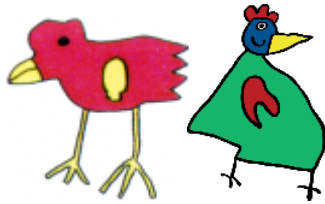


CPE du PIC



Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Adoptée en CA
décembre 2018

Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail¹

Fondement

Le CPE du PIC considère que toute personne a droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement. En ce sens, le CPE du PIC 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.

Définitions

« **Harcèlement psychologique ou sexuel** » : Il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes 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. Le harcèlement 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 si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employée.

L'exercice normal du droit de gestion, les conflits de travail normaux, le stress relié au travail, les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles ne constituent habituellement pas du harcèlement psychologique.

Principes

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

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

Le CPE du PIC favorise une approche de résolution efficace des problèmes et le recours à une procédure de traitement des plaintes, dans le but de favoriser un climat de travail sain. À cette fin, l'employée qui croit subir une situation de harcèlement peut entreprendre des démarches tel que formuler une plainte sans aucun préjudice ou représailles de la part du CPE du PIC.

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.

L'employée qui croit subir une situation de harcèlement ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte sont traitées avec impartialité et sont informées de l'évolution du dossier et de toute décision relative à ladite plainte.

¹ Ce modèle de politique provient de l'Association québécoise des CPE (AQCPÉ)

Objectifs

- Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement, et ce, 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 un mécanisme de traitement des plaintes accessible et efficace ;
- Établir une procédure de règlement des plaintes permettant à une employée victime ou présumée victime de harcèlement de faire valoir ses droits en toute confidentialité et sans crainte de représailles ;
- Prendre les mesures raisonnables pour corriger et faire cesser les situations de harcèlement et sanctionner les comportements fautifs.

Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des employées du CPE du PIC, et ce, incluant les membres du personnel d'encadrement et les administrateurs du CPE du PIC. Elle régit autant les relations qui s'établissent entre collègues, entre un supérieur et ses employées, que celles qui s'établissent entre les employés et toute personne qui lui est associée notamment un parent, un fournisseur, un visiteur, un représentant ou toute autre personne.

La présente politique vise les relations en milieu de travail ou en lien avec le travail dans les bâtiments, bureaux et aires de la corporation et à tout autre endroit où des activités reliées au travail sont exercées.

Le processus de la plainte

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin.

Si cette première intervention n'est pas concluante ou ne peut être effectuée, tout employée qui estime être l'objet d'une conduite de harcèlement notamment à caractère racial, sexuel ou autre, et ce, en milieu de travail doit formuler une plainte par écrit à l'aide du formulaire (**Annexe A**) dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Cette plainte doit être signée et comporter une description détaillée des faits reprochés et doit désigner la ou les personnes identifiées comme « responsables » desdits faits ainsi que tous les témoins, s'il y a lieu.

Aucune plainte ne doit reposer sur de fausses allégations en raison des torts qui pourraient être causés aux personnes visées. Aussi, toute plainte malicieuse ou faite de mauvaise foi pourra également faire l'objet de mesures à l'encontre de son auteur.

Traitement de plaintes

La directrice générale est la « Personne Responsable » de l'application de la présente politique eu égard à l'ensemble des installations du CPE du PIC.

Dans l'éventualité où la Personne Responsable est visée ou impliquée de quelque manière par la plainte, celle-ci sera formulée au président ou à la présidente du conseil d'administration, qui agira alors à titre de « Personne Responsable », et sera traitée de la manière et selon la procédure ci-après.

En tout temps, la « Personne Responsable » peut déléguer le traitement ou une partie du traitement de la plainte à une personne qu'elle aura désignée notamment à un tiers.

Procédure du traitement de la plainte

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.

La procédure du traitement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la *Loi sur les normes du travail* ou à la convention collective, s'il y a lieu.

De même, malgré l'exercice d'un recours légal, 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 de la façon suivante :

1. Réception d'une plainte d'une employée.
2. La plainte est acheminée à la Personne Responsable dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le ou les événements reprochés. Le défaut de déposer la plainte dans ce délai ne peut toutefois entraîner son rejet automatique et celle-ci devra être traitée selon la procédure ci-après.
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 le formulaire de plainte, 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 actes, gestes ou paroles reprochés.

La Personne Responsable (ou le tiers désigné par celle-ci) s'assure du respect de la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte ainsi que de son droit d'être entendue à toute étape de la procédure.

5. Une fois l'enquête complétée, la Personne Responsable devra, dans les plus brefs délais, aviser les parties que la plainte est fondée ou non fondée.
6. Dans le cas où la plainte est fondée, la Personne Responsable devra, le cas échéant, imposer les mesures (administratives ou disciplinaires) jugées appropriées qui varieront selon la gravité, la récurrence des gestes commis et le dossier de la personne qui a fait l'objet de la plainte (la mise en cause).
7. Dans le cas où la plainte est non fondée, la Personne Responsable devra, le cas échéant, informer la plaignante du résultat de l'enquête. Dans un tel cas, la Personne Responsable devra tout de même tenter de régler la problématique.
8. La Personne Responsable peut, en tout temps, convoquer une rencontre de

conciliation et tenter de trouver une solution à la situation de harcèlement alléguée.

Obligation des membres du personnel

Les employées ont la responsabilité de maintenir des normes de conduite adéquates pour que le milieu de travail soit exempt de harcèlement. Il appartient à toutes les employées d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Les employées doivent dénoncer un comportement inapproprié, agir en toute objectivité et, en cas d'enquête, collaborer au traitement de la plainte conformément à la procédure à cet effet.

Les gestionnaires ont le droit d'exercer leur autorité et leur droit de gérance pourvu qu'ils le fassent de façon non abusive. Ils ont notamment le droit de fixer des objectifs, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement, de donner des conseils, de faire respecter les règlements du CPE du PIC et d'imposer des mesures (administratives ou disciplinaires). Ils ont le droit d'imposer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement du CPE du PIC.

Mise à jour de la politique

Le CPE du PIC se réserve le droit de modifier cette politique lorsqu'il le juge approprié, sans avis ni délai.

Date d'effet	:	_____
Approuvée par le C.A. le	:	_____
Date de révision	:	_____
Date de modification	:	_____
Auteur	:	A.Q.C.P.E.

ANNEXE A – FORMULAIRE DE PLAINTE

FORMULAIRE DE PLAINTE

Je, soussignée, _____ désire porter plainte contre :

Nom(s) de la (des) personne(s) faisant l'objet de la plainte (Mise en cause)

Fonction ou statut

Événement (s) :

Date : _____ Heure : _____

Endroit : _____

Est-ce le premier événement ? : Oui Non

Fréquence : _____

Dates : _____

Description détaillée des faits

N.B. - Si l'espace est insuffisant, veuillez compléter une autre feuille en annexe.

Témoins : _____

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement.

Signature : _____

Date : _____

ANNEXE B – 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 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).

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, cyber intimidation, 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.

N.B. Ces exemples ne sont pas exhaustifs.