

Centre de la Petite Enfance



Politique sur la prévention du harcèlement  
psychologique au travail

CPE/BC Les Services de garde Gribouillis

Adoptée par le conseil d'administration

Le 28 novembre 2018

## 1. Préambule

Le CPE/BC Les Services de garde Gribouillis considère que la prévention est la meilleure protection contre les risques de harcèlement psychologique en milieu de travail. Cette politique est adoptée afin de le prévenir et de le contrer. À cette politique est jointe un mécanisme de dénonciation et de traitement des plaintes.

Le CPE/BC reconnaît le droit de toute salariée<sup>1</sup> à un milieu de travail exempt de harcèlement. Il reconnaît aussi sa responsabilité de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et de faire cesser le harcèlement lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance.

Le CPE/BC s'engage clairement à maintenir un milieu de travail sécuritaire qui favorise la santé et l'intégrité physique et psychologique de son personnel. Il reconnaît également que le maintien d'un climat de travail sain et respectueux est l'affaire de tous et sollicite à cette fin la contribution de l'ensemble de son personnel. La responsabilisation de chacun des membres du personnel est essentielle pour prévenir efficacement et contrer toute forme de harcèlement au travail.

L'employeur diffuse la présente politique au personnel et y fera référence dans la régie interne distribuée aux utilisateurs du CPE.

## 2. Principes

- Outre les mesures administratives appropriées, toute personne qui viole la présente politique est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller, selon la gravité de l'incident, jusqu'au congédiement;
- Toute plainte de harcèlement sera traitée avec diligence, intégrité, équité et confidentialité. Le CPE enquêtera de façon formelle, en lien avec les principes de la politique, afin de remédier à la situation et d'offrir à la victime un milieu de travail sain et exempt de harcèlement;
- Tout renseignement recueilli incluant l'identité des personnes impliquées est traité confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que des renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires;
- La présente politique laisse toute l'autonomie décisionnelle à la plaignante quant à la poursuite de sa plainte. D'ailleurs, l'application de la présente politique ne prive d'aucune façon la plaignante des recours dont elle dispose;

---

<sup>1</sup> Le féminin est utilisé dans le texte dans le but d'alléger celui-ci.

- La direction du CPE/BC souhaite parallèlement mettre en relief que toute personne ou groupe d'individus accusé(e) de harcèlement psychologique en milieu de travail est présumé non coupable en début d'enquête et qu'ainsi le CPE ne prendra pas partie pour l'un ou l'autre des protagonistes.

### 3. Objectifs de la politique

La présente politique vise à prévenir toute forme de harcèlement qui pourrait avoir lieu en milieu de travail et à le faire cesser, le cas échéant. Elle vise également à établir un mécanisme efficace, rapide, diligent et équitable de dénonciation et de résolution de ce type de conflit. La politique a pour objectifs :

- Favoriser et maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique pour toutes les catégories d'employées, les stagiaires, les bénévoles, les fournisseurs et les clients de ses services, en respectant la dignité et la santé psychologique de la personne. Le CPE/BC considère que toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation et que tout employée à droit à un milieu de travail exempt de harcèlement;
- Établir que le harcèlement psychologique est strictement interdit et que le CPE/BC ne le tolère en aucune façon;
- Communiquer l'engagement du CPE/BC à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, pour le faire cesser lorsqu'il est porté à sa connaissance et pour éviter qu'il ne se reproduise;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation des personnes œuvrant dans l'entreprise afin de prévenir les conduites de harcèlement et d'assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité, sans discrimination, ni harcèlement;
- Fournir le soutien nécessaire à tout employé qui se croit victime de harcèlement psychologique en établissant un mécanisme de traitement des plaintes accessible et efficace.

### 4. Champs d'application

Le CPE/BC, en conformité avec l'article 81.20 de la Loi sur les normes du travail, établit que cette politique contre le harcèlement psychologique s'applique à toutes ses employées, des installations et du bureau coordonnateur, y compris la direction, qu'elles soient permanentes, en probations, temporaires, occasionnelles ou sur appel. La direction endosse à ce titre la responsabilité de la conduite de ses employées. La politique s'applique à toute situation comportant du harcèlement, survenue dans le cadre des

activités de l'entreprise, y compris les relations entre les employées, avec les parents, les membres du conseil d'administration, les stagiaires, les bénévoles et les fournisseurs.

## 5. Définitions

- Le harcèlement psychologique est défini comme une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et si elle produit un effet nocif continu;
- Le harcèlement sexuel au travail est également inclus dans cette définition. Celui-ci se traduit par une conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés ou graves qui sont hostiles ou non désirés;
- Le harcèlement discriminatoire est inclus dans la présente politique et est lié à l'un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont 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;
- L'abus de pouvoir ou d'autorité est une forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir lié à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail ou de mettre son moyen de subsistance en danger. Il comprend l'intimidation, la menace et le chantage;
- On définit une conduite vexatoire comme une conduite humiliante ou abusive qui blesse la personne dans son amour-propre ou qui lui cause du tourment. C'est aussi un comportement qui dépasse ce que la personne estime être correct et raisonnable dans l'accomplissement de son travail;
- L'abus d'autorité se définit comme une contrainte morale exercée par une personne qui détient une autorité de droit ou de fait et qui outrepassse ses pouvoirs de travail;
- On entend par le cadre des activités de travail l'exécution de la prestation de travail telle que requise par l'employeur, peu importe l'endroit et la période de temps. Le lieu

peut être sur les lieux de prestation des services du CPE/BC comme à l'extérieur de ceux-ci. La période de temps est considérée comme l'horaire normal de travail de l'employée et les autres périodes en dehors de cet horaire (activités spéciales);

- On entend par tiers toute personne en relation avec les employées du CPE/BC telle un parent, fournisseur, membre du conseil d'administration du CPE/BC, etc.

## 6. Exemples de harcèlement

Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut. Les comportements en cause dans les cas de harcèlement psychologique sont multiples, insidieux et habituellement liés à des agressions cachées. Le harcèlement peut se manifester de différentes façons, mais sans limiter la généralité de ce qui suit :

- Empêcher la personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, détruire le travail réalisé, la priver de toute possibilité de s'exprimer;
- Isoler la personne : ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver des moyens de communications (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole, tenter de la faire exclure;
- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier, l'intimider, l'insulter ou la harceler sexuellement;
- Discréditer la personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à réaliser des actions dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres;
- Menacer, agresser la personne : crier, hurler, la bousculer, endommager ses biens;
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision;
- Porter atteinte aux conditions habituelles de travail : saboter les lieux ou instruments reliés au travail;
- Utiliser les réseaux sociaux, les textos ou tout autre média numérique pour transmettre directement à la personne des messages négatifs ou indirectement des commentaires diffamatoires à son sujet ou pour publier du contenu en ligne qui représente la personne de manière négative.

## 7. Ce qui n'en est pas

### 7.1 L'exercice du droit de gestion :

L'exercice normal du droit de gestion correspond à l'exercice par l'employeur ou par ses gestionnaires des activités de gestion. Cet exercice ne constitue pas du harcèlement. La gestion courante de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions et même le licenciement constituent l'exercice légitime du droit de gestion. Ces actions ne constituent pas du harcèlement psychologique dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ces droits de gestion de façon abusive ou discriminatoire.

### 7.2 Les conflits de travail

Les milieux de travail ne diffèrent pas des autres milieux de vie et des conflits peuvent y survenir. En soi, un conflit ne constitue pas du harcèlement psychologique. Les conflits au travail, s'ils font l'objet d'une saine gestion, peuvent amener la clarification des responsabilités et l'évolution des relations au sein du personnel. À l'inverse, s'ils sont mal gérés ou non résolus, les conflits peuvent être des incubateurs de harcèlement psychologique, voir des circonstances à risques.

### 7.3 Le stress relié au travail

Le stress relié au travail peut avoir d'autres origines que le harcèlement psychologique. Toutefois, l'accumulation de facteurs de stress peut constituer une circonstance à risque.

### 7.4 Les conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles

Ne constituent pas du harcèlement psychologique : les conditions de travail et les contraintes professionnelles, les changements organisationnels lorsqu'ils sont justifiables sur le plan économique ou technologique et lorsqu'ils affectent le personnel de façon non arbitraire.

## 8. Rôle et responsabilités

- Le conseil d'administration adopte la présente politique;
- Les gestionnaires du CPE/BC sont responsables d'adopter une conduite exempte de harcèlement et de donner l'exemple;
- Les gestionnaires du CPE/BC sont responsables de diffuser la présente politique à toutes les employées et doivent s'assurer que cette dernière a été comprise par toutes;
- La direction générale est responsable de l'application et de l'évaluation de la politique, de compléter les annexes 1 et 3 pour chaque cas qui leur aura été soumis;

- Le comité Santé Sécurité au travail est responsable de planifier et de réaliser des activités de prévention;
- Chaque employée a la responsabilité de prévenir, de dénoncer et de faire cesser le harcèlement;
- Chaque employée doit agir en toute objectivité et collaborer pleinement en cas d'enquête;
- Chaque employée participe à la prévention et au maintien d'un climat de travail exempt de harcèlement en adoptant des comportements qui incitent au respect mutuel;
- Aucune employée ne doit tolérer quelconque comportement ou attitude manifestant du harcèlement au travail, à son égard ou à l'endroit d'autres personnes;
- Chaque employée doit collaborer à l'identification et au redressement de toute situation qui ne respecte pas les objectifs mis de l'avant par la présente politique.

## **9. Que faire en cas de harcèlement**

Toute employée qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants devrait, dans la mesure du possible, tenter de mettre fin à la situation conflictuelle en avisant la personne fautive de cesser ses agissements. Elle peut demander l'assistance de sa supérieure immédiate ou d'un autre membre de la direction. Dans tous les cas, elle est encouragée à parler du problème vécu avec un proche ou une personne de confiance et de ne pas rester isolée.

En l'absence de résultats, ou lorsque la situation ne permet pas une intervention comme celle décrite précédemment, l'employée peut déposer une plainte écrite en utilisant le formulaire à l'annexe 3 et le remettre à un membre de la direction. Dès la réception d'une plainte, la direction procède à une enquête.

Afin de l'aider dans sa prise de décision, la plaignante est invitée à consulter l'arbre décisionnel à l'annexe 2. Dans l'éventualité où un membre de la direction ferait l'objet d'une plainte, cette dernière serait acheminée au conseil d'administration. La plaignante dispose d'un délai de 2 ans après la tenue des événements reprochés pour exercer son recours.

## **10. Recours légaux**

Le recours aux actions énoncées dans la présente politique, bien que souhaitable pour une bonne gestion des conflits, ne constitue pas un préalable à l'exercice des recours prévus à d'autres lois, dont la Loi sur les normes du travail.

La personne qui s'estime être victime de harcèlement psychologique et qui s'est prévalu de ses droits liés à la présente politique, conserve par ailleurs, tous ses droits et recours conférés par d'autres lois, dont notamment la Loi sur les normes du travail.

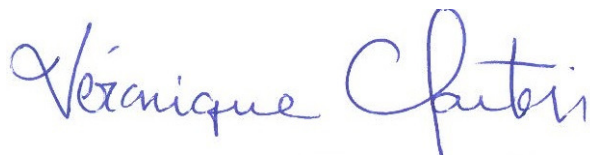
## 11. Révision de la politique

La présente politique a été présentée au comité Santé et sécurité au travail dans une optique de prévention afin de maintenir un climat de travail sain. Elle fera l'objet d'une révision chaque 5 ans ou au besoin.

## 12. Références

- Guide pratique de l'employeur : Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail, Commission des normes du travail;
- Canevas pour élaborer une politique d'entreprise en matière de harcèlement psychologique au travail, Commission des normes du travail;
- Politique contre le harcèlement psychologique 2012 – Centre de la petite enfance Ste-Justine;
- Manuel du personnel, CPE Les Services de garde Gribouillis.

Approuvée par le conseil d'administration du CPE Les Services de garde Gribouillis le 28 novembre 2018.



---

Véronique Cloutier, vice-présidente



## Annexe 1



### **Formulaire d'accusé réception de la politique sur le harcèlement psychologique au travail CPE/BC Les Services de garde Gribouillis**

Par la présente, je reconnais avoir reçu copie de la politique contre le harcèlement psychologique du CPE/BC Les Services de garde Gribouillis, en vigueur.

Cette politique explique que le CPE/BC ne tolère aucune situation de harcèlement psychologique, mentionne la possibilité de sanctions disciplinaires et présente une procédure interne de traitement de plainte.

Je m'engage à prendre connaissance de cette politique et à faire préciser au besoin tout aspect dont je ne comprendrais pas la teneur.

Je m'engage à éviter tout comportement, action ou omission qui constituerait du harcèlement psychologique.

Je réalise que toute violation de ma part à cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.

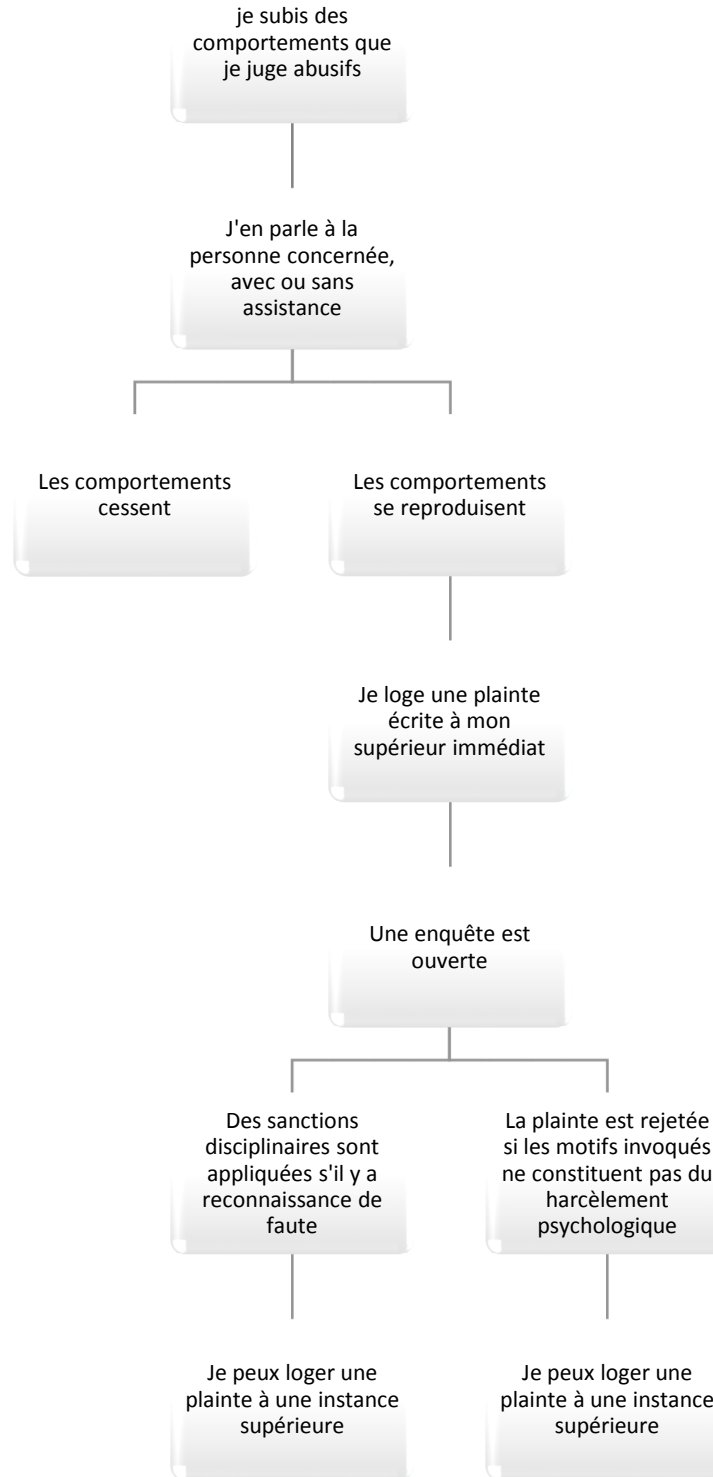
---

Nom, date et signature

Remettre ce formulaire à la direction générale dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où vous avez reçu votre exemplaire de la politique contre le harcèlement psychologique au travail.

## Annexe 2

### Harcèlement psychologique au travail



### Annexe 3



## Formulaire de plainte pour harcèlement psychologique CPE/BC Les Services de garde Gribouillis

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

Fonction : \_\_\_\_\_

Adresse du domicile : \_\_\_\_\_

Téléphone au domicile : (\_\_\_\_) \_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

Je crois être victime d'une violation de mes droits par une situation de harcèlement psychologique en milieu de travail. En conséquence, je demande, en date du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, au CPE Les Services de garde Gribouillis d'appliquer le mécanisme de plainte prévu à sa politique pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail.

Description détaillée des faits : Date et heure \_\_\_\_\_

Endroit : \_\_\_\_\_

Témoins : \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

Description des faits :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Est-ce le premier événement ? \_\_\_\_oui \_\_\_\_non

Fréquence ou autres dates? \_\_\_\_\_

Autres informations : (si l'espace est insuffisant, compléter sur une feuille en annexe)

---

---

J'ai pris connaissance de la politique contre le harcèlement psychologique du CPE/BC  
Les Services de garde Gribouillis. Je déclare véridiques les faits énoncés ci-haut.

---

Nom du plaignant, date et signature de la plaignante

---

Reçu par : Nom, date et signature

Centre de la Petite Enfance



Politique sur la prévention du harcèlement  
psychologique au travail

CPE/BC Les Services de garde Gribouillis

Adoptée par le conseil d'administration

Le 28 novembre 2018

## 1. Préambule

Le CPE/BC Les Services de garde Gribouillis considère que la prévention est la meilleure protection contre les risques de harcèlement psychologique en milieu de travail. Cette politique est adoptée afin de le prévenir et de le contrer. À cette politique est jointe un mécanisme de dénonciation et de traitement des plaintes.

Le CPE/BC reconnaît le droit de toute salariée<sup>1</sup> à un milieu de travail exempt de harcèlement. Il reconnaît aussi sa responsabilité de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et de faire cesser le harcèlement lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance.

Le CPE/BC s'engage clairement à maintenir un milieu de travail sécuritaire qui favorise la santé et l'intégrité physique et psychologique de son personnel. Il reconnaît également que le maintien d'un climat de travail sain et respectueux est l'affaire de tous et sollicite à cette fin la contribution de l'ensemble de son personnel. La responsabilisation de chacun des membres du personnel est essentielle pour prévenir efficacement et contrer toute forme de harcèlement au travail.

L'employeur diffuse la présente politique au personnel et y fera référence dans la régie interne distribuée aux utilisateurs du CPE.

## 2. Principes

- Outre les mesures administratives appropriées, toute personne qui viole la présente politique est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller, selon la gravité de l'incident, jusqu'au congédiement;
- Toute plainte de harcèlement sera traitée avec diligence, intégrité, équité et confidentialité. Le CPE enquêtera de façon formelle, en lien avec les principes de la politique, afin de remédier à la situation et d'offrir à la victime un milieu de travail sain et exempt de harcèlement;
- Tout renseignement recueilli incluant l'identité des personnes impliquées est traité confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que des renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires;
- La présente politique laisse toute l'autonomie décisionnelle à la plaignante quant à la poursuite de sa plainte. D'ailleurs, l'application de la présente politique ne prive d'aucune façon la plaignante des recours dont elle dispose;

---

<sup>1</sup> Le féminin est utilisé dans le texte dans le but d'alléger celui-ci.

- La direction du CPE/BC souhaite parallèlement mettre en relief que toute personne ou groupe d'individus accusé(e) de harcèlement psychologique en milieu de travail est présumé non coupable en début d'enquête et qu'ainsi le CPE ne prendra pas partie pour l'un ou l'autre des protagonistes.

### 3. Objectifs de la politique

La présente politique vise à prévenir toute forme de harcèlement qui pourrait avoir lieu en milieu de travail et à le faire cesser, le cas échéant. Elle vise également à établir un mécanisme efficace, rapide, diligent et équitable de dénonciation et de résolution de ce type de conflit. La politique a pour objectifs :

- Favoriser et maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique pour toutes les catégories d'employées, les stagiaires, les bénévoles, les fournisseurs et les clients de ses services, en respectant la dignité et la santé psychologique de la personne. Le CPE/BC considère que toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation et que tout employée à droit à un milieu de travail exempt de harcèlement;
- Établir que le harcèlement psychologique est strictement interdit et que le CPE/BC ne le tolère en aucune façon;
- Communiquer l'engagement du CPE/BC à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, pour le faire cesser lorsqu'il est porté à sa connaissance et pour éviter qu'il ne se reproduise;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation des personnes œuvrant dans l'entreprise afin de prévenir les conduites de harcèlement et d'assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité, sans discrimination, ni harcèlement;
- Fournir le soutien nécessaire à tout employé qui se croit victime de harcèlement psychologique en établissant un mécanisme de traitement des plaintes accessible et efficace.

### 4. Champs d'application

Le CPE/BC, en conformité avec l'article 81.20 de la Loi sur les normes du travail, établit que cette politique contre le harcèlement psychologique s'applique à toutes ses employées, des installations et du bureau coordonnateur, y compris la direction, qu'elles soient permanentes, en probations, temporaires, occasionnelles ou sur appel. La direction endosse à ce titre la responsabilité de la conduite de ses employées. La politique s'applique à toute situation comportant du harcèlement, survenue dans le cadre des

activités de l'entreprise, y compris les relations entre les employées, avec les parents, les membres du conseil d'administration, les stagiaires, les bénévoles et les fournisseurs.

## 5. Définitions

- Le harcèlement psychologique est défini comme une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et si elle produit un effet nocif continu;
- Le harcèlement sexuel au travail est également inclus dans cette définition. Celui-ci se traduit par une conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés ou graves qui sont hostiles ou non désirés;
- Le harcèlement discriminatoire est inclus dans la présente politique et est lié à l'un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont 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;
- L'abus de pouvoir ou d'autorité est une forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir lié à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail ou de mettre son moyen de subsistance en danger. Il comprend l'intimidation, la menace et le chantage;
- On définit une conduite vexatoire comme une conduite humiliante ou abusive qui blesse la personne dans son amour-propre ou qui lui cause du tourment. C'est aussi un comportement qui dépasse ce que la personne estime être correct et raisonnable dans l'accomplissement de son travail;
- L'abus d'autorité se définit comme une contrainte morale exercée par une personne qui détient une autorité de droit ou de fait et qui outrepassse ses pouvoirs de travail;
- On entend par le cadre des activités de travail l'exécution de la prestation de travail telle que requise par l'employeur, peu importe l'endroit et la période de temps. Le lieu



peut être sur les lieux de prestation des services du CPE/BC comme à l'extérieur de ceux-ci. La période de temps est considérée comme l'horaire normal de travail de l'employée et les autres périodes en dehors de cet horaire (activités spéciales);

- On entend par tiers toute personne en relation avec les employées du CPE/BC telle un parent, fournisseur, membre du conseil d'administration du CPE/BC, etc.

## 6. Exemples de harcèlement

Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut. Les comportements en cause dans les cas de harcèlement psychologique sont multiples, insidieux et habituellement liés à des agressions cachées. Le harcèlement peut se manifester de différentes façons, mais sans limiter la généralité de ce qui suit :

- Empêcher la personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, détruire le travail réalisé, la priver de toute possibilité de s'exprimer;
- Isoler la personne : ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver des moyens de communications (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole, tenter de la faire exclure;
- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier, l'intimider, l'insulter ou la harceler sexuellement;
- Discréditer la personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à réaliser des actions dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres;
- Menacer, agresser la personne : crier, hurler, la bousculer, endommager ses biens;
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision;
- Porter atteinte aux conditions habituelles de travail : saboter les lieux ou instruments reliés au travail;
- Utiliser les réseaux sociaux, les textos ou tout autre média numérique pour transmettre directement à la personne des messages négatifs ou indirectement des commentaires diffamatoires à son sujet ou pour publier du contenu en ligne qui représente la personne de manière négative.

## 7. Ce qui n'en est pas

### 7.1 L'exercice du droit de gestion :

L'exercice normal du droit de gestion correspond à l'exercice par l'employeur ou par ses gestionnaires des activités de gestion. Cet exercice ne constitue pas du harcèlement. La gestion courante de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions et même le licenciement constituent l'exercice légitime du droit de gestion. Ces actions ne constituent pas du harcèlement psychologique dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ces droits de gestion de façon abusive ou discriminatoire.

### 7.2 Les conflits de travail

Les milieux de travail ne diffèrent pas des autres milieux de vie et des conflits peuvent y survenir. En soi, un conflit ne constitue pas du harcèlement psychologique. Les conflits au travail, s'ils font l'objet d'une saine gestion, peuvent amener la clarification des responsabilités et l'évolution des relations au sein du personnel. À l'inverse, s'ils sont mal gérés ou non résolus, les conflits peuvent être des incubateurs de harcèlement psychologique, voir des circonstances à risques.

### 7.3 Le stress relié au travail

Le stress relié au travail peut avoir d'autres origines que le harcèlement psychologique. Toutefois, l'accumulation de facteurs de stress peut constituer une circonstance à risque.

### 7.4 Les conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles

Ne constituent pas du harcèlement psychologique : les conditions de travail et les contraintes professionnelles, les changements organisationnels lorsqu'ils sont justifiables sur le plan économique ou technologique et lorsqu'ils affectent le personnel de façon non arbitraire.

## 8. Rôle et responsabilités

- Le conseil d'administration adopte la présente politique;
- Les gestionnaires du CPE/BC sont responsables d'adopter une conduite exempte de harcèlement et de donner l'exemple;
- Les gestionnaires du CPE/BC sont responsables de diffuser la présente politique à toutes les employées et doivent s'assurer que cette dernière a été comprise par toutes;
- La direction générale est responsable de l'application et de l'évaluation de la politique, de compléter les annexes 1 et 3 pour chaque cas qui leur aura été soumis;

- Le comité Santé Sécurité au travail est responsable de planifier et de réaliser des activités de prévention;
- Chaque employée a la responsabilité de prévenir, de dénoncer et de faire cesser le harcèlement;
- Chaque employée doit agir en toute objectivité et collaborer pleinement en cas d'enquête;
- Chaque employée participe à la prévention et au maintien d'un climat de travail exempt de harcèlement en adoptant des comportements qui incitent au respect mutuel;
- Aucune employée ne doit tolérer quelconque comportement ou attitude manifestant du harcèlement au travail, à son égard ou à l'endroit d'autres personnes;
- Chaque employée doit collaborer à l'identification et au redressement de toute situation qui ne respecte pas les objectifs mis de l'avant par la présente politique.

## **9. Que faire en cas de harcèlement**

Toute employée qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants devrait, dans la mesure du possible, tenter de mettre fin à la situation conflictuelle en avisant la personne fautive de cesser ses agissements. Elle peut demander l'assistance de sa supérieure immédiate ou d'un autre membre de la direction. Dans tous les cas, elle est encouragée à parler du problème vécu avec un proche ou une personne de confiance et de ne pas rester isolée.

En l'absence de résultats, ou lorsque la situation ne permet pas une intervention comme celle décrite précédemment, l'employée peut déposer une plainte écrite en utilisant le formulaire à l'annexe 3 et le remettre à un membre de la direction. Dès la réception d'une plainte, la direction procède à une enquête.

Afin de l'aider dans sa prise de décision, la plaignante est invitée à consulter l'arbre décisionnel à l'annexe 2. Dans l'éventualité où un membre de la direction ferait l'objet d'une plainte, cette dernière serait acheminée au conseil d'administration. La plaignante dispose d'un délai de 2 ans après la tenue des événements reprochés pour exercer son recours.

## **10. Recours légaux**

Le recours aux actions énoncées dans la présente politique, bien que souhaitable pour une bonne gestion des conflits, ne constitue pas un préalable à l'exercice des recours prévus à d'autres lois, dont la Loi sur les normes du travail.

La personne qui s'estime être victime de harcèlement psychologique et qui s'est prévalu de ses droits liés à la présente politique, conserve par ailleurs, tous ses droits et recours conférés par d'autres lois, dont notamment la Loi sur les normes du travail.

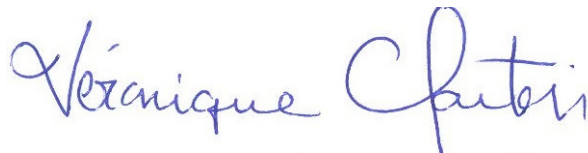
## 11. Révision de la politique

La présente politique a été présentée au comité Santé et sécurité au travail dans une optique de prévention afin de maintenir un climat de travail sain. Elle fera l'objet d'une révision chaque 5 ans ou au besoin.

## 12. Références

- Guide pratique de l'employeur : Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail, Commission des normes du travail;
- Canevas pour élaborer une politique d'entreprise en matière de harcèlement psychologique au travail, Commission des normes du travail;
- Politique contre le harcèlement psychologique 2012 – Centre de la petite enfance Ste-Justine;
- Manuel du personnel, CPE Les Services de garde Gribouillis.

Approuvée par le conseil d'administration du CPE Les Services de garde Gribouillis le 28 novembre 2018.



---

Véronique Cloutier, vice-présidente

## Annexe 1



### **Formulaire d'accusé réception de la politique sur le harcèlement psychologique au travail CPE/BC Les Services de garde Gribouillis**

Par la présente, je reconnais avoir reçu copie de la politique contre le harcèlement psychologique du CPE/BC Les Services de garde Gribouillis, en vigueur.

Cette politique explique que le CPE/BC ne tolère aucune situation de harcèlement psychologique, mentionne la possibilité de sanctions disciplinaires et présente une procédure interne de traitement de plainte.

Je m'engage à prendre connaissance de cette politique et à faire préciser au besoin tout aspect dont je ne comprendrais pas la teneur.

Je m'engage à éviter tout comportement, action ou omission qui constituerait du harcèlement psychologique.

Je réalise que toute violation de ma part à cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.

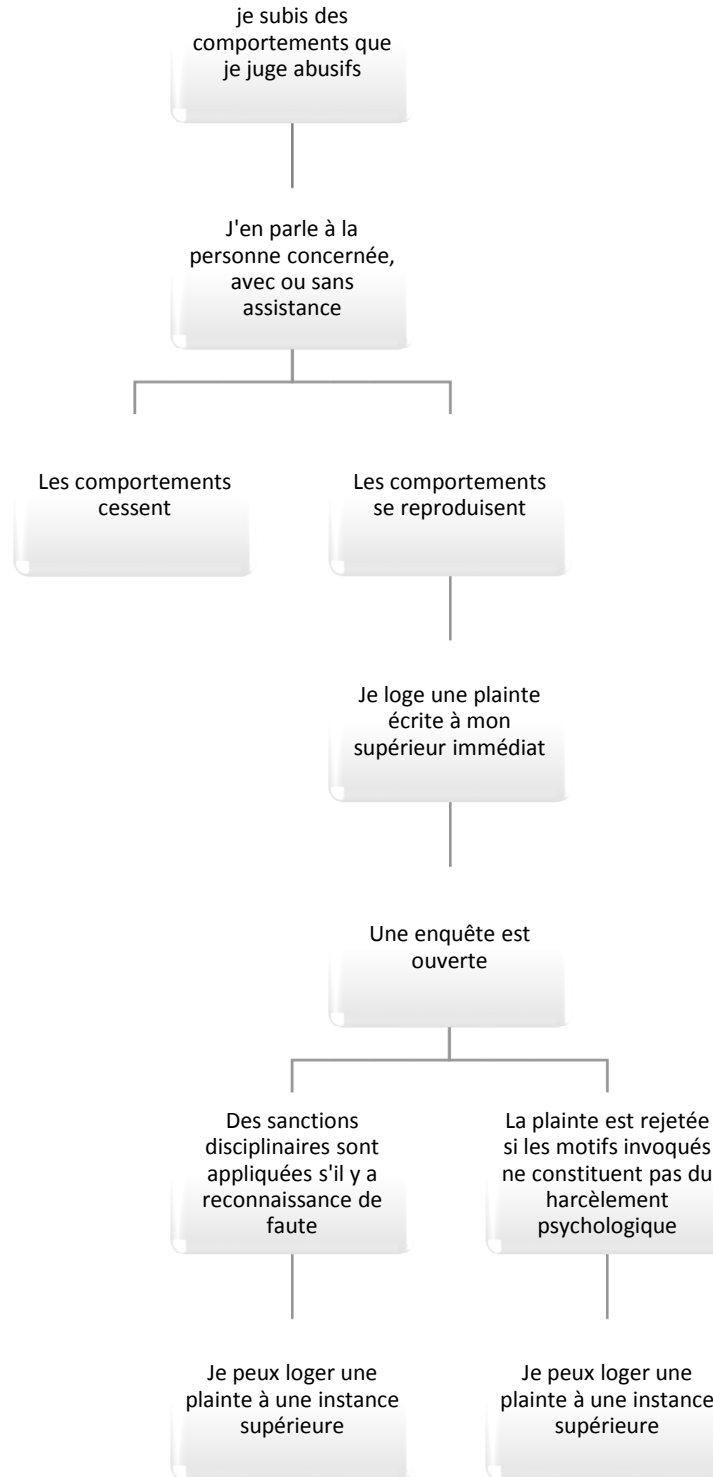
---

Nom, date et signature

Remettre ce formulaire à la direction générale dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où vous avez reçu votre exemplaire de la politique contre le harcèlement psychologique au travail.

## Annexe 2

### Harcèlement psychologique au travail



### Annexe 3



## Formulaire de plainte pour harcèlement psychologique CPE/BC Les Services de garde Gribouillis

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

Fonction : \_\_\_\_\_

Adresse du domicile : \_\_\_\_\_

Téléphone au domicile : (\_\_\_\_) \_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

Je crois être victime d'une violation de mes droits par une situation de harcèlement psychologique en milieu de travail. En conséquence, je demande, en date du \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_, au CPE Les Services de garde Gribouillis d'appliquer le mécanisme de plainte prévu à sa politique pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail.

Description détaillée des faits : Date et heure \_\_\_\_\_

Endroit : \_\_\_\_\_

Témoins : \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

Description des faits :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Est-ce le premier événement ? \_\_\_\_oui \_\_\_\_non

Fréquence ou autres dates? \_\_\_\_\_

Autres informations : (si l'espace est insuffisant, compléter sur une feuille en annexe)

---

---

J'ai pris connaissance de la politique contre le harcèlement psychologique du CPE/BC  
Les Services de garde Gribouillis. Je déclare véridiques les faits énoncés ci-haut.

---

Nom du plaignant, date et signature de la plaignante

---

Reçu par : Nom, date et signature