

QUESTION 1

Au sein du CISSS du Bas-Saint-Laurent, il y a une politique qui définit et communique les moyens visant à promouvoir la civilité et le respect en milieu de travail?

VRAI

La [Politique en matière de civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail](#), et la [Procédure visant la gestion de situations conflictuelles et le traitement des plaintes de harcèlement et de violence](#) se retrouvent sur l'[intranet](#) et le site [Internet](#) du CISSS du Bas-Saint-Laurent.

QUESTION 2

La politique ne s'applique pas aux médecins?

FAUX

Elle s'applique à toutes les relations dans le cadre du travail, lors d'activités professionnelles ou sociales liées au travail, ainsi qu'à l'utilisation inappropriée des technologies de l'information. Cela inclut autant les médecins que l'ensemble des personnes contribuant à la mission du CISSS du Bas-Saint-Laurent, de même que toute personne présente dans ses milieux de travail (ex. : personnes usagères, visiteur(-euse)s, fournisseurs, sous-traitant(e)s, partenaires, bénévoles, personnel d'encadrement, membres du personnel, personnes étudiantes et stagiaires), que ce soit en présentiel, en télétravail ou à l'extérieur des lieux habituels de travail.

QUESTION 3

La présente politique s'applique autant pendant la période de repas que lors des temps de pause?

VRAI

L'obligation de civilité et de respect dans vos interrelations/communications est présente en tout temps pendant votre présence dans l'établissement à titre de personne salariée. Vous devez maintenir un climat de travail sain et agréable et déclarer toute situation problématique/inconvenante dont vous êtes témoin et qui va à l'encontre des valeurs et des politiques de notre organisation.

QUESTION 4

La politique s'applique uniquement pendant mes quarts et sur mon lieu de travail?

FAUX

Elle s'applique à tout lieu où s'exerce une activité de travail effectuée par une personne contribuant à la mission du CISSS du Bas-Saint-Laurent (ex. : chambre d'une personne usagère, corridor, stationnement, domicile d'une personne usagère, toilette, cafétéria, escalier). Elle couvre également tout autre endroit lié au travail (ex. : conférence, réunion, activité sociale ou professionnelle, télétravail), que ce soit durant ou en dehors des heures habituelles.

De plus, la politique s'applique lors de l'utilisation inappropriée des technologies de l'information, peu importe l'endroit où se trouve la personne responsable de la conduite fautive ou la personne du CISSS visée par celle-ci (ex. : réseaux sociaux, blogues, messages textes).

QUESTION 5

La présente politique ne s'applique pas à moi puisque je suis en télétravail?

FAUX

Le télétravailleur demeure assujéti aux lois, règlements, directives, politiques, procédures et pratiques en vigueur du CISSS du Bas-Saint-Laurent.

QUESTION 6

Je vis une situation avec mon supérieur immédiat. J'ai fait quelques interventions qui ne fonctionnent pas. Je peux m'adresser à son supérieur immédiat?

VRAI

Nous vous recommandons de tenter de résoudre la situation directement avec votre supérieur. Toutefois, si la situation ne change pas, vous pouvez vous adresser à son supérieur hiérarchique. Si vous ne vous sentez pas à l'aise d'en discuter avec son supérieur hiérarchique, vous pouvez faire un [signalement](#).

BLOC SIGNALEMENT

QUESTION 1

Un signalement peut être fait uniquement en remplissant le formulaire prévu?

FAUX

Le signalement peut être fait par écrit en remplissant le formulaire ou verbalement par téléphone au 418 725-8715.

QUESTION 2

Si je fais un signalement et que ma situation semble relever du harcèlement après analyse, je ne peux plus déposer une plainte officielle pour harcèlement?

FAUX

Le signalement permet de documenter une situation préoccupante, et si celle-ci s'avère être du harcèlement, la personne concernée conserve toujours le droit de choisir la voie formelle de la plainte.

Il est également possible d'utiliser l'[outil d'aide à la décision](#) pour savoir quel recours serait le plus adapté.

QUESTION 3

Je peux faire un signalement pour un cas d'incivilité, d'une ambiance de travail difficile ou d'un conflit non résolu?

VRAI

Effectivement, nous vous demandons de déclarer les risques concernant la civilité au travail ou tout autre facteur de risques psychosociaux : <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>

QUESTION 4

En tant que témoin, je ne peux pas faire un signalement lorsque je constate une situation problématique?

FAUX

Nous invitons la personne témoin d'une situation à dénoncer celle-ci dans le but d'obtenir de l'aide, de prévenir la détérioration ou de faire cesser ce qui est considéré comme problématique.

QUESTION 5

Si je fais un signalement, je risque d'en subir les conséquences dans mon milieu de travail?

FAUX

La politique (art. 2.7) protège la personne plaignante contre toute mesure de représailles en lien avec le signalement. Des comportements qui seraient jugés allant à l'encontre de ce principe pourraient être légitimement sanctionnés. Cet article s'applique également à la plainte pour harcèlement.

QUESTION 6

Si je fais un signalement, les RH vont d'emblée informer la personne mise en cause que j'ai signalé son comportement?

FAUX

La politique encadre la notion de confidentialité en lien avec la personne plaignante et celle de la mise en cause. Les articles 2.5 et 2.6 viennent baliser tout ce qui entoure les obligations de confidentialité pour chaque partie prenante d'un processus de signalement ou de plainte. Ces articles s'appliquent également à la plainte pour harcèlement.

BLOC HARCÈLEMENT

QUESTION 1

Le harcèlement psychologique doit toujours être répété pour être reconnu?

FAUX

Une seule conduite grave peut suffire si elle entraîne des conséquences négatives durables.

QUESTION 2

Un gestionnaire peut exercer son droit de gestion sans que cela soit considéré comme du harcèlement?

VRAI

Des décisions de gestion (comme une réorganisation ou une évaluation de rendement) ne constituent pas du harcèlement si elles sont faites de manière respectueuse.

QUESTION 3

Le harcèlement psychologique peut venir d'un collègue, d'un gestionnaire, d'un médecin ou même d'une personne usagère?

VRAI

Il peut provenir de toute personne dans le milieu de travail ou en lien avec ce dernier.

QUESTION 4

Ignorer un collègue ou l'isoler socialement peut être considérée comme du harcèlement?

VRAI

L'isolement est un comportement reconnu comme potentiellement harcelant et doit être adressé ou dénoncé.

QUESTION 5

Le harcèlement psychologique n'a pas besoin d'avoir un impact sur la santé mentale pour être reconnu?

FAUX

Il doit porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne.

QUESTION 6

Un conflit au travail est automatiquement considéré comme du harcèlement?

FAUX

Un conflit n'est pas nécessairement du harcèlement, mais il peut le devenir s'il dégénère.

QUESTION 7

L'employeur a l'obligation de prévenir le harcèlement psychologique?

VRAI

Il doit mettre en place une politique de prévention et intervenir rapidement. La [Politique en matière de civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail](#) au CISSS du Bas-Saint-Laurent vient répondre à cette obligation.