



CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DU VILLAGE INC.

985, rue de la Rivière
Québec (QC) G1Y 1Z9
Tél : 418-877-9602 Fax : 418-877-8991

POLITIQUE À L'ÉGARD DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU CPE



OBJECTIF

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du **Centre de la petite enfance du Village Inc.** à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.



PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail;
- Les aires communes;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.



DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).



ÉNONCÉ POLITIQUE

Le centre de la petite enfance du Village Inc. ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- Entre des collègues;
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le centre de la petite enfance du Village Inc. s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de travail exempt de toutes formes de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par sa publication via courriel à l'ensemble du personnel actif et ce, dès son adoption par le conseil d'administration. De plus, tous les nouveaux membres du personnel recevront la présente politique lors de leur embauche. Enfin, la présente politique sera disponible en consultation dans un cartable prévu à cet effet dans la salle du personnel.
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
 - b) Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c) Faisant la promotion du respect entre les individus,
 - d) Utilisant toutes les mesures disciplinaires administratives disponibles afin de mettre fin à toute situation de harcèlement.



ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.



TRAITEMENT DES PLAINTES ET SIGNALEMENT

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. La personne doit également signaler la situation à son association syndicale accréditée qui la représente.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, en mentionnant, notamment, les lieux et les dates où les événements se sont produits pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

La personne responsable désignée³ par l'employeur est la suivante:

Andrée Paradis, directrice générale
Centre de la petite enfance du Village Inc.
985, rue de la Rivière, Québec (Qc) G1Y 1Z9

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à la personne responsable mentionnée ci-dessus.



PRINCIPES D'INTERVENTION

Le Centre de la petite enfance du Village Inc. s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne <https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/> ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le lendemain de son adoption par le Conseil d'administration.

ADMINISTRATION DE LA POLITIQUE

Responsable de l'adoption de la politique :	Conseil d'administration
Responsable de l'application :	Direction générale
Date d'adoption :	17 février 2020
Fréquence de la mise à jour :	Aux quatre (4) ans ou selon le besoin
Date de la dernière mise à jour :	

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- De manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- Entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - Sollicitation insistante,
 - Regards, baisers ou attouchements,
 - Insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Le Centre de la petite enfance du Village Inc.

- S'assurera que la personne responsable désignée sera dûment formée et aura les outils nécessaires à sa disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- Libérera du temps de travail afin que la personne responsable désignée puisse réaliser les fonctions qui lui ont été attribuées.

La personne suivante est désignée pour agir à titre de responsable pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes du Centre de la petite enfance du Village Inc.

Andrée Paradis, directrice générale

Centre de la petite enfance du Village Inc.

985, rue de la Rivière, Québec (Qc) G1Y 1Z9

Cette personne responsable doit principalement :

- Informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- Recevoir les plaintes et les signalements;
- Recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

Signature de la personne responsable

Date

ANNEXE 3- FOIRE AUX QUESTIONS SUR LE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

1. Qu'est-ce que le harcèlement psychologique ?

Le harcèlement psychologique est une conduite qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés. C'est une conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Cinq conditions doivent être réunies pour conclure qu'il y a présence de harcèlement psychologique. La conduite reprochée doit :

- Être vexatoire ;
- Se manifester de façon répétitive ;
- Survenir de manière hostile ou non désirée ;
- Porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne salariée ;
- Entraîner un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée ou a un effet néfaste continu.

2. Est-ce que la définition du harcèlement psychologique couvre les inconduites à caractère sexuel ?

Oui. Le harcèlement psychologique comprend de multiples facettes, dont le harcèlement sexuel.

On classe le harcèlement à caractère sexuel selon trois types :

1. Le harcèlement sexuel non verbal

Exemples : Affichage de matériel dégradant ou pornographique, regards ou gestes indécents ou qui rendent mal à l'aise, traquage d'une personne.

2. Le harcèlement sexuel verbal

Exemples : Insultes sexistes, propos, courriels, textos, dessins ou lettres qui se veulent grossiers ou dégradants.

3. Le harcèlement sexuel physique

Exemples : Gestes sexuels indésirables, contacts physiques familiers et envahissants, ou avances qui sont répétées malgré leur refus.

3. Je vis du harcèlement psychologique au travail. Que puis-je faire ? Quels sont mes recours ?

Vérifiez si votre employeur a mis en place un mécanisme pour dénoncer le harcèlement psychologique au travail. Sachez qu'une politique de prévention et de traitement des plaintes est obligatoire pour votre employeur. Portez la situation à son attention selon la procédure établie. Il est tenu de prendre les mesures appropriées pour mettre fin à toute conduite de harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise.

Si cette mesure n'est pas concluante, vérifiez vos droits et renseignez-vous sur le recours possible à la CNESST.

Vous avez 2 ans après la dernière manifestation de harcèlement pour porter plainte à la CNESST. Ce délai doit être respecté, même si vous tentez de régler la situation avec votre employeur au préalable. Si vous êtes syndiqués, vous pouvez vous référer à votre syndicat pour en savoir plus sur les recours prévus à votre convention collective.

4. Quelles sont les étapes du cheminement d'une plainte à la CNESST ?

- Étape 1 : Le dépôt de la plainte ;
- Étape 2 : L'analyse préliminaire ;
- Étape 3 : La médiation ;
- Étape 4 : L'enquête ;
- Étape 5 : La préparation du dossier en vue de l'audience devant le Tribunal administratif du travail ;
- Étape 6 : L'audience devant le Tribunal administratif du travail.

Tout au long de ce cheminement, dont la durée peut varier si la situation peut être réglée à l'une ou des étapes, des intervenants de la CNESST communiquent avec vous pour vous fournir les explications appropriées.

5. Quelles sont les responsabilités de l'employeur en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ?

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet égard, l'employeur doit :

- Prévenir toute situation de harcèlement par des moyens raisonnables ;
- Agir pour mettre fin à tout harcèlement dès qu'il en est informé en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires ;
- Mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes, y compris un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

6. Qu'est-ce que le droit de gérance de l'employeur ?

Le droit de gérance est le droit de l'employeur de diriger son personnel et de prendre des décisions liées à la rentabilité de l'entreprise dans l'intérêt et la bonne marche de ses affaires. Il comprend par exemple :

- La définition et l'attribution des tâches ;
- La gestion courante du rendement au travail ;
- La gestion de l'assiduité et de l'absentéisme ;
- La gestion de la discipline ;
- L'application de sanctions disciplinaires, verbales ou écrites ;
- Le licenciement, les mises à pied et le congédiement.

7. Concrètement, comment l'employeur peut-il prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel ?

- Être attentif aux tensions entre les personnes ;
- Tenir des rencontres individuelles avec le personnel pour discuter notamment de ses attentes par rapport au climat de travail ;
- Consulter le personnel et faire ensemble la liste des facteurs de risque dans l'entreprise ;
- Discuter avec tout membre du personnel qui quitte l'entreprise pour connaître les raisons de son départ
- Dresser un bilan des événements survenus dans l'entreprise au cours de la dernière année (taux d'absentéisme, taux de roulement, nature des doléances, etc.).

8. En tant qu'employeur, est-ce que je peux avoir de l'aide pour la mise en place d'une politique contre le harcèlement psychologique ou sexuel ?

La CNESST met à votre disposition des outils pour que vous puissiez mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique. Consultez la trousse d'information, qui contient entre autres :

- Un guide pratique pour comprendre et prévenir le harcèlement psychologique et pour intervenir adéquatement ;
- Un modèle et un guide pour élaborer une politique ;
- Un autodiagnostic pour vous aider à déterminer les facteurs de risque présents dans votre entreprise.

9. Je veux mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes dans mon entreprise. Quelle information dois-je intégrer dans ce document ?

Une politique doit, entre autres définir, ce qu'est le harcèlement et présenter les actions qui seront mises en place pour le prévenir et traiter les plaintes du personnel. Pour vous aider, vous pouvez utiliser le modèle de politique et le guide mis à votre disposition par la CNESST. Ces documents suggèrent les informations et les bonnes pratiques qui peuvent être incluses dans une politique de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel. Assurez-vous également de mettre à jour cette politique régulièrement, y compris la liste des personnes responsables du traitement des plaintes.

10. Puis-je adapter le modèle de politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel rendu accessible par la CNESST pour rédiger la politique de mon entreprise ?

Oui. Le modèle de politique constitue un document de base qui doit être adapté à la réalité de chaque entreprise. Par exemple :

- Une politique devrait être en concordance avec les façons de faire d'une entreprise et avec les autres politiques déjà en vigueur.
- Elle devrait aussi tenir compte notamment de la taille de l'entreprise et des moyens dont elle dispose.
- Des mesures particulières peuvent être prévues si l'entreprise est gérée par un conseil d'administration, de façon à prévoir des modalités applicables à la haute direction.
- Si le personnel de l'entreprise est syndiqué, des références peuvent être ajoutées sur le rôle des représentants syndicaux et leur participation dans l'application de la politique.
- Le rôle des personnes responsables de la politique peut être modifié pour correspondre aux façons de faire au sein de l'entreprise.
- Les mesures de soutien aux personnes concernées et les moyens d'intervention (par exemple, le rapprochement des parties, les étapes de traitement d'une plainte ou d'un signalement) peuvent être personnalisés.

11. La politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel de mon entreprise est affichée sur un babillard dans la salle des employés. Est-ce suffisant pour dire qu'elle est rendue accessible pour le personnel de l'entreprise ?

Tous les employeurs ont l'obligation de rendre la politique accessible pour leur personnel. Les moyens pris peuvent varier, mais ils doivent favoriser la plus grande accessibilité possible.

Afficher la politique de prévention sur le babillard de la salle du personnel est l'un des moyens qui peuvent être pris pour rendre ce document accessible pour les employés et employées. À titre d'autres exemples, l'employeur pourrait aussi la diffuser dans le site intranet de l'entreprise, la présenter lors de réunions du

personnel ou en remettre une copie à chaque personne. L'essentiel est que tous les membres du personnel soient informés qu'une telle politique est en place dans l'entreprise et sachent où la trouver. Si les personnes responsables du traitement des plaintes devaient changer, assurez-vous également d'aviser votre personnel par les mêmes moyens.

