CPE LA GIBOULÉE

 

*525 et 531, rue Huberdeau*

*Sainte-Dorothée, Québec*

*H7X 1P6*

*Téléphone : (450) 689-6442*

*Télécopieur : (450) 969-4041 et (450) 689-1373*

*Adresse électronique :* [*lecpelagiboulee@hotmail.ca*](mailto:lecpelagiboulee@hotmail.ca)

Politique du CPE La Giboulée

en matière de harcèlement

psychologique et sexuel au travail.

Politique adoptée par résolution du conseil d’administration

en date du 13 novembre 2018

**Objectifs de la politique**

L’objectif du présent document est de signifier aux employées, bénévoles, administrateurs et stagiaires du Centre de la Petite Enfance (CPE) La Giboulée que ce dernier s’engage à prévenir le harcèlement psychologique et sexuel au travail et à agir de manière diligente afin de faire cesser tout comportement allant à l’encontre de cette politique.

**Définitions**

Le CPE adhère à la définition suivante retenue par la Commission des normes, de l’équité, de la santé et la sécurité au travail (CNESST):

Le harcèlement psychologique et sexuel au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés; qui portent atteinte à la dignité ou à l’intégrité psychologique ou physique du salarié; qui rendent le milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié.

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé sur l’un ou l’autre des motifs énumérés dans l’article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : 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.

(Site web de la CNESST au 7 novembre 2018 : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-et-sexuel/index.html#c8480>)

Cette politique retient les définitions complémentaires données par la CNESST suivantes :

CONDUITE VEXATOIRE : Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l’angoisse. Elle dépasse ce qu’une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

LE CARACTÈRE RÉPÉTITIF : Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C’est l’accumulation ou l’ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

PAROLES, GESTES OU COMPORTEMENTS HOSTILES OU NON DÉSIRÉS : Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S’ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n’a pas exprimé clairement son refus.

ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À L’INTÉGRITÉ : Le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

MILIEU DE TRAVAIL RENDU NÉFASTE : Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

(Site web de la CNESST au 7 novembre 2018 : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-et-sexuel/index.html#c8480>)

Notons que le terme « travail », aux fins de rédaction de cette politique, inclue les tâches et tout lieu de réalisation des tâches des employées rémunérés du CPE La Giboulée , mais également des personnes non rémunérées agissant comme bénévole, administrateur ou stagiaire pour l’organisme. Le terme, quant à lui, « travailleurs », « salarié » ou « employée » réfère aux personnes effectuant ce travail.

**Champs d’application**

Les dispositions de la présente politique s’adressent aux employées, aux cadres, aux bénévoles, aux administrateurs et aux stagiaires œuvrant pour le CPE La Giboulée et ce sans égard à leur statut (employées à temps plein ou partiel, temporaires ou permanentes, contractuelles, etc.). La politique s’applique également peu importe le lieu où les personnes auxquelles elle s’adresse effectuent leurs tâches ou responsabilités. Elle s’applique également aux rencontres de nature sociale qui sont réalisées par le CPE La Giboulée pour les employées du CPE La Giboulée.

Notons que le CPE La Giboulée reconnait que le harcèlement peut être causé par une personne n’étant pas sous la gouverne de cette politique tels un usager, un fournisseur, un partenaire ou toute autre personne rencontrée dans le cadre du travail. L’engagement, les responsabilités et les mécanismes de cette politique s’appliquent donc également à ce cas de figure. Pour les personnes ne travaillant pas pour le CPE La Giboulée, le CPE s’engage à mettre de l’avant les mesures en son pouvoir pour faire respecter l’esprit de cette politique.

**Engagement de l’employeur**

Le CPE La Giboulée s’engage et est tenue légalement de donner à ses salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. Aux employées, le CPE La Giboulée ajoute tout bénévole, administrateur et stagiaire œuvrant pour celle-ci. Notez que l’engagement et l’obligation du CPE La Giboulée porte sur les moyens et non les résultats et par conséquent, le CPE La Giboulée ne peut garantir que ses employées ne seront jamais victimes de tentative ou d’actes de harcèlement psychologique ou sexuel. Le CPE La Giboulée s’engage toutefois à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel lui étant rapportée par tous les moyens raisonnables à sa portée. Concrètement, le CPE La Giboulée s’engage à

* Offrir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel;
* Faire la promotion d’une culture organisationnelle de respect de chacun ;
* Préserver la dignité de chacun;
* Protéger l’intégrité physique et psychologique de chacun;
* Favoriser une communication ouverte entre les employées et les personnes en autorité et une dissipation rapide des malentendus;
* Définir les rôles et les tâches selon les postes de chacun et veiller à la présence d’une concordance entre ceux-ci et les compétences des personnes les réalisant;
* Veiller à une distribution équitable des charges de travail et la promotion de la collaboration.

**Droit de gérance de l’employeur**

Le droit de gérance, qui se définit comme « droit de l’employeur de diriger ses employés et de prendre des décisions liées à la rentabilité de l’entreprise dans l’intérêt et la bonne marche des affaires » (CNESST, *Le harcèlement psychologique et sexuel au travail : Parlons-en*, Québec, Québec, DC1000-301, 2018-2019), ne constitue pas du harcèlement. Il comprend la définition et l’attribution des tâches, la gestion du rendement, de l’assiduité et de l’absentéisme, mais également la gestion de la discipline, l’application de sanction ainsi que le licenciement, la mise à pied et le congédiement. Le CPE La Giboulée s’engage à bien exercer son droit de gérance afin de ne pas lui permettre d’être une porte ouverte vers le harcèlement en prenant des décisions de gestion compétentes, justifiées, justes, équitables et raisonnables.

**Rôles et responsabilités**

Les responsabilités de la promotion et l’application de la politique sont celles de la direction générale du CPE La Giboulée, alors que le conseil d’administration en est imputable et veille à sa promotion et son application par la direction générale. La direction générale est également la personne désignée pour l’accueil et le traitement des plaintes. Elle aussi responsable de la résolution des plaintes et des enquêtes le cas échéant. Notons que pour toute plainte mettant en cause la direction générale, les personnes en causes devront se référer à la présidence de l’organisme. Par ailleurs, la direction et les administrateurs sont également tenus de respecter la politique et d’avoir les comportements conséquents.

Les employées, bénévoles et stagiaires, quant à eux, doivent lire, respecter et contribuer à la mise en œuvre de la politique en ayant un comportement au travail concordant avec celle-ci. Ils doivent, en tout temps, respecter toute personne avec qui ils entrent en relation dans le cadre de leur fonction et participer aux mesures de prévention mise de l’avant par le CPE La Giboulée. Par conséquent, toute employée, bénévole et stagiaire s’abstient de harceler tant ses collègues, ses supérieurs, les usagers, les représentants des partenaires ou autres personnes rencontrées dans le cadre de leurs fonctions. À ce titre, les comportements nuisant à la dignité et au respect des autres, tel que ceux –ci n’ont pas leur place au CPE La Giboulée :

- Les critiques excessives et le mépris;

- Faire passer ses propres intérêts devant ceux des autres;

- Ignorer ou dénigrer la contribution des autres;

- Discréditer, humilier, exclure ou dénigrer les autres;

- Être agressif ou menaçant (de façon verbale, non verbale ou physique);

- Les abus de pouvoir ou de position.

Le CPE La Giboulée recommande fortement à tout témoin, victime ou agresseur potentiel, d’être proactif et d’informer la direction générale de toute situation pouvant tenir du harcèlement psychologique ou sexuel. Le CPE La Giboulée assure de la diligence et la confidentialité avec laquelle elle traitera les informations confiées et préconise le principe de précaution. Cette recommandation ne doit toutefois pas être interprétée comme une dissuasion de faire respecter ses limites individuelles ou de s’exprimer contre un comportement ne répondant pas à l’esprit de cette politique.

Pour informer le CPE La Giboulée d’une situation problématique à l’égard du harcèlement psychologique ou sexuel ou encore pour formuler une plainte, les personnes s’identifiant comme potentielle victime de harcèlement psychologique ou sexuel et les personnes estimant être témoins de harcèlement psychologique ou sexuel doivent s’adresser verbalement ou par écrit à la direction générale. Dans l’éventualité d’une information ou plainte donnée de manière verbale, la direction devra noter l’ensemble des informations données dont (mais sans se limiter) le nom des personnes impliquées, le lieu, une description des événements et la date. Ce document sera ensuite signé par le témoin ou la victime alléguée aux fins de validation de son contenu. Rappelons que pour une allégation impliquant la direction générale, les informations ou la plainte doivent être relayée à la présidence du CPE La Giboulée.

**Principes directeurs des interventions de l’employeur et interventions**

Sur réception d’information sur une situation problématique d’une personne s’identifiant comme témoin, la direction générale effectue une enquête afin de récolter le plus d’information possible auprès de la victime alléguée et de l’agresseur allégué. Advenant que les informations récoltées ne permettent pas d’exclure une situation de harcèlement, les étapes décrites lors d’une plainte seront suivies. Advenant que les faits soient démentis, un retour sera effectué auprès des parties prenantes.

Sur réception d’une plainte, la direction veille à noter les informations pertinentes et à faire signer les témoignages recueillis. Elle constitue un comité de suivis de la plainte composés de trois représentants de l’organisme (dont la direction générale) n’étant pas en conflit d’intérêt à l’égard de la présumée victime ou du présumé agresseur. Ce comité a pour mandat de suivre les travaux de l’enquête, soutenir la direction générale et de conclure sur les informations de l’enquête. Les principes de justice naturelle s’appliqueront à l’enquête et une copie de tout document sera remise aux deux parties concernées. Le comité conclut sur l’enquête et recommande quelles voies suivre auprès des victimes et agresseurs présumés. Des mesures disciplinaires allant de la médiation[[1]](#footnote-1) au congédiement pourraient être imposées à l’agresseur. Si la plainte est rejetée, aucune mesure ne sera prise contre le plaignant à condition que la plainte ait été formulée de bonne foi.

Notons que toute personne à l’emploi du CPE La Giboulée est tenue légalement de participer à toute enquête pour manquement en milieu de travail et que tout bénévole ou stagiaire pourrait voir son rôle terminé au CPE La Giboulée suite à un refus de collaborer à une enquête. Toutes les parties, y compris les témoins, devront impérativement préserver la confidentialité des échanges et des informations lors de chaque étape de ce processus et après. Tout enfreinte à la confidentialité est passible de mesure disciplinaire.

Le CPE La Giboulée s’engage à donner suite à une information ou plainte en 10 jours ouvrables (soit recueillir un témoignage écrit et le faire signer) et, le cas échant, clore une enquête en 30 jours ouvrables après la signature du témoignage ou plainte.

**Mesures**

Advenant que cela soit la volonté des employées, le CPE La Giboulée s’engage faire preuve de disponibilité, d’écoute et à offrir son soutien afin de permettre à ces personnes de demeurer au travail ou de le réintégrer. Les mesures appropriées seront déterminées au cas par cas en fonctions des besoins observés ou exprimés. Des mesures de retour auprès de l’ensemble des employées du CPE La Giboulée pourraient aussi être entreprises si jugées opportunes.

**Évaluation et révision**

Le CPE La Giboulée s’engage à s’assurer de la diffusion, de la compréhension et du respect de la politique. Cette politique sera révisée aux trois ans et pourra être ajustée, au besoin, à tout moment.

**Annexe 1 : Lignes directrices pour les personnes concernées par un comportement inapproprié**

**Personnes estimant être victimes de harcèlement**

Le CPE La Giboulée invite toute employée, bénévole, administrateur ou stagiaire à faire connaître calmement ses limites à toute personne ayant un comportement déplacé ou désagréable, et ce, que ce comportement réponde aux critères de harcèlement ou non. Le respect de chacun est la valeur principale dans laquelle est encrée cette politique et chacun doit être en mesure de le rappeler au besoin. Si vous estimez ne pas en être capable de le faire, vous pouvez vous référer à la direction générale qui pourra agir comme témoin ou médiateur dans cette démarche en toute confidentialité.

Le CPE La Giboulée invite toute personne estimant être victime de harcèlement à noter en détail les événements ou comportements estimés problématiques et à se référer aux définitions comprises dans cette politique afin de déterminer si la situation peut être assimilée à du harcèlement. Par la suite, nous invitons la personne à se rapporter à la directrice générale et à lui communiquer les informations et réflexions qu’elle a à cet égard. Dans le doute, nous recommandons de tout de même s’adresser à la directrice générale. Dans toutes les éventualités, la direction générale traitera avec confidentialité les informations qui lui seront confiées et la décision d’avoir recours à une médiation ou de porter plainte appartiendra uniquement à la personne estimant avoir été victimisée. Nous tenons également à rappeler que pour tout geste de nature criminelle, la personne estimant être victime de harcèlement a le de droit de porter plainte formellement aux autorités.

**Personne accusée de harcèlement sur autrui**

Le CPE La Giboulée invite chaque employée, bénévole, administrateur et stagiaire à recevoir avec calme et favorablement les limites individuelles et rappels de se conduire de manière respectueuse d’autrui.

Dans le cas d’allégation de harcèlement, le CPE La Giboulée invite la personne accusée de harcèlement à rester calme, à ne pas chercher la confrontation, à écouter le plaignant et à se référer à la direction générale qui traitera la situation en toute confidentialité dans le respect de cette politique. Le CPE La Giboulée rappelle que ce ne sont pas les intentions motivant un comportement qui importe, mais plutôt l’effet de ce comportement sur le plaignant.

Si la personne accusée estime avoir effectivement tenu des propos ou avoir eu un comportement offensant, nous lui recommandons de le reconnaître, de demander pardon et de s’abstenir d’avoir de nouveau un comportement semblable. Notons que la personne accusée pourrait être tenue de rencontrer le plaignant et de prendre part à une démarche de médiation ou d’enquête. Il est notamment possible qu’on lui demande de formuler des excuser ou de prendre un engagement verbale ou par écrit.

Inversement, si une personne estime avoir été injustement accusée, son droit à une enquête confidentielle et équitable sera entièrement respecté par le CPE La Giboulée. Des mesures disciplinaires envers le plaignant pourraient s’appliquer en cas de plainte faite de mauvaise foi.

**Annexe 2 – Détails du processus d’enquête**

1- Une plainte officielle doit être formulée verbalement ou par écrit à la direction générale. Elle devra comprendre (sans se limiter) tous les détails de l’allégation dont le nom de l’auteur présumé, la ou les dates, les témoins potentiels et l’objet de l’allégation. Dans le cas d’une plainte verbale, la directrice la rédigera et la fera signer par le plaignant aux fins de validation du contenu.

2- La direction confrontera les informations de la plainte aux définitions de harcèlement incluses dans la politique en matière de harcèlement psychologique et sexuel du CPE La Giboulée.

3- Advenant que la plainte réponde aux critères, la direction avisera les parties prenantes et constituera un comité de suivi de la plainte composé de la direction et de deux autres représentants neutres de l’organisme. Au besoin, une personne externe pourrait être ajoutée au comité.

4- Une copie de la plainte sera remise à la personne accusée qui sera invitée à fournir une réponse écrite ou verbale qui sera notée par la direction et ensuite signée par la personne accusée.

5- Tous les renseignements fournis dans le cadre de l’enquête par l’une ou l’autre des parties seront échangés avec le comité de suivi, le plaignant et l’accusé pour garantir la transparence du processus d’enquête.

6- Des entrevues du plaignant et de l’accusé seront tenues par le comité de suivi afin d’obtenir plus d’informations. Les personnes interviewées pourront être accompagnées d’une personne de leur choix, mais qui ne pourra pas plaider en leur faveur.

7- Advenant que des témoins aient été identifiés, ceux-ci seront interviewés par le comité.

8- Des comptes rendus écrits des entrevues de chaque personne en cause ou témoin seront réalisés et partagés aux parties prenantes. La direction générale gardera un dossier complet composé de chacun des documents partagés (plainte, réponses, compte-rendu d’entrevues…).

9- Le comité délibèrera sur les informations récoltées et un rapport sera rédigé.

10- Le rapport est discuté avec chacune des parties prenantes afin de leur permettre d’ajouter des informations.

11- Un rapport final sera rédigé et le comité de suivi statuera sur la version des faits qu’il retient et les mesures à prendre. Le rapport sera partagé aux parties prenantes.

12- Le cas échéant, un processus d’appel des conclusions du rapport sera mis en branle par l’une des parties.

L’usage du genre féminin inclut le genre masculin, à moins que le contexte ne s’y oppose.

**Signature**

Je, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, reconnais avoir lu la *Politique du CPE La Giboulée en matière de harcèlement psychologique et sexuel au travail* et m’engage à en respecter l’esprit et le contenu.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature Date

1. La médiation vise à trouver une solution satisfaisante au problème dont les parties conviendront avec l’aide d’un médiateur issu du comité de suivi de la plainte. L’objectif est de résoudre les difficultés rapidement et confidentiellement. Une entente obtenue par la médiation ne se traduira pas par des procédures disciplinaires. [↑](#footnote-ref-1)