

1. Préambule

La mission du Centre de santé et de services sociaux de la Côte-Nord (CISSS de la Côte-Nord) est de favoriser le maintien et l'amélioration de la santé et du bien-être de la population de la région et assurer la gouvernance du réseau territorial de la santé et des services sociaux en conformité avec les orientations et les politiques ministérielles.

Le CISSS de la Côte-Nord reconnaît l'importance déterminante de la contribution des personnes à la réalisation de sa mission et à la prestation de services de qualité aux citoyens.

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

La présente politique constitue la référence pour l'ensemble des établissements du réseau de la santé québécois en matière de promotion de la civilité et du respect, de gestion et résolution des situations conflictuelles et du harcèlement et de la violence au travail dans l'élaboration de leurs propres procédures de gestion. Elle succède aux politiques élaborées préalablement sur le sujet dans les différentes constituantes du Centre de santé et de services sociaux de la Côte-Nord.

2. Engagements

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 CISSS de la Côte-Nord n'entend faire preuve d'aucune tolérance à l'égard des comportements allant à l'encontre de ce principe directeur.

En ce sens, le CISSS DE LA CÔTE-NORD s'engage :

- À promouvoir la civilité, le respect et la résolution des situations conflictuelles en conformité avec les valeurs organisationnelles ainsi que le code d'éthique en vigueur ;
- À prendre les moyens appropriés afin d'assurer à toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission, un environnement de travail sain, exempt de harcèlement et de violence sous quelque forme que ce soit.

Autre comité		Comité de direction		Conseil d'administration	
Approuvé le	Révisé le	Approuvé le 24-05-2016	Révisé le 24-10-2023	Adopté le 14-06-2016	Révisé le 15-11-2023

3. Définitions

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

3.1 Harcèlement :

L'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail définit le « *harcèlement psychologique* » comme étant « *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* »

Le harcèlement 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.

3.2 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.

3.3 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 collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-être.

3.4 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 au CISSS de la Côte-Nord 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.

3.5 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.

3.6 Droit de gérance :

Droit de l'employeur de diriger ses employés et de prendre des décisions pour assurer la rentabilité de son établissement, l'atteinte de ses objectifs et la réalisation de sa mission. Il permet

à l'employeur de mettre en place des mécanismes pour contrôler et évaluer le comportement et le rendement de ses employés et s'assurer qu'ils se conforment aux règles en vigueur dans l'établissement.

3.7 Lieux du travail :

Tous les lieux où s'exerce une prestation de travail ou de service effectuée par une personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Côte-Nord (ex. : chambre d'un usager, corridor, stationnement, domicile d'un usager, toilettes, cafétéria, escaliers, lieu de télétravail) 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.

3.8 Médiation :

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

3.9 Analyse de recevabilité :

Consiste à examiner si la situation qui fait l'objet de la plainte relève d'une situation probable de harcèlement psychologique en vertu des cinq critères identifiés dans la définition du harcèlement psychologique stipulée à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail du Québec.

3.10 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 au bien-fondé de la plainte ou du signalement en application de la présente politique.

3.11 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 du CISSS de la Côte-Nord, conformément à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*.

3.12 Personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Côte-Nord:

Toute personne qui, par son travail, contribue directement ou indirectement à la prestation des soins et services découlant de la mission du CISSS de la Côte-Nord (ex : salarié, cadre, hors-cadre, membre du conseil d'administration, médecin, résident, chercheur, stagiaire, étudiant, bénévole, etc.).

3.13 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.

3.14 Personne raisonnable :

Personne bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans la même situation que celle vécue par le plaignant qui se dit victime de harcèlement et qui conclurait elle aussi que la conduite est vexatoire.

3.15 Personne responsable de l'application de la présente politique :

Personne désignée par le président-directeur général du CISSS de la Côte-Nord comme étant en charge de l'application de la présente politique en vue de l'atteinte des objectifs énoncés.

3.16 Plainte :

Dénonciation formelle, à la personne responsable de l'application de la présente politique ou de la personne qu'elle désigne, 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.

3.17 Plaignant :

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

3.18 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 la violence, ou en voie de le devenir. Le signalement est généralement fait 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.

3.19 Intimidation :

L'intimidation est une forme de violence et ne doit pas être tolérée. Il s'agit d'un geste, d'une intervention ou d'un commentaire qui menace, blesse, humilie ou prive quelqu'un d'autre de sa dignité. Dans une situation d'intimidation, la victime est sous l'emprise d'une autre personne ou d'un groupe et a de la difficulté à se défendre.

3.20 Racisme :

Le racisme est une idéologie qui, partant du postulat de l'existence de races au sein de l'espèce humaine, considère que certaines catégories de personnes sont intrinsèquement supérieures à d'autres.

3.21 Sexisme :

Le sexisme est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, par extension, sur le genre d'une personne. Le sexisme est lié aux préjugés et au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait intrinsèquement supérieur à l'autre.

4. Objectifs

- 4.1** Assurer à toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Côte-Nord d'être traitées avec respect, impartialité, dignité et équité, notamment par la promotion de relations humaines empreintes de civilité.

- 4.2 Diffuser son engagement concret à déployer les moyens appropriés pour fournir un milieu de travail sain, exempt de toute forme de harcèlement et violence, afin que les personnes qui œuvrent au CISSS de la Côte-Nord soient traitées avec civilité, respect et dignité.
- 4.3 Prévenir le harcèlement et la violence, notamment par la sensibilisation, l'information et la formation des personnes contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Côte-Nord ainsi que par la promotion des actions visant la prévention et la résolution des situations conflictuelles.
- 4.4 Prévenir le harcèlement et la violence par la transmission d'information et la sensibilisation des autres personnes qui se trouvent sur ses lieux du CISSS de la Côte-Nord (ex. : usagers, visiteurs, fournisseurs, partenaires).
- 4.5 Établir les rôles et les responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique.
- 4.6 Établir les assises des procédures dont les actions permettront notamment de :
- Favoriser la prévention par la promotion de la civilité et du respect, en plus de soutenir la gestion et la résolution des situations conflictuelles entre les personnes ;
 - Prendre en charge les situations pouvant constituer du harcèlement à l'aide d'un mécanisme de traitement des plaintes conforme aux principes directeurs.

5. 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*;
- Code de procédure civile (non en vigueur, 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*;
- 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) : 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 CISSS de la Côte-Nord.

6. Champ d'application

6.1 La présente politique s'applique à toutes les personnes :

- Qui contribuent à la réalisation de la mission du CISSS de la Côte-Nord qui se trouvent sur ses lieux (ex : usagers, visiteurs, fournisseurs, sous-traitants, partenaires, etc.);

- Qui ont des relations avec des personnes à l'extérieur dans le cadre de leur travail lors d'activités professionnelles et sociales.

6.2 Elle s'applique dans toutes les situations qui ont un lien avec la prestation de travail et la prestation de service, sur les lieux du travail ou en dehors des lieux habituels de travail.

6.3 Elle s'applique lors de l'utilisation inappropriée des technologies de l'information, et ce, peu importe où se trouve l'auteur de la conduite fautive ou l'employé du CISSS de la Côte-Nord visé par cette conduite (ex : réseaux sociaux, blogue, message texte, etc.).

7. Principes directeurs

7.1 En cohérence notamment avec sa Charte des valeurs et son code d'éthique, le CISSS de la Côte-Nord 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.

7.2 Le CISSS de la Côte-Nord ne fera preuve d'aucune tolérance à l'égard des manifestations de harcèlement et de violence.

7.3 Toute personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Côte-Nord a 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 ou de la personne qu'elle désigne afin que cesse le harcèlement et la violence, le cas échéant.

7.4 La présente politique ne doit pas être interprétée comme restreignant les actions des gestionnaires du CISSS de la Côte-Nord dans l'exercice de leur droit de gérance.

7.5 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 ne pas discuter des faits entourant la plainte avec ses collègues ou toute autre personne, sauf à des fins autorisées par la Loi, par cette politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller de son choix.

7.6 Les renseignements relatifs à une plainte incluant l'identité des parties et témoins seront traités de façon confidentielle 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, auquel cas le plaignant en sera informé.

7.7 Sous réserve de ce qui suit, 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).

7.8 Considérant les impacts que peuvent entraîner le traitement d'une plainte de harcèlement et/ou une allégation de harcèlement, s'il s'avérait qu'une plainte ou allégation jugée malveillante ou de mauvaise foi, celle-ci peut faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant mener au congédiement ou au retrait de privilèges, selon le cas. Le dépôt d'une plainte formulée de bonne foi dont les allégations ne sont pas prouvées ne constitue pas une plainte malveillante.

7.9 Toute violation des dispositions énoncées par les principes directeurs de la présente politique est passible de mesures administratives ou disciplinaires.

8. Rôles et responsabilités

8.1 Toute personne contribuant à la réalisation de la mission de l'établissement doit adopter une conduite empreinte de civilité et exempte de harcèlement ou de violence, et ce, indépendamment de la nature de ses fonctions.

Elle doit, en outre :

- 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;
- Participer aux séances d'information et aux formations sur 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 discrétion et respecter la confidentialité lorsqu'elle est impliquée dans le traitement d'une situation de comportements problématiques ou d'une plainte;
- S'abstenir de contribuer aux rumeurs et colportages qui détériorent le climat de travail;
- Rapporter, à son supérieur immédiat, toute forme d'incivilité, de situation conflictuelle, de harcèlement ou de violence dont elle est témoin ou qu'elle subit;
- Mettre en application la Charte des valeurs et le code d'éthique de l'établissement¹.

8.2 Ministre de la Santé et des Services sociaux

- Recevoir, du Conseil d'administration, un rapport faisant état de toute plainte visant le président-directeur général du CISSS de la Côte-Nord.

8.3 Conseil d'administration

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité;
- Adopter la présente politique ainsi que sa mise à jour tous les cinq ans ou en concordance avec le processus d'agrément;
- Nommer le commissaire local aux plaintes et à la qualité des services (CLPQS). *(Le CLPQS reçoit les plaintes en provenance des usagers mais aussi en provenance de toute autre personne lorsque la plainte vise un médecin, un dentiste, un pharmacien ou un médecin résident. Le CLPQS achemine systématiquement ces plaintes au médecin examinateur);*

¹ Loi sur les services de santé et les services sociaux, article 233

- Nommer un médecin examinateur pour l'application de la procédure d'examen des plaintes qui concernent un médecin, un dentiste ou un pharmacien, de même qu'un résident, sur recommandation du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP);
- Approuver le rapport annuel sur les plaintes, les recommandations, les mesures correctives, du CLPQS² lequel inclut le rapport annuel du ou des médecins examinateurs;
- Recevoir un rapport annuel sur l'application de la présente politique, notamment en regard du nombre de plaintes reçues et traitées, de leur nature et de leur résolution, les recommandations, les mesures correctives, de la personne responsable de l'application de la présente politique;
- Recevoir et traiter toute plainte de harcèlement dont pourrait faire l'objet le personnel d'encadrement de direction générale du CISSS de la Côte-Nord;
- Transmettre au ministre de la Santé et des Services sociaux un rapport faisant état de toute plainte visant le président-directeur général du CISSS de la Côte-Nord;
- 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 CMDP, de leur nature et de leur résolution, les recommandations et les mesures correctives recommandées par le médecin examinateur.

8.4 Direction générale

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité;
- Promouvoir la présente politique et son engagement auprès de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Côte-Nord;
- Assurer le respect et l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes sous leur responsabilité;
- 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 remplir le rôle et les responsabilités qui y sont dévolues;
- 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;
- Déposer au conseil d'administration un rapport annuel anonymisé portant sur l'application de la politique, notamment en regard du nombre de plaintes reçues et traitées, de leur nature et de leur résolution, les recommandations, les mesures correctives;
- Supporter les directeurs et l'ensemble des parties dans la mise en place de mécanismes favorisant la civilité en milieu de travail.

8.5 Directeurs, chefs médicaux et gestionnaires de l'établissement

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

² Loi sur les services de santé et les services sociaux, articles 33 et 76.10

- Assurer le respect et l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes sous leur responsabilité;
- Évaluer périodiquement la présence de facteurs de risques liés aux situations de harcèlement et de violence au sein de leur service;
- 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, de violence en milieu de travail;
- Prendre les moyens raisonnables pour assurer un milieu de travail favorisant le civisme et exempt de toute forme de harcèlement et de violence;
- Prendre rapidement les mesures nécessaires pour faire cesser toute situation conflictuelle, de harcèlement ou de violence ainsi que tout manque de civilité qu'on lui signale ou dont il a connaissance;
- Consulter ou obtenir du soutien de la part des personnes ressources ou de la personne responsable de l'application de la présente politique;
- Collaborer avec la personne responsable de l'application de la présente politique.

8.6 Le directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques est responsable de l'application de la présente politique. Il doit :

- Promouvoir la civilité et le respect dans l'application de la présente politique;
- Évaluer les besoins de l'établissement et définir un plan d'action et des activités en lien avec l'application de la présente politique;
- Voir à la diffusion et à l'application de la présente politique en vue d'atteindre les objectifs énoncés;
- S'assurer de la collaboration de toutes les personnes et partenaires dans l'application de la présente politique;
- Procéder aux désignations prévues par la présente politique;
- 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;
- Élaborer des procédures permettant notamment l'atteinte des objectifs en matière du traitement des plaintes de la présente politique;
- Réviser le contenu de la politique tous les cinq ans ou en concordance avec le processus d'agrément du CISSS de la Côte-Nord ou lors d'un changement législatif obligeant une mise à jour;
- Réviser périodiquement les procédures découlant de la présente politique.

8.7 Le directeur adjoint à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques ou la personne qu'il désigne doit :

- Recevoir les demandes de soutien en regard de l'application de la présente politique et intervenir;
- Recevoir les plaintes en vertu de la présente politique;
- Désigner un ou des médiateur(s), au besoin;
- Procéder à l'analyse de recevabilité ainsi qu'au traitement des plaintes;
- Désigner un ou des enquêteur(s), au besoin;
- Assumer toutes autres responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente politique;
- 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;
- Organiser, en collaboration avec le Chef de service développement organisationnel, formation et mieux-être, des activités de sensibilisation, d'information et de formation concernant la présente politique, ses objectifs et les modalités de traitement des plaintes;

8.8 Médecin examinateur

- 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 les services sociaux*.

8.9 Les associations de cadres et de salariés et leurs représentants

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints de civilité;
- Collaborer à la diffusion de la présente politique;
- Respecter les engagements de confidentialité découlant de l'application de la présente politique;
- 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;
- Collaborer lorsque nécessaire à toute enquête relative à une plainte en matière de harcèlement et de violence;
- Participer aux différentes instances mises en place dans l'établissement découlant de l'application de la présente politique, lorsque requis;
- Participer à l'élaboration des procédures découlant de la présente politique.

9. Mise à jour

Personne ou instance responsable de la mise à jour	Date de la prochaine révision (habituellement aux cinq ans)
Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques	Novembre 2028

10. Entrée en vigueur et consultation

Version	Préparée par	Instances consultées						Entrée en vigueur
		CODIR	CII	CM	CMDP	CA	Autres	
1	Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques	X					MSSS	Juin 2016
2	Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques	X	X	X	X	X		Novembre 2023

CA Conseil d'administration

CII Conseil des infirmières et infirmiers

CM Conseil multidisciplinaire

CMDP Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens

CODIR Comité de direction

11. Références

Le *Guide d'application du processus de résolution du harcèlement* est en complément à la *Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*.