

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Ce modèle de politique vise à soutenir les employeurs dans la rédaction de la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes qu'ils doivent mettre en place et rendre accessible à leur personnel à compter du 1^{er} janvier 2019, conformément aux nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail
www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx

Ce modèle présente les principaux sujets qui devraient être traités dans la politique. Pour chacun de ces sujets, des suggestions sont faites quant aux éléments à prévoir.

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

- 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 apport 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, rapprochement des parties, étapes de traitement d'une plainte ou d'un signalement) peuvent être personnalisés.

Pour un complément d'information, consulter le Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes disponible sur le site Web de la CNESST
www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/NT200-281web.pdf

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du "Centre de la Petite Enfance Notre-Dame-de-Grâce" 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.

2) 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, sorties pédagogiques, activités sociales organisées par l'employeur ou par le comité social des employés);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique ou sexuel 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.

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.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le "Centre de la Petite Enfance Notre-Dame-de-Grâce" 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;

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

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

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, intervenant, formateur, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou encore jusqu'à l'expulsion s'il s'agit d'un parent-usagé ou d'un membre de sa famille rattaché à l'enfant fréquentant le Centre de la Petite enfance.

Le "Centre de la Petite Enfance Notre-Dame-de-Grâce" s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme 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 de l'affichage dans la salle du personnel, des copies papier remise au personnel qui en font la demande, utilisation de l'adresse courriel 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) En fournissant de l'information sur le sujet dans la salle des employés,
 - e) En offrant de la formation de style webinaire, ou avec des intervenants pour maximiser la sensibilisation sur le sujet,
 - f) En créant des Fiches d'Action Spécifiques dans le programme de prévention du CPE relié à la Mutuelle de prévention dont il fait partie (FAS 2019-01 et FAS 2019-02)

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ET LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Dès la signature d'un contrat de travail avec le Centre de la Petite Enfance Notre-de-Grâce un employé doit être mis au courant du contenu du code d'éthique pour les éducateurs, éducatrices et le personnel éducatif des centres de la petite enfance et doit s'y conformer. Il en est de même pour tout membre du conseil d'administration qui se doit d'être informer de la mise en application du code d'éthique des membres du conseil d'administration d'un centre de la petite enfance.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

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.

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, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Les personnes responsables désignées³ par l'employeur sont les suivantes :

Sylvain Couturier, Directeur général

Centre de la Petite Enfance Notre-Dame-de-Grâce 514-484-3352 poste 201

Sylvie Dubois, Conseillère pédagogique

Centre de la Petite Enfance Notre-Dame-de-Grâce 514-484-3352 poste 204

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

En situation où une ou des personnes responsables désignées seraient impliquées dans une plainte pour harcèlement à titre de plaignante ou encore de personne visée par une plainte; ou encore en conflit d'intérêt selon les personnes impliquées dans une plainte, elle devrait en faire part à l'employeur représenté ici par le président ou la présidente du conseil d'administration ou son représentant au poste de vice-président ou vice-présidente.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Le "Centre de la Petite Enfance Notre-Dame-de-Grâce" 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; cette proposition en est une de médiation afin de construire une solution concertée pour régler la problématique qui oppose les deux parties.
- Si l'enquête devient nécessaire suite aux rencontres et à l'analyse des éléments recueillis cette dernière doit être faite sans tarder et de façon objective.
- 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.

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.

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

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

8) DESCRIPTION DES PROCÉDURES

Lorsqu'une plainte est reçue en matière de harcèlement au travail

- Être rapide et faire plusieurs choses simultanément tout en conservant la confidentialité de la plainte;
- Relire ce que dit la politique et les procédures en la matière;
- Informer la personne mise en cause d'une plainte déposée à son endroit;
- Faire cesser la conduite alléguée en instaurant une mesure transitoire au besoin;
- Étudier la recevabilité de la plainte;
- Proposer la médiation;

Si la médiation est acceptée :

- Rencontre de chacune des parties et collecte de renseignements
- Le contenu du dossier doit faire état des faits, de la description des événements ou de la situation, le moment des faits (dates et heures), le lieu, les personnes présentes et le nom des témoins s'il y en a.
- Tous les renseignements doivent être déposés par écrit par le plaignant ou par la personne responsable de recevoir la plainte. Les données, une fois écrites sont relues devant le plaignant et le document est signé par ces deux parties.
- Rencontre de la personne visée par la plainte. Explication de la situation, description des étapes déjà réalisées, lecture des informations contenues dans le dossier.
- Prise en note de la déposition de la personne visée par la plainte;
- Relecture du document et signature par la personne visée et par la personne responsable de recevoir la déposition.
- Préparer un calendrier des rencontres et définir le lieu où elles se tiendront. Le lieu devrait permettre de garantir la confidentialité des rencontres;
- Assurer le suivi des rencontres de médiation afin de construire une solution concertée pour régler la problématique qui oppose les deux parties.

Si la solution d'enquête est choisie :

- La personne désignée pour réaliser une enquête se doit de posséder une excellente connaissance du harcèlement en milieu de travail et des diverses lois qui s'y rattachent.
- De plus, cette personne devra maîtriser les principes d'équité procédurale et être sensibilisée à la culture et au contexte organisationnel du milieu de travail;
- Elle devra démontrer qu'elle maîtrise les règles et techniques d'enquête.
- La personne doit être impartial et neutre, démontrer une grande capacité d'écoute, être disponible pour mener l'enquête dans les meilleurs délais et être en mesure de rédiger le rapport requis.
- Le recours à un enquêteur externe évitera la probabilité de conflit d'intérêt.
- 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;

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

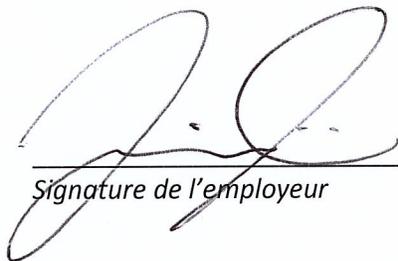
9) LES MESURES DISCIPLINAIRES

Une gradation de sanctions comporte trois degrés :

- La réprimande écrite ou verbale lorsque la faute est légère;
- La suspension avec ou sans solde qui sanctionne une récidive ou une faute pour laquelle une réprimande serait insuffisante. La suspension est la perte d'une ou de plusieurs journées de travail à la suite d'un manquement disciplinaire;
- Le congédiement, lorsque la conduite ne laisse voir aucune possibilité d'amendement, malgré de nombreuses tentatives d'aide, ou que la gravité de la faute nécessite une rupture du lien d'emploi.

La mesure doit être conséquente avec la gravité du comportement sanctionné.

Lorsqu'une mesure disciplinaire grave est envisagée, une rencontre disciplinaire est tenue. L'employé peut être accompagné d'un représentant.



Signature de l'employeur

21/01/2020
Date

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 www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/index.html?no_cache=1 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.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

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.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Le Centre de la petite enfance Notre-Dame-de-Grâce

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables 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 Notre-Dame-de-Grâce":

Sylvain Couturier, Directeur général

Centre de la Petite Enfance Notre-Dame-de-Grâce 514-484-3352 poste 201

Sylvie Dubois, Conseillère pédagogique

Centre de la Petite Enfance Notre-Dame-de-Grâce 514-484-3352 poste 204

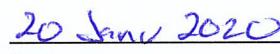
Ces personnes responsables doivent principalement :

- 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 n° 1


Date


Signature de la personne responsable n° 2


Date