



POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET AUTRES

**ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
LE 1^{ER} AVRIL 2007**

Mise à jour par résolution # **07-23-04-2018**

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  **DOMINIQUE BÉDARD**, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

Préambule

ATTENDU QUE le CPE valorise un climat de travail sain;

ATTENDU QUE le CPE considère que le climat de travail a une incidence directe sur l'environnement éducatif et le bien-être des enfants;

ATTENDU QUE le CPE a la ferme volonté de prévenir et éliminer toute forme de harcèlement de nature psychologique ou autres;

ATTENDU que les gestes agressifs, la violence ou tout acte dégradant ou abusif constituent du harcèlement psychologique;

ATTENDU QUE l'utilisation des médias sociaux en matière de harcèlement est un facteur aggravant;

ATTENDU que l'exercice des droits de la direction d'une manière appropriée ne constitue pas du harcèlement psychologique;

ATTENDU QUE la Loi sur les normes du travail favorise l'adoption d'une telle politique afin d'agir avec équité et justice;

EN CONSÉQUENCE, le CPE adopte la présente politique à l'égard du harcèlement psychologique et des autres formes de harcèlement.

1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La présente politique a pour objectif de sensibiliser, prévenir et contrer toute forme de harcèlement dans le milieu de travail en indiquant de façon claire :

- Les définitions et les caractéristiques des types de harcèlement;
- Les mesures mises en place par le CPE pour les contrer;
- Les obligations respectives de l'ensemble des intervenants au sein du CPE;
- Les conséquences d'un manquement à l'égard de la présente politique;
- Le processus à suivre si une personne se croit victime de harcèlement.

2. PORTÉE DE LA POLITIQUE

2.1. Les salariés du CPE, sur les lieux de travail et hors des lieux de travail

Sont visés par cette politique l'ensemble des salariés du CPE incluant le personnel d'encadrement. Elle s'applique sur les lieux de travail. Elle s'applique aussi hors des lieux de travail dans les situations où des salariés interagissent pour des raisons reliées directement ou indirectement au travail.

Mise à jour par résolution # **07-23-04-2018**

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  **DOMINIQUE BÉDARD**, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

2.2. Les autres personnes et intervenants au CPE

La présente politique s'adresse également, sous réserve d'adaptation, à toutes les relations entre un salarié et toute personne qui n'est pas un salarié du CPE : administrateurs, parents, fournisseurs, visiteurs et autres. Une plainte dirigée par un salarié envers une telle personne (ou inversement) sera donc traitée par le CPE en fonction de la présente politique.

3. DÉFINITIONS

3.1. Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des gestes ou des actes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique et physique de la personne et entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique et produit un effet nocif continu pour la personne. En ce sens, les gestes agressifs, la violence ou tout acte dégradant ou abusif constituent du harcèlement psychologique.

3.2. Harcèlement sexuel

On entend par harcèlement sexuel tout comportement offensant ou humiliant relié au sexe d'une personne, ainsi que toute avance ou comportement (verbal, écrit ou gestuel) de nature sexuelle qui crée un climat de travail intimidant, gênant, hostile ou offensant.

3.3. Harcèlement racial

On entend par harcèlement racial tout comportement offensant ou humiliant ou une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, en raison de la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la langue.

3.4. Comportements prohibés

Le harcèlement constitue donc une conduite ou un comportement prohibé qui s'exprime notamment sous les formes suivantes :

Mise à jour par résolution # 07-23-04-2018

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

- 1- des remarques, des plaisanteries, des insinuations ou des propos déplacés sur la tenue vestimentaire d'une personne, son corps, son origine ethnique, sa religion, son âge, son sexe, sa situation de famille ou état matrimonial, une déficience physique, son orientation sexuelle ou autre caractéristique personnelle;
- 2- des insultes ou des menaces, proférées verbalement ou par écrit;
- 3- des farces, remarques ou propos susceptibles d'embarrasser ou d'insulter une personne;
- 4- l'utilisation ou la rédaction de documents (lettres ou notes), sexistes, racistes ou autrement offensants, dénigrants ou de nature sexuelle explicite;
- 5- une attitude condescendante ou l'humiliation d'un salarié en présence de ses collègues;
- 6- des observations, questions et discussions importunes, sur la vie sexuelle d'une personne, sur son attrait ou son manque d'attrait sexuel, incluant des invitations ou des demandes (y compris l'insistance après une demande de rendez-vous refusée ou des contacts persistants et non sollicités après la fin d'une relation);
- 7- des regards suggestifs ou d'autres gestes offensants ainsi que des contacts physiques importuns : attouchements, caresses, pincements, coups;
- 8- des actes de vandalisme (destruction ou endommagement de biens d'autrui);
- 9- toute agression physique ou sexuelle.
- 10- Les motifs évoqués à l'article 10 de la Charte des droits et des libertés de la personne, dont notamment le handicap, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, les convictions politiques, la condition sociale.

3.5. Facteurs aggravants et atténuants

En matière disciplinaire, l'employeur tient compte de facteurs aggravants et atténuants afin de choisir la sanction appropriée. Le caractère public du harcèlement, entre autres par l'utilisation d'internet ou des médias sociaux constituent un facteur « aggravant » pouvant conduire directement au congédiement d'un salarié.

Mise à jour par résolution # 07-23-04-2018

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

En matière disciplinaire l'employeur ne tient pas compte des intentions de l'harceteur et évalue le harcèlement du point de vue de la victime.

3.6. Exclusion

L'exercice non abusif des droits de gérance, dont la fixation des objectifs, l'évaluation du rendement, les conseils, et remarque émis en regard des tâches et du travail, l'application de mesures disciplinaires ou de recadrage ne constitue pas du harcèlement.

4. RÔLES, RESPONSABILITÉS ET OBLIGATIONS

4.1. Le CPE

Le CPE, par son conseil d'administration, doit prendre tous les moyens jugés nécessaires pour maintenir un climat exempt de toute forme de harcèlement. Il doit notamment :

- Adopter la présente politique et encourager son application;
- Prendre toutes les dispositions nécessaires particulièrement lorsque du harcèlement impliquant la direction générale est allégué;
- Adopter les modifications nécessaires pour maintenir à jour cette politique.

4.2. De la direction générale

La direction générale a la responsabilité de l'application de la présente politique. Elle peut en confier l'exécution à la direction adjointe. À cet effet, elle doit prendre toutes les mesures dont celles qui y sont prescrites afin de prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement ou tout comportement susceptible d'être qualifié de harcèlement, que celui-ci lui soit rapporté ou qu'elle l'ait elle-même observé. Elle doit notamment :

- Diffuser la présente politique, affirmer son application et l'évoquer aux salariés chaque fois que les circonstances l'exigent;
- Procéder aux enquêtes nécessaires et au besoin, procéder immédiatement aux suspensions administratives nécessaires;
- S'assurer que les salariés connaissent l'existence d'une telle politique et l'obligation de s'adresser à la direction générale, sans délai, pour toutes les situations visées par cette dernière;
- Conserver une attitude d'ouverture et de neutralité envers les personnes impliquées lorsqu'elle gère un dossier de harcèlement;
- Après enquête, appliquer les mesures disciplinaires ou administratives appropriées;
- Respecter la convention collective.

Mise à jour par résolution # 07-23-04-2018

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  **DOMINIQUE BÉDARD**, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

4.3. Des salariés

Les salariés ont la responsabilité de maintenir des relations exemptes de toute forme de harcèlement. De plus, les salariés doivent:

- Dénoncer un comportement générant du harcèlement, ou raisonnablement susceptible d'en générer;
- Collaborer à toute enquête à cet égard;
- Ne déposer aucune plainte sans fondement.

5. DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

5.1 Dépôt d'une plainte

Un salarié qui croit être l'objet de harcèlement doit formuler sa plainte par écrit à l'aide du formulaire de plainte prévu à la présente politique (annexe 1). Elle doit comporter l'ensemble des éléments figurant au formulaire et être signée.

5.2 Délai

La plainte doit être acheminée dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'événement, et ce, à la direction générale du CPE, laquelle sera responsable du dossier. Si la plainte implique la direction générale, cette plainte doit être acheminée à la présidence du CPE dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'événement. Dans ce cas particulier, le président ou la présidente transmet le dossier à une ressource externe qui doit émettre un avis au conseil d'administration. Le défaut par le salarié de respecter les délais ne peut toutefois entraîner le rejet de la plainte.

Une plainte doit alors être traitée le plus rapidement possible selon les étapes prévues à l'article 6.

6. Traitement de la plainte

6.1. Évaluation préliminaire de la plainte

La direction générale ou la direction adjointe vérifie la recevabilité de la plainte et procède à une analyse du dossier. Son analyse sera basée entre autres sur :

- La plausibilité des allégations;
- Le caractère potentiel de harcèlement des éléments soumis :
 - La qualité vexatoire des paroles ou gestes (dénigrantes, blessantes, etc...);

Mise à jour par résolution # 07-23-04-2018

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

- La répétition et la gravité des gestes ou paroles rapportées;
- La perception de la présumée victime (plaignante);
- Le danger éminent ou l'absence de danger pour toute personne;
- La volonté ou le besoin exprimé par la personne plaignante de participer à un exercice de médiation.

À ce stade, l'évaluation n'est effectuée qu'à partir des allégations de la plaignante. En cas d'agression physique, l'article 6.2 s'applique et il y a suspension immédiate.

Lorsque la direction générale est impliquée, la plainte est traitée par une personne responsable autre qu'un membre du conseil d'administration.

6.2. Suspension pour enquête

Avant de procéder à une enquête, la direction générale ou la direction adjointe peut procéder à une suspension administrative de l'harceleur présumé ou de la victime lorsqu'il considère, entre autres, que :

- Il y a risque de détérioration du climat de travail général au sein du CPE ;
- Il y a des risques pour l'intégrité psychologique ou physique de quiconque au CPE.

Sous réserve de l'évaluation préliminaire, la suspension est effectuée avec solde. Dans les cas d'agression physique ou sexuelle, la suspension est immédiate tel que prévu à l'article 7.3.

6.3. Conciliation / Médiation

Sauf dans les cas d'agression physique ou sexuelle, l'employeur peut suggérer à la plaignante et à l'harceleur présumé de participer à une rencontre de conciliation ou de médiation pour envisager le règlement du différend. Cette participation s'effectue strictement sur une base volontaire.

6.4. Enquête formelle

La direction générale ou la direction adjointe procède à une enquête en respectant minimalement les étapes suivantes :

- Rencontrer individuellement la (les) victime(s), agresseur(s) et témoin(s);
- Rédiger un rapport confidentiel contenant le formulaire de plainte, les dépositions des personnes rencontrées (avec ou sans signatures), une analyse et des recommandations;
- Aviser les parties visées du résultat de l'enquête.

Mise à jour par résolution # 07-23-04-2018

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

Sur la base du résultat de l'enquête, la direction générale impose, au besoin, des mesures disciplinaires ou administratives. Si la direction générale est impliquée dans la plainte, la personne responsable du dossier remet ses recommandations au président du conseil d'administration.

Un formulaire de plainte et un formulaire d'enquête sont reproduits aux annexes 1 et 2 de la présente politique.

7. Mesures disciplinaires et administratives

7.1. En cas de harcèlement psychologique démontré, le salarié fautif se verra attribuer toute mesure disciplinaire conséquente avec la gravité et la récurrence des actes reprochés. Selon les circonstances, une telle offense peut être passible de congédiement.

7.2. En cas de harcèlement sexuel démontré, en raison de la nature consciente de tels actes, le salarié fautif se verra minimalement sanctionné par une suspension disciplinaire sans solde, mais la sanction pourra aller jusqu'au congédiement, selon la gravité ou la récurrence des actes reprochés.

7.3. En cas d'agression physique ou sexuelle, le salarié fautif est immédiatement relevé de ses fonctions et une enquête administrative est entamée sans délai. Si les faits sont confirmés par l'enquête, le salarié est congédié;

7.4. En toute circonstance, lorsqu'elle le juge approprié, la direction générale peut suspendre avec solde la ou les personnes visées par une plainte pour « enquête administrative »;

7.5. Des mesures administratives telles une « formation d'appoint » obligatoire, une intervention d'un médiateur entre les parties (qu'il y ait eu attribution de sanctions disciplinaires ou non) ou encore, un « déplacement » au sein du CPE peut être utilisé à titre préventif ou curatif pour éviter la récurrence du problème.

8. Représailles

Quiconque exerce des représailles de quelque nature que ce soit contre une personne salariée qui a déposé une plainte de harcèlement sera lui-même considérée coupable de harcèlement et se verra infliger une sanction sévère.

Mise à jour par résolution # 07-23-04-2018

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

9. Plainte de mauvaise foi

Dans le cas où une plainte a été déposée de mauvaise foi, c'est-à-dire si le salarié qui l'a déposée savait qu'elle était sans fondement et l'a déposée dans l'intention évidente de nuire, elle sera passible des mêmes sanctions qu'un salarié s'étant livré à du harcèlement. Toutefois, compte tenu du caractère intentionnel du geste, aucune « circonstance atténuante » ne pourra être prise en considération par le CPE. La réputation de la personne accusée à tort sera rétablie par le CPE en utilisant les moyens jugés appropriés à la nature des circonstances et à l'étendue du préjudice.

10. Confidentialité

Le CPE ne divulguera aucun renseignement au sujet d'une plainte sauf dans la mesure où cela s'avère nécessaire dans le cadre de l'enquête ou pour exercer des mesures disciplinaires reliées à celle-ci ou lorsqu'une loi l'exige.

Si le harcèlement comprend des voies de fait ou des agressions sexuelles qui sont des actes criminels, il est du devoir de la direction générale ou du responsable du dossier de communiquer avec la police.

11. Diffusion et révision de la politique

Après son adoption par le conseil d'administration, les salariées sont informées par voie de communiqué et/ou par courriel et/ou par le site Web du CPE de la mise à jour de sa politique. Le CPE s'engage à revoir périodiquement la présente politique afin de l'adapter ou la bonifier en fonction de circonstances particulières, d'événements passés ou de l'évolution dans le temps des pratiques du CPE ou de la législation.

Le CPE diffuse cette politique sur son site web www.cpemamu.com.

Mise à jour par résolution # 07-23-04-2018

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

