



# **Politique de prévention du harcèlement en milieu de travail**

**Mars 2021**

Le CPE Chez-nous chez-vous considère que toute personne a droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement. En ce sens, le CPE souhaite instaurer une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement, lequel constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel du CPE incluant les membres du personnel d'encadrement et les administrateurs du CPE.

## Définitions

---

« **Harcèlement** » : Il s'agit d'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 la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Le harcèlement peut être psychologique, sexuel ou lié à un des motifs évoqués à l'article 10 de *la Charte des droits et libertés de la personne*, soit la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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.

On trouve des exemples de comportements pouvant constituer du harcèlement à l'annexe A. Le CPE a aussi adopté un Code de civilité qui donne des exemples de comportements incivils qui peuvent être une composante ou devenir du harcèlement s'ils répondent à la définition de harcèlement tel qu'ici présentée.

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 l'exercice normal des droits de gestion (évaluation du rendement, organisation du travail, mesures disciplinaires ou administratives, etc.).

« **En milieu de travail** » : La présente politique vise les relations en milieu de travail ou en lien avec le travail dans les bâtiments du CPE ou tout autre endroit où des activités reliées au travail sont exercées. Par exemple, une situation de harcèlement qui surviendrait durant un party de Noël ou dans un hôtel lors d'un voyage pour les affaires du CPE serait acceptée au sens de cette politique. La situation peut aussi se produire durant les heures de travail ou en dehors de celles-ci. Par exemple, la cyberintimidation subie à une adresse courriel personnelle serait acceptée si elle ait le fait d'une personne liée au milieu de travail.

« **Personne liée au milieu de travail** » : La politique régit les relations qui s'établissent entre collègues, entre un supérieur et son personnel, entre le personnel et toute personne qui a des liens avec le CPE notamment un administrateur, un parent, un fournisseur, un visiteur, un représentant ou toute autre personne.

## **Engagements du CPE**

---

Le CPE s'engage à prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement et faire cesser toute conduite lorsqu'elle est portée à sa connaissance.

Le CPE s'engage également à prendre les moyens raisonnables pour sauvegarder la dignité et protéger l'intégrité physique et psychologique de son personnel ainsi que pour promouvoir un milieu de travail harmonieux exempt de toute forme de harcèlement.

Le CPE favorise une approche de résolution efficace des problèmes et le recours à une procédure confidentielle de traitement des plaintes, dans le but de favoriser un sain climat de travail.

Les objectifs que poursuit le CPE sont :

- Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement, tant à l'égard du personnel cadre que non cadre, et favoriser le respect de la dignité de la personne dans le milieu de travail ;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité, sans discrimination ni harcèlement ;
- Fournir le soutien nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en mettant en place une procédure de traitement des plaintes accessible et efficace ;
- Établir une procédure de traitement des plaintes permettant à une personne victime ou présumée victime de harcèlement de faire valoir ses droits en toute confidentialité et sans crainte de préjudices ou de représailles ;
- Prendre les mesures raisonnables pour corriger et faire cesser les situations de harcèlement et sanctionner les comportements fautifs.

## **Obligations du personnel**

---

Chaque membre du personnel a la responsabilité de maintenir des normes de conduite adéquates pour que le milieu de travail soit exempt de harcèlement. Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement.

Chaque membre du personnel doit dénoncer un comportement inapproprié, agir en toute objectivité et, en cas d'enquête, collaborer au traitement de la plainte conformément à la procédure prévue.

Chaque membre du personnel s'engage à ne pas faire une plainte malicieuse, de mauvaise foi ou qui repose sur de fausses allégations en raison des torts qui pourraient être causés aux personnes visées. L'auteur d'une telle plainte peut également faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires.

## **Personne responsable**

---

La direction générale est la personne responsable de l'application de la présente politique eu égard à l'ensemble des installations du CPE.

Dans l'éventualité où la personne responsable est visée ou impliquée de quelque manière par une plainte, celle-ci est formulée à la présidence du conseil d'administration, qui agit alors à titre de personne responsable.

En tout temps, la personne responsable peut déléguer le traitement ou une partie du traitement d'une plainte à une personne qu'elle désigne, notamment un consultant externe spécialisé.

## **Procédure de traitement des plaintes**

---

### **Confidentialité et impartialité**

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

La personne qui croit subir une situation de harcèlement ainsi que celle faisant l'objet d'une plainte sont traitées avec impartialité.

Le droit d'être entendu à toutes les étapes de la procédure ainsi que la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte sont respectés.

### **Autres recours**

La procédure de traitement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la *Loi sur les normes du travail* ou la convention collective. Même si un recours légal est exercé avant, pendant ou après le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, la personne responsable ou le tiers désigné par celle-ci, doit procéder au traitement de la plainte.

### **Étapes de la procédure**

Le traitement de la plainte doit se faire dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement et, le cas échéant, ne pas laisser le climat de travail se détériorer.

Le traitement d'une plainte suit les étapes suivantes.

1. Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et qu'elle doit y mettre fin.
2. Si cette première intervention n'est pas concluante ou ne peut être effectuée, une plainte est formulée par écrit dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite. La plainte doit être signée, comporter une description détaillée des faits reprochés et désigner les personnes responsables des dits faits ainsi que les témoins, s'il y a lieu. Un exemple de formulaire est proposé à l'annexe B.

3. Si la plainte apparaît recevable, la personne responsable s'assure, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la victime de harcèlement.
4. La personne responsable ou le tiers désigné par celle-ci vérifie le bien-fondé de la plainte par une enquête appropriée. Elle rencontre les parties identifiées dans la plainte écrite, dont la plaignante, la mise en cause ainsi que les témoins potentiels si nécessaire, le tout de manière à situer la gravité et l'ampleur des comportements, des paroles, des actes ou des gestes reprochés. Les personnes rencontrées peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix. Chaque personne rencontrée signe l'engagement à la confidentialité de l'Annexe C.
5. L'enquête doit être complétée dans un délai raisonnable. La personne responsable ou le tiers désigné par celle-ci rend un rapport écrit qui contient la version des faits des différentes personnes interrogées et les preuves recueillies. La conclusion du rapport doit contenir une analyse des faits et preuves ainsi que les recommandations des mesures appropriées pour corriger la situation ou compenser les conséquences du harcèlement.

Ces mesures varient selon la gravité, la récurrence des gestes commis et le dossier de la personne qui a fait l'objet de la plainte. En plus de mesures disciplinaires allant de l'avertissement verbal au congédiement en passant par une suspension ou une rétrogradation, les mesures proposées peuvent être de diverses natures : excuses à la victime ; soutien psychologique via le programme d'aide aux employés ; modification de l'horaire de travail ; déplacement ou réaffectation ; promotion accordée alors qu'elle avait été injustement refusée ; remboursement du salaire perdu ou de frais occasionnés par la situation de harcèlement ; compensation financière ; paiement d'honoraires professionnels ; formation ; etc.

La personne responsable ou le tiers désigné par celle-ci peut, en tout temps, proposer un processus de médiation ayant pour objectif de trouver une solution à la situation de harcèlement alléguée. Ce processus nécessite de s'y engager en toute bonne foi, de s'exprimer avec respect tout en étant à l'écoute de l'autre. Les personnes impliquées ne sont cependant pas obligées d'accepter.

### **Décision et mesures**

La décision finale concernant les mesures à implanter est prise par la personne responsable selon la procédure habituelle du CPE. Si nécessaire, le syndicat en est informé.

La personne responsable doit aviser les parties dans les plus brefs délais à savoir si la plainte est fondée ou non fondée ainsi que des mesures retenues pour corriger la situation ou compenser les conséquences du harcèlement.

Dans le cas où la plainte est non fondée, la personne responsable doit tout de même tenter de régler la situation. Il peut être adéquat d'alors utiliser un processus de médiation.

## Origines de la révision de la politique

---

La révision de la politique fait suite à une modification de la *Loi sur les normes du travail* (art. 81.19) entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 qui fait obligation à un employeur de développer une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel ainsi qu'à la volonté du conseil d'administration de simplifier la procédure de traitement des plaintes. Le texte de la présente politique est construit à partir d'une proposition de l'Association québécoises des centres de la petite enfance (AQCPE), *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail*, ainsi que du texte de l'ancienne politique du CPE Chez-nous chez-vous, *Politique pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail dans les CPE*.

Indice de mise à jour	Date de mise à jour	Objet de la mise à jour
1	2007-11-13	Adoption de la politique harcèlement psychologique
2	2021-05-04	Refonte de la politique

## **ANNEXE A – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

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

- 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).

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 pour tout motif**

- 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 diffusés par tout moyen, technologique ou autre.

### **Comportements tirés du Code de civilité du CPE Chez-nous chez-vous**

- Fausses accusations à l'égard de collègues;
- Non-respect de la structure hiérarchique;
- Mépris à l'égard des collègues;
- Moqueries ou sarcasmes;
- Comportements agressifs;
- Mauvaise attitude en faisant preuve de négativisme;
- Intimidation ou propos menaçants envers des collègues;
- Ignorer une personne qui nous adresse la parole;
- Manque de discrétion;
- Refus de l'autorité ou insubordination;
- Négligence ou refus d'exécuter le travail demandé;
- Refus de respecter les règles en vigueur;
- Impolitesse ou langage abusif ou grossier;
- Couper la parole.

**N.B.** Ces exemples ne sont pas exhaustifs.

**ANNEXE B – FORMULAIRE DE PLAINTE  
DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

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

Poste occupé : \_\_\_\_\_

Adresse à la maison : \_\_\_\_\_

Téléphone à la maison : \_\_\_\_\_

Je crois être victime d'une violation de mes droits par une situation de harcèlement en milieu de travail. En conséquence, je demande au CPE Chez-nous chez-vous d'appliquer la procédure de traitement des plaintes prévue à sa politique de prévention du harcèlement 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 présumée victime

Date \_\_\_\_\_

Plainte reçue par \_\_\_\_\_ en date du \_\_\_\_\_

Note : Ce formulaire est présenté à titre indicatif. Tout écrit reprenant les éléments-clés d'une plainte est recevable.

## **ANNEXE C – ENGAGEMENT À LA CONFIDENTIALITÉ DE L'ENQUÊTE D'UNE PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

Par la présente, je m'engage à garder confidentiels les faits de l'enquête à laquelle je participe, l'existence de l'enquête ainsi que le contenu de l'entrevue et tout renseignement s'y rapportant.

Nom :

---

Participant à titre de :

---

Signature :

---

Date :

---