



***POLITIQUES ET PROCÉDURES
DES SERVICES DE GARDE
LA PETITE ÉCOLE***



Politique relative au harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail

Daveluyville

Adopté le 24 janvier 2005 Mise à jour le 13 décembre 2018

SOURCE CQCPE ...NOV.2004 + CHANGEMENTS IMPORTANTS CNESST (JUN 2018)

1. La Politique relative au harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail

Préambule

« Les êtres humains doivent avant tout être considérés comme des êtres égaux en valeur et en dignité et se doivent, en conséquence, respect mutuel » (Commission des droits de la personne du Québec : Orientation face au harcèlement en milieu de travail, 1987)

Toute allégation de harcèlement psychologique ou sexuel est grave et doit être traitée sérieusement. Une intervention empreinte de compréhension, de promptitude et de discrétion ainsi qu'une communication ouverte entre les parties sont essentielles pour prévenir le harcèlement en milieu de travail et pour y apporter des solutions permanentes et acceptables.

Il en revient à chaque personne concernée par cette politique d'éviter de se comporter personnellement de façon harcelante. Chaque personne doit reconnaître sa responsabilité de s'assurer que d'autres ne subissent pas de harcèlement psychologique.

La personne qui croit être victime de harcèlement doit pouvoir formuler une plainte de façon confidentielle ou exercer un recours sans subir de préjudices ou faire l'objet de représailles. L'exercice de ces droits doit s'accompagner de discrétion et de réserve afin d'éviter de porter atteinte à la réputation et à la vie privée de toute personne ou de tout groupe présumé avoir commis un ou des actes harcelants.

Pour établir notre politique, les Services de garde La Petite École ont pris en considération les différentes lois traitant des droits et des obligations liés au harcèlement psychologique en milieu de travail, soit notamment :

- La *Loi sur les normes du travail* ;
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ;
- Le *Code civil du Québec* ;
- La *Charte des droits et libertés de la personne* ;
- La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- La *Politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail de la Commission des droits de la personne*

C'est donc, le 24 janvier 2005 que les Services de garde La Petite École Inc., se sont engagés formellement envers l'ensemble de ses employés incluant les cadres et

administrateurs à ne tolérer aucune forme de harcèlement psychologique en milieu de travail et à prendre toutes les mesures préventives et dissuasives nécessaires pour éviter cette violation des droits de la personne et à apporter, le cas échéant, l'aide et les correctifs qui s'imposent.

bjectifs

- ✦ Favoriser et maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail en respectant la dignité, la sécurité et la santé physique et psychologique des employés du CPE.
- ✦ Prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement en milieu de travail.
- ✦ Prendre des moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement en milieu de travail lorsqu'une telle situation est portée à la connaissance du CPE.
- ✦ Accompagner et soutenir toute personne ou tout groupe de personnes qui se croit victime de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail.
- ✦ Procéder avec diligence en suivant le mécanisme de traitement de plainte et, le cas échéant, en adoptant des mesures de redressements.
- ✦ Intervenir équitablement et rapidement auprès de toute personne ou de tout groupe de personnes présumé avoir commis des actes de harcèlement et favoriser, dans les plus brefs délais, un processus d'enquête en vue de faire toute la lumière sur la situation.
- ✦ C'est aussi par la déclaration « d'Engagement Qualité » que notre corporation a signé que nous confirmons l'importance d'établir des procédures écrites concernant nos pratiques.

ngement des Services de garde La Petite École

Les Services de garde La Petite École affirment clairement leur volonté de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise. La Petite École s'engage à :

- ✚ **Offrir un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel ;**
- ✚ **Promouvoir le respect entre individus ;**
- ✚ **Sauvegarder la dignité ;**
- ✚ **Protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel ;**
- ✚ **Promouvoir un milieu de travail harmonieux.**

Définitions

- ✚ On entend par **harcèlement psychologique en milieu de travail** une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
- ✚ Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique en milieu de travail si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié (article 81.18, *Loi sur les normes du travail*).
- ✚ Il est opportun de mentionner que la définition du harcèlement psychologique comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement discriminatoire fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- ✚ De plus, nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs évoqués à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, soient : race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, langue, convictions politiques, religion, âge, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap (article 10.1, *Charte des droits et libertés de la personne*).
- ✚ Le harcèlement psychologique peut se manifester notamment par :
 - De l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition ;

- Des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou des humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou des hurlements ;
 - Des modifications systématiques aux conditions habituelles de travail, ainsi que le sabotage des lieux ou des instruments de travail ;
 - De l'abus de pouvoir, dans une situation d'autorité, officielle ou non.
- ✚ On entend par **abus d'autorité** une contrainte morale exercée par une personne qui détient une autorité de droit ou de fait et qui outrepassé ses pouvoirs.
- ✚ On entend par **dans le cadre des activités de travail** l'exécution de la prestation de travail telle que requis par l'employeur peu importe l'endroit et la période de temps où se trouve l'employé afin d'accomplir les activités reliées à cette prestation de travail. Ce lieu peut être à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur. La période de temps peut être effectuée dans l'horaire normal de travail de l'employé ou au-delà de cet horaire. Par exemple, une situation de harcèlement vécue par une employée survenue dans une rencontre pour les affaires du CPE serait acceptée au sens de cette politique.
- ✚ On entend **par tiers** toute personne en relation avec les employés du CPE tels les parents, les fournisseurs, les membres du conseil d'administration du CPE.

Champ d'application

« Toute personne doit être en mesure de remplir ses fonctions dans le respect de ses droits à l'inviolabilité et à l'intégrité physique et psychologique de sa personne, au respect de sa dignité, de son nom, de sa réputation et de sa vie privée et doit être traitées en toute égalité, sans discrimination ni harcèlement fondé sur le sexe, la race, la couleur ou toute autre motif de discrimination illicite. »

- ✚ La présente politique s'applique à tous les employés incluant les cadres dont la direction générale du CPE, qu'ils soient à temps partiel ou à temps complet, occasionnels ou réguliers. De plus, cette politique informe les tiers (parents, fournisseurs, etc.) du rôle qu'entend jouer le CPE en semblable matière.
- ✚ La présente politique s'applique sur les lieux de travail, les aires communes, tous autres endroits où les personnes peuvent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex : réunion, formation, déplacement, activité sociale organisé par l'employeur) et dans leur communication utilisant tous moyens technologiques ou autres.

- ✦ La présente politique s'applique à toute situation comportant du harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail, survenue dans le cadre des activités de travail de l'employé.
- ✦ La présente politique découle du désir de maintenir un bon climat de travail et d'améliorer la gestion des ressources humaines.

Les Services de garde La Petite École reconnaissent à toute personne employée qui croit subir du harcèlement le droit d'être informée du suivi du traitement de sa plainte à n'importe quelle étape de son cheminement.

La politique vise à protéger et à défendre les victimes de harcèlement. Toute personne qui porte plainte est présumée être de bonne foi. Cependant, cette politique ne doit pas être utilisée de façon abusive ou avec l'intention de nuire, ni être utilisée à mauvaise escient.

Les gestes faisant partie du droit de gérance par l'employeur et exercés de manière raisonnable ne sont pas du harcèlement psychologique.

À titre indicatif, exemples de situations n'étant pas nécessairement associées à du harcèlement psychologique :

Situations reliées au droit de gérance de l'employeur :

- L'imposition de mesures disciplinaires pour un motif valable ;
- Déplacer un salarié qui a des relations tendues avec un collègue de travail ;
- Confier temporairement des tâches du salarié à une autre personne ou lui retirer une tâche ;
- L'accomplissement de tâches désagréables inhérentes au poste ;
- L'envoi de mémos et directives s'adressant à un ensemble de personnes ;
- La demande d'un examen médical.

P rincipes directeurs et orientations générales :

- ✦ Chaque personne ou groupe de personnes œuvrant dans le CPE a la responsabilité de prévenir, de dénoncer et de faire cesser le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail. Aucune personne dénonçant une situation de harcèlement ni aucun témoin ne subira de représailles à la suite d'une enquête ou du dépôt d'une plainte auprès de l'employeur.
- ✦ Le CPE s'engage dans un objectif de sensibilisation à diffuser la politique au personnel du CPE et aux membres du conseil d'administration.

- ✦ Tout type de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail est strictement interdit et le CPE ne le tolère d'aucune façon. Le CPE s'engage à fournir le soutien nécessaire à toute personne ou à tout groupe de personnes qui se croit victime de harcèlement en milieu de travail en établissant un mécanisme de traitement de plainte et, le cas échéant, en adoptant des mesures de redressements.
- ✦ Outre les mesures administratives appropriées, toute personne qui porte plainte de mauvaise foi ou qui viole la présente politique est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller, selon la gravité de l'incident, jusqu'au congédiement.
- ✦ La présente politique ne restreint d'aucune façon le droit de gérance de l'employeur et son exercice normal qui peuvent notamment survenir lors de l'évaluation du rendement, de la gestion de conflits et des relations de travail, de l'organisation du travail, de l'application de mesures disciplinaires ou administratives, etc.
- ✦ Toute plainte de harcèlement sera traitée avec soin, intégrité, équité et confidentialité. Si c'est le désir de la victime, le CPE enquêtera de façon formelle afin de remédier, le cas échéant, à la situation et d'offrir à la victime un milieu de travail sain et exempt de harcèlement.
- ✦ Tout renseignement recueilli incluant l'identité des personnes impliquées est traité confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que des renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires.
- ✦ La présente politique laisse toute l'autonomie décisionnelle à la victime quant à la poursuite de sa plainte. D'ailleurs, l'application de la présente politique ne prive d'aucune façon la victime des recours dont elle dispose.

Rôles et responsabilités des intervenants

Toute personne doit notamment, par les moyens indiqués ci-après, contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel :

- ✦ En manifestant une attitude d'ouverture d'esprit, de confiance et de respect mutuel ;
- ✦ En adoptant et en manifestant une attitude d'intolérance à l'égard du harcèlement psychologique ou sexuel ;
- ✦ En dissuadant quiconque de harceler d'autres personnes ;
- ✦ En encourageant une personne apparemment victime de harcèlement à tenter, dans la mesure du possible, de résoudre le problème en discutant avec l'auteur présumé du harcèlement ;
- ✦ En se présentant comme témoin dans tous les cas où elle a pu constater elle-même qu'une personne a fait l'objet de harcèlement et à fournir des renseignements à la personne responsable de l'enquête ;

- ✚ En faisant connaître à son supérieur immédiat, s'il n'est pas mis en cause ou, s'il est mis en cause, à la direction, toute situation de harcèlement dont elle a connaissance.
- ✚ Dans le cas où la direction est mise en cause, le dossier est référé au conseil d'administration
- ✚ Il incombe à tous les cadres de tenter de mettre fin à tout harcèlement psychologique ou sexuel dont ils ont connaissance ou dont ils sont informés et de prendre rapidement les mesures nécessaires pour éviter que la situation ne se reproduise.

Intervention :

Pour vous aider à déterminer si une conduite s'apparente à du harcèlement, posez-vous, entre autres, les questions suivantes :

1. La conduite reprochée serait-elle généralement considérée comme vexatoire ou offensante par une personne qui se retrouverait dans la même situation ?
2. Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés sont-ils hostiles ou non désirés ?
3. Portent-ils atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne visée ?
4. S'agit-il de plusieurs incidents ?
5. La conduite rend-elle le milieu de travail nocif pour la personne visée ?
6. Est-ce que la conduite est si grave qu'elle produit un effet néfaste continu ?

Un oui à toutes ces questions pourrait permettre de croire à l'existence d'une situation de harcèlement.

Que doit faire la personne salariée qui se croit victime de harcèlement psychologique ou sexuel au travail ?

Dans la mesure du possible, elle doit :

- Tenter de régler le problème avec la ou les responsables concernées ;
- Parler du problème avec une personne de confiance. Ne pas rester isolée ;
- Porter la situation à l'attention de l'employeur.

Personne responsable de l'application de la politique :

La directrice générale ou son substitut, est la personne identifiée pour recevoir les plaintes informelles et les plaintes formelles des employés. Toutefois, dans un cas où la directrice générale ou son substitut est présumé responsable du harcèlement ou en est victime, un membre du conseil d'administration du CPE ou un consultant externe est nommé par le conseil d'administration pour recevoir et traiter les plaintes des employés.

La directrice générale ou son substitut est responsable de l'enquête et a l'autorité pour prendre une décision relative aux mesures à appliquer.

Dans le cas où la directrice générale ou son substitut est présumé responsable du harcèlement ou en est victime, le conseil d'administration est responsable de l'enquête et a l'autorité pour prendre une décision relative aux mesures à appliquer.

Toutefois, si un membre du conseil d'administration est présumé responsable de harcèlement envers la directrice générale ou son substitut, le CPE devra utiliser les services d'un consultant externe pour faire enquête et formuler des recommandations au conseil d'administration du CPE.

La directrice générale ou son substitut est responsable de l'application et de l'évaluation de la politique.

De même, cette présente politique s'exerce en respect des lois, règlements en vigueur aux Services de garde La Petite École.

Prévention :

- ✚ Les cadres ou la direction du CPE sont responsables d'adopter une conduite exempte de harcèlement et de donner l'exemple.
- ✚ Les cadres du CPE sont responsables de rendre disponible la présente politique à tous les employés et aux nouveaux employés et doivent s'assurer que cette dernière a été comprise par tous les employés.
- ✚ Les cadres du CPE sont responsables de fournir un feuillet explicatif aux employés afin d'informer et de sensibiliser à la problématique de harcèlement psychologique.
- ✚ Tout employé est responsable d'adopter une conduite exempte de harcèlement.

Mesures :

Selon les situations vécues des mesures seront offertes. Difficile à prévoir à l'avance, les mesures seront choisies selon les besoins pour aider à rétablir l'intégrité physique ou psychologique ou encore contribuer à la réintégration au travail. Elles peuvent consister en une formation, une assistance professionnelle ou se rapporter à l'organisation du travail.

En tout temps des références vers des ressources extérieures peuvent être offertes à titre de soutien aux personnes qui sont aux prises avec du harcèlement psychologique ou sexuel. Ces mesures peuvent s'adresser à la victime, mais aussi au témoin, à l'auteur de harcèlement ou à la personne qui au terme d'une intervention n'est pas considérée comme auteur de harcèlement.

Confidentialité

Sous réserve de ce qui est énoncé dans la présente politique, toutes informations obtenues et recueillies sont confidentielles.

La direction doit veiller à ce que l'information demeure confidentielle et à ce que les autres parties liées au dossier agissent de la sorte.

Toutefois, le fait que toute information soit confidentielle n'empêche pas que les autorités décisionnelles de la Petite École puissent être saisies des faits nécessaires à la prise de décision.

Signature de la Politique

La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration le 24 janvier 2005. Elle est entrée en fonction le 24 janvier 2005 et a été révisée le 13 décembre 2018, compte tenu des changements et ajouts à la CNESST.

Marie-Thé Leblanc
Gestionnaire

Caroline Allard
Présidente du C.A.

Marie-LaBarre
Secrétaire du C.A.