



Politique pour contrer le harcèlement psychologique en  
milieu de travail du centre de la petite enfance  
l'univers de Mamuse et Méduque

01 avril 2007

Mise à jour le 24 septembre 2007

## TABLE DES MATIÈRES

ENGAGEMENT	3
PRINCIPES	4
OBJECTIFS	5
CHAMP D'APPLICATION	5
DÉFINITIONS	5
RÔLE ET RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS	6
MÉCANISMES DE TRAITEMENT DE PLAINTÉ	7
DÉCISIONS ET MESURES DE REDRESSEMENT ET CORRECTRICES	9
FORMULAIRE DE PLAINTÉ	11
AIDE-MÉMOIRE	12
ACCUSÉ DE RÉCEPTION	13

## **Engagement du CPE l'univers de Mamuse et Méduque pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail**

Considérant que les différentes lois traitent des droits et des obligations liés au harcèlement psychologique en milieu de travail, soit notamment :

- La Loi sur les normes du travail;
- La Charte des droits et libertés de la personne;
- Le Code civil du Québec;
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;

Le CPE l'univers de Mamuse et Méduque par la résolution no 01-05-14-07 adoptée le 14 mai 2007 à Trois-Rivières et modifié le 24 septembre 2007, « s'engage envers l'ensemble de ses employés incluant les gestionnaires ainsi que les membres du conseil d'administration à ne tolérer aucune forme de harcèlement psychologique en milieu de travail et à prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, à la faire cesser. »

## **PRINCIPES**

1. Chaque personne ou groupe de personnes oeuvrant dans le CPE a la responsabilité de prévenir, de dénoncer et de faire cesser le harcèlement psychologique en milieu de travail. Aucune personne dénonçant une situation de harcèlement ni aucun témoin ne subira des représailles à la suite d'une entente ou du dépôt d'une plainte auprès de l'employeur.
2. Le CPE s'engage à diffuser la politique au personnel du CPE et aux tiers en relation avec le personnel du CPE, à informer et à former le personnel à ce propos.
3. Tout type de harcèlement psychologique 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 psychologique en milieu de travail en établissant un mécanisme de traitement de plainte et, le cas échéant, en adoptant des mesures de redressements.
4. Incluant les personnes cadres ou administratives, celles-ci ou toutes personnes qui violent la présente politique ou qui portent plainte de mauvaise foi ou dans le but de nuire à autrui, sont passible de sanctions selon la gravité de l'incident.
5. 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 des conflits et des relations de travail, de l'organisation du travail, de l'application de mesures disciplinaires ou administratives, etc.
6. 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.
7. 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.
8. 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.

## **OBJECTIFS**

- ❖ Favoriser et maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique en milieu de travail en respectant la dignité, la sécurité et la santé physique et psychologique de chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE.
- ❖ Prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail.
- ❖ Prendre des moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement psychologique en milieu de travail lorsqu'une telle situation est portée à la connaissance du CPE.
- ❖ Fournir le soutien nécessaire à toute personne ou à tout groupe de personnes qui se croit victime de harcèlement psychologique en milieu de travail en établissant un 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.

## **CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'applique à chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE incluant les gestionnaires dont la direction générale du CPE, qu'ils soient à temps partiel ou à temps complet, occasionnels ou réguliers, syndiqués ou non syndiqués. De plus, cette politique informe les tiers en relation avec les employés et les gestionnaires du CPE (parents, fournisseurs, etc.) du rôle qu'entend jouer le CPE en semblable matière.

La présente politique s'applique à toute situation comportant du harcèlement psychologique en milieu de travail, survenue dans le cadre des activités de travail à chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE.

## **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 chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE 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 chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE. (article 81.18, *Loi sur les normes du travail*)

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*).

On entend par **abus d'autorité** une contrainte morale exercée par une personne qui détient une autorité de droit ou de fait et qui outrepassse 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 chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE 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 chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE ou au-delà de cet horaire. Par exemple, une situation de harcèlement vécue par chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE survenue dans un hôtel lors d'un voyage 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, etc.

## **RÔLE ET RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS**

### **Intervention :**

La direction générale est la personne identifiée pour recevoir les plaintes informelles et les plaintes formelles de chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE. Toutefois, dans un cas où la direction générale est présumée 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 de chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE.

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

Dans le cas où la direction générale est présumée 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 direction générale, le CPE devra utiliser les services d'un consultant externe pour faire enquête et formuler des recommandations au conseil d'administration du CPE.

La direction générale est responsable de l'application et de l'évaluation de la politique.

### **Prévention :**

Les gestionnaires du CPE sont responsables d'adopter une conduite exempte de harcèlement et de donner l'exemple.

Les gestionnaires du CPE sont responsables de diffuser la présente politique à toutes les personnes oeuvrant dans ou pour le CPE et doivent s'assurer que cette dernière a été comprise.

Chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE est responsable d'adopter une conduite exempte de harcèlement.

### **MÉCANISMES DE TRAITEMENT DE PLAINTE**

Chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE qui croit être victime de harcèlement psychologique en milieu de travail bénéficie de deux mécanismes de plainte soit le mécanisme de plainte informelle et le mécanisme de plainte formelle.

Chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE qui croit être victime de harcèlement psychologique en milieu de travail n'est pas tenu d'utiliser le mécanisme de plainte informelle avant d'utiliser le mécanisme de plainte formelle.

#### **Mécanisme de plainte informelle :**

Le but de la plainte informelle est d'éliminer le harcèlement dès le départ sans s'engager dans des procédures plus complexes.

Cette démarche confidentielle permet à chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE qui se croit harcelé de porter plainte auprès de la direction générale ou d'une autre personne en autorité dans le cas où la direction générale est présumée responsable de harcèlement.

Cette personne ressource écoute la victime, discute avec elle de la recevabilité de la plainte et l'informe des droits et des recours possibles.

Cette personne ressource, informée de la situation, peut proposer des solutions à la présumée victime dont notamment une médiation. À défaut de médiation entre les parties, à la satisfaction de la présumée victime ou si cette dernière ne croit pas être en mesure de régler seule la situation dénoncée, elle doit alors décider si elle souhaite que son employeur intervienne pour éliminer la source de harcèlement dans le CPE. La présumée victime devra alors déposer une plainte formelle à cet égard.

### Mécanisme de plainte formelle :

#### 1) Le dépôt de la plainte :

Chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE peut déposer une plainte écrite à l'employeur dans les meilleurs délais possibles.

Chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE doit alors indiquer dans sa plainte : le moment de la survenance des faits, le nom du ou des présumé(s) harceleur(s), les circonstances du harcèlement et s'il y a lieu, le nom des témoins. Si l'employeur consigne la plainte de la victime, dans la mesure du possible, chaque personne oeuvrant dans ou pour le CPE signe le résumé des informations recueillies par le représentant de l'employeur concernant la plainte.

#### 2) La médiation :

Le responsable de la politique offre à chaque partie la possibilité de résoudre la situation par la médiation. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette proposition, l'enquête débutera. Le médiateur ne peut être enquêteur et vice-versa.

En tout temps, les parties peuvent faire appel à la médiation en remettant une demande écrite et signée à cet effet au responsable de la politique.

Le médiateur a pour rôle d'amener les parties à s'entendre sur une solution. L'entente finale est écrite et signée par les deux parties. De plus, elle mentionne les détails sur les moyens de résolution convenus. Dans cette entente, le CPE peut assurer un rôle de suivi et intervenir si nécessaire. C'est le CPE qui approuve l'entente finale. Cette entente demeure confidentielle sauf s'il en est décidé autrement par les parties.

#### 3) L'enquête :

Le responsable de la politique peut enquêter lui-même, nommer un enquêteur, former un comité d'enquête ou faire appel à un consultant externe et spécialisé.

L'enquête est un processus confidentiel et respectueux des personnes concernées par la plainte. L'enquête débute le plus rapidement possible afin de tenter d'éviter de porter préjudice aux parties impliquées.

Si l'enquêteur le juge approprié, notamment lorsque la gravité des circonstances le justifie, il peut demander à l'autorité compétente que certaines mesures soient prises pendant l'enquête (mesures intérimaires) afin de poursuivre l'enquête. Par exemple, la mesure pourrait être la suspension administrative du présumé harceleur.

L'enquêteur doit :

- Aviser les deux parties de leurs droits et de leurs responsabilités ;
- Rencontrer chacune des parties et les témoins séparément. D'abord, il doit rencontrer la personne plaignante puis le présumé harceleur. En tout temps, les parties peuvent être accompagnés d'une personne de leur choix ;
- Recueillir les déclarations écrites et signées de chacune des parties ainsi que des témoins, s'il y a lieu.

#### Rapport d'enquête :

L'enquêteur doit :

- Produire un rapport d'enquête écrit faisant état de l'analyse des preuves et de la conclusion de l'enquête ;
- Ce rapport est remis au responsable de la politique désigné dans les 30 jours de la nomination de l'enquêteur à moins de circonstances exceptionnelles ;
- Ce rapport doit énoncer la version des faits des parties, les preuves recueillies, les témoignages reçus, l'analyse de l'enquêteur, ses conclusions et ses recommandations, s'il y a lieu ;
- Demander par écrit au responsable de la politique tout délai supplémentaire nécessaire pour compléter son rapport.

### **DÉCISIONS ET MESURES DE REDRESSEMENT ET CORRECTRICES**

À la suite de la réception du rapport d'enquête, le responsable de la politique doit dans les plus brefs délais aviser par écrit chacune des parties de la décision prise : acceptation ou rejet de la plainte.

Le responsable de la politique décide de la ou des mesure(s) de redressement ou correctrice(s) appropriée(s) à appliquer ou à recommander selon le cas et en avise par écrit les parties. Notamment, les mesures de redressement et les mesures correctrices suivantes peuvent être mises en place :

Mesures de redressement :

- ◆ Soutien psychologique via le programme d'aide aux employés ;
- ◆ Modification de l'horaire de travail ;
- ◆ Déplacement, réaffectation ou promotion accordée ;
- ◆ Remboursement du salaire perdu ;
- ◆ Paiement des honoraires professionnels ;
- ◆ Compensation financière ;
- ◆ Formation ;
- ◆ Excuses à la victime.

Mesures correctrices :

- ◆ Application de la règle établie au centre de la petite enfance l'univers de Mamuse et Méduque.

**FORMULAIRE DE PLAINTE-HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE  
EN MILIEU DE TRAVAIL**

Nom de la victime : \_\_\_\_\_

Poste occupé : \_\_\_\_\_

Adresse de la maison : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Téléphone à la maison : ( ) \_\_\_\_\_

Je crois être victime d'une violation de mes droits par une situation de harcèlement psychologique en milieu de travail. En conséquence, je demande au Centre de la petite enfance l'univers de Mamuse et Méduque en date du \_\_\_\_\_ d'appliquer le mécanisme de plainte prévu à sa politique pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail.

**Description de la plainte**

Moment(s) de survenance des faits : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nom du ou des présumé(s) harceleur(s) : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Circonstances du harcèlement : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nom du ou des témoin (s) : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Signature de la victime

Date

Plainte reçue par (nom) \_\_\_\_\_ en date du \_\_\_\_\_

## AIDE-MÉMOIRE SUR LES MÉCANISMES DE PLAINTE

Nom de la victime : \_\_\_\_\_

### Plainte informelle

Date et heure : \_\_\_\_\_

Faits recueillis : OUI NON

Évaluation de la recevabilité : \_\_\_\_\_

Énoncé des droits et des recours : OUI NON

Solution(s) retenue(s) : \_\_\_\_\_

Offre de médiation \_\_\_\_\_ acceptée \_\_\_\_\_ refusée \_\_\_\_\_ Date et heure : \_\_\_\_\_

Conclusion de la rencontre : \_\_\_\_\_

### Plainte formelle

Date et heure : \_\_\_\_\_

Nom du ou des présumé(s) harceleur(s) : \_\_\_\_\_

Plainte : écrite \_\_\_\_\_ verbale \_\_\_\_\_ signée \_\_\_\_\_

Offre de médiation : \_\_\_\_\_ acceptée \_\_\_\_\_ refusée \_\_\_\_\_ Date et heure : \_\_\_\_\_

Enquête :

- Nom de l'enquêteur : \_\_\_\_\_
- Date du début de l'enquête : \_\_\_\_\_
- Date du dépôt du rapport : \_\_\_\_\_
- Date de la ou des décision(s) : \_\_\_\_\_
- Mesures intérimaires (s'il y a lieu): \_\_\_\_\_

A) Recevabilité de la plainte :

- Suivi écrit à la victime (date) : \_\_\_\_\_
- Suivi écrit au(x) présumé(s) harceleur(s) (date) : \_\_\_\_\_

Mesure (s) mise(s) en place et adoptée(s) :

- Suivi écrit à la victime (date) : \_\_\_\_\_
- Suivi écrit au(x) présumé(s) harceleur(s) (date) : \_\_\_\_\_

**ACCUSÉ DE RÉCEPTION**

Je, \_\_\_\_\_, du CPE l'univers de Mamuse et Méduque, reconnais avoir eu accès à (ou avoir reçu un exemplaire de) la politique pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail du CPE l'univers de Mamuse et Méduque.

Je m'engage à prendre connaissance des termes que la politique contient, en comprendre la teneur et je consens à respecter les règles et les principes énoncés.

---

Signature de la personne

Date (jour/mois/année)

*Veillez s'il vous plaît compléter ce formulaire et le retourner à l'attention de la direction générale au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date où vous aurez eu accès à la politique pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail.*