

<b>Politique n°: POL-PRO-DRHABL-403</b>	<b>Date d'émission : 2012-04-11</b>
<b>Titre : Prévention et gestion de la violence au travail</b>	<b>Date de révision : 2024-01-31</b>

**Source :** Direction des ressources humaines, alimentaires et de buanderie lingerie

**Responsable de l'application :** Tous les gestionnaires

**Destinataires :** Toutes personnes œuvrant à la Résidence Berthiaume-Du Tremblay et aux Résidences Le 1615 et Le 1625  
Médecins, dentistes et pharmaciens  
Résidents, locataires et leurs proches

## 1. Préambule

La Résidence a la ferme volonté de ne tolérer aucune forme de violence, d'abus de pouvoir et de harcèlement afin d'assurer à tous un milieu de travail respectueux, sécuritaire, inclusif et libre de tout harcèlement ou de toute menace de nature verbale, physique ou psychologique.

La Résidence adopte une politique de « **tolérance zéro** » à l'égard de la violence au travail. Tout acte de violence sera pris au sérieux et sera sanctionné sévèrement si, après enquête, il s'avère prouvé.

Cette présente politique complète et s'ajoute à la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et du traitement des plaintes (POL-PRO-DRHABL-424) et de la politique en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel au travail (POL-PRO-DRHABL-419).

## 2. Objectifs

Cette politique s'appuie sur les valeurs énoncées dans notre code d'éthique et notre philosophie de gestion. Les objectifs sont :

- Offrir un milieu de travail inclusif et des relations de travail exempts de violence et qui respectent l'intégrité physique et psychologique de l'ensemble des personnes œuvrant à la Résidence Berthiaume-Du Tremblay et aux Résidences Le 1615 et Le 1625 ;
- Valoriser un mode d'intervention axé sur la communication et la résolution des conflits ;
- Assurer une responsabilisation accrue des personnes visant à maintenir un climat de civilité sur les lieux du travail par des rapports sociaux harmonieux ainsi que par une attitude de coopération et de travail d'équipe.

- Valoriser et mettre en œuvre des pratiques favorisant la bientraitance envers toute personne aînée.

### **3. Portée**

Cette politique s'applique à toutes les personnes œuvrant à la Résidence Berthiaume-Du Tremblay et aux Résidences Le 1615 et Le 1625 ainsi qu'aux résidents et leurs proches. Elle s'applique autant aux relations entre collègues de travail qu'à celles entre supérieurs et subalternes, bénévoles, personnel d'agence et fournisseurs, contractuels, usagers et proches, stagiaires, visiteurs.

La présente politique s'applique durant les heures normales de travail ou à l'extérieur de ces heures normales de travail, par exemples, sur le terrain de l'établissement, lors de réunion à l'extérieur des Résidences, formation, réunion de travail et activités sociales. Elle s'applique également lors des communications par tous les moyens, technologiques ou autres.

Pour les situations qui concernent les médecins, dentistes et pharmaciens, vous référer à la politique POL-PRO-DSP-627 Le comité de discipline et le traitement d'une plainte à l'égard d'un médecin, dentiste et pharmacien.

### **4. Définition**

#### **Violence**

Selon l'INSPQ, plusieurs termes ou notions apparentés sont utilisés pour traiter de la violence en milieu de travail : agression, harcèlement, intimidation, menace. Le Bureau international du travail définit la violence en milieu de travail comme « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable, par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre ou du fait direct de son travail ». Toutefois, une vue d'ensemble de la littérature permet de constater qu'il n'existe pas de définition universelle pour l'ensemble des termes relatifs à la violence en milieu de travail. La violence en milieu de travail est tout d'abord définie en fonction de différentes formes de violence vécues en milieu de travail.

La violence en milieu de travail peut prendre différentes formes et ces formes de violence ne sont pas mutuellement exclusives ; par exemple, le harcèlement psychologique peut inclure de la violence verbale et du harcèlement sexuel.

Les formes de violence au travail sont : la violence physique, la violence psychologique, la violence verbale et les menaces de violence, le harcèlement sexuel, le harcèlement discriminatoire, la violence à caractère criminel, et la violence systémique, structurelle ou technologique.

Un acte de violence peut être commis autant par un membre du personnel, un bénévole, un stagiaire, un visiteur, un gestionnaire, un fournisseur, du personnel d'agence que par un collègue, un usager, un proche et toute autre personne.

#### **Diversité et inclusion**

Qui dit diversité et inclusion dit accessibilité, accommodement, égalité et lutte contre la discrimination et le harcèlement.

La diversité se caractérise par la variété des personnes et des idées présentes au sein d'une entreprise. Elle peut s'exprimer de nombreuses manières :

- le sexe;
- l'origine ethnique;
- l'âge;
- les limitations fonctionnelles ou les handicaps physiques ou intellectuels;
- la religion, les croyances, les valeurs;
- la langue;
- l'éducation;
- les compétences, l'expérience professionnelle.

L'inclusion, elle, implique la création d'un milieu de travail accueillant pour tous, peu importe les différences, dans lequel les personnes développent un sentiment d'appartenance. Elles s'y sentent respectées, valorisées, connectées les unes aux autres et savent qu'elles peuvent rester authentiques.

Ces deux concepts doivent être inter reliés, car un milieu diversifié mais non inclusif ne contribuera pas à l'amélioration de nos pratiques, à la fidélisation de nos employés ni à la bonne réputation de la Résidence.

### **Bienveillance**

La bienveillance est une approche valorisant le respect de toute personne, ses besoins, ses demandes et ses choix, y compris ses refus. Elle s'exprime par des attentions et des attitudes, un savoir-être et un savoir-faire collaboratifs, respectueux des valeurs, de la culture, des croyances, du parcours de vie et des droits et libertés des personnes. Elle s'exerce par des individus, des organisations ou des collectivités qui, par leurs actions, placent le bien-être des personnes au cœur de leurs préoccupations. Elle se construit par des interactions et une recherche continue d'adaptation à l'autre et à son environnement.

La bienveillance est avant tout une approche positive. Elle n'est ni le contraire ni l'absence de la maltraitance. Elle fait la promotion d'attitudes et de comportements positifs et respectueux des choix et des préférences de la personne aînée. En cela, elle représente un levier complémentaire dans la lutte contre la maltraitance et peut prévenir son apparition. Elle assure une certaine vigilance et constitue un facteur additionnel de protection face à la maltraitance.

### **Bienveillance**

La bienveillance, qui est l'expression de l'attention, de la gentillesse, de l'empathie, de la sollicitude et de l'indulgence, repose sur le bien-être envers toute personne. La bienveillance partage les mêmes fondements que la bienveillance. Elle s'en distingue par la prise en compte du point de vue de la personne avant toute action. Lorsqu'il est impossible de recueillir son point de vue, peut alors être considéré celui qu'elle aurait précédemment exprimé (verbalement ou par écrit) ou celui d'un proche.

## **5. Moyens**

La Résidence par son code de civilité (Annexe 1) et cette politique sensibilise tous les membres de son personnel et toutes les personnes œuvrant à la Résidence Berthiaume-Du Tremblay et aux Résidences Le 1615 et Le 1625, les locataires, les résidents et leurs proches à la notion de violence au travail et sa politique de « **tolérance zéro** ».

Des affiches sur la courtoisie (Annexe 2) sont affichées à l'entrée principale de chacun des bâtiments, dans la salle des employés du 2<sup>ième</sup> étage et dans chacun des vestiaires. Le code de civilité est disponible dans les présentoirs situés près des affiches de courtoisie et est remis à tout nouvel employé lors de l'accueil.

Quant à notre culture de bienveillance, elle se traduit par nos valeurs prônant un savoir-être et un savoir-faire bienveillants. Diverses stratégies sont utilisées pour permettre de favoriser une culture de bienveillance envers les personnes âgées :

- Diffuser et faire la promotion de notre politique sur la bienveillance ;
- Valoriser le savoir-être et le savoir-faire bienveillants ;
- Promouvoir la bienveillance ;
- Mobiliser les acteurs concernés par la bienveillance ;
- Créer des environnements favorables à la bienveillance.

La Résidence met en place un mécanisme de sanctions sévères à l'encontre des personnes œuvrant à la Résidence Berthiaume-Du Tremblay et aux Résidences Le 1615 et Le 1625 qui contreviendraient à la présente politique.

Si vous êtes témoin d'un acte de violence au travail ou si votre sécurité est menacée par le comportement violent d'une personne, quittez immédiatement les lieux et avisez une personne en autorité.

## **6. Pratiques favorisant la bienveillance en milieu de travail**

Voici quelques pratiques associées à la bienveillance et qui sont valorisées à la Résidence :

- Promouvoir des relations égalitaires et le respect ;
- Promouvoir la bienveillance par le civisme et l'ouverture envers les employés. En imposant le respect, en favorisant l'inclusion ainsi que la participation, en encourageant des relations égalitaires, l'ensemble des employés et gestionnaires agit en bienveillance ;
- Promouvoir ces valeurs et encourager ces actions en les présentant à l'intérieur d'un code de civilité au travail ;
- Valoriser l'intégration et les relations intergénérationnelles ;
- Valoriser des relations intergénérationnelles entre les membres du personnel sur la base de la coopération, et non de la rivalité, par exemple en évitant de mettre les employés en compétition (fixer des objectifs d'équipe, valoriser l'entraide).
- Favoriser le dialogue par divers moyens, par exemple en permettant aux employés d'échanger sur les façons de faire pour réaliser le travail ;
- Implanter des conditions favorables aux interactions entre les générations d'employés (p. ex. : le mentorat et l'apprentissage mutuel entre employés de générations différentes, etc.)
- Informer et sensibiliser les gestionnaires. Ils sont les principaux acteurs concernés dans la mise en place des mesures et des pratiques bienveillantes. Ils devraient pouvoir :
  - connaître la situation des employés âgés et expérimentés ;
  - encourager les employés expérimentés à exprimer leurs besoins et leurs attentes et à donner leur point de vue pour maintenir un dialogue ouvert ;
  - reconnaître la diversité du personnel (âge, handicap, etc.) dans le but d'enrayer l'âgisme, les préjugés, les stéréotypes et la discrimination ;

- trouver des moyens pour reconnaître l'apport et l'expérience des travailleurs expérimentés et les mettre en application ;
- donner régulièrement une rétroaction sur le travail accompli ; • souligner la contribution de l'employé expérimenté ;
- mettre en place des mécanismes favorisant le dialogue entre les employés (ex. : espaces et occasions permettant à chacun de partager sa contribution et d'être reconnu).
- informer et sensibiliser l'ensemble des employés. Chacun doit se sentir concerné par la bienveillance. Une personne bien informée acquiert un plus grand pouvoir d'agir et une influence positive sur ces collègues. Il faut donc :
  - valoriser et faire connaître par divers moyens la polyvalence, l'engagement, les compétences et l'expérience professionnelle des travailleurs aînés ;
  - fournir des occasions aux travailleurs expérimentés de partager leurs connaissances (durant les heures de travail, par des activités et des lieux de transmission formels et informels).

## **7. Rôles et responsabilités**

Tous les membres du personnel et toutes les personnes œuvrant à la Résidence Berthiaume-Du Tremblay et aux Résidences Le 1615 et Le 1625, les locataires, les résidents et leurs proches, ont la responsabilité et l'obligation de se conduire de façon respectueuse et bienveillante et d'adopter un comportement exempt de toute forme de violence et inclusif.

### **7.1 Direction générale**

- S'assurer de l'application de la politique en recevant l'information pertinente concernant les situations déclarées, par l'intermédiaire de la directrice des ressources humaines, alimentaires et de la buanderie lingerie.
- Soutenir et encourager tous et chacun dans le respect du droit des personnes, à bénéficier d'un milieu de travail inclusif et exempt de toutes formes de non-respect, de violence, de discrimination et de harcèlement.
- Promouvoir toute mesure susceptible de faciliter l'intégration de cette politique au sein de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay et des Résidences Le 1615 et le 1625.

### **7.2 Direction des ressources humaines, alimentaires et de la buanderie lingerie**

- Offrir de la formation relativement à la civilité, à la gestion des conflits, à la violence au travail, à la bienveillance, à la diversité et l'inclusion.
- Recevoir et analyser les comptes rendus de rencontre pour chaque plainte de violence au travail.
- Supporter les gestionnaires dans la conduite d'enquête et dans l'application des mesures administratives et/ou disciplinaires à l'encontre des personnes dont les gestes de violence reprochés ont été prouvés.
- S'assurer du suivi des mesures et des dossiers traités.

- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement,
- S'assurer que la personne victime de violence au travail et sa famille s'il y a lieu, reçoit le support et l'aide nécessaires.
- Soumettre annuellement à la directrice générale un rapport sur les situations qui lui ont été référées ainsi que des mesures prises pour régler la situation.

### **7.3 Gestionnaires**

- Comprendre et appliquer la présente politique.
- S'assurer que l'information sur la politique est transmise aux membres de leur personnel.
- Faire la promotion de la bienveillance, de l'inclusion, de la civilité et du respect de la personne.
- Mettre fin à toute forme de violence, qu'il y ait plainte ou non, dès qu'ils sont témoins d'une telle situation.
- Faire enquête immédiatement et rigoureusement lorsqu'une personne leur rapporte être victime de violence au travail.
- Prendre les mesures administratives et/ou disciplinaires qui s'imposent à l'encontre d'une personne dont les actes de violence reprochés ont été prouvés.

### **7.4 Membres du personnel**

- Respecter et participer à la promotion du code de civilité et de la politique sur la prévention et la gestion de la violence au travail.
- Traiter autrui avec respect.
- Faire part verbalement aux personnes qu'ils jugent être à l'origine des actes de violence que son comportement est inacceptable.
- Signaler tout incident ou acte de violence à l'attention de son supérieur immédiat ou, lorsque les actes de violence sont commis par ce dernier, au supérieur immédiat de ce dernier ou à la directrice des ressources humaines, alimentaires et de la buanderie lingerie.

#### **Si la situation n'a pu être résolue**

- Compléter un formulaire de déclaration de situation de violence au travail (Annexe 3) et l'acheminer à la directrice des ressources humaines, alimentaires et de la buanderie lingerie.
- Collaborer à toute enquête sur des allégations de violence au travail si requis.

### **7.5 Syndicats et autres représentants**

- Participer aux activités de formation, d'information, de sensibilisation et de prévention sur la violence au travail.

- Suggérer à toute personne déclarant une situation de violence au travail de se référer à son supérieur immédiat ou à la directrice des ressources humaines, alimentaires et de la buanderie lingerie.
- Faire la promotion de la bienveillance, de la civilité, de l'inclusion et du respect de la personne.

## **7.6 Bénévoles**

- Promouvoir la bienveillance, la civilité, l'inclusion et le respect de la personne dans son milieu de travail ;
- Ne tolérer aucune forme de violence ;
- Signaler tout incident ou acte de violence à la personne responsable.

Le code d'éthique et la politique du service de bénévolat les guident dans le respect des valeurs de la Résidence.

## **7.7 Médecins, dentistes et pharmaciens**

- Respecter et participer à la promotion du code de civilité et de la politique sur la prévention et la gestion de la violence au travail.
- Traiter autrui avec respect.
- Faire part verbalement aux personnes qu'ils jugent être à l'origine des actes de violence que son comportement est inacceptable.
- Signaler tout incident ou acte de violence à l'attention de son supérieur immédiat ou, lorsque les actes de violence sont commis par ce dernier, au supérieur immédiat de ce dernier ou à la directrice des ressources humaines, alimentaires et de la buanderie lingerie.

### **Si la situation n'a pu être résolue**

- Compléter un formulaire de déclaration de situation de violence au travail (Annexe 3) et l'acheminer à la directrice des ressources humaines, alimentaires et de la buanderie lingerie.
- Collaborer à toute enquête sur des allégations de violence au travail si requis.

Le traitement des plaintes qui concernent les médecins, dentistes et pharmaciens doit être fait dans le respect de la politique POL-PRO-DSP-627 « Le comité de discipline et le traitement d'une plainte à l'égard d'un médecin, dentiste ou pharmacien ».

## **8. Représailles**

Aucune personne ne doit subir des représailles telles des menaces, de l'intimidation ou de la discrimination pour avoir de bonne foi portée plainte ou encore, pour avoir collaborée en tant que témoin à une enquête.

Toutefois, des mesures administratives et/ou disciplinaires seront prises à l'égard d'une personne dont la plainte se révélera malveillante ou de mauvaise foi. Dans ce cas, les mesures ne constituent pas des représailles.

## 9. Mesures correctives

La Résidence appliquera des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement à l'égard de toute personne pour qui les gestes de violence reprochés, après enquête, auront été prouvés.

La Résidence reconnaît que cette politique n'a pas pour effet d'enlever à la personne victime de violence au travail les droits qu'elle possède en vertu du Code Civil du Québec, de la Charte des droits et libertés de la personne, des conventions collectives ou de tout autre droit reconnu par la loi.

## 10. Confidentialité

La personne plaignante, la personne mise en cause ainsi que les témoins et toutes autres personnes qui seront identifiées comme devant être rencontrées le seront individuellement afin d'obtenir leur version des faits. Les personnes rencontrées doivent signer le formulaire de confidentialité (Annexe 4).

## 11. Rapport annuel

Un rapport annuel (Annexe 5) est produit par la direction de ressources humaines alimentaires et de la buanderie lingerie et est présenté au comité de direction, au comité de vigilance et au conseil d'administration.

## 12. Références

- L'INSPQ : Rapport québécois sur la violence et la santé – 2ième trimestre 2018 ;
- Gestion de la diversité et inclusion de la main-d'œuvre – Site Gouvernement du Québec ;
- Cadre de référence : Favoriser la bienveillance envers toute personne aînée, dans tous les milieux et tous les contextes. Gouvernement du Québec, 2023.



Signé le 2024-01-31  
Date

par \_\_\_\_\_  
Directrice des ressources humaines,  
alimentaires et de buanderie lingerie



## COURTOISIE

- Utiliser les formules de politesse : «Bonjour, Merci, S'il vous plaît»
- Saluer les personnes en arrivant et en quittant
- Se montrer accueillant et mettre les gens à l'aise
- Assister une personne lorsque la situation l'exige
- Regarder l'autre lorsqu'on lui parle
- Garder ses états d'âmes pour des discussions confidentielles
- Faire preuve de courtoisie en tout temps notamment lors de l'utilisation des ascenseurs

## RESPECT

- Ne pas lancer ou alimenter des rumeurs
- Dans toute communication verbale ou écrite, utiliser des mots et un ton respectueux
- Choisir le moment opportun et le bon lieu pour communiquer un message
- Intervenir rapidement pour clarifier les conflits et les malentendus
- Ne pas faire de bruit ou parler fort dans une aire de bureau ouverte
- Être ponctuel
- Se mêler de ses affaires

## LA CIVILITÉ À LA RÉSIDENCE

### RESPECT COURTOISIE VALORISATION COLLABORATION

Résidence **BERTHIAUME-DU TREMBLAY** Résidence **ROCH-PINARD-DU TREMBLAY**

## LA CIVILITÉ C'EST L'AFFAIRE DE TOUS

## CODE DE CIVILITÉ

Ce code de civilité s'adresse à toute personne œuvrant à la Résidence Berthiaume-Du Tremblay et aux Résidences Roch-Pinard. Il propose des exemples concrets d'habiletés et de comportements attendus afin de favoriser un climat de travail harmonieux, des relations interpersonnelles empreintes de respect et de collaboration dans un milieu de vie chaleureux et accueillant.

## IL EST INACCEPTABLE DE S'EXPRIMER EN UTILISANT DES BLASPÊMES, DES INSULTES, DU SARCASME, DES MOTS GROSSIERS, DES PROPOS DÉNIGRANTS OU À CONNOTATION SEXUELLE OU RACISTE.

## VALORISATION

- Reconnaître et valoriser la contribution du travail de chacun et aussi entre les quarts de travail
- Valoriser le personnel, un collègue et souligner les bons coups
- Passer des remarques encourageantes

## COLLABORATION

- Formuler un commentaire de façon constructive, proposer une solution
- Respecter ses engagements et obligations à l'égard des autres
- Fournir l'information requise pour accomplir le travail
- Avoir une attitude constructive, positive et d'entraide



Notre personnel s'engage  
à vous manifester du respect.  
Nous attendons la même  
courtoisie de votre part.



Notre personnel s'engage  
à vous manifester du respect.  
Nous attendons la même  
courtoisie de votre part.



Notre personnel s'engage  
à vous manifester du respect.  
Nous attendons la même  
courtoisie de votre part.



Notre personnel s'engage  
à vous manifester du respect.  
Nous attendons la même  
courtoisie de votre part.



**FORMULAIRE DE PLAINTE – VIOLENCE AU TRAVAIL**

JE CROIS ÊTRE	
VICTIME DE : <input type="checkbox"/>	TÉMOIN DE : <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Non respect
<input type="checkbox"/>	Violence physique
<input type="checkbox"/>	Violence psychologique
<input type="checkbox"/>	Violence verbale
<input type="checkbox"/>	Autre (précisez) _____
<p><u>Exemples de violence</u> : insultes, intimidation, abus de pouvoir, menaces explicites ou voilées, diffamation, langage grossier, cris, perturbations de la paix, comportements indécents, comportements et discours discriminatoires, vandalisme.</p>	

MES COORDONNÉES SONT :	
NOM : _____	PRÉNOM : _____
FONCTION : _____	
Téléphone au travail : ( ) _____	au domicile : ( ) _____

PERSONNE À QUI L'ACTE EST REPROCHÉ	
NOM : _____	PRÉNOM : _____
FONCTION : _____	
Téléphone si connu ( ) _____	

ÉTAPES PRÉLIMINAIRES	
AVEZ-VOUS EFFECTUÉ DES DÉMARCHES POUR RÉGLER CETTE SITUATION?	
Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui, lesquelles?	
_____	
_____	
_____	
_____	
_____	
_____	
_____	
_____	
_____	
<i>(écrire au verso si besoin d'espace additionnel)</i>	

**RÉSUMÉ DES FAITS**

QUOI, COMMENT ? (Énumérez les faits, les événements, les paroles, les gestes)

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

*(écrire au verso si besoin d'espace additionnel)*

QUAND ? (Spécifiez les dates des divers événements)

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

OÙ ? (Spécifiez le ou les endroits)

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

DE QUELLE FAÇON PEUT-ON RÉSOUDRE LE PROBLÈME?

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**NOMS DES TÉMOINS DE L'ÉVÉNEMENT**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

**AUTRES DÉMARCHES :**

- Vous avez entrepris d'autres démarches      Oui  Non  À venir
- Un grief a été déposé en votre nom par votre syndicat      Oui  Non  À venir
- Vous avez déposé une plainte à la Commission des droits et libertés de la personne      Oui  Non  À venir
- Vous avez entrepris des poursuites judiciaires      Oui  Non  À venir

**VOUS POUVEZ AJOUTER ICI TOUT AUTRE COMMENTAIRE QUE VOUS JUGEZ UTILE**


---



---



---



---



---

Je déclare que les renseignements inscrits dans ce questionnaire sont vrais et au meilleur de ma connaissance.

---

Signature

---

Date



## Engagement des personnes rencontrées lors de l'enquête

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure de garder confidentielles toutes les informations en lien avec cette enquête.

\_\_\_\_\_  
*Signature de la personne*

\_\_\_\_\_  
Date



## SUIVI DU CLIMAT DE TRAVAIL

### Rapport d'événements 2023 - 2024 : Violence au travail

(POL-PRO-DRHTA-403)

Date de l'événement	Titre d'emploi	Lieu	Description	Mesures prises

Période 1 à période 6 - 2022-2023	2 événements
-----------------------------------	--------------

Période 1 à période 13 - 2022-2023	2 événements
------------------------------------	--------------

### Rapport d'événements 2023 - 2024 : Plaintes de harcèlement

(POL-PRO-DRHTA-424)

Date de l'événement	Titre d'emploi du plaignant	Personne visée par la plainte	Description	Mesures prises

Période 1 à période 6 - 2022-2023	2 événements
-----------------------------------	--------------

Période 1 à période 13 - 2022-2023	2 événements
------------------------------------	--------------

Date : \_\_\_\_\_