

# **CENTRE DE LA PETITE ENFANCE CENTRE JOUR**

## **POLITIQUE POUR PRÉVENIR ET CONTRER LE HARCÈLEMENT**

Approuvée par le Conseil d'administration le : 23 avril 2019

Entrée en vigueur le : 23 avril 2019

## Table des matières

1. PRÉAMBULE .....	2
2. ENGAGEMENT DE LA DIRECTION.....	2
3. CADRE JURIDIQUE .....	3
4. DÉFINITIONS.....	3
5. CHAMP D'APPLICATION .....	4
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	5
7. ATTENTES ENVERS LES MEMBRES ET LES TIERS .....	5
8. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES.....	5
9. MÉDIATION.....	7
10. MESURES POSSIBLES .....	8
11. CONFIDENTIALITÉ .....	9
12. ÉVALUATION ET RÉVISION DU RÈGLEMENT .....	9
13. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	9
ANNEXE A : Cheminement de la plainte .....	10
ANNEXE B : Formulaire de plainte .....	11

Dans le présent document, le genre féminin est utilisé sans aucune discrimination.

## 1. PRÉAMBULE

Le CPE Centre Jour reconnaît sa responsabilité de créer et de maintenir, pour tous ses membres et pour les tiers, un environnement propice à la réalisation de ses missions d'influence à titre de référence dans le domaine de la petite enfance. Il reconnaît aussi sa responsabilité de créer et de maintenir un milieu de travail et de prestation de services harmonieux, exempt de harcèlement, où chacun a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. De plus, le CPE Centre Jour s'engage à n'exercer aucune menace, contrainte ou discrimination lors de l'embauche ou l'inscription d'un individu à ses services ou au sein de son organisation.

Le CPE Centre Jour ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de sa corporation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire, à l'égard de ses membres ou à l'égard de toute personne qui bénéficie de ses services, que ce soit:

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- envers des enfants fréquentant le milieu de garde;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Le CPE Centre Jour s'engage à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement, le faire cesser et le sanctionner.

La présente Politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, politiques ou ententes en vigueur, établissant les conditions de travail de son personnel. Il n'a pas non plus pour effet de limiter les droits de propriété, droits de gestion et autres droits de la direction.

## 2. ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

La direction s'engage à :

- Offrir un milieu exempt de harcèlement;
- Promouvoir le respect entre individus;
- Protéger la dignité ainsi que l'intégrité physique et psychologique des personnes;
- Promouvoir un milieu de travail harmonieux;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des membres;
- Veiller à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- Veiller à l'arrimage avec les politiques pertinentes du CPE notamment la politique en matière de civilité au travail, la Politique de gestion de traitement de plaintes en milieu de travail et la Procédure de traitement des plaintes (inclue dans les Règles d'organisation) ;
- Agir sur les situations problématiques afin de les régler le plus rapidement possible.

### 3. CADRE JURIDIQUE

Chacun, chacune a le droit de vivre et de travailler sans faire l'objet de harcèlement en vertu des lois et politiques suivantes :

- Charte canadienne des droits et libertés;
- Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- Loi sur les normes du travail;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- Code civil du Québec;
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels;
- Code criminel;
- Politique de gestion des ressources humaines;
- Toute autre politique en vigueur au CPE Centre Jour

### 4. DÉFINITIONS

#### 4.1 Harcèlement

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère sexuel ou non, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé du CPE Centre Jour ou d'un tiers et qui entraîne, pour cette personne, un milieu de travail ou de prestation de services 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.

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. 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.

Un exercice légitime et non abusif du droit de gestion de la part de la direction ne constitue pas du harcèlement. Il en est de même pour la gestion des activités et des services offerts, et pour l'application des différents règlements et politiques du CPE.

#### **4.2 Discrimination**

Action ou décision qui a pour effet de privilégier ou de léser une personne en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, les convictions politiques, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la langue, la condition sociale, la situation de famille, la déficience (ou handicap) ou une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier judiciaire (ou état de personne graciée).

Les personnes recrutées doivent répondre aux exigences professionnelles de leur poste, ce qui inclut une vérification obligatoire de l'absence d'empêchement, laquelle pourrait conduire à une exclusion en vertu des règles édictées par le ministère de la Famille.

#### **4.3 Employés**

Toute personne ayant comme employeur le CPE Centre Jour.

#### **4.4 Membres**

La corporation compte trois (3) catégories de membres, tel que défini par les règlements généraux :

- Parents usagers des services de garde : parents d'enfant(s) qui fréquente(nt) le centre de la petite enfance (mère ou père ou titulaire de l'autorité parentale);
- Membres du personnel du CPE Centre Jour;
- Membre de la communauté universitaire.

#### **4.5 Tiers**

Un fournisseur de biens ou de services ou une personne qui utilise les services du CPE Centre Jour sans être un membre de ce dernier.

### **5. CHAMP D'APPLICATION**

5.1 La présente politique s'applique en tout temps à tous les employés du CPE Centre Jour.

5.2 Elle s'applique aussi en tout temps à tous les membres du CPE Centre Jour.

5.3 Le Politique s'applique également aux tiers, que ce soit des utilisateurs des services du CPE Centre Jour ou des fournisseurs de biens ou de services.

## **6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **6.1 Pour la direction :**

- Assumer la responsabilité de la politique et de son application;
- Prendre un engagement à prévenir et à faire cesser le harcèlement ou la discrimination, ainsi qu'à donner les moyens pour agir;
- Conscientiser les employés quant à la responsabilité de chacun à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination, ainsi que les informer sur la présente Politique;
- Détecter les facteurs de risque en collaboration avec les employés ;
- Recevoir généralement les demandes d'intervention ou les plaintes;
- Consulter des ressources spécialisées pour du soutien au besoin;
- Décider, à la suite d'une demande d'intervention ou d'une plainte, de la nature de l'intervention à réaliser;
- Intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque et réconcilier, au besoin, les employés advenant que la situation le permette;
- Agir comme médiateur ou enquêteur au besoin;
- Décider des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention.

### **6.2 Pour les employés :**

- Contribuer par leur conduite à maintenir le milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination;
- Respecter les personnes avec qui elles interagissent dans le cadre de leur travail;
- Participer aux mécanismes de concertation mis en place par la direction pour prévenir le harcèlement.

### **6.3 Pour le président du conseil d'administration**

- Recevoir les demandes d'intervention ou les plaintes concernant la direction générale;
- Décider, à la suite d'une demande d'intervention ou d'une plainte, de la nature de l'intervention à réaliser;
- Agir comme médiateur ou enquêteur au besoin;
- Décider des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention.

## **7. ATTENTES ENVERS LES MEMBRES ET LES TIERS**

Il est attendu de la part des membres et des tiers une conduite respectueuse envers les membres du CPE Centre Jour.

## **8. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES**

8.1 Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et 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 devrait signaler, et ce dans les plus brefs délais, la situation à la direction afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. Dans le cas où la direction est en cause, la personne

peut se référer au président du Conseil d'administration (CA) ou à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

- 8.2 Toute personne témoin d'une situation de harcèlement ou de discrimination est aussi invitée à signaler cette situation à la direction, sauf si cette dernière est elle-même en cause. Dans le cas où la direction est en cause, la personne témoin peut se référer au président du CA ou à la CNESST.
- 8.3 À tout moment, lorsque la situation l'exige ou qu'elle juge un cas grave ou urgent, la direction doit, qu'une plainte ait été déposée ou non, appliquer les mesures nécessaires pour assurer la protection des personnes et faire cesser le harcèlement ou la discrimination.
- 8.4 Une plainte est formulée par écrit. Toute personne visée par la Politique peut déposer une plainte si elle s'estime harcelée ou si elle est témoin d'une situation de harcèlement. Le plaignant peut être la victime présumée, son tuteur légal dans le cas d'un enfant présumé victime ou le témoin. 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.
- 8.5 La direction, ou le président du CA si c'est lui qui reçoit le signalement ou la plainte, 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 (voir section 9 Médiation);
  - 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, tous les documents au dossier seront conservés pendant deux ans et détruits par la suite;
  - prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.
- 8.6 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.
- 8.7 Le signalement ou le dépôt d'une plainte entraîne l'autorisation, par la personne qui signale ou la partie plaignante, à la direction ou au président du CA de divulguer, si requis, son identité ainsi que le contenu de sa plainte à la partie mise en cause ainsi qu'à toute autre personne impliquée dans le traitement de sa plainte.
- 8.8 La partie plaignante peut retirer sa plainte en tout temps. Elle a aussi le droit de se faire accompagner par une personne de son choix pour tout entretien en lien avec sa plainte.
- 8.9 La personne prétendue harcelante doit normalement être avisée de la plainte en recevant un résumé écrit lui exposant l'essentiel des faits et des prétentions de la prétendue victime afin qu'elle puisse y répondre. Elle peut être représentée et accompagnée lors d'un entretien en lien avec la plainte.

8.10 La direction ou le président du CA peut, en tout temps, réunir plusieurs plaintes impliquant les mêmes parties, à la condition que ces plaintes ne soient pas incompatibles les unes par rapport aux autres et qu'au contraire, elles forment un tout pouvant permettre une solution plus complète du litige.

8.11 La direction ou le président du CA procède à l'analyse de la plainte et à une enquête dans les meilleurs délais et, pour ces fins, elle peut mettre sur pied un comité dont l'apport est jugé utile ou nécessaire dans les circonstances.

Elle procède avec diligence au traitement de la plainte. Elle peut également proposer aux parties, si elle le juge approprié, l'intervention d'un médiateur qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés, conformément à la section 9 de la présente Politique (p. 7).

À la fin de l'analyse et de l'enquête, la direction ou le président du CA décide si la plainte est fondée ou non et en informe les parties par écrit.

8.12 La personne prétendue victime de harcèlement ainsi que celle prétendue harcelante ont le droit de recevoir par écrit la position de la direction ou du président du CA à la suite d'une enquête.

8.13 Toute plainte de harcèlement ou de discrimination jugée fondée à la suite d'une enquête justifie une sanction disciplinaire contre la personne qui cause le préjudice, la sévérité de cette sanction étant fonction de la gravité du comportement reproché.

8.14 Toute plainte de harcèlement jugée non fondée expose la personne plaignante à une sanction disciplinaire lorsqu'il apparaît que cette plainte est frivole, injuste ou faite de mauvaise foi, dans le but de nuire ou par malveillance, la sévérité de la sanction étant fonction des circonstances.

8.15 Lorsque la plainte est jugée non fondée, la direction ou le président du CA en informe par écrit la personne plaignante ainsi que la personne visée par la plainte et, le cas échéant, les témoins rencontrés afin de limiter toute atteinte à la réputation et clarifier la situation en milieu de travail.

8.16 La direction ou le président du CA détermine les mesures appropriées pour faire cesser le harcèlement ou la discrimination, le cas échéant, et les autres mesures de nature préventive, correctrice, réparatrice ou les sanctions qu'elle estime nécessaires dans les circonstances.

8.17 Une personne ayant fait l'objet d'une sanction imposée en vertu de la présente Politique par la direction peut s'adresser au président du CA du CPE Centre Jour si elle est d'avis que cette sanction est déraisonnable. Cette demande est traitée comme s'il s'agissait d'une plainte déposée.

## **9. MÉDIATION**

9.1 La médiation est un processus volontaire de résolution des conflits par lequel les parties font appel à la direction pour les aider à trouver une solution mutuellement convenable. Cette dernière prend alors une attitude la plus neutre et impartiale possible.

9.2 La médiation ne peut avoir lieu que si les parties acceptent par écrit d'y participer et d'en respecter toutes les règles de confidentialité.

9.3 Toute entente est constatée par écrit et lie les parties. Elle est confidentielle, sous réserve de la communication des informations nécessaires à sa mise en œuvre aux personnes chargées de l'appliquer ou suivant les prescriptions de la loi.

Elle doit aussi respecter les lois, ainsi que les règlements et politiques institutionnelles, les ententes et autres textes en vigueur au CPE Centre Jour, incluant ceux établissant les conditions de travail de son personnel.

9.4 En cas d'échec du processus de médiation, la direction prend en note :

- a) le nom des parties;
- b) les dates et les heures des rencontres de médiation.

Elle doit alors traiter la plainte conformément à la présente Politique.

9.5 Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la direction dans le cadre de son mandat est strictement confidentielle.

9.6 À moins que toutes les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de médiation ne peut être mis en preuve ni autrement invoqué devant un tribunal, un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf dans la mesure prévue par la loi.

9.7 Dans l'éventualité où l'une ou l'autre des parties estime que l'entente conclue avec la direction, à la suite de la médiation, n'est pas respectée, elle peut en aviser le président du CA qui, le cas échéant, intervient afin d'en faire assurer l'application ou faire directement appel à CNESST.

## **10. MESURES POSSIBLES**

Au terme de l'enquête, les mesures établies le sont en fonction de la nature et de la gravité du harcèlement ou de la discrimination.

### **10.1 Mesures de réparation à l'égard de la victime**

La personne qui a fait l'objet de harcèlement ou de discrimination peut obtenir différents types de réparation, selon la nature et la gravité du harcèlement :

- Excuses verbales ou écrites de la part de l'auteur du harcèlement;
- Remboursement du salaire perdu;
- Promotion ou emploi qui avait été refusé;
- Indemnisation pour la perte éventuelle d'avantages liés à l'emploi, p. ex. congés de maladie;
- Octroi d'un crédit en compensation;
- Toutes autres mesures jugées appropriées.

### **10.2 Mesures correctives à l'égard de la personne fautive**

Le harcèlement ou la discrimination rend son auteur passible d'une ou de plusieurs des mesures correctives suivantes :

- Réprimande écrite;
- Suspension avec ou sans traitement;
- Congédiement;
- Suspension d'un ou plusieurs services;

- Toutes autres mesures jugées appropriées.

En outre, un employé qui fait du harcèlement peut être tenu de suivre une séance de formation en matière de harcèlement.

### **10.3 Plaintes non fondées**

Si la preuve recueillie ne permet pas de justifier l'allégation de harcèlement ou de discrimination, la direction suit le processus établi à 8.15 et ne recommande ni sanctions ni mesures de réparation.

### **10.4 Plaintes entachées de mauvaise foi**

Dans le cas où la plainte a été déposée de mauvaise foi, c'est-à-dire si la personne qui l'a déposée savait qu'elle était sans aucun fondement et l'a déposée dans l'intention de nuire ou par malveillance, cette personne sera passible des mêmes sanctions qu'une personne s'étant livrée à du harcèlement ou de la discrimination, la sévérité de la sanction étant fonction des circonstances (voir 8.14). La réputation de la personne accusée à tort sera rétablie, et elle se verra accorder toutes les mesures de réparation nécessaires qui auraient été accordées dans un cas de harcèlement ou de discrimination.

### **10.5 Dans un cas de représailles**

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

## **11. CONFIDENTIALITÉ**

11.1 Les informations obtenues lors de l'application de la présente politique sont confidentielles sous réserve de ce qui y est autrement énoncé.

11.2 La confidentialité des informations obtenues n'empêche pas la direction ou le président du CA de rencontrer et questionner les témoins ou les intervenants, d'avoir accès aux documents ou autres informations jugées nécessaires et d'en faire rapport. Elle est également en droit de prendre connaissance des faits, documents et renseignements nécessaires à cette prise de décision.

11.3 Une personne prétendue victime qui porte de bonne foi une plainte de harcèlement ou de discrimination ne peut faire l'objet de représailles. Les témoins bénéficient de la même protection.

## **12. ÉVALUATION ET RÉVISION DU RÈGLEMENT**

12.1 La Politique peut être révisée au besoin par la direction sur approbation du Conseil d'administration.

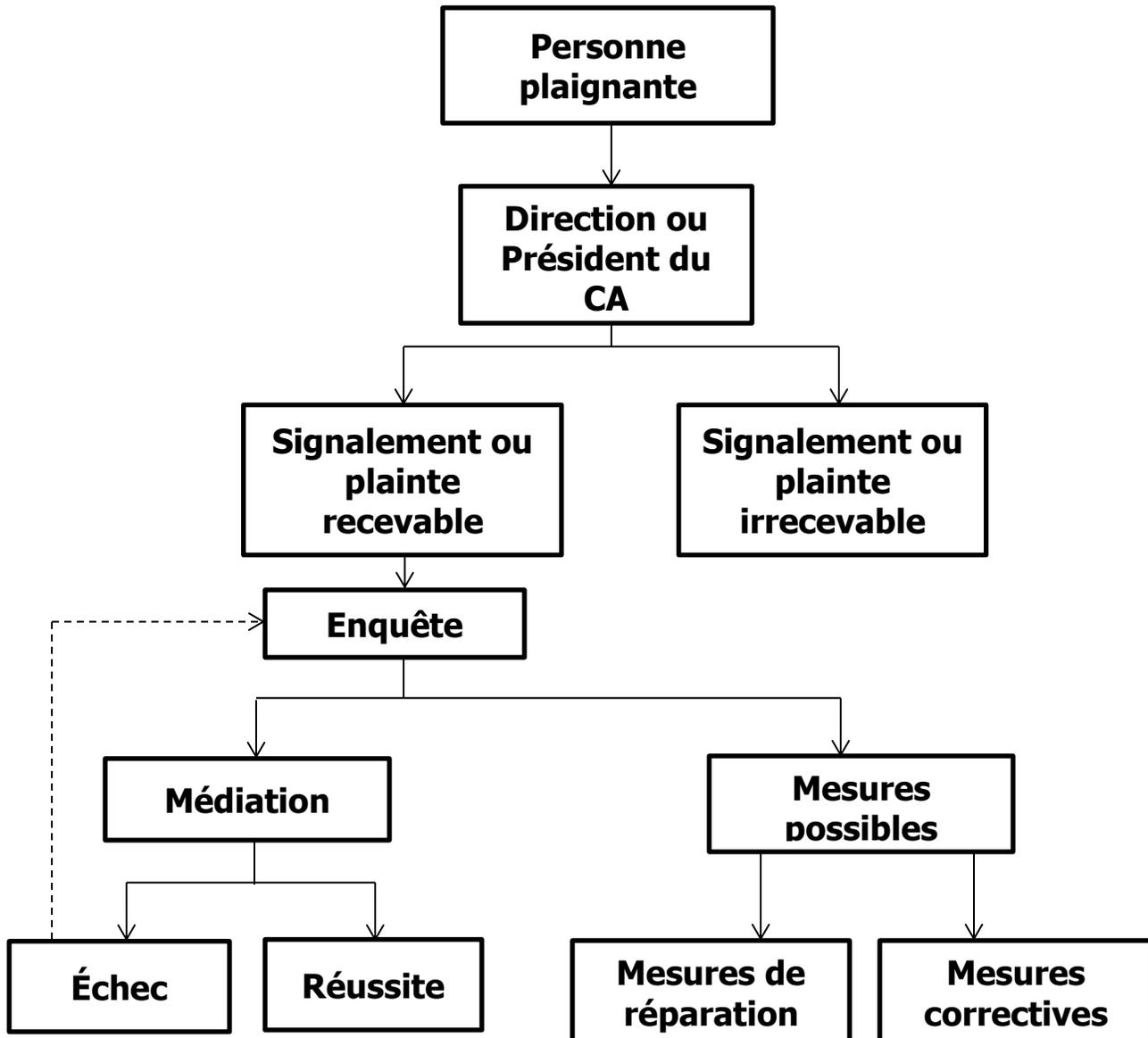
12.2 Le processus de révision sera amorcé après consultation des employés du CPE Centre Jour.

## **13. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente Politique entre en vigueur à la date déterminée par le Conseil d'administration.

## ANNEXE A : Cheminement de la plainte

À tout moment une personne peut se référer directement à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour toute demande de renseignement ou pour déposer une plainte.



## **ANNEXE B : Formulaire de plainte**

Nom :

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 à la direction en date du \_\_\_\_\_ d'appliquer le processus de plainte formelle prévu à la Politique pour prévenir et contrer le harcèlement au CPE Centre Jour

### **Description de la plainte**

Moment(s) de survenance du ou des faits :

---

---

---

---

Nom du ou des présumé(s) harceleur(s) :

---

Circonstances du harcèlement:

---

---

---

---

---

Nom du ou des témoins (s) du harcèlement:

---

Signature :

Date :

Plainte reçue par :

Date :

---