudre les situations conflictuelles, afin de répondre aux besoins des personnes concernées et aux intérêts de chacun. Une démarche par étapes permet généralement de régler la situation avant d'en arriver à un signalement ou au dépôt d'une plainte officielle.

Nous vous rappelons que l'organisation encourage la résolution collaborative lorsque vous vivez une situation difficile soit :

- 1) **Osez résoudre les problèmes par vous-mêmes** : Dans la mesure du possible, agissez rapidement afin d'éviter que la situation ne s'aggrave. Indiquez clairement à la personne que son comportement est non désiré et demandez-lui d'y mettre fin. Pour vous aider, nous vous invitons à utiliser la [méthode de rétroaction recevable](#).



- 2) **Parlez à votre supérieur immédiat** : Si la première étape ne donne pas les résultats souhaités, ou si vous avez besoin d'accompagnement pour la réaliser, parlez-en à votre supérieur immédiat. Ensemble, vous pourrez déterminer l'approche la plus appropriée pour résoudre la situation.

Pour plus d'informations concernant la démarche par étapes, consultez l'[Aide-mémoire : Situation conflictuelle au travail](#).

FAIRE UN SIGNALEMENT OU DÉPOSER UNE PLAINTE : Si la situation persiste ou si vous croyez qu'elle nécessite l'intervention de la personne responsable de l'application de la politique, nous vous proposons l'aide à la décision ci-dessous.



POURQUOI FAIRE UN SIGNALEMENT ?

Vous êtes témoin ou vous vivez :

- De l'incivilité ?
- Un conflit avec un collègue ?
- Une ambiance de travail difficile ?
- De la discrimination ?

Si vous avez répondu OUI à l'une de ces questions, le signalement peut être approprié.

LE SIGNALEMENT :

- Est un processus **préventif et interne**.
- Vise une **résolution rapide**.
- Offre une **flexibilité** quant aux actions possibles (Résolution de conflit, intervention de gestion, etc.).
- Permet de clarifier **vos besoins** et **vos attentes**.
- Aide à **prévenir l'aggravation** de la situation.

LE SIGNALEMENT :

Permet à l'organisation **d'intervenir rapidement** pour corriger la situation et améliorer le climat de travail pour vous et vos collègues.

POUR FAIRE UN SIGNALEMENT :

- 1) Acheminer un courriel à preventioncivillite.ciesslerav@ssss.gouv.qc.ca
OU
- 2) Compléter [le formulaire disponible](#) et le transmettre par courriel à preventioncivillite.ciesslerav@ssss.gouv.qc.ca

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT



POURQUOI DÉPOSER UNE PLAINTE OFFICIELLE DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE AU TRAVAIL ?

- 1) Vous avez entrepris des démarches, mais la problématique continue.
- 2) Vous croyez que **vos** situation répond aux **5 critères prévus à la Loi sur les normes du travail**, c'est-à-dire qu'il s'agit :

« D'une **conduite vexatoire**¹ se manifestant soit **par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés**², qui sont **hostiles ou non désirés**³, portant **atteinte à votre dignité ou intégrité**⁴ rendant **vos** milieu de travail **néfaste**⁵. Ou d'une **seule conduite grave ayant un effet nocif continue**. »

Si l'une de ces situations s'applique, une plainte officielle pourrait être appropriée.

LA PLAINTE OFFICIELLE :

Objectif : déterminer s'il y a eu harcèlement ou violence au travail.

Elle nécessite :

- 1) De **remplir un formulaire détaillant les événements**.
- 2) De suivre une **procédure officielle et légale**.
- 3) D'obtenir une **recevabilité** avant enquête.

LA PLAINTE OFFICIELLE :

Permet de faire **cesser** la situation et d'en **prévenir la récurrence** par des recommandations.

POUR DÉPOSER UNE PLAINTE OFFICIELLE DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE :

Compléter [le formulaire de plainte](#) et [l'engagement de confidentialité](#) et les transmettre par courriel à preventioncivillite.ciesslerav@ssss.gouv.qc.ca

FORMULAIRE DE PLAINTE

FORMULAIRE DE CONFIDENTIALITÉ-PLAIGNANT



Pour toutes questions, veuillez écrire à preventioncivillite.ciesslerav@ssss.gouv.qc.ca