

Formulaire de plainte

Procédure en matière de prévention et de traitement des situations de conflit, d'incivilité, de harcèlement et de violence en milieu de travail

1. Définition

Incivilité

La civilité réfère à un ensemble de normes de respect mutuel, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-être. Au contraire, l'incivilité est un manquement aux normes précitées et qui a un impact négatif pour les personnes qui le subissent et crée un inconfort important dans le milieu de travail.

Harcèlement psychologique (art. 81.18 Loi sur les normes du travail)

- A. Pour conclure au bien-fondé d'une plainte, il faut être en présence des cinq composantes suivantes :
- un caractère hostile ou non désiré;
 - une conduite vexatoire;
 - une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique;
 - un milieu de travail néfaste;
 - des actes à caractère répétitif ou un acte unique grave.
- B. **Délai à respecter** : toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée **dans les deux ans** de la dernière manifestation de cette conduite (art. 123.7 Loi sur les normes du travail).
- C. **Exemples, non limitatifs, de manifestations et de mises en situation** :

Le harcèlement peut se manifester de différentes façons
Empêcher la personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, détruire le travail réalisé, la priver de toute possibilité de s'exprimer.
Isoler la personne : ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole.
Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier.
Discréditer la personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à réaliser des actions dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres.
Menacer, agresser la personne : hurler, la bousculer, endommager ses biens.
Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.

2. Démarches préalables

Démarches personnelles

- Avez-vous tenté de résoudre vous-même la situation problématique avec la ou les personnes mises en cause?

Oui Date : _____ Non

- Si vous avez répondu oui, quels moyens avez-vous utilisés et qu'elle a été la réaction de la ou les personnes mises en cause?

- Si vous avez répondu non, veuillez préciser les motifs :

- Avez-vous tenté d'obtenir le soutien d'une personne en situation d'autorité?

Oui Date : _____ Non

- Une action ou une enquête, par la recherche de faits, a-t-elle été effectuée par cette personne?

Oui Date : _____ Non

- Si vous n'avez pas tenté d'obtenir le soutien d'une personne en situation d'autorité, veuillez préciser les motifs :

Autres démarches

- Un grief a-t-il été déposé?

Oui Date : _____ Non

- Avez-vous intenté des poursuites judiciaires ou utilisé d'autres recours?

Si oui, lesquels? _____

À quelle date? _____

3. Identification de la personne plaignante

Employé(e) syndiqué(e)

Employé(e) non syndiqué(e)

Cadre

Nom et prénom

Matricule

--	--

Fonction

Service – Direction

--	--

Courriel

Installation

--	--

Téléphone

Supérieur immédiat

--	--

Adresse

--

Syndicat :

APTS

CSN

Catégorie ____

FIQ

4. Identification de la ou des personnes mises en cause

Employé(e) syndiqué(e)

Employé(e) non syndiqué(e)

Cadre

Nom et prénom

Fonction

--	--

Service – Direction

Installation

--	--

Supérieur immédiat

--

Syndicat

APTS

CSN

Catégorie ____

FIQ

Employé(e) syndiqué(e)

Employé(e) non syndiqué(e)

Cadre

Nom et prénom

Fonction

--	--

Service – Direction

Installation

--	--

Supérieur immédiat

--

Syndicat

APTS

CSN Catégorie ____

FIQ

Si votre plainte implique plus de deux personnes mises en cause, indiquez le(s) nom(s) et prénom(s) et autres informations demandées précédemment pour chacune des personnes mises en cause additionnelle.

5. Description des faits survenus et gestes reprochés (au besoin joindre une ou des feuilles supplémentaires)

Quand? Date(s) du ou des événements.

--

Où? Spécifiez le ou les lieux.

--

Comment? Résumez, par ordre chronologique, les faits (événement, parole, geste non verbal, etc.).

Témoign(s) de l'événement :

Nom et prénom

Fonction

--	--

Service – Direction

Installation

--	--

Nom et prénom

Fonction

--	--

Service – Direction

Installation

--	--

Nom et prénom

Fonction

--	--

Service – Direction

Installation

--	--

Preuve matérielle? Veuillez identifier la documentation et la joindre à votre plainte

Oui Non

--

6. Description des conséquences de la situation vécue sur votre vie personnelle et professionnelle

7. Quelles sont vos attentes en lien avec votre plainte?

--

8. Souhaitez-vous recourir à un mode collaboratif de résolution de la situation (ex. : un dialogue assisté, une facilitation ou une médiation par un tiers neutre?) Expliquez pourquoi :

--

9. J'atteste que les renseignements contenus dans ce formulaire de plainte sont véridiques au meilleur de ma connaissance.

Signature

Date

--	--

**Transmission par courriel de votre plainte en toute
confidentialité :**

respect.cissslan@ssss.gouv.qc.ca