



Formulaire

Collecte d'information complémentaire pour les griefs de harcèlement

Pour vous aider à remplir le présent document, vous pouvez vous référer à votre [personne représentante régional technique](#)

Identification de la personne plaignante

NOM		PRÉNOM	
ADRESSE			
TELEPHONE BUREAU :		RESIDENCE :	COURRIEL PERSONNEL :
MINISTERE/ORGANISME		CENTRE DE RESPONSABILITES	
CORPS D'EMPLOI, CLASSE, ECHELON			
STATUT D'EMPLOI : Régulier <input type="checkbox"/> Temporaire <input type="checkbox"/> Saisonnier <input type="checkbox"/> Occasionnel un an et + <input type="checkbox"/> Occasionnel moins d'un an <input type="checkbox"/>			
ANNEES DE SERVICE		SECTION LOCALE	

Identification de la ou les personnes mises en cause

NOM DES PERSONNES MISES EN CAUSE	LIEN AVEC VOUS	CORPS D'EMPLOI
----------------------------------	----------------	----------------

Identification des faits

Référez-vous aux définitions en annexe du formulaire

Si vous avez besoin de plus d'espace pour l'énumération des événements, vous pouvez ajouter des pages supplémentaires en annexes au formulaire.

Date	Événement	Lieu	Personnes impliquées	Témoins

Date	Événement	Lieu	Personnes impliquées	Témoins

La loi prévoit un délai de prescription de 2 ans depuis le dernier événement. À quelle date celui-ci a-t-il eu lieu? _____

En vertu de l'article 81.19 LNT, l'employeur a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, il doit intervenir afin de corriger la situation.

Quelles mesures, actions ou autres ont été prises par l'employeur à votre connaissance?

Avez-vous dénoncé la situation via une plainte, selon la politique interne de l'employeur?	Oui	Non	
Si oui, l'employeur a-t-il statué sur la recevabilité de la plainte?	Oui	Non	
Si oui, la plainte a-t-elle été jugée recevable?	Oui	Non	
Êtes-vous en arrêt de travail, à la suite de cette situation?	Oui	Non	
Avez-vous fait une réclamation à la CNESST, à la suite de cet arrêt de travail?	Oui	Non	
La CNESST a-t-elle accepté votre réclamation?	Oui	Non	En attente d'une décision

SIGNATURE

SIGNATURE

DATE

Définitions

Incivilité

Un comportement qui ne respecte pas les règles de vie en société et qui crée un inconfort dans le milieu de travail.

Droit de gestion

Le libre exercice de tous ses droits comme employeur pour diriger et prendre des décisions sauf dans la mesure où la convention collective contient une disposition expresse à l'effet contraire.

Harcèlement

Une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés
- sont hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés
- portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne
- rendent le milieu de travail néfaste pour la personne

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives durables pour la personne.

(Réf. art. 81.18 de la LNT. Les 5 critères doivent être satisfaits pour qu'il y ait harcèlement au sens de la loi).

Conduite vexatoire

Une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. La personne se sent blessée dans son amour-propre, diminuée, dénigrée sur le plan personnel ou professionnel.

Caractère répétitif

L'accumulation de conduites, même si, au départ, elles peuvent paraître anodines.

Paroles, gestes, actes hostiles ou non désirés

Il s'agit d'intentions agressives. La personne qui les dit ou les commet se conduit de façon agressive ou menaçante.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique

L'impact négatif sur la personne. Celle-ci peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan personnel ou professionnel.

Milieu de travail néfaste

Un milieu négatif, nuisible, d'un environnement de travail défavorable.