

GUIDE LORS DE SITUATIONS CONFLICTUELLES

À TOUT MOMENT

- Détresse
- Isolement
- Besoin de support moral

DÉLÉGUÉ-ES SOCIAUX
www.scfp1500.org
OU PAE – HQ
1.866.871.5335

NON-FORMEL
(processus à privilégier)

JE VIS UNE SITUATION CONFLICTUELLE DANS MON MILIEU DE TRAVAIL

POSSIBILITÉ DE **SIGNIFIER LE PROBLÈME**
À LA PERSONNE CONCERNÉE ?
(ÉTAPE À NE PAS NÉGLIGER)

O
U

SEUL (Choisir le bon moment / Préparer et cibler vos propos)

AVEC L'AIDE D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL (DDLDP DE PRÉFÉRENCE)

AVEC L'AIDE D'UN GESTIONNAIRE

Évaluez la compétence du gestionnaire en relations humaines / Indiquez clairement le niveau de confidentialité souhaité et si vous voulez être représenté par le syndicat.

R
È
G
L
É

O
U

F
I
N

NON

NON

- ▶ Me valider
- ▶ M'informer
- ▶ Décrire
- ▶ Noter

- Au près du responsable syndical des droits de la personne (DDLDP) de ma région de préférence – www.scfp1500.org;
- Au près d'un représentant syndical autre;
- Au service centralisé d'information et de traitement des plaintes d'Hydro-Québec;
- Au près du gestionnaire;
- Au près de la protectrice de la personne d'Hydro-Québec.

POSSIBILITÉS

MÉDIATION

- ❖ Les personnes peuvent être accompagnées;
- ❖ Les parties doivent être **volontaires** ▶ On ne peut forcer quelqu'un à participer à la médiation;
- ❖ Démarche confidentielle ▶ Ne peut être utilisée plus tard pour démarche formelle;
- ❖ La médiation peut être proposée à tout moment (suspension des délais de la plainte ou des griefs en cours le cas échéant).

SIGNALEMENT

DÉMARCHE D'AMÉLIORATION DU CLIMAT DE TRAVAIL

FORMATION PARITAIRE PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT

AUTRES POSSIBILITÉS (capsules / présentation incivilité, CRT, etc.)

R
È
G
L
É

O
U

F
O
R
M
E
L

NON

FORMEL

JE SUIS CONVAINCU DE VIVRE DU HARCÈLEMENT

OU

LA SITUATION M'A RENDU MALADE

OU

MOYENS NON-FORMELS N'ONT PAS FONCTIONNÉ

OU

- ▶ VOUS ÊTES DÉJÀ REPRÉSENTÉ PAR LE SYNDICAT
- ▶ VOUS SOUHAITEZ L'ÊTRE
- ▶ UN GRIEF DOIT ÊTRE DÉPOSÉ

CSST / * Vous faire supporter par un responsable du CRAT pour réclamation

MALADIE PERSONNELLE indiquant que vous vivez du harcèlement ou climat malsain

Loi sur les normes du travail (L.N.T.) : L'employeur doit agir lorsqu'une situation est portée à son attention. L'employeur considère alors qu'il s'agit d'une dénonciation de harcèlement possible et procède.

PRÉFÉRABLE DE VOUS FAIRE AIDER PAR VOTRE SYNDICAT POUR RÉDIGER ET DÉPOSER VOTRE PLAINTE

(À L'ULTIME)

PLAINTÉ FORMELLE

- Formulaire intégré dans la règle de gestion d'HQ pour environnement de travail sain et engageant, exempt de discrimination et de harcèlement;
- Disponible sur le site Intranet tolérance zéro et au service centralisé;
- Délai de 2 ans du dernier événement selon la Loi.

RESPONSABLE RÉGIONAL-E DDLP

NOM : _____

📞 : _____

✉ : _____

COMITÉ PROVINCIAL DDLP
📞 1.800.361.8526 OU 514.387.1500
www.scfp1500.org

*[La forme masculine est utilisée seulement à titre indicatif]