Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc.

Édition mars 2026

Votre bulletin administratif

Prévention et tolérance zéro du harcèlement et de la violence au travail et traitement des plaintes

La politique sur la prévention et tolérance zéro du harcèlement et de la violence au travail et traitement des plaintes s'adresse à qui?

- *Aux membres du personnel syndiqués ou non*
- *Aux médecins*
- *Aux étudiants et stagiaires*
- *Aux cadres et gestionnaires*
- *Aux personnes hébergées et proches*
- *Aux fournisseurs*
- *Aux différents visiteurs*
- *Aux bénévoles*
- *Aux sous-traitants*
- *À toutes les personnes qui prennent part aux différentes activités de l'établissement*

La politique s'appuie sur les dispositions de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne qui proscrit la discrimination et de ce fait, le harcèlement d'une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10, notamment la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le handicap. La politique reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit à des conditions de travail justes et raisonnables. Elle s'applique aussi aux communications par tout moyen technologique ou autres (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichages, lettres, etc.).

La violence et le harcèlement, ça ne fait pas partie du travail.

Elle s'appuie aussi sur le Code criminel, le Code civil du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur les indemnisations d'actes criminels, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail et sur les conventions collectives.

De plus, la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LRQ CS-4.2) oblige tout établissement de santé et de services sociaux à se doter d'une procédure d'examen des plaintes relativement aux plaintes des personnes hébergées.

En conséquence et en conformité avec les législations en vigueur, toute manifestation de harcèlement, de discrimination ou de violence à l'égard de personnes qui résident, travaillent ou œuvrent à divers titres au Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. ne sera tolérée.

CHAMP D'APPLICATION

L'employeur est ainsi tenu de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement ou de violence lorsqu'il est informé d'une telle situation (cf. Commission des normes du travail).

Toute personne victime ou qui se croit victime de harcèlement ou de violence doit pouvoir entreprendre des démarches personnelles, formuler une plainte de façon confidentielle et pouvoir exercer tout recours sans faire l'objet de représailles.

Toute personne ou tout groupe de personnes ayant déposé une plainte doit être informé du suivi de sa démarche ou de la possibilité d'interrompre ou de suspendre le processus à chaque étape de son cheminement.

Toutefois, l'exercice normal du droit de gérance, la surveillance raisonnable des personnes salariées, l'imposition de mesures disciplinaires pour un motif valable, la gestion normale, l'absentéisme et l'évaluation du rendement ne constituent pas du harcèlement psychologique.

DÉFINITIONS

TOLÉRANCE ZÉRO :	Vise à punir sévèrement les délinquants à la moindre infraction à la loi en raccourcissant au maximum le délai entre le délit et la réponse judiciaire. La tolérance zéro est pratiquée dans un milieu lorsqu'une conséquence, quelle qu'elle soit, est absolument inévitable.
VIOLENCE :	Actions ou menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

LIEU DE TRAVAIL

L'endroit où une personne exerce ses activités professionnelles dans le cadre de son emploi, les salles de toilette, les salles à manger, les locaux de formation, la résidence de l'employé ou tout autre lieu lié aux déplacements, rencontres sociales, etc. se rapportant au travail.

TYPES DE HARCÈLEMENT

Harcèlement psychologique

Comportement fautif répété, soit en paroles, en actes ou en gestes, dont le caractère vexatoire, humiliant, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne qui en est victime et perturbe l'exécution de son travail. Un seul acte grave engendrant un effet nocif peut constituer du harcèlement si un tel acte porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Harcèlement au travail

Manœuvres effectuées de manière répétée et sur une certaine durée, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des personnes salariées, de compromettre leur avenir professionnel ou d'altérer leur santé physique ou mentale.

SI LA SITUATION PERSISTE

La personne se croyant victime de harcèlement peut déposer une plainte écrite auprès de la Ligne de signalement Sofia :

en ligne : htpps://surl.li.rbgolq

ou par courriel : chsje@mysophia.ca.

Depuis le 12 juin 2018, le recours en cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail doit être exercé dans un délai de deux (2) ans suivant la dernière manifestation du harcèlement psychologique ou sexuel.

MESURES DISCIPLINAIRES

Si la plainte s'avère fondée, les mesures disciplinaires prévues relèvent des relations de travail.

Les mesures disciplinaires sont déterminées en fonction de la gravité des gestes, de leur récurrence et de l'effet sur la personne victime de harcèlement.

Les démarches prévues à la présente politique ne privent, en aucun cas et en aucune façon, une personne de son droit ou de ses droits d'utiliser la procédure de grief, lorsque celle-ci est applicable, d'exercer les recours prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ou de s'adresser directement aux tribunaux. Cependant, si la personne plaignante utilise un de ces recours, elle ne peut se prévaloir, en même temps, des mécanismes internes en vertu de la présente politique.

En aucun cas, la présente politique ne peut suppléer aux codes d'éthique des ordres professionnelles.