

It is an employee's duty to report the unacceptable treatment of anyone working at WMRC.

## OUR COMMITMENT

West Montreal Readaptation Centre subscribes to the values and statements of principle that strive to ensure the sound and impartial management of any situation involving a complaint of harassment or violence by personnel.

It is therefore the duty of every personnel member to report the unacceptable treatment of any person working at the establishment.

Any person who reports behaviour deemed unacceptable must be guaranteed total confidentiality in the matter. He/she must not be the target of reprisals, and must expect support from his/her employer (unless the complaint is malicious or in bad faith).

Furthermore, the establishment undertakes to promote behaviours and attitudes that reflect its organizational values:

INTEGRITY  
CONFIDENTIALITY  
LOYALTY  
DISCIPLINE  
RESPECT  
CREATIVITY  
ENTHUSIASM

and to prevent and manage conduct involving harassment and violence in the workplace.

To make this possible, it is committed to:

1. Promoting frank communication so as to find solutions to disputes and quickly implement

those solutions;

2. Upholding within the establishment a climate that fosters trust, mutual assistance, mutual respect and civic-mindedness;
3. Not tolerating any form of harassment, violence or discrimination, and taking measures to prevent or stop such situations from arising;
4. Upholding the confidentiality of information pertaining to complaints and to the identity of the persons involved;
5. Not placing any information pertaining to a complaint in the file of the complainant;
6. Sanctioning guilty behaviour as well as cases of complaints that are malicious or in bad faith.

Responsibility for the prevention and management of workplace harassment or violence is not exclusively that of the establishment. It must be shared by personnel and their representatives, family-type or intermediate resources, and any other organization, corporation or individual providing services to WMRC.

## RESOLUTION MECHANISMS

An integral version of this policy (DSA-RH-PO-03 2013-02-20) is available on the employee Intranet and describes the mechanisms for resolving a situation of harassment or violence.

© 2013 West Montreal Readaptation Centre



## TOLÉRANCE ZÉRO

Politique sur la prévention  
et gestion des situations  
de harcèlement et de  
violence au travail



8000 Notre-Dame Street  
Lachine | Quebec | H8R 1H2  
T. 514 363-3025  
infocrom@ssss.gouv.qc.ca

VISIT OUR WEBSITE

[www.crom-wmrc.ca](http://www.crom-wmrc.ca)

FOLLOW US ON

[www.facebook.com/crom.wmrc](http://www.facebook.com/crom.wmrc)



CENTRE  
DE RÉADAPTATION  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL  
WEST MONTREAL  
READAPTATION  
CENTRE

C'est le devoir de l'employé de signaler tout traitement inacceptable à l'égard de personnes oeuvrant au CROM.

## NOTRE ENGAGEMENT

Le Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal adhère aux valeurs et énoncés de principe visant une gestion saine et impartiale de toute situation de plainte de harcèlement ou de violence de la part du personnel.

Il est donc du devoir de tout membre du personnel de signaler tout traitement jugé inacceptable à l'égard de toute personne oeuvrant au sein de l'établissement.

Toute personne qui procède au signalement de comportements jugés inacceptables doit avoir l'assurance d'une totale confidentialité dans le traitement du dossier. Cette personne ne doit pas faire l'objet de représailles et doit s'attendre au soutien de son employeur, sauf en cas de plainte malveillante ou de mauvaise foi.

Par ailleurs, le CROM s'engage à promouvoir les comportements et attitudes qui reflètent ses valeurs organisationnelles :

INTÉGRITÉ

CONFIDENTIALITÉ

LOYAUTÉ

RIGUEUR

RESPECT

CRÉATIVITÉ

ENTHOUSIASME

et à prévenir et à gérer les conduites de harcèlement et de violence au travail.

Pour ce faire, il s'engage à :

1. promouvoir une franche communication pour trouver des solutions aux litiges et

appliquer rapidement des solutions ;

2. faire régner à l'intérieur de l'établissement un climat favorisant la confiance, l'entraide, le respect mutuel et la civilité ;
3. ne tolérer aucune forme de harcèlement, de violence ou de discrimination et à prendre les moyens afin de prévenir ou faire cesser ces situations ;
4. préserver la confidentialité des renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées ;
5. ne consigner aucune information relative à une plainte au dossier de la personne plaignante ;
6. sanctionner les comportements fautifs ainsi que les cas de plainte malveillante ou faite de mauvaise foi.

La responsabilité dans la prévention et la gestion du harcèlement ou de la violence au travail ne relève pas exclusivement de l'établissement. Cette responsabilité doit être partagée avec le personnel et leurs instances représentatives, les ressources intermédiaires ou de type familial, et tout autre organisme, société ou personne auxquels l'établissement a recours pour la prestation de services.

## MÉCANISMES DE RÈGLEMENT

La version intégrale de la présente politique (DSA-RH-PO-03 2013-02-20) est disponible sur l'intranet des employés et décrit les mécanismes de règlement d'une situation de harcèlement ou de violence.

© 2013 Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal



## ZERO TOLERANCE

Policy on prevention and management of situations of violence and harassment in the workplace



8000, rue Notre-Dame  
Lachine | Québec | H8R 1H2  
T. 514 363-3025  
infocrom@ssss.gouv.qc.ca

VISITEZ NOTRE SITE WEB

[www.crom-wmrc.ca](http://www.crom-wmrc.ca)

SUIVEZ-NOUS SUR  
[www.facebook.com/crom.wmrc](http://www.facebook.com/crom.wmrc)



CENTRE  
DE RÉADAPTATION  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL  
WEST MONTREAL  
READAPTATION  
CENTRE